



Universidade de Lisboa
Faculdade de Psicologia



Universidade de Caxias do Sul
Programa de Pós-Graduação em
Administração

Curso de Doutorado

Influência dos recursos pessoais e contextuais na promoção do bem-estar ocupacional de bombeiros militares sob a ótica da Psicologia Positiva

Luana Folchini da Costa

Orientadores: Prof. Doutor Fabiano Larentis – PPGA-UCS

Prof.^a Doutora Maria José Chambel – FPUL - ULisboa

Tese especialmente elaborada em cotutela internacional para obtenção do grau de Doutora em Administração, especialidade em Inovação e Competitividade pela Universidade de Caxias do Sul e Doutora em Psicologia, especialidade em Psicologia dos recursos Humanos do Trabalho e das Organizações pela Universidade de Lisboa.

2022

LUANA FOLCHINI DA COSTA

Influência dos recursos pessoais e contextuais na promoção do bem-estar ocupacional de bombeiros militares sob a ótica da Psicologia Positiva

Tese submetida à banca designada pelo Colegiado do Doutorado em Administração da Universidade de Caxias do Sul e da Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa como requisito parcial para obtenção do grau de Doutora.

Orientadores:

Universidade de Caxias do Sul, Brasil: Prof. Dr.
Fabiano Larentis

Universidade de Lisboa, Portugal: Prof. Dra. Maria
José Chambel

CAXIAS DO SUL

2022

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Universidade de Caxias do Sul
Sistema de Bibliotecas UCS - Processamento Técnico

C837i Costa, Luana Folchini da

Influência dos recursos pessoais e contextuais na promoção do bem-estar ocupacional de bombeiros militares sob a ótica da psicologia positiva [recurso eletrônico] / Luana Folchini da Costa. – 2022.
Dados eletrônicos.

Tese (Doutorado) - Universidade de Caxias do Sul, Programa de Pós-Graduação em Administração em associação Universidade de Lisboa, Faculdade de Psicologia, 2022.

Orientação: Fabiano Larentis, Maria José Chambel.

Modo de acesso: World Wide Web

Disponível em: <https://repositorio.ucs.br>

1. Psicologia positiva. 2. Bem-estar. 3. Ambiente de trabalho. 4. Aprendizagem
5. Bombeiros - Estresse ocupacional. I. Larentis, Fabiano, orient. II. Chambel, Maria José, orient. III. Título.

CDU 2. ed.: 005.32:331.101.32

Catalogação na fonte elaborada pela(o) bibliotecária(o)
Ana Guimarães Pereira - CRB 10/1460

LUANA FOLCHINI DA COSTA

**INFLUÊNCIA DOS RECURSOS PESSOAIS E CONTEXTUAIS NA
PROMOÇÃO DO BEM-ESTAR OCUPACIONAL DE BOMBEIROS
MILITARES SOB A ÓTICA DA PSICOLOGIA POSITIVA**

Tese de Doutorado submetida à banca designada pelo Colegiado do Doutorado em Administração da Universidade de Caxias do Sul e da Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa como requisito parcial para obtenção do grau de Doutora.

Banca Examinadora

Prof. Dr. Fabiano Larentis – Orientador
Universidade de Caxias do Sul

Prof. Dra. Maria José Chambel –
Orientadora
Universidade de Lisboa

Prof. Dr. Deonir Detoni
Universidade de Caxias do Sul

Prof. Dra. Vânia Sofia Carvalho
Universidade de Lisboa

Prof. Dra. Silvana Regina Ampessan
Marcon
Universidade de Caxias do Sul

Prof. Dr. Rui Pedro Ângelo
Universidade de Lisboa

Prof. Dra. Lilia Aparecida Kanan
Universidade do Planalto Catarinense

Prof. Dra. Lina Fortes-Ferreira
Instituto Politécnico de Setúbal

CAXIAS DO SUL

2022

AGRADECIMENTOS

Agradeço aos meus pais Viviane e Roque, pelo exemplo, amor incondicional, apoio e incentivo de sempre. Foram eles os responsáveis pelas melhores oportunidades que já tive até aqui e por me permitirem escolher o caminho dos estudos.

Junto a eles, agradeço a essa força espiritual de crença e fé, que eu escolho chamar de Deus, por manter-se ao meu lado e na sutileza da passagem dos dias, movimentar meu caminho para que as coisas boas aconteçam e para mostrar sua presença e agência por mim e por pessoas ao meu redor.

Ao Fernando que me apoiou ao longo do processo, presente ou distante.

Meu sincero agradecimento ao Professor Doutor Fabiano Larentis por ter aceitado orientar o tema desta tese, pela disponibilidade, dedicação, apoio quando estive em Portugal e pelas valiosas contribuições para a construção da tese e para o meu aprendizado. Sou grata por sua generosidade.

Agradeço também a Professora Doutora Maria José Chambel, que me abriu as portas da Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa, do seu grupo de estudos e de sua casa. Sou grata pelo aceite em orientar o estudo, pela acolhida, pelo estímulo e pelas ricas trocas. Sou grata por ter podido conviver presencialmente com a Professora e conhecer não apenas a pesquisadora, mas a pessoa fenomenal que é.

Ao Professor Doutor Wai Hung Gordon Cheung, agradeço por sua gentileza, generosidade e paciência ao me auxiliar em todo o processo de modelagem de equações estruturais, compartilhando seu conhecimento e ensinando-me, passo a passo, com uma agilidade impressionante, a rodar os dados deste estudo. Adotou a pesquisa como se fosse sua. Espero, um dia, poder retribuir à altura.

Agradeço aos professores do PPGA/UCS e da FPUL pelos conhecimentos compartilhados. Em especial, agradeço a Professora Doutora Janaína Macke que me acompanhou no início desse percurso e me mostrou a possibilidade da Cotutela de Tese e a Professora Doutora Vânia Sofia Carvalho, que me recebeu na FPUL e compartilhou comigo suas experiências e conhecimentos, tão importantes para construção dos resultados da tese.

Agradeço às professoras do PPG-Psi – UCS, Professora Doutora Silvana Regina Ampessan Marcon e Professora Doutora Magda Macedo Madalozzo, que além de incentivarem este estudo, me apresentaram à Professora Chambel e me inspiram com suas trajetórias.

Aos colegas do grupo de pesquisa da UCS e do grupo de pesquisa da FPUL que de forma direta ou indireta dividem essa conquista comigo.

Agradeço à Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), por ter financiado meu doutoramento, em Caxias do Sul e em Lisboa.

Por fim, agradeço aos 1668 Bombeiros Militares Brasileiros que aceitaram voluntariamente participar do estudo, respondendo ao questionário de pesquisa. Assim como os Comandos de Bombeiros Militares dos 19 estados brasileiros participantes.

RESUMO

A Teoria da Conservação de Recursos (COR) propõe que o estresse deriva da relação dinâmica entre as exigências e os recursos de trabalho. Os recursos podem ser de âmbito pessoal ou contextual e envolvem elementos materiais e imateriais valorizados pelo indivíduo enquanto membro de determinada comunidade e imerso em determinada cultura, disponíveis intrínseca ou extrinsecamente para serem usados em atenção às exigências específicas. Os recursos podem ser os responsáveis por amenizar o impacto das exigências na saúde física e mental dos profissionais. Segundo a teoria COR No processo de investimento dos recursos, o estresse se origina quando não há perspectiva de retorno dos recursos investidos e, principalmente na ameaça ou perda real destes recursos. Entretanto, a posse e/ou ganho de recursos pode proteger e promover bem-estar. Profissionais de urgência e emergência, pela natureza de suas atividades profissionais, estão expostos a estressores crônicos e demandas de trabalho exigentes e, portanto, estão propensos a apresentarem sintomas de estresse, os quais acarretam em consequências para a saúde física e mental dos profissionais e para o desempenho organizacional. No entanto, observa-se que, embora bombeiros militares enfrentem presentemente riscos à sua integridade física e psicológica podendo, inclusive, sofrer lesões permanentes e até vir à óbito, dentre os profissionais de urgência e emergência, eles apresentam os melhores indicadores de bem-estar. Esta explicação pode estar na relação entre os recursos pessoais e contextuais investidos e acumulados por eles para o enfrentamento das demandas de trabalho. Este estudo é pautado no paradigma da Psicologia Positiva, a qual sugere o foco nos fatores e características positivas dos indivíduos para lidarem com as exigências diárias de forma assertiva. Então, o foco está no papel e nos efeitos dos recursos pessoais e contextuais (Psycap e Oportunidades de aprendizagem) sobre a saúde ocupacional de bombeiros militares. Por meio da modelagem de equações estruturais, dois modelos concorrentes foram testados. O primeiro testou as relações lineares entre as demandas, os recursos e os indicadores de saúde ocupacional (*Burnout* e bem-estar). O segundo, testou as interações dos recursos com as demandas de trabalho, para verificar se os recursos poderiam exercer função moderadora, atenuando o impacto das demandas nas variáveis dependentes. Por tratarem-se de interações com variáveis latentes, a abordagem utilizada foi a Modelagem da Equação Estrutural Moderada Latente (LMS) com a técnica *reliability-corrected single-indicator LMS* (RCSLMS). Na primeira etapa da pesquisa foram identificadas as demandas estressoras dos bombeiros militares brasileiros e a escala de Demandas foi adaptada e validada. Depois disso, bombeiros militares de todas as unidades federativas do Brasil foram convidados a responder formulário eletrônico, de forma anônima e voluntária. Foram obtidas 1668 respostas válidas, sendo que 1327 foram respondidas por bombeiros que atuavam em operações de resgate e, portanto, formaram a amostra do estudo. O teste dos modelos concorrentes constatou que as relações lineares explicam de forma mais adequada o papel dos recursos e que a inclusão das interações não representou melhoria estatisticamente significativa. O Capital Psicológico foi o responsável pela maior variação, seja na redução do *Burnout*, ou na promoção do Bem-estar dos profissionais. As oportunidades de aprendizagem têm capacidade de amenizar o estresse, mas não são significativas para a promoção do bem-estar. Discussões a respeito das implicações teóricas e gerenciais são apresentadas.

Palavras-chave: Teoria do Bem-estar. *PsyCap*. Aprendizagem. Teoria da Conservação de Recursos

ABSTRACT

The Conservation of Resources Theory proposes that stress stems from the dynamic relationship between job demands and resources. The resources can be personal or contextual and include material and immaterial elements valued by the individual as a member of a certain community and immersed in a particular culture, they are available intrinsically or extrinsically to be used in response to specific demands. Resources may be responsible for mitigating the impact of demands on the physical and mental health of professionals. In the process of investing resources, stress originates when there is no expectation of a return on invested resources and, mainly, in face of threat or real loss of resources. However, the possession and/or gain of resources can protect and promote well-being. Emergency professionals, due to the nature of their professional activities, are exposed to chronic stressors and high work demands and, therefore, are vulnerable to presenting symptoms of stress, which lead to consequences for the professionals' physical and mental health and for the organizational performance. However, it is observed that, although military firefighters currently face risks to their physical and psychological integrity and may even suffer permanent injuries and even die, they have the best indicators of wellbeing among emergency professionals. This explanation could be found in the relationship between the personal and contextual resources invested and retained by them to face the work demands. This study is based on the Positive Psychology paradigm, which suggests focusing on factors and positive characteristics of individuals to deal with daily demands in an assertive way. Therefore, the focus is on the role and effects of personal and contextual resources (PsychCap and Learning Opportunities) on the occupational health of military firefighters. Through structural equation modeling, two competing models were tested. The first model tested the linear relationships between job demands, resources and occupational health indicators (Burnout and well-being). The second model tested the interactions of resources with work demands, to verify whether the resources could play a moderating role, mitigating the impact of the demands on the dependent variables. Since these are interactions with latent variables, the approach used was Latent Moderated Structural Equation Modeling (LMS) with the reliability-corrected single-indicator LMS (RCSLMS) technique. In a first stage of the research, the stressful demands of Brazilian military firefighters were identified and the Demands scale was adapted and validated. After that, military firefighters from all Brazilian federative units were invited to answer the electronic form, anonymously and voluntarily. A total of 1668 valid answers were obtained, 1327 of which were answered by firefighters who worked in rescue operations and, therefore, formed the study sample. The test of competing models found that linear relationships best explained the role of resources and that the inclusion of interactions did not represent a statistically significant improvement. Psychological Capital was responsible for the greatest variation, either in reducing Burnout, or in promoting well-being among these professionals. Learning opportunities have the ability to soften stress, but are not significant for promoting well-being. Discussions regarding theoretical and managerial implications are presented.

Keywords: Wellbeing Theory. PsyCap. Learning. Conservation of Resources Theory

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Princípios fundamentais do bem-estar _____	36
Figura 2 - Definição de bem-estar _____	40
Figura 3 - Modelos concorrentes _____	87
Figura 4 - Modelo de Relações Diretas _____	98
Figura 5 - Modelo de Relações Moderadas _____	105
Figura 6 - Hierarquia do Corpo de Bombeiros Militar _____	110
Figura 7 - Modelo de Mensuração _____	138
Figura 8 - Tempo de atuação como bombeiro militar _____	156
Figura 9 - Característica da cidade de atuação _____	156
Figura 10 - Idade _____	156
Figura 11 – Grau de Instrução _____	156
Figura 12 - Modelo das relações diretas _____	168
Figura 13 - Modelo de relações moderadoras _____	169

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Apresentação do contexto do estudo _____	22
Quadro 2 - Características das abordagens de bem-estar _____	35
Quadro 3 - Indicadores pessoais e organizacionais, e fontes promotoras de bem-estar no trabalho _____	38
Quadro 4 - Definições de estresse _____	45
Quadro 5 - Fontes de estresse ocupacional _____	46
Quadro 6 - Sintomas fisiológicos, psicológicos e consequências organizacionais da exposição frequente a estressores _____	48
Quadro 7 - Categorização dos tipos de recursos _____	59
Quadro 8 - Recursos da COR _____	62
Quadro 9 - Conceitos-chave da Teoria da Conservação de Recursos _____	71
Quadro 10 - Demandas laborais dos bombeiros _____	77
Quadro 11 - Consequências psicofisiológicas da exposição frequente à altas demandas e eventos estressores _____	81
Quadro 12 - Recursos percebidos pelos bombeiros _____	83
Quadro 13 - Corpos de Bombeiros Militares do Brasil _____	111
Quadro 14- Variáveis Escala de Burnout Schirom-Melamed (SMBM) _____	113
Quadro 15 - Variáveis PERMA-Profilier _____	114
Quadro 16 - Variáveis originais da Escala de Demandas dos Bombeiros _____	115
Quadro 17 - Variáveis PCQ-12 _____	116
Quadro 18 – Variáveis da escala de Oportunidades de Aprendizagem no Trabalho _	117
Quadro 19 - Especificação dos construtos _____	139
Quadro 20 - Índices de validação dos construtos _____	145
Quadro 21 - Índices de ajuste adotados _____	148
Quadro 22 - Resultado do Teste de Hipóteses do Modelo de Relações Diretas ____	171
Quadro 23 - Resultado do Teste de Hipóteses do Modelo de Relações Moderadas _	173
Quadro 24 - Contribuições teóricas da tese _____	184
Quadro 25 - Etapas da revisão sistemática de literatura _____	207
Quadro 26 - Resultados da busca na base de dados _____	209
Quadro 27 - Critérios para a revisão sistemática de literatura sobre o tema Bem-estar e Saúde ocupacional nas organizações _____	210

Quadro 28 - Revisão sistemática de literatura sobre o tema Bem-estar e saúde ocupacional_____	212
Quadro 29 - Critérios para a revisão sistemática de literatura sobre Bem-estar dos Bombeiros_____	221
Quadro 30 - Revisão sistemática de literatura sobre o tema Bem-Estar dos bombeiros _____	222
Quadro 31 - Critérios para a revisão sistemática de literatura sobre a Teoria da Conservação dos Recursos _____	230
Quadro 32 - Revisão sistemática de literatura sobre a Teoria da Conservação de Recursos _____	231

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Resultados outliers multivariados (Mahalanobis) _____	121
Tabela 2 - Assimetria e Curtose _____	122
Tabela 3 - Correlação de Pearson para análise de linearidade _____	126
Tabela 4 - Teste de multicolinearidade _____	127
Tabela 5 - Teste de Levene para verificar homoscedasticidade _____	129
Tabela 6 - Estudos que utilizaram o software Mplus _____	135
Tabela 7 - Valores de variância e confiabilidade para RCSLMS _____	151
Tabela 8 - Dados demográficos da amostra _____	155
Tabela 9 - Resultado de valores ausentes e estatísticas descritivas da amostra analisada _____	157
Tabela 10 - Validação do modelo - Escala SMBS - <i>Burnout</i> _____	160
Tabela 11 - Validação do modelo - Escala PERMA-Profilier - <i>Bem-estar</i> _____	160
Tabela 12 - Validação do modelo - Escala de Demandas Profissionais de bombeiros militares brasileiros (EDP-BM-BR) _____	161
Tabela 13 - Validação do Modelo - PCQ-12 _____	162
Tabela 14 - Validação do modelo - Oportunidades de Aprendizagem - EOPD _____	162
Tabela 15 - Índices de Ajuste do Modelo Teórico _____	164
Tabela 16 - Validade convergente entre construtos do modelo de mensuração _____	164
Tabela 17 - Validade Discriminante entre construtos do modelo de mensuração _____	166
Tabela 18 - Ajuste do modelo estrutural Relações Diretas _____	170
Tabela 19 - Resultados do Modelo de Relações Diretas _____	170
Tabela 20 - R ² - Modelo de relações diretas _____	171
Tabela 21 - Índices de ajuste do Modelo de Relações Moderadas _____	172
Tabela 22 - Resultado Modelo de Relações Moderadas _____	173
Tabela 23 - R ² - Modelo de relações moderadas _____	174
Tabela 28 - Índices resultantes da Análise Fatorial Confirmatória _____	247

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

AFC	Análise Fatorial Confirmatória
AFE	Análise Fatorial Exploratória
AVE	Análise da Variância Extraída
CBM	Corpo de Bombeiros Militar
CBO	Código de Ocupações Brasileiro
CFI	<i>Comparative Fit Index</i> (Índice de ajuste comparativo)
CID-11	Código internacional de doenças - Volume 11
COP	Comportamento Organizacional Positivo
COR	Conservação de Recursos
EDP-BM-BR	Escala de Demandas Profissionais dos Bombeiros Militares Brasileiros
ICs	Intervalos de confiança
JC-D	<i>Job Control – Demand</i> (Modelo Demanda-Controle de Trabalho)
JCQ	<i>Job Content Questionnaire</i> (Questionário de conteúdo do trabalho)
JD-R	<i>Job demand - Resources</i> (Demandas de trabalho e recursos)
LMS	<i>Latent Moderating Structural Equation Modeling</i> (Modelagem da Equação Estrutural Moderada Latente)
MEE	Modelagem de Equações Estruturais
ML	<i>Maximum Likelihood</i> (Máxima Verossimilhança)
MLR	<i>Maximum likelihood with robust standard errors</i> (Máxima verossimilhança com estimador de erro padrão robusto)
OCDE	Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
PCQ	<i>Psychological Capital Questionnaire</i> (Questionário de Capital Psicológico)
PERMA	Acrônimo para Emoções Positivas; Engajamento; Sentido; Relacionamentos Positivos e Autorrealização
PPCI	Plano de Prevenção e Combate a Incêndios
<i>PsyCap</i>	Capital Psicológico
RCSLMS	<i>Reliability-corrected single-indicator LMS</i> (LMS com um único indicador corrigido pela confiabilidade)
RMSEA	<i>Root Mean Square Error of Approximation</i> (Raiz quadrada média do erro de aproximação)

SAMU	Serviço de Atendimento Móvel de Urgência
SARS	Síndrome Respiratória Aguda Grave
SMBM	<i>Shirom-Melamed Burnout Measure</i> (Medida Shirom-Melamed de Burnout)
SRMR	<i>Standardized Root Mean Square Residual</i> (Raiz quadrada média do resíduo padronizado)
TBE	Teoria do Bem-estar
TEPT	Transtorno de Estresse Pós-traumático
TLI	<i>Tucker-Lewis Index</i> (Índice Tucker-Lewis)
UF	Unidade Federativa
VD	Variável Dependente
VE	Variância Explicada
VI	Variável Independente
VIF	<i>Variance Inflation Factor</i>
VM	Variável Moderadora

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	17
1.1	APRESENTAÇÃO	17
1.2	CONTEXTO DA PESQUISA E PROBLEMÁTICA DO ESTUDO	22
1.3	OBJETIVOS	25
1.3.1	Objetivo geral	25
1.3.2	Objetivos específicos	26
1.4	JUSTIFICATIVA E RELEVÂNCIA	26
2	REFERENCIAL TEÓRICO	32
2.1	BEM-ESTAR	32
2.1.1	Bem-Estar no Trabalho	37
2.1.2	Como definir e medir bem-estar?	40
2.2	ESTRESSE NO TRABALHO	44
2.2.1	Definição operacional de estresse	44
2.2.2	Síndrome de <i>Burnout</i>	49
2.2.3	Modelos de gerenciamento do estresse	50
2.3	TEORIA DA CONSERVAÇÃO DE RECURSOS	55
2.3.1	Os Recursos na COR	59
2.3.2	Princípios da COR e as dinâmicas de perdas e ganhos de recursos	63
2.3.3	Aplicação da COR no ambiente organizacional	71
2.3.4	Intervenções de promoção de recursos	74
2.4	BEM-ESTAR E ESTRESSE OCUPACIONAL EM BOMBEIROS	76
3	CONSTRUTOS, RELAÇÕES HIPOTETIZADAS E MODELOS CONCORRENTES	86
3.1	DEFINIÇÃO DOS CONSTRUTOS	86
3.1.1	Variáveis independentes: Demandas e Recursos	88
3.1.2	Variáveis dependentes: Burnout e Bem-Estar	92
3.2	RELAÇÕES HIPOTETIZADAS E APRESENTAÇÃO DOS MODELOS CONCORRENTES	93
3.2.1	Modelo de Relações Diretas	93
3.2.2	Modelo de Relações Moderadoras	99
4	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	107
4.1	DELINEAMENTO DA PESQUISA	107
4.2	POPULAÇÃO E AMOSTRA	108
4.3	PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS	112
4.3.1	Operacionalização dos construtos e instrumento de coleta de dados ...	112
4.3.2	Teste piloto e pré-teste do questionário	117
4.3.3	Coleta dos dados	118
4.4	PROCEDIMENTOS DA ANÁLISE DE DADOS	119
4.4.1	Preparação da base de dados e suposições de análise multivariada	120
4.4.2	Modelagem de equações estruturais	131
4.4.3	Especificação dos modelos	136
4.4.4	Especificação dos modelos estruturais	138
4.4.5	Identificação e método de estimação dos modelos	140
4.4.6	Validação do modelo de mensuração	142
4.4.7	Validação dos modelos estrutural e teste de hipóteses	149
5	RESULTADOS	154
5.1	CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA	154

5.2	ESTATÍSTICA DESCRITIVA.....	157
5.3	VALIDAÇÃO DO MODELO DE MENSURAÇÃO.....	158
5.3.1	Validação individual dos construtos.....	159
5.3.2	Adequação do modelo de mensuração integral.....	163
5.4	VALIDAÇÃO DO MODELO ESTRUTURAL E TESTE DE HIPÓTESES.....	168
5.4.1	Modelo 1: Modelo de relações diretas – Resultados e teste de hipóteses	169
5.4.2	Modelo 2: Modelo de Relações Moderadas – Resultados e teste de hipóteses	172
6	DISCUSSÃO.....	175
6.1	COMPARAÇÃO DOS MODELOS CONCORRENTES.....	176
6.2	CONSIDERAÇÕES TEÓRICO-EMPÍRICAS	177
7	CONSIDERAÇÕES FINAIS	181
7.1	IMPLICAÇÕES TEÓRICAS	182
7.2	IMPLICAÇÕES PRÁTICAS E GERENCIAIS	185
7.3	LIMITAÇÕES E SUGESTÕES DE ESTUDOS FUTUROS	186
	REFERÊNCIAS	188
	ANEXO 1.....	206
	APÊNDICE A – ESTUDOS DA REVISÃO SISTEMÁTICA.....	207
	BEM-ESTAR E SAÚDE OCUPACIONAL NAS ORGANIZAÇÕES.....	210
	BEM-ESTAR DOS BOMBEIROS.....	221
	TEORIA DA CONSERVAÇÃO DE RECURSOS.....	230
	APÊNDICE B - ETAPA DE ADAPTAÇÃO DA ESCALA DE DEMANDAS DOS BOMBEIROS	242
	PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS PARA ADAPTAÇÃO DO INSTRUMENTO.....	243
	Observação participante.....	243
	Grupos Focais	244
	Procedimento de análise dos dados para adaptação do instrumento	245
	RESULTADOS	247
	APÊNDICE C– QUESTIONÁRIO DE PESQUISA	249
	APÊNDICE D – TABELAS DE CORRELAÇÃO	254
	APÊNDICE E – SINTAXES MPLUS.....	261

1 INTRODUÇÃO

A realização da pesquisa pressupõe que estejam claros os elementos que norteiam a autora para sua execução. Neste sentido, é oportuno iniciar apresentando a temática central e demais temas relacionados com o assunto pesquisado, a declaração de tese, a estrutura adotada para que o estudo fosse realizado bem como a justificativa e relevância de estudar tal tema. Também são apresentados o contexto, problemática de pesquisa e os objetivos geral e específicos que nortearam o estudo. Estes elementos são apresentados nas sessões que seguem.

1.1 APRESENTAÇÃO

Um número crescente de indivíduos, organizações e formuladores de políticas em todo o mundo está se concentrando no bem-estar e com boas razões. As evidências indicam que o bem-estar subjetivo, a satisfação com a vida, o otimismo, a felicidade e outras construções positivas estão associados a inúmeros resultados desejáveis, incluindo taxas mais baixas de divórcio, maior sucesso educacional e profissional, amizades mais duradouras e melhor saúde física (BUTLER; KERN, 2016).

Muito do que se sabe sobre saúde e bem-estar dos trabalhadores foi construído ao longo de mais de 40 anos de pesquisa. Na década de 1970 políticos ao redor do mundo alertavam para a insuficiência de medir o sucesso de uma sociedade por meio do Produto Interno Bruto. Entretanto, foram os períodos de recessão econômica global que agravaram a situação e fomentaram o interesse dos estudiosos para o tema (COOPER; HESKETH, 2019).

No cenário organizacional atual, as demandas, normas e preferências dos trabalhadores e das organizações foram alterados seguindo as mudanças nos padrões de trabalho e na forma de comunicação dos funcionários, e também impulsionados pela tecnologia da informação, pela globalização e pelo aumento da competitividade (RICHARDSON, 2017). Estes fatores alertam para novos desafios à saúde ocupacional que se tornam uma preocupação global, pois a emergência por respostas rápidas, o elevado número de informações, a hiperconectividade praticamente ininterrupta, a liquidez das relações interpessoais e as incertezas do período podem conduzir a experiências adversas do local de trabalho (ONYISHI et al., 2020). A exposição a estas condições de trabalho adversas impacta no bem-estar físico, social, cognitivo e emocional dos funcionários, indica que seus recursos estão sendo drenados e pode conduzir a níveis

elevados de estresse e doenças relacionadas ao trabalho, além da possibilidade de insatisfação com seu trabalho e insegurança com suas perspectivas futuras de carreira (DE CLERCQ, 2019; ONYISHI et al., 2020).

Dentre as consequências da exposição aos estressores rotineiros no ambiente laboral e da manifestação de sintomas de estresse, os profissionais podem desenvolver quadros de sofrimento psicológico que culminam em depressão e ansiedade generalizada (BURKE, 2020; CHIRICO et al., 2020; CHITRA; KARUNANIDHI, 2018). Casos mais graves podem evoluir para a Síndrome de *Burnout* ou Transtorno de Estresse Pós-traumático (TEPT) (GRANDEY; MELLOY, 2017; SMITH; FORD; STEFFEN, 2019). Problemas cardiovasculares estão entre as principais consequências fisiológicas do estresse frequente (BOSTOCK et al., 2019).

Para as organizações as consequências de um ou mais trabalhadores que apresentam sintomas de estresse ocupacional resultam em altas taxas de absenteísmo e rotatividade (BARTLETT et al., 2019; CHIRICO, 2017; DREISON et al., 2018), baixa satisfação, baixo desempenho (CHIRICO, 2017) e comportamentos contraproducentes no trabalho (EATOUGH et al., 2016).

O estresse é um dos conceitos mais estudados e mencionados em psicologia, pois se manifesta na vida cotidiana como um fator que pode colocar em risco a saúde psicológica e física das pessoas (TEIXEIRA HIRSCHLE et al., 2019) o mesmo vale para as organizações que têm sua saúde organizacional afetada a partir das consequências de estresse e esgotamento psicológico de seus funcionários (BARTLETT et al., 2019; CHIRICO, 2017). A responsabilização das empresas, mais especificamente, dos profissionais responsáveis pela Gestão dos Recursos Humanos, na prevenção e promoção da saúde e bem-estar ocupacional atrai o interesse da comunidade científica na proposição de modelos e intervenções que permitam às organizações manterem bons resultados organizacionais por meio da produtividade e desempenho organizacional.

A partir dos anos 2000, a Psicologia Positiva (SELIGMAN, 2002) estimulou pesquisadores da área a considerar a adoção de uma abordagem equilibrada na investigação e prática sobre saúde ocupacional, ou seja, atentar aos aspectos positivos dos contextos e atividades laborais e nas crenças e atitudes para construir um local de trabalho saudável, bem como melhorar o bem-estar dos trabalhadores (CHEN; COOPER, 2014). Principalmente na última década, o interesse dos pesquisadores em saúde ocupacional mudou de reparar as consequências negativas do estresse no trabalho para promover

recursos pessoais e bem-estar através de intervenções psicológicas positivas (CLAUSS et al., 2018).

É sob o paradigma da Psicologia Organizacional Positiva que está pautado este estudo e, por isso, a ênfase estará nos aspectos positivos da experiência humana e nas qualidades que permitem a um indivíduo desenvolver suas habilidades e manter sua saúde física e psicológica (SELIGMAN, 2011).

Dentre as diferentes abordagens disponíveis para estudar e modelar o desenvolvimento do estresse ocupacional (HOBFOLL, 1989; KARASEK, 1979; LAZARUS; FOLKMAN, 1984; SIEGRIST, 1996) este estudo adota os pressupostos da teoria da Conservação de Recursos (em inglês, *Conservation of Resources theory – COR*) de Stevan Hobfoll a qual propõe que, diante da tentativa de administrar uma série de experiências de vida, incluindo as experiências laborais o indivíduo emprega os recursos que têm a sua disposição (FREEDY; HOBFOLL, 1994; HOBFOLL, 1989). Tais recursos podem ser de âmbito pessoal ou contextual e envolvem energias, objetos, condições ou características pessoais que são valorizados pelos indivíduos e pautados em elementos culturais (HOBFOLL, 2001). De acordo com a teoria COR, características pessoais podem ser recursos na medida em que são aspectos altamente valorizados do Eu ou na medida em que proporcionam acesso a outros objetos valorizados (VAN DEN BROECK et al., 2011).

Segundo a COR, a tensão e o estresse organizacional derivam da ameaça de perda ou perda real de recursos, ou ainda da ausência de ganho de recursos após investi-los atendendo a determinada demanda. Por outro lado, o ganho ou acúmulo de recursos é motivacional e pode promover resultados positivos para a saúde (HOBFOLL, 1989). Neste ponto, o olhar dos pesquisadores volta-se para as contingências do contexto organizacional atual. A teoria COR tem sido importante para promover uma compreensão do estresse nas organizações cujo cenário de instabilidade econômica, mudanças e aumento de exigências pode alimentar uma espiral de perdas de recursos e culminar no esgotamento psicológico e estresse ocupacional caso o profissional não tenha uma gama significativa de recursos para lidar com elas (HOBFOLL et al., 2018; VAN HOOTEGEM et al., 2019). Há, portanto, espaço para estudos que investiguem o papel do ganho e do acúmulo de recursos para a promoção do bem-estar, sob a ótica da Psicologia Positiva.

Desde sua publicação inicial, a teoria COR inspira o desenvolvimento de modelos que visem analisar a dinâmica das relações entre determinados recursos e demandas com resultados de saúde e desempenho organizacional, dentre eles está o Modelo de

Demandas-Recursos de Trabalho (em inglês, *Job demands-resources model – JD-R*), um dos principais modelos de orientação da literatura sobre estresse e bem-estar ocupacional por oferecer uma abordagem equilibrada para explicar aspectos negativos (*Burnout*), bem como positivos (engajamento) da saúde ocupacional (ÂNGELO; CHAMBEL, 2013; DEMEROUTI et al., 2001; RICHARDSON, 2017).

Os modelos teóricos apresentados e testados nesta pesquisa estão pautados na teoria COR e seus pressupostos e permitem aprofundar os aspectos positivos da relação dinâmica entre as exigências (demandas) e os recursos de trabalho e ampliar o entendimento sobre os fatores que permeiam esta relação e favorecem a percepção de bem-estar e a redução dos índices de *burnout*.

No âmbito dos recursos, incluiu-se no modelo teórico proposto o recurso pessoal Capital Psicológico e o recurso contextual Oportunidades de aprendizagem. PsyCap é validamente mensurável e relacionado a vários resultados-chave do local de trabalho, incluindo desempenho de funcionários, satisfação no trabalho e absenteísmo (AVEY; WERNING; LUTHANS, 2008). Na literatura, observou-se ênfase nos recursos pessoais autoeficácia, otimismo e resiliência separadamente, mas há oportunidades de investigá-los enquanto dimensões do PsyCap e sua relação com o bem-estar.

A relação entre as oportunidades de aprendizagem e o bem-estar ou o estresse ocupacional ainda pode ser melhor explorada na literatura. O controle das demandas de trabalho perpassa pelas habilidades e experiências em atendê-las, a teoria de demandas e controle do trabalho pressupõe que maior controle das demandas pode diminuir o estresse no seu enfrentamento (KARASEK; THEORELL, 1990). Há também estudos que avaliam que a percepção de que possui oportunidades de aprender no contexto de trabalho contribuem para a atribuição de significado do trabalho e aumentam a motivação (PANARI et al., 2010).

Para pesquisar a dinâmica desta relação e o papel de recursos pessoais e contextuais nos processos de saúde e adoecimento laboral, a pesquisa terá como público bombeiros militares ativos. Trabalhar em um emprego de alta tensão parece estar associado a um menor bem-estar psicológico geral, menor satisfação no trabalho, índices mais altos de acometimento pela síndrome de *Burnout* e sofrimento psicológico relacionado ao trabalho (VAN DER DOEF; MAES, 1999). O trabalho de polícia, bombeiros e serviços médicos de emergência requer aptidão física, destreza técnica e bem estar psicológico. Esta combinação de características é necessária para sobreviver às situações estressantes de emergência inerentes a estas profissões (ÂNGELO;

CHAMBEL, 2015; REYNOLDS; WAGNER, 2007). O combate a incêndios, em particular, é frequentemente relatado como uma ocupação altamente estressante (RODRIGUES et al., 2018a), haja vista sua imprevisibilidade e riscos físicos, químicos e emocionais que podem resultar em danos permanentes (COWLISHAW et al., 2020; STALEY; WEINER, 2011; YOUNG et al., 2014).

Entretanto, apesar das condições e exigências extremas, pesquisas demonstraram que a maioria dos bombeiros não desenvolve efeitos a longo prazo e sugerem que isto possa ocorrer em função de perceberem recursos importantes à sua disposição (ÂNGELO; CHAMBEL, 2014; CHAMBEL; PEIRÓ, 2011; SETTI; ARGENTERO, 2015). Ainda assim, estudos sobre saúde ocupacional de bombeiros enfatizam os aspectos patológicos da relação entre altas demandas e recursos de trabalho (LAMBERT et al., 2012; PATERSON; WHITTLE; KEMP, 2014; REGEHR, 2009; ROSALKY; HOSTLER; WEBB, 2017; SMITH et al., 2011; TUCKEY; SCOTT, 2014). Portanto, é oportuna a contribuição de pesquisas que enfatizem aspectos positivos relacionados à prevenção do *burnout* e promoção do bem-estar. Assim, este estudo concentrar-se-á, principalmente, no bem-estar destes profissionais e na influência de recursos pessoais e contextuais para sua promoção e manutenção, focando em respostas que levem a resultados adaptativos. Pois, assim como observado por Landen e Wang (2010), não se trata apenas de uma preocupação pessoal dos bombeiros, mas também das consequências significativas para o seu desempenho profissional e, logo, para a segurança do público em geral.

Estudos sobre saúde ocupacional de bombeiros tem sido foco de pesquisas realizadas no Programa de Doutorado em Psicologia Social e das Organizações da Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa, coordenados pela Prof. Dra. Maria José Chambel (ÂNGELO; CHAMBEL, 2013, 2014, 2015; CHAMBEL; PEIRÓ, 2011). Assim, este estudo integra-se, também, ao projeto de pesquisa desenvolvido pela Prof.^a Doutora. M. J. Chambel: “Processo de liderança e saúde ocupacional dos bombeiros: Desenvolvimento de um programa de intervenção” e contemplou um período de estudos junto a este grupo de pesquisa português, como forma de incrementar e aprimorar os estudos sobre comportamento e competitividade organizacional realizados no Programa de Pós-graduação em Administração da Universidade de Caxias do Sul (Brasil).

O Quadro 1 apresenta a síntese do posicionamento do estudo.

Quadro 1 - Apresentação do contexto do estudo

Áreas de Estudo	Administração de Empresas e Psicologia Organizacional
Paradigma Teórico	Psicologia Organizacional Positiva
Paradigma Epistemológico	Positivista
Abordagens teóricas	Teoria do Bem-Estar, Teoria da Conservação de Recursos
Público-alvo	Bombeiros Militares
Local de Realização do Estudo	Brasil e Portugal

Fonte: Elaborado pela autora (2020).

As próximas seções esclarecem o contexto em que a pesquisa será desenvolvida, a problemática a ser investigada, sua justificativa e relevância e os objetivos almejados. O capítulo seguinte contempla o referencial teórico sobre bem-estar e estresse no trabalho, abordagens e modelos utilizados nas pesquisas sobre o tema e sua aplicabilidade para profissionais que atuam sob eventos estressores frequentes, mais especificamente, os bombeiros. Este referencial foi desenvolvido a partir da revisão sistemática de literatura. O capítulo 3 descreve as relações hipotetizadas e os modelos teóricos propostos, seguidos da apresentação dos procedimentos metodológicos adotados no capítulo 4. O capítulo 5 apresenta os resultados esperados e cronograma da pesquisa.

1.2 CONTEXTO DA PESQUISA E PROBLEMÁTICA DO ESTUDO

Organizações públicas, privadas e até mesmo voluntárias estão enfrentando desafios que vão desde o colapso ético ao terrorismo e SARS. O que constitui a faixa normal de funcionamento nessas condições está constantemente mudando para cima à medida que novos desafios, tecnologias, demandas de mercado e competição emergem. Esta afirmativa, que encaixa-se perfeitamente na atualidade, foi feita há 15 anos por Avolio e Gardner (2005), contudo, o cenário atual continua reforçando esta posição, inclusive com a circulação da SARS-COV-II configurando uma pandemia global (COVID-19) que trouxe consigo mudanças, restrições e incertezas mundiais por um período significativamente longo (detectada em dezembro de 2019, elevada a categoria de pandemia em fevereiro de 2020).

O aumento das exigências de trabalho requer que profissionais, cuja responsabilidade esteja em atentar para a promoção da saúde e do bem-estar, sejam eles vinculados a organizações e gestão públicas ou privadas, estejam atentos e em busca de alternativas para seguirem com seu propósito. À medida que estas demandas surgem e movimentam um cenário de incertezas que permite pouca intervenção nas ocorrências,

cabe a estes profissionais buscarem alternativas de "dentro-para-fora", ou seja, reforçando a capacidade dos sujeitos e organizações de estarem preparados para enfrentá-las assertivamente. No âmbito das características pessoais, Avolio e Gardner (2005) sugeriram renovar o foco na restauração da confiança, da esperança e do otimismo; ser capaz de se recuperar rapidamente de eventos catastróficos e exibir resiliência; ajudar as pessoas na busca de significado e conexão, promovendo uma nova autoconsciência; e genuinamente relacionado a todas as partes interessadas (associados, clientes, fornecedores, proprietários e comunidades).

É neste contexto e com o intuito de investigar o papel de recursos pessoais e contextuais para a promoção e manutenção do bem-estar, que a presente pesquisa ocorre. A pandemia COVID-19 causou um impacto considerável na vida de muitas pessoas em todo o mundo (ZACHER; RUDOLPH, 2020). Entre meados de março e o final de abril de 2020, creches, escolas, universidades e todas as empresas não essenciais foram forçadas a fechar e, durante esse "bloqueio" global, os direitos básicos das pessoas foram consideravelmente restringidos, a economia profundamente afetada e o risco de morte fez-se evidente (ZACHER; RUDOLPH, 2020). Esse cenário de risco, mudanças e incertezas, entretanto, ultrapassou os meses de março e abril, novas variantes e novas ondas de contaminação seguiram acontecendo por todo o ano de 2020, 2021 e adentrou 2022, exigindo adaptações, cuidados e medidas extremas em muitos momentos ao longo deste período.

A pandemia fez com que os trabalhadores enfrentassem inúmeras ameaças graves à sua saúde ocupacional, desde aquelas associadas à exposição direta ao vírus para aquelas que refletem os conflitos entre demandas de trabalho e risco à saúde de familiares (SINCLAIR et al., 2020). Além do risco à saúde pela contaminação, há também as mudanças na forma como o trabalho é realizado, jornadas reduzidas com turnos irregulares, teletrabalho, redução de salário e a insegurança quanto a instabilidade no emprego, tudo isso aumenta a tensão e tem o potencial de interferir no bem-estar dos trabalhadores e, conseqüentemente, afetar ainda mais o desempenho das organizações (CHIRICO, 2017; GRANDEY; MELLO, 2017; SINCLAIR et al., 2020). Diante dos indicadores e conseqüências deste momento, a ONU destacou em maio de 2020 a necessidade urgente de aumentar o investimento e o cuidado com a saúde mental durante e após a pandemia (UNITED NATIONS [UN], 2020).

O agravamento e aumento nos casos de estresse conseqüentes ao trabalho levou a Organização Mundial da Saúde a incluir a Síndrome de Burnout ou Síndrome do

Esgotamento Profissional na nova edição da Classificação Internacional de Doenças (CID-11) que passou a valer em janeiro de 2022 (OMS, 2022). Isto reforçou o interesse e centralidade de estudar e compreender o *Burnout* tanto no contexto investigativo quanto organizacional (MICHEL et al., 2022).

Ensaio iniciais a respeito das condições atuais indicam que o bem-estar dos trabalhadores pode ser impactado e intervenções que amenizem os sintomas de estresse como *mindfulness* e relaxamento tem sido vistas como potenciais para amenizar a tensão (BOSTOCK et al., 2019; PANG; RUCH, 2019; SIANOJA et al., 2018; SINCLAIR et al., 2020). Há particular interesse em dados científicos sobre bem-estar que possam sinalizar aos gestores de recursos humanos como agir para promover o bem-estar dos profissionais durante e no período pós-pandemia.

A tensão que atinge todo o tipo de profissional é agravada naqueles que atuam na “linha de frente”, dentre eles, médicos e bombeiros que são os primeiros envolvidos em caso de emergências e são responsáveis por abordagens que requerem contato físico próximo (SINDENA et al., 2020). O paradoxo é que quanto mais pressionado, mais importante é prestar atenção ao bem-estar, portanto, torna-se urgente atentar à saúde mental destes profissionais (SINDENA et al., 2020; UNADKAT; FARQUHAR, 2020).

Com relação ao bem-estar dos bombeiros, em recente revisão de literatura, Sindena et al. (2020) observaram que há uma escassez de pesquisas sobre tratamento adequado para lidar com distúrbios de saúde mental, incluindo lesões por estresse pós-traumático entre os bombeiros e a qualidade geral dos estudos relacionados à eficácia das intervenções especificamente voltadas para a saúde mental dos bombeiros é inexistente.

Contudo, como já argumentado, estes profissionais que por natureza estão expostos à tensão, nem sempre apresentam sintomas de agravo do bem-estar em longo prazo (ÂNGELO; CHAMBEL, 2014; SCOTT; MYERS, 2005; SETTI; ARGENTERO, 2015). Aprofundar o conhecimento científico a respeito das razões por meio das quais isto é possível é, portanto, oportuno tanto para propor soluções que possam contribuir para a eficácia de intervenções com profissionais de urgência e emergência, quanto para contribuir com o bem-estar de trabalhadores de outras áreas que estão enfrentando tensões atípicas no momento.

Estudos pautados na teoria COR indicam que a chave para esta questão está na relação dinâmica entre as demandas e os recursos de trabalho e seus resultados para a saúde ocupacional (ÂNGELO; CHAMBEL, 2013, 2014, 2015). O foco pode, portanto, estar nos recursos presentes e que são capazes, não apenas amenizar as demandas de

trabalho, mas também promover melhores resultados de bem-estar. É importante se ter claro quais recursos atuam neste sentido em profissionais que atuam sob risco crônico.

Estudos sobre a saúde ocupacional dos bombeiros ocupam-se da relação entre recursos e demandas com foco nos indicadores negativos de bem-estar (por ex. índice de esgotamento psicológico, *burnout*, comportamentos desadaptativos e uso de substâncias, sintomas cardiovasculares, entre outros) e, a partir destes resultados, inferem sobre a promoção do bem-estar (DURAN; BISHOPP; WOODHAMS, 2019; HALBESLEBEN, 2009; HUYNH; XANTHOPOULOU; WINEFIELD, 2013; SMITH et al., 2011; SMITH; DREVO; NEWMAN, 2018).

Pesquisadores tem destacado na literatura o papel proeminente desempenhado pelos recursos na promoção de bem-estar e comportamentos organizacionais positivos, entretanto, algumas lacunas sobre como os recursos são relevantes para os resultados positivos no trabalho ainda precisam ser preenchidas (TISU et al., 2022). Dentre estes resultados positivos, pode-se destacar a percepção do bem-estar geral e suas dimensões, tais como emoções positivas, engajamento, pertencimento, satisfação, vigor, entre outros (SELIGMAN, 2011).

Essa oportunidade de pesquisa abre espaço para o desenvolvimento do presente estudo, uma vez que a sua realização possibilitará identificar recursos pessoais e contextuais importantes, passíveis de serem aprimorados por meio de intervenções de recursos (AVEY; WERNSING; LUTHANS, 2008) e influenciar a percepção de bem-estar destes profissionais. Nesse sentido, a partir do exposto, destaca-se o problema que direcionará as etapas da pesquisa: **qual a relação das demandas e dos recursos: capital psicológico e oportunidades de aprendizagem com o bem-estar e o estresse em bombeiros militares brasileiros?**

Frente ao exposto, tem-se como principal premissa deste estudo que o bem-estar dos bombeiros militares está positivamente relacionado com os níveis de capital psicológico e oportunidades de aprendizagem, recursos que também reduzem o *Burnout*.

1.3 OBJETIVOS

A partir da questão de pesquisa apresentada, são definidos e apresentados os objetivos, geral e específicos, propostos para este estudo.

1.3.1 Objetivo geral

Verificar a relação do capital psicológico e das oportunidades de aprendizagem nos indicadores de saúde ocupacional: bem-estar e estresse, frente as demandas de trabalho dos bombeiros militares brasileiros.

1.3.2 Objetivos específicos

Para o atendimento do objetivo geral, elencam-se os seguintes objetivos específicos:

- a) contextualizar o bem-estar e o estresse ocupacional no âmbito dos bombeiros militares brasileiros;
- b) identificar as demandas específicas enfrentadas pelos bombeiros militares brasileiros;
- c) examinar a relação entre demandas de trabalho e saúde ocupacional dos bombeiros brasileiros;
- d) explicar a relação entre recursos pessoais e contextuais dos bombeiros militares brasileiros com os indicadores de saúde ocupacional;
- e) investigar se os recursos pessoais e contextuais podem assumir função moderadora na relação entre demandas e saúde ocupacional;
- f) testar dois modelos concorrentes (rivais) para esclarecer o papel dos recursos no bem-estar dos bombeiros militares;

1.4 JUSTIFICATIVA E RELEVÂNCIA

O local de trabalho é frequentemente considerado um dos locais mais importantes para a promoção da saúde, a qual envolve atividades de “bem-estar” orientadas para o indivíduo e determinantes organizacionais e ambientais aprimorados para a saúde (ERIKSSON; AXELSSON; AXELSSON, 2011). Um estudo da Organização Internacional do Trabalho (OIT) específico sobre estresse no trabalho indica que as causas mais comuns de estresse ocupacional são os riscos psicossociais relacionados à organização do trabalho, projetos de trabalho, condições e características do trabalho e condições externas que podem influenciar o desempenho do trabalhador, sua satisfação com o trabalho e sua saúde (OIT, 2016; OPAS/OMS BRASIL, 2016).

Mais especificamente, dentre os fatores que determinam o estresse laboral estão: a organização do trabalho, o desenho do trabalho e as relações laborais e ocorre especificamente quando as exigências impostas não correspondem ou excedem as

capacidades, recursos ou necessidades do trabalhador ou quando o conhecimento e as habilidades de um trabalhador ou de um grupo de trabalhadores para enfrentar tais exigências não coincidem com as expectativas da cultura organizacional de uma empresa (OIT, 2016).

No Brasil, o Anuário do Sistema Público de Emprego e Renda do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE, 2017), por meio de um convênio com o, então, Ministério do Trabalho Brasileiro, reuniu dados que indicaram a evolução dos desligamentos e afastamentos ocasionados por acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais no país. Neste anuário constatou-se um aumento de 25% no número de afastamento por doenças relacionadas ao ambiente profissional entre os anos de 2005 a 2015¹.

A saúde ocupacional dos trabalhadores não se limita apenas à prevenção de acidentes ou aparecimento de transtornos mentais, uma vez que os sintomas de estresse podem acarretar. Além das consequências fisiológicas, psicológicas e físicas para os profissionais, também, consequências organizacionais como aumento nas taxas de absenteísmo, rotatividade, comportamentos contraproducentes, queda na produtividade e no desempenho organizacional, o que acaba por resultar em perda de performance, de competitividade e de lucratividade (BARTLETT et al., 2019; BURKE, 2020; CHIRICO, 2017).

Segundo a teoria COR, os sintomas de estresse tornam-se evidentes frente a um desequilíbrio entre as exigências diárias e os recursos que o sujeito têm a sua disposição, sejam eles pessoais ou contextuais, para atender assertivamente à estas exigências. Quando, neste cenário de investimento de recursos, este sujeito não vê oportunidades de retorno do investimento, em termos de acumular novos recursos e/ou ainda percebe que lidar com estas exigências está ameaçando seus recursos atuais ou finalmente os reduzindo, ocorrem eventos estressantes (HOBFOLL, 1989, 2001; HOBFOLL et al., 2018). A frequência com que estes eventos estressantes se impõem pode ser um indicativo de danos mais graves à saúde, tais como TEPT ou a Síndrome de *Burnout* (BARLING; FRONE, 2017; MATTHEWS; RITTER, 2019).

Os trabalhadores que estão envolvidos na interação pessoal com a população em geral, são mais vulneráveis aos riscos de saúde ocupacional (ONYISHI et al., 2020). Embora um certo nível de estresse seja praticamente inevitável ao enfrentar

¹ Último ano em que há este relatório disponibilizado por meio da parceria entre as instituições.

circunstâncias dramáticas, o bem-estar é um conceito chave para apoiar e facilitar a saúde mental (MESA VIEIRA et al., 2020). A maioria dos pesquisadores que se interessam pela saúde mental de profissionais que atuam em serviços de emergência têm focado no Transtorno de estresse pós-traumático. Estudos indicam que um a cada 10 profissionais de urgência e emergência atualmente podem sofrer de TEPT, o que é consideravelmente alto se comparado a população geral, cujas estimativas de TEPT têm sido relatadas como 1,3% (COUNSON et al., 2019).

Também foi demonstrado que a maioria dos paramédicos, bombeiros e outros socorristas frequentemente desenvolvem sintomas agudos e crônicos como resultado de sua atividade profissional, tais como distúrbios do sono, baixa moral, raiva e hiperreatividade fisiológica (SETTI; ARGENTERO, 2015), ou seja, estressores traumáticos, rotineiros e organizacionais para estas ocupações podem causar uma variedade de implicações psicológicas e fisiológicas para estes trabalhadores (REYNOLDS; WAGNER, 2007) e conseqüentemente, para as organizações (BARTLETT et al., 2019; CHIRICO, 2017).

O combate a incêndios, em particular, é frequentemente relatado como uma ocupação altamente estressante (RODRIGUES et al., 2018b). Os bombeiros são considerados profissionais com alto risco de desenvolverem reações emocionais e psicológicas frente ao estresse de sua profissão. O contexto de trabalho apresenta incerteza das demandas e baixo controle sobre elas, e os bombeiros encaram a ameaças à sua vida e integridade física além da responsabilidade sobre a vida e a integridade física de terceiros, que dependerão de sua performance individual e coletiva (ÂNGELO; CHAMBEL, 2013; DURAN; WOODHAMS; BISHOPP, 2018; LANDEN; WANG, 2010; SETTI; ARGENTERO, 2015).

Mesmo frente a tais exigências profissionais, há estudos que percebem resultados que indicam que os bombeiros podem apresentar resultados positivos com relação a sua saúde ocupacional. Scott e Myers (2005) percebem que, apesar das altas demandas, os índices de rotatividade destes profissionais foram relativamente baixos em sua amostra; nos bombeiros participantes do estudo de Rich, Lepine e Crawford (2010) foram verificados níveis significativos de engajamento, e Setti e Argentero (2015) observaram que mesmo frente aos rotineiros estressores, a maioria dos bombeiros não desenvolvia transtornos emocionais e psicológicos em longo prazo.

Portanto, ainda que a perda e a ameaça de perda de recursos são principais na definição do estresse e previsão do sofrimento psicológico do que as características

personais e o comportamento para lidar com ele (HOBFOLL et al., 2016; HOBFOLL; FORD, 2007), há indícios e oportunidades de pesquisa para maior protagonismo dos recursos pessoais e contextuais. Isto também pode ser justificado a partir do terceiro princípio da COR também prevê que quando as circunstâncias de perda de recursos são altas, os ganhos de recursos se tornam mais importantes, eles ganham valor (DOANE; SCHUMM; HOBFOLL, 2012; HOBFOLL et al., 2018).

Sendo assim, no caso dos bombeiros, pode ser o papel desempenhado pelos recursos, uma possível explicação para que estes profissionais tenham apresentado melhores resultados de saúde se comparados a outros profissionais de urgência e emergência e torna-se oportuno aprofundar as pesquisas sobre esta variável em relação ao bem-estar (ÂNGELO; CHAMBEL, 2014; VAN DEN BROECK et al., 2011).

Devido à natureza de alta tensão e ao formato de trabalho destes profissionais, bem como aos resultados dos estudos mencionados, indicando potenciais de saúde ocupacional positivos, os bombeiros são excepcionalmente adequados para estudar os fatores positivos envolvidos na relação dinâmica entre demandas de trabalho e recursos de trabalho. Estudá-los também contribuirá para evolução dos estudos sobre bombeiros brasileiros, uma vez que na Base de Teses e Dissertações brasileiras, apenas 4 teses foram identificadas abordando a temática da saúde ocupacional dos bombeiros², sendo que todas abordam o tema sob a ótica da doença e não sob a ótica do bem-estar.

Ancorada no paradigma da Psicologia Positiva, a proposta deste estudo está direcionada aos fatores positivos que permeiam os resultados de saúde ocupacional. Para tal, propõe-se estudar a relação dinâmica entre recursos e demandas de trabalho com a saúde ocupacional a partir de dois modelos teóricos concorrentes desenvolvidos com base nos pressupostos da teoria COR, da Psicologia Positiva e de achados empíricos. Tal teoria permite analisar a relação entre recursos e demandas por dois processos distintos, sendo que um deles, indicativo de prejuízo à saúde, inicia com a drenagem de recursos em atenção às altas demandas, enquanto o outro pressupõe que a percepção de posse dos recursos necessários para enfrentar as demandas conduz a um caminho motivacional que resulta em engajamento (ÂNGELO; CHAMBEL, 2013, 2014, 2015; DEMEROUTI et al., 2001; HOBFOLL, 1989; TUCKEY; SCOTT, 2014). Neste estudo o foco estará no processo motivacional o qual, sugere-se, possa promover e reforçar os indicadores de bem-estar dos profissionais.

² Dados extraídos de <https://bdtd.ibict.br/vufind/>

A flexibilidade de modelos baseados na teoria COR permite enfatizar a relação estabelecida entre as demandas e os recursos para que sejam percebidos indicadores de saúde ocupacionais positivos. Colocando assim os recursos influenciando a relação entre demandas e saúde ocupacional (HOBFOLL, 1989). Apesar disto, estudos que utilizaram a teoria e modelos derivados como base para pesquisas com bombeiros, majoritariamente, preocupam-se com o papel das demandas e recursos frente a sintomas de doença ocupacional, ou seja, com foco em indicadores de mal estar (VAN DEN BROECK et al., 2011). Halbesleben (2009) identificou a função mediadora entre os recursos e os aspectos negativos da saúde ocupacional e comportamental; Smith et al. (2011) associaram os recursos à redução de sintomas de estresse e TEPT; Huynh, Xanthopoulou e Winefield (2013) verificaram o papel moderador dos recursos em relação ao *Burnout*.

Mais recentemente, os estudos de Tuckey; Bakker; Dollard (2012); Ângelo e Chambel (2013, 2014, 2015) e Bernabé e Botia (2016) que reduziram o protagonismo da deficiência de saúde para estudar as relações entre as variáveis, também com o engajamento profissional.

Dentre os modelos baseados na teoria COR, está o modelo de demandas de trabalho e recursos (JD-R) (DEMEROUTI et al., 2001). Estudos baseados neste modelo toma por base a influência direta entre recursos e saúde ocupacional. Entretanto, a teoria COR afirma em seus pressupostos que a relação entre demandas e indicadores de saúde ocupacional é modificada pela quantidade de recursos à disposição, ou seja, os recursos também podem moderar a relação das demandas com os indicadores de saúde ocupacional (HOBFOLL, 1989; HOBFOLL; FORD, 2007).

Assim, ao identificar e testar modelos concorrentes, que representem relações estruturais hipotéticas verdadeiramente diferentes, será possível evoluir na contribuição teórica (HAIR et al., 2009). Portanto, este estudo propõe-se a expandir os resultados da pesquisa realizada por Ângelo e Chambel (2014, 2015) ao considerar o papel do capital psicológico e das oportunidades de aprendizagem medindo sua relação direta com indicadores de bem-estar e, comparando os resultados do modelo das relações diretas com o modelo alternativo, no qual os recursos assumem um papel moderador na relação entre demandas de trabalho e saúde ocupacional de bombeiros militares.

Além disto, o estudo de Ângelo e Chambel (2014) avalia o apoio de colegas e o apoio de supervisores como recursos de trabalho, o qual também foi o foco de outros estudos (ÂNGELO; CHAMBEL, 2015; BERNABÉ; BOTIA, 2016; CANESTRINO; BONFANTI; OLIAEE, 2015; CARPENTER et al., 2015; HUYNH;

XANTHOPOULOU; WINEFIELD, 2013; REGEHR, 2009; SMITH et al., 2011; YOUNG et al., 2014). Novas abordagens tem aberto caminho para recursos ainda pouco explorados nessa população como as oportunidades de aprender (VAN DEN BROECK et al., 2011; WATSON et al., 2018) e capital Psicológico (*PsyCap*) (CHIESA et al., 2018; XANTHOPOULOU et al., 2009). Sendo que para estes recursos não foram identificados estudos aplicados aos bombeiros.

Por fim, Van den Broeck et al. (2011) e Tuckey, Bakker e Dollard (2012) observaram que embora a natureza exigente do combate a incêndio, nem todas as exigências do trabalho são criadas de forma igual, elas não são necessariamente negativas, mas podem ser vistas como um desafio que motiva e estimula o esforço e portanto, conduzem a um caminho motivacional, o que também já foi referido por Karasek (1979). Nesse sentido, para atingir o objetivo deste estudo, também é relevante investigar sobre demandas de trabalho que são encaradas como estressoras pelos bombeiros militares brasileiros especificamente.

Com o suporte das razões apresentadas, esta pesquisa pretende contribuir com o avanço da literatura sobre os temas envolvidos e com as práticas de Recursos Humanos voltadas à promoção do bem-estar ocupacional, uma vez que, os resultados esperados permitirão orientar e otimizar práticas e intervenções de recursos específicas e respaldadas cientificamente. Ademais, mesmo o estudo estando direcionado para profissionais cujas demandas os colocam em posição de risco crônico, o aumento das exigências profissionais e mesmo o cenário vivido durante e pós-pandemia tem feito com que trabalhadores percebam maiores exigências e riscos, o que aumenta a tensão e pode levar ao esgotamento. Dessa forma, justifica-se a presente pesquisa como potencial contribuição para os novos cenários de trabalho que se impõem.

Por fim, um fator que qualificará a presente tese é o caráter multidisciplinar e multicultural da pesquisa, a qual reunirá os conhecimentos produzidos tanto na área de administração de empresas quanto na área de psicologia organizacional. Os dados obtidos com a amostra de bombeiros brasileira poderão ser comparados e acrescidos com dados obtidos pela amostra de bombeiros portuguesa. O grupo de pesquisas de Portugal, além de contribuir com os dados já obtidos ao longo dos últimos anos de pesquisa sobre este tema e com estes profissionais, também estará produzindo novos dados utilizando-se das mesmas ferramentas de coleta e análise dos dados.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Neste capítulo é apresentada a base de sustentação teórica para a tese. São destacados os conceitos e aspectos relacionados aos temas estresse e bem-estar no trabalho, teoria da conservação no estudo da saúde ocupacional e teoria do bem-estar. Para uma fundamentação teórica qualificada que permitisse identificar a ontologia e epistemologia dos estudos de tais temas, e garantindo a atualidade e relevância do referencial teórico utilizado como base deste documento, optou-se pela realização de revisão sistemática da literatura³. A partir desta revisão, foi possível complementar o referencial teórico, com artigos relacionados aos temas de pesquisa e livros e outras publicações consideradas relevantes.

Tendo em vista o objetivo geral da pesquisa, o primeiro tópico apresentado é a saúde ocupacional no que tange a percepção de bem-estar e de estresse ocupacional. Com estes dois construtos definidos, aprofunda-se a compreensão da teoria de estresse utilizada – Teoria da Conservação de Recursos e sua aplicabilidade na população-alvo deste estudo, os bombeiros. Este arcabouço teórico permite estabelecer as hipóteses sobre as relações entre as variáveis que compõem os modelos comparados e sobre a percepção de bem-estar dos bombeiros.

2.1 BEM-ESTAR

A Organização Mundial da Saúde (OMS) define saúde como estado de completo bem-estar biopsicossocial e não somente a ausência de enfermidades, portanto o tema é tratado como uma questão de saúde coletiva que abrange domínios variados da vida coletiva, tais como: trabalho, família, lazer, finanças e o próprio *self* (MENDONÇA et al., 2012). Na mesma linha, a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2016) considera as 3 dimensões para a saúde: biológica/física, psicológica (pensamentos, emoções e comportamentos) e social (fatores socioeconômicos, socioambientais e culturais).

Entretanto, a definição da OMS para saúde faz com que o estado de bem-estar biopsicossocial completo seja considerado utópico e difícil de ser atingido, principalmente no ambiente de trabalho. Assim, saúde-doença passam a ser vistos como

³ Os procedimentos metodológicos empregados na revisão sistemática de literatura, bem como a indicação dos estudos incluídos, estão descritos no Apêndice A.

dois extremos de um *continuum*, no qual o indivíduo pode localizar-se mais no polo da saúde ou mais no polo da doença (MENDONÇA et al., 2012). A análise dos estudos empíricos, de fato, comprova esta afirmação, uma vez que estudos com objetivos de investigar sobre o bem-estar dos trabalhadores, acabam por utilizar-se de variáveis e medidas cujo nível poderá indicar potencial para saúde e bem-estar ou para tensão e estresse ocupacional.

De maneira geral, o bem-estar está sujeito a múltiplas interpretações e, na literatura existente, várias definições são aceitas (COOPER; HESKETH, 2019; MAHAJAN, 2020). Muitos estudiosos descrevem o bem-estar com base nas abordagens ou construtos psicológicos hedônico e eudaimônico (COOPER; HESKETH, 2019; FISCHER, 2014; HUPPERT, 2014; MAHAJAN, 2020; RYAN; DECI, 2011).

Na orientação do hedonismo, o bem-estar está relacionado à felicidade, ao prazer e às emoções, algumas vezes chamado de bem-estar subjetivo e voltado, também, para a positividade (COOPER; HESKETH, 2019; MAHAJAN, 2020). Há quem o defina apenas em termos de emoções positivas ou de equilíbrio de emoções positivas e negativas (HUPPERT, 2014). Sob esta perspectiva, o bem-estar é definido em termos de obtenção de prazer e prevenção da dor (RYAN; DECI, 2011). São considerados sentimentos e avaliações agradáveis e prazerosas (FISCHER, 2014), mais especificamente, a satisfação com a vida, ou seja, como as pessoas avaliam a qualidade de suas vidas com base em seus próprios padrões pessoais (MAHAJAN, 2020; RYAN; DECI, 2011). Esta abordagem possui três componentes principais: emoções positivas; baixo nível de emoções negativas e satisfação geral com a vida. É uma medida global de bem-estar pois mede o bem-estar da vida em geral e não é específico de um domínio (MAHAJAN, 2020).

No entanto, experiências emocionais positivas ou bem-estar hedônico são apenas parte do bem-estar, uma vez que as emoções são por natureza transitórias, enquanto o bem-estar se refere a uma experiência continuada (HUPPERT, 2014). A continuidade do bem-estar envolve senso de engajamento, competência, resiliência diante de contratempos, bom relacionamento com os outros e senso de pertencer e contribuir com a comunidade em que se situa, o que por sua vez está relacionado com o bem-estar eudaimônico (HUPPERT, 2014).

Na literatura, esta perspectiva eudaimônica é relacionada ao bem-estar psicológico e suas características envolvem ter um propósito e um sentido para a vida, conhecer a si mesmo, encontrar formas positivas de viver e ver a vida, o que inclui ter relacionamentos positivos, autoaceitação, autorrealização e oportunidades de crescimento (COOPER;

HESKETH, 2019; MAHAJAN, 2020; MENDONÇA et al., 2012). O bem-estar, portanto, estaria voltado ao potencial humano e poderia ser definido em termos do grau em que uma pessoa está funcionando plenamente, também descrito como estado de “florescimento” (COSTANZO; RYFF; SINGER, 2009; RYAN; DECI, 2011; SCARIA et al., 2020). Considera-se que o florescimento envolve atividades corporais e/ou mentais que, de alguma forma, são importantes ou talvez fundamentais para a pessoa, está relacionado à autorrealização (SELIGMAN, 2011; WARR, 2018).

Nesta abordagem, o bem-estar psicológico está imbuído em uma perspectiva multidimensional, a qual explora seis aspectos distintos: autonomia, crescimento pessoal, autoaceitação, propósito de vida, domínio e relacionamento positivo. Esses seis construtos definem o bem-estar psicológico tanto teórica quanto operacionalmente e especificam o que promove a saúde emocional e física e podem influenciar sistemas fisiológicos específicos relacionados ao funcionamento imunológico e à promoção da saúde (COSTANZO; RYFF; SINGER, 2009; RYFF; SINGER, 2008).

Na literatura, a principal divisão sobre o tema está entre visões hedônicas do bem-estar, que consideram que uma boa vida consiste em uma vida com prazeres mais positivos do que negativos (sentimentos e avaliações agradáveis e prazerosas), versus visões eudaimônicas, que sugerem que uma boa vida consistem numa vida que “vale a pena viver”, na qual há satisfação pelas escolhas feitas e um sentido para estar vivendo (envolve o comportamentos autorrealizáveis, significativos e geradores de crescimento) (FISCHER, 2014; SCARIA et al., 2020). Ambas deram origem a diferentes focos de pesquisa e a um corpo de conhecimentos que em algumas áreas é divergente e em outras é complementar (RYAN; DECI, 2011). No entanto, há o debate sobre se estas duas abordagens podem ser conceitualmente e empiricamente separáveis, já que na prática são altamente correlacionadas, com evidências de que o comportamento de maneira eudaimônica é preditivo de prazer hedônico (FISCHER, 2014). De fato, a análise de estudos empíricos comprova que estas abordagens andam juntas quando se trata de estudar o bem-estar ocupacional (CHIRICO et al., 2020; CHITRA; KARUNANIDHI, 2018; EATOUGH et al., 2016; JOHNSTON et al., 2016; MATTHEWS; RITTER, 2019; WARR, 2018). Tais estudos abordam, portanto, o bem-estar sob uma perspectiva multidimensional, social e, principalmente, sob a perspectiva da Teoria do Bem-Estar de Seligman (2011).

A abordagem do bem-estar social complementa tanto o aspecto hedônico do prazer interno quanto o aspecto eudaimônico do crescimento interno, autonomia e

autorrealização e está voltado para o exterior e para as relações sociais. A abordagem multidimensional, por sua vez, sugere que o bem-estar possui 3 dimensões: avaliação positiva (satisfação com a vida) relacionada com aspectos hedônicos, funcionamento positivo (engajamento, competência, significado e relacionamentos positivos), relacionado com aspectos eudaimônicos e sociais e características pessoais positivas (estabilidade emocional, vitalidade, otimismo, resiliência, emoção positiva e autoestima) (FISCHER, 2014).

O Quadro 2 apresenta um comparativo das abordagens de bem-estar apresentadas até aqui:

Quadro 2 - Características das abordagens de bem-estar

Hedônico	- Também conhecido como bem-estar subjetivo; - Dimensões: felicidade, prazer e emoções; - Componentes: a experiência frequente de afeto positivo, a experiência pouco frequente de afeto negativo e avaliações cognitivas positivas da satisfação com a vida.
Eudaimônico	- Também conhecido como bem-estar psicológico; - Dimensões: autoaceitação, propósito na vida, domínio ambiental, relacionamentos positivos, crescimento pessoal e autonomia. - Aspectos: satisfação das necessidades humanas básicas de competência, autonomia, relacionamento e autoaceitação.
Social	- Dimensões: aceitação social; atualização social; coerência social; contribuição social; integração social; relacionamento interpessoal positivo.
Multidimensional	- Dimensões: avaliação positiva; funcionamento positivo; características pessoais positivas.

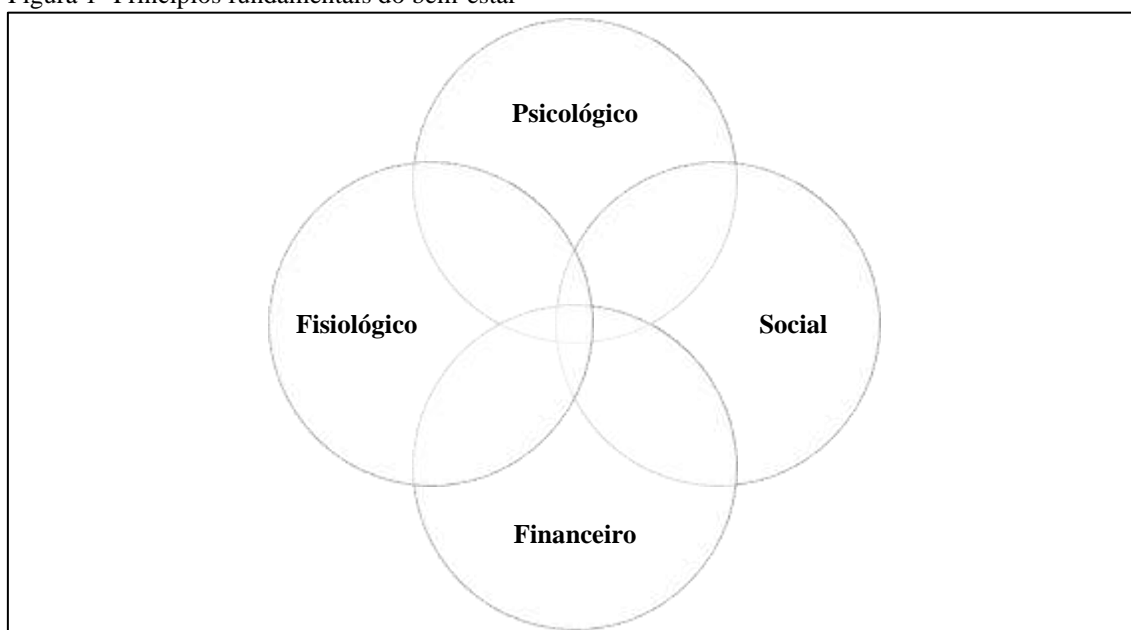
Fonte: Elaborado pela autora a partir de Cooper e Hesketh (2019); Fischer (2014) e Mahajan (2020)

Por fim, dois modelos adicionais das dimensões do bem-estar são encontradas no trabalho de Martin Seligman: no seu modelo tradicional de “felicidade autêntica” há três elementos considerados essenciais para a felicidade geral e satisfação com a vida: emoções positivas (a vida agradável), engajamento (a vida engajada) e sentido ou propósito de vida (a vida significativa) (MAHAJAN, 2020; SELIGMAN, 2002). Posteriormente, o autor evolui a teoria da felicidade autêntica, e propõe a Teoria do Bem-estar (TBE), com cinco componentes: emoção positiva, engajamento, relacionamentos, sentido autorrealização (formando o acrônimo *PERMA*, em inglês). Nenhum destes elementos, isoladamente, pode definir o bem-estar, mas todos contribuem para sua formação. Seligman (2011) destaca as três propriedades essenciais de todos os 5 elementos: (1) Contribui para a formação do bem-estar; (2) muitas pessoas o buscam por ele próprio e não para algum dos outros elementos; (3) é definido e mensurado independentemente dos outros elementos.

A TBE segue o paradigma da psicologia positiva e é a abordagem de bem-estar utilizada neste estudo, ela combina componentes hedônicos, eudaimônicos e sociais às realizações pessoais e relacionamentos interpessoais, considerando o bem-estar como um conceito dinâmico de sentir-se bem e funcionar bem (DODGE et al., 2012; HUPPERT; SO, 2013; MAHAJAN, 2020; SELIGMAN, 2011). Para a TBE o objetivo da psicologia positiva é aumentar a quantidade de florescimento, este seria o indicativo primordial de que há percepção de bons níveis de bem estar (SELIGMAN, 2011).

Por fim, há ainda a divisão do bem-estar em 4 princípios fundamentais (COOPER; HESKETH, 2019): fisiológico/físico, social, financeiro e psicológico, conforme ilustrado na Figura 1.

Figura 1- Princípios fundamentais do bem-estar



Fonte: Adaptado de Cooper e Hesketh (2020)

Os princípios fisiológico e físico são, geralmente, os primeiros utilizados ao se descrever bem-estar. Eles envolvem estar livre de lesões ou sentimentos físicos desagradáveis, mantendo a forma e sendo ativo. Seus indicadores podem envolver altura, peso, índice de massa corpórea, níveis de colesterol e pressão arterial. Embora popularizados, o bem-estar é muito mais do que a ausência de problemas de saúde (COOPER; HESKETH, 2019).

O princípio social tem abrangido discussões atuais quanto a forma de mensurá-lo. Esta dimensão envolve fatores políticos de qualidade de vida, que retratem como é viver em determinada sociedade. Também está relacionado ao bem-estar financeiro em itens que envolvam a renda, distribuição e média salarial (COOPER; HESKETH, 2019). A

Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) possui uma escala que abrange moradia, renda, emprego, comunidade, educação, meio ambiente, engajamento cívico, saúde, vida, satisfação, segurança e equilíbrio trabalho - vida pessoal (EXTON; SHINWELL, 2018).

Por fim, o princípio Psicológico do bem-estar, segundo Cooper e Hesketh (2019), já referido na abordagem eudaimônica acima, é o que está principalmente envolvido com o trabalho e com as ausências no trabalho, abrangendo ansiedade, estresse e depressão.

É raro ver qualquer um dos quatro aspectos impactar o indivíduo isoladamente. Muitas vezes, uma atividade que inicialmente impacta um dos aspectos do bem-estar, acaba atingindo outras dimensões. O que irá diferenciar a forma como a pessoa irá lidar com o infortúnio, será o seu nível de resiliência (COOPER; HESKETH, 2019).

As percepções de bem-estar também estão presentes no contexto de trabalho e dizem respeito à forma como os elementos contextuais (estrutura física, relacionamento interpessoal, infraestrutura, autonomia, aprendizagem, etc.) que permeiam a prática profissional e podem influenciar a forma como os trabalhadores sentem-se e encaram as demandas que se apresentam e, por consequência, sua saúde mental, como veremos a seguir.

2.1.1 Bem-Estar no Trabalho

A definição de bem-estar no trabalho tem sido conceituada e operacionalizada de formas variadas e o termo é usado inconsistentemente por diversos autores, sendo que algumas das conceituações e operacionalizações estão bem estabelecidas, enquanto outras são mais recentes e menos consensuais (ARNOLD, 2017; FISCHER, 2014). O conceito de bem-estar no trabalho pode ser usado como uma forma de referência às consequências subjetivas da qualidade de vida no trabalho (FERREIRA; SOUZA; SILVA, 2012).

Assim como a saúde é mais do que a ausência de doenças, o bem-estar também vai além da ausência de mal-estar. Portanto, as intervenções em prol do bem-estar ocupacional estão pautadas na busca por meios de aumentar as emoções positivas, a competência percebida, autoestima, autorrealização, vitalidade – dimensões das abordagens eudaimônica, hedônica e social, ou seja, bem-estar de florescimento (COOPER; HESKETH, 2019; HUPPERT, 2014; SELIGMAN, 2011). Isso é feito considerando os princípios fundamentais – físicos, psicológicos, sociais e financeiros –

no ou relacionado com o contexto de trabalho (ARNOLD, 2017; COOPER; HESKETH, 2019).

Embora sejam desequilíbrios no princípio psicológico do bem-estar os que principalmente impactam no absentéismo das organizações, há estudos que observam que muitas empresas, ao pensarem em programas de bem-estar, oferecem benefícios voltados à saúde e aos aspectos físicos/fisiológicos do construto, tais como programas para parar de fumar, perder peso ou mudanças comportamentais no estilo de vida (COOPER; HESKETH, 2019; RICHARDSON, 2017).

Todavia, o que se observa é que a alta liderança das organizações com tendência ao crescimento compreendem o valor do bem-estar dos funcionários e aquelas com os programas de bem-estar mais bem-sucedidos o integram à cultura geral da organização. Seus resultados não se limitam a redução de gastos com a saúde, mas também ao aumento do sucesso financeiro, redução da rotatividade, promoção da criatividade, melhor atendimento ao cliente e atração de melhores talentos (MAHAJAN, 2020).

Como já referenciado na literatura (HUPPERT; SO, 2013; SELIGMAN, 2011), para considerar que determinada pessoa percebe ou vivencia um estado de bem-estar, não basta não apresentar sintomas de doença, mas sim apresentar indicadores de saúde. Neste sentido, a análise dos estudos que abordam o bem-estar ocupacional permite observar que há o esforço em elencar indicadores pessoais (sintomas) e organizacionais (consequências) de bem-estar, alguns estudos também destacam fatores de proteção ou manutenção (recursos) destes níveis desejáveis e permitem destacar as possíveis fontes promotoras de bem-estar no trabalho, conforme apresentado no Quadro 3.

Quadro 3 - Indicadores pessoais e organizacionais, e fontes promotoras de bem-estar no trabalho
(Continua)

Sintomas pessoais	Referência
Atitude positiva em relação a si, ao trabalho e vida	Chitra; Karunanidhi (2018)
Comportamentos pró-sociais (ajudar os colegas, demonstrar compaixão)	Bostock et al. (2019)
Controle do trabalho	Bostock et al. (2019)
Satisfação com a vida	Bartlett et al. (2019)
Saúde Mental Geral	Barling e Frone (2017)
Saúde Psicológica	Bostock et al. (2019)
Vitalidade	Chitra; Karunanidhi (2018); Bartlett et al. (2019)
Consequências organizacionais	Referência
Comprometimento afetivo/ Comprometimento Organizacional	Barling e Frone (2017); Dicke et al. (2018); Matthews e Ritter (2019)
Engajamento	Dicke et al. (2018); Chirico et al. (2020)
Satisfação no trabalho	Eatough et al., (2016); Barling e Frone, (2017); Chitra e Karunanidhi (2018); Pang e Ruch (2019); Chirico et al. (2020)
Níveis de exaustão e fadiga baixos	Clauss et al. (2018)

(Continuação)

Redução do Turnover	Pang e Ruch (2019)
Melhoria no desempenho das tarefas	Pang e Ruch (2019)
Atitude geral de trabalho positiva	Barling e Frone (2017); Chitra; Karunanidhi (2018)
Fatores de Proteção - Recursos	Referência
Autoconsciência	Chitra; Karunanidhi (2018)
Amplitude de decisão/controle do trabalho	Cendales-AyalA et al. (2017)
Apoio Social/ Apoio do Supervisor	Chadwick; Raver (2019); Sprigg et al. (2019)
Autocontrole	Chitra; Karunanidhi (2018)
Autoeficácia	Clauss et al. (2018); Dicke et al. (2018); Warr, (2018); Bostock et al. (2019); Duran, Bishopp e Woodhams (2019)
Autoestima	Eatough et al. (2016)
Bom relacionamento interpessoal	Chitra e Karunanidhi (2018); Wang et al. (2019)
Crença das pessoas sobre o estresse	Keech et al. (2020)
Equidade	Duran, Bishopp e Woodhams (2019)
Esperança	Clauss et al. (2018)
Espiritualidade	Chirico et al. (2020)
Gerenciamento emocional	Chitra e Karunanidhi (2018)
Otimismo	Clauss et al. (2018); Sprigg et al. (2019)
Justiça no trabalho	Duran, Bishopp e Woodhams (2019)
Períodos de descanso/relaxamento/descontração/ meditação/ exercícios	Sonnentag, Venz e Casper (2017); Sianoja et al. (2018); Pang e Ruch (2019)
Pontos fortes de caráter	Duran, Bishopp e Woodhams (2019)
Recursos sociais	Wang et al. (2019)
Resiliência	Chitra e Karunanidhi (2018); Dicke et al. (2018); Matthews e Ritter (2019)
Fontes promotoras de bem-estar	Referência
Experiências positivas no trabalho e Diversão	Clauss et al. (2018); Sianoja et al. (2018)
Equilíbrio entre vida pessoal e profissional	Bartlett et al. (2019)
Níveis baixos de exaustão e fadiga	Clauss et al. (2018)
Desapego psicológico (ao final da jornada de trabalho); recuperação	Sianoja et al. (2018); Sonnentag, Venz e Casper (2017)

Fonte: Elaborado pela autora.

As informações disponíveis no Quadro 3 permitem dimensionar as possibilidades de combinação e análise de indicadores laborais usados para estudar ou que influenciam o bem-estar dos trabalhadores. A eleição das variáveis e a forma de mensurá-las também dependerá do contexto e amostra da pesquisa. Destaca-se no Quadro 3 a satisfação no trabalho como um dos principais indicativos de bem-estar no trabalho, de acordo com a quantidade de estudos que a utilizam. Dentre os recursos que podem favorecer a percepção de bem-estar dos funcionários estão recursos pessoais como autoeficácia, otimismo e resiliência, recursos sociais como bom relacionamento interpessoal, que perpassa o relacionamento entre colegas e principalmente entre líder e liderado e recursos contextuais como a possibilidade de “desligar” após ou durante a jornada de trabalho ou de receber apoio de supervisores e colegas.

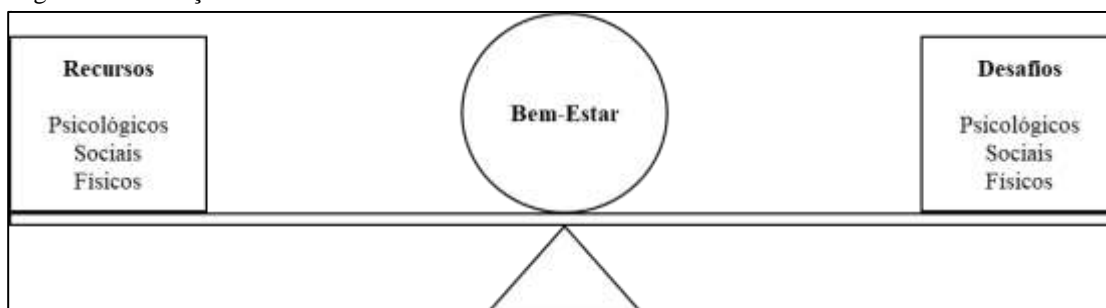
2.1.2 Como definir e medir bem-estar?

Muitas das tentativas de medir e expressar a natureza do bem-estar se concentram basicamente em suas dimensões e não na sua definição. Contudo, conforme o interesse pelo tema aumenta, proporcionalmente aumenta a necessidade de esclarecer o que está sendo medido e como os dados resultantes são interpretados, a fim de realizar uma avaliação justa e válida (DODGE et al., 2012). Assim sendo, é importante considerar a definição e as formas de mensurar o bem-estar, uma vez que os resultados podem diferir dependendo de como isto é feito (ARNOLD, 2017).

Compreender e apoiar o bem-estar é cada vez mais visto como uma questão interdisciplinar que pode ser tratada em múltiplos níveis dentro de um sistema, incluindo indivíduos, organizações, comunidades e nações (BUTLER; KERN, 2016; HUPPERT; SO, 2013).

No intuito de apresentar uma definição operacional de bem-estar que possa nortear estudos, Dodge et al. (2012) propõem que o bem-estar seja considerado um estado – uma condição de um sistema em que as qualidades essenciais são relativamente estáveis (DODGE et al., 2012). Similarmente à teoria da conservação de recursos (HOBFOLL, 1989) e ao modelo de Demanda-Recurso de Trabalho (DEMEROUTI et al., 2001), aprofundados nas próximas sessões, é apresentada a Teoria do Equilíbrio Dinâmico do Bem-estar ou Teoria do Ponto de Ajuste, ilustrada na Figura 2. Nesta teoria considera-se: (1) a ideia principal de um ponto definido para o bem-estar; (2) a inevitabilidade do equilíbrio/homeostase; e (3) o estado flutuante entre desafios e recursos, propondo que o bem-estar é o ponto de equilíbrio entre o *pool* de recursos de um indivíduo e os desafios enfrentados (DODGE et al., 2012).

Figura 2 - Definição de bem-estar



Fonte: Adaptado de Dodge et al. (2012).

A gangorra representa o impulso de um indivíduo para retornar a um ponto de ajuste para o bem-estar, bem como a necessidade individual de equilíbrio ou homeostase

(DODGE et al., 2012). Trata-se do fluxo que se inicia quando um indivíduo se depara com um desafio e se vê forçado a adaptar-se com seus recursos para enfrenta-lo. O sistema permanece estável quando o indivíduo possui os recursos necessários para enfrentar determinado desafio. Esta definição está de acordo com a Teoria COR. Quando os desafios superam os recursos e demandam esforços maiores por um longo período de tempo, inclusive de forma crônica, o sujeito pode apresentar sintomas de estresse e *Burnout* (DEMEROUTI et al., 2001; DODGE et al., 2012; HOBFOLL, 1989).

Baseados nessa definição Scaria et al. (2020) defendem que o bem-estar é a capacidade de responder adequadamente a tensões esperadas e inesperadas, a fim de prosperar de maneira saudável, feliz e bem-sucedida no trabalho e na vida, incluindo aqui o conceito de resiliência. Sob a perspectiva da psicologia positiva, bem-estar é um estado de florescimento, no qual há prosperidade. Vai além da ausência de sintomas de doença ou alívio do sofrimento, é a percepção de que há recursos, forças e virtudes que estão ou podem estar fortalecidas (SELIGMAN, 2002, 2011).

A compreensão do bem-estar como o equilíbrio entre recursos e demandas norteia esta tese, entretanto, ela, por si só não esclarece quais são os componentes que permitem afirmar se um sujeito está ou não em um estado de bem-estar e neste ponto estão pautadas as discussões a respeito de como mensurar o bem-estar.

Não há consenso na literatura, ainda, sobre como o bem-estar é mensurado (SCARIA et al., 2020). Há estudos que o fazem a partir de fatores de tensão, desgaste e exaustão (BURKE, 2020; CHADWICK; RAVER, 2019; DICKE et al., 2018; HERSHCOVIS et al., 2018; SPRIGG et al., 2019), enquanto outros, tentam mensurar bem-estar a partir de variáveis como a ausência de sofrimento psíquico (WARR, 2018).

Nos estudos sobre bem-estar ocupacional, Hershcovis et al. (2018), definem bem-estar como um estado positivo em oposição à exaustão emocional e despersonalização, para medi-lo se utilizam da escala de exaustão emocional – Inventário de *Burnout* de Maslach (SCHAUFELI et al., 1996) e inferem sobre o bem-estar a partir da redução ou ausência de sintomas de doença mental. Warr (2018), por outro lado, avalia que o bem-estar seja indicativo de felicidade e o relaciona com a satisfação no trabalho, para tanto mede a satisfação geral com o trabalho, bem-estar de florescimento e relações sociais positivas e a satisfação com o equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

Matthews e Ritter (2019), referindo-se especificamente ao bem-estar subjetivo, o considera como uma categoria ampla de julgamentos e sentimentos em relação a múltiplos domínios da vida de uma pessoa, a qual pode ser identificada por meio de uma

autoavaliação da saúde psicológica e para tanto utilizam a versão adaptada do Questionário Geral de Saúde apresentado por Banks e colegas em 1980.

Da perspectiva da psicologia positiva, o bem-estar não é simplesmente a ausência de sintomas negativos. Ou seja, a ausência de afeto negativo, depressão, solidão, insegurança e doença não é o mesmo que a presença de afeto positivo, felicidade, conexão social, confiança e bem estar (BUTLER; KERN, 2016). O funcionamento positivo não implica apenas sobreviver ao estresse, mas sim prosperar fisicamente, mentalmente, socialmente e profissionalmente (KERN et al., 2014).

Huppert e So (2013), analisam criticamente as alternativas de definir e medir bem-estar e afirmam que:

Bem-estar não pode ser reduzido unicamente a dimensão de satisfação com a vida, pois embora haja claramente uma relação positiva entre vários conceitos de bem-estar e uma medida de satisfação com a vida, parece que a medida de bem-estar pode não ser redutível a uma noção simples e unidimensional, como satisfação com a vida, sem perder muito de informações potencialmente valiosas;

Bem-estar foi tacitamente tido como a ausência de patologia e, portanto, o foco da pesquisa e prática sobre o tema o define a partir da presença ou não de sintomas de doença. No entanto ele é importante estudá-lo e compreendê-lo por si só e a partir dos seus sintomas e características. Portanto, embora os estudos analisados até o momento possam estar tentando avaliar o bem-estar, o que é medido com mais frequência é a ausência de experiências negativas, como *Burnout*, e não o verdadeiro bem-estar (SCARIA et al., 2020).

Huppert e So (2013) consideram que o estado de bem estar seja o estado de florescimento, exploram a ideia de que ele pode ser concebido como o oposto do transtorno mental, em vez de sua mera ausência. A partir desta afirmação, desenvolvem um estudo no qual examinam sistematicamente os sintomas dos transtornos mentais comuns, ansiedade generalizada e depressão, descritos em dois conjuntos de critérios diagnósticos internacionalmente aceitos (DSM-IV e CID-10⁴), e identificam o polo positivo de cada dimensão do sintoma. Isso resultou em dez características que representam aspectos positivos do funcionamento mental (BUTLER; KERN, 2016; HUPPERT; SO, 2013; SELIGMAN, 2011).

⁴ Respectivamente: Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais 4ª edição e Classificação Internacional de Doenças -10.

Para afirmar que a pessoa apresenta um estado de florescimento ela precisa apresentar todas as características essenciais (emoções positivas; engajamento; interesse/sentido; propósito) e, pelo menos, três características adicionais (autoestima, otimismo, resiliência, vitalidade, autodeterminação e relacionamentos positivos) (HUPPERT; SO, 2013; SELIGMAN, 2011).

Para medir o bem estar, seguindo a perspectiva da Psicologia Positiva e considerando a TBE, Butler e Kern (2016) apresentam o PERMA Profiler a partir de uma estrutura organizativa que permite medir o bem-estar no local de trabalho. O instrumento se concentra principalmente nos domínios PERMA, ao mesmo tempo em que também aborda as emoções negativas para capturar tanto o lado positivo quanto o negativo do espectro da saúde mental (BUTLER; KERN, 2016; KERN et al., 2014). Em estudo preliminar os autores observaram que Emoção positiva, sentido e realização estavam mais fortemente relacionados à satisfação e saúde da vida, enquanto que o engajamento e relacionamentos estavam mais fortemente relacionados à satisfação no trabalho e compromisso organizacional e as emoções negativas também permaneceram significativamente relacionadas à menor satisfação no trabalho e na vida (KERN et al., 2014). Em revisão posterior, a dimensão Saúde foi acrescentada a este modelo, pois trata-se de uma dimensão importante pra o bem-estar, assim o modelo passa a ser PERMA+H (BUTLER; KERN, 2016).

Congruente com o exposto, para o modelo proposto neste estudo, torna-se oportuno, também, compreender qual o impacto na saúde mental, caso este sistema “recursos → bem-estar ← demandas” apresente-se em desequilíbrio; como e se os indicadores de bem-estar podem ser influenciados pelos recursos disponíveis para execução das atividades de trabalho. Também é oportuno aprofundar a respeito do conceito de estresse, mais especificamente, estresse ocupacional, para que o bem-estar no trabalho possa ser posto em oposição. A Seção que segue dedica-se, portanto, a apresentar o conceito de estresse e, mais especificamente, estresse ocupacional para, na sequência, aprofundar a teoria na qual o modelo proposto está pautado.

Por fim, embora o bem-estar por si só se refira a um estado de equilíbrio entre recursos e demandas desafiadoras, as ferramentas para medir o bem-estar e as intervenções para melhorar o bem-estar precisam ser personalizadas para o grupo ao qual é aplicável (SCARIA et al., 2020). Assim sendo, também compõem o referencial teórico da tese o aprofundamento a respeito do bem-estar ocupacional de profissionais cujas

características laborais demandem exposição a riscos e estressores frequentes, neste caso específico, os bombeiros.

2.2 ESTRESSE NO TRABALHO

A palavra *stress* (em português, estresse) pode ser derivada do termo em latim *stringere* cujo significado é “apertar” ou ‘pressionar’ (COOPER; DEWE, 2004). Mas antes de ser usado na psicologia ou medicina, o termo já era usado na Física e acredita-se que possa, também, ter sido emprestado de forma solta deste campo (HOBFOLL, 1989; TAMAYO; MENDONÇA; SILVA, 2012).

Os humanos, pensa-se, são de certa forma análogos a objetos físicos, tais como metais que resistem a forças externas, mas que perdem a sua resiliência em algum ponto de maior pressão (HOBFOLL, 1989). A análise de estudos sobre o tema revela que o termo, além de ser abordado no campo científico, também tem sido utilizado no âmbito do senso comum e há uma falta de consenso sobre o fenômeno, o que também fora comprovado por (TEIXEIRA HIRSCHLE et al., 2019).

2.2.1 Definição operacional de estresse

A despeito da evolução dos modelos de estresse existentes na literatura, os estudos se concentraram no aprimoramento das formas como mensurá-lo, seus indicadores, promotores e suas consequências em diversas áreas. Os autores adotam as definições clássicas como a de Kaplan (1983), Lazarus e Folkman (1984), Cooper, Sloan e Williams (1988) e Hobfoll (1989), apresentadas no Quadro 4.

A definição apresentada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2016), também disponível no Quadro 4, está em conformidade à definição de bem-estar de Dodge et al. (2012) ilustrada na Figura 2 da seção anterior. Este é mais um indício de que bem-estar e estresse fazem parte de um mesmo fluxo pautado no equilíbrio entre pressões oriundas das demandas e os recursos disponíveis para responder adequadamente a elas.

Nos Quadros 5 e 6 foram destacados da literatura os indicadores de estresse, divididos entre o que foi considerado pelos autores como sintoma do estresse e o que poderia ser considerado como um fator de promoção do estresse. No entanto, também nisto, comprova-se a dificuldade de consenso sobre o tema na literatura, conforme já noticiado por Teixeira Hirschle et al. (2019), com o complemento de que não apenas o

estresse, mas também seus elementos (causas e sintomas), são definidos pelos teóricos ora como resposta (reação) e ora como estímulo (antecessor).

Quadro 4 - Definições de estresse

Autor	Definição
Kaplan (1983)	Estado interno que reflete as inabilidades do sujeito de impedir ou diminuir a percepção, recordação, antecipação ou imaginação de circunstâncias desvalorizadas, aquelas que, na realidade ou na fantasia, significam grande e/ou maior distância dos estados experimentais desejáveis (valorizados) e, conseqüentemente, evocam a necessidade de aproximação com os estados avaliados.
Lazarus e Folkman (1984)	Uma transação entre a pessoa e o meio ambiente, pela qual os indivíduos avaliam as demandas ambientais como superando suas habilidades para atender a essas demandas.
Cooper, Sloan e Williams (1988)	Um problema de natureza perceptiva, oriundo da incapacidade da pessoa em lidar com as fontes de pressão que resulta em problemas de saúde física e mental, os quais afetam a pessoa em si e também as organizações.
Hobfoll (1989)	O estresse psicológico é uma reação ao ambiente no qual é percebida uma ameaça de perda ou uma perda líquida de recursos; a falta de ganho de recursos após o investimento de recursos. Tanto a perda percebida como a real ou a falta de ganho são consideradas como soma para produzir stress. Os recursos são a única unidade necessária para compreender o stress.
OIT (2016)	É a resposta física e emocional a um dano causado por um desequilíbrio entre as exigências percebidas e os recursos e capacidades de um indivíduo para enfrentar tais exigências.

Fonte: Elaborado pela autora.

No primeiro caso, o interesse está nos efeitos provocados pelo fenômeno e no segundo, o foco está nos eventos psicossociais que provocam o estresse. Há ainda uma terceira perspectiva, considerada como a perspectiva cognitiva, que entende o estresse como uma relação particular de ajustamento ou não do indivíduo em seu meio através da avaliação cognitiva (particular do indivíduo) e das formas de enfrentamento adotadas (*coping*) (LAZARUS; FOLKMAN, 1984; TAMAYO; MENDONÇA; SILVA, 2012).

Na área médica o modelo biológico de estresse de Hans Selye (1936/1998) apresenta a Síndrome Geral da Adaptação e define o estresse como uma resposta inespecífica do corpo a qualquer necessidade de mudança. O autor definiu os fatores estressantes como sendo as circunstâncias responsáveis por desencadear uma resposta fisiológica e psicológica do organismo para distinguir o estímulo da resposta. Logo, um fator estressante pode ser um agente biológico, uma condição do meio-ambiente, um estímulo externo ou um evento.

Os estudos de estresse ocupacional iniciaram na segunda metade do século XX moldados pelas necessidades da Primeira Guerra Mundial. Tais estudos voltavam-se às naturezas, causas e conseqüências de dois tipos de estressores: papel conflitivo e papel

ambíguo (COOPER; DEWE, 2004). Neste período, os aspectos psicológicos e sociológicos passaram a ser considerados. Os primeiros, motivados pela desumanização do trabalho, e os segundos, provocados pela crescente mecanização, automação e controle sobre os trabalhadores com uma visão puramente economicista (FERREIRA; SOUZA; SILVA, 2012).

A partir da análise de estudos empíricos publicados entre 2016 e 2020 constatou-se um conjunto de estressores, ou seja, fatores ou fontes de estresse, também chamados de demandas de trabalho (DEMEROUTI et al., 2001; HOBFOLL, 1989), apresentados no Quadro 5.

Quadro 5 - Fontes de estresse ocupacional

Estressores ou Demandas	Referência
Carga de trabalho elevada e circunstâncias exigentes (demandas elevadas, alta concentração)	Cendales-ayala et al., (2017); Clauss et al., (2018); Chadwick e Raver, (2019); Sianoja et al. (2018)
Carga horária excessiva ou irregular	Duran, Bishopp e Woodhams (2019); Bartlett et al. (2019)
Condições de trabalho desfavoráveis	Chitra e Karunanidhi (2018); Bartlett et al. (2019)
Conflito, ambiguidade e/ou sobrecarga de papéis	Barling e Frone (2017); Bartlett et al. (2019); Matthews e Ritter (2019)
Pressão de tempo	Clauss et al. (2018); Körner et al., (2019); Chirico Et Al., (2020)
Pouco ou nenhum controle do trabalho	Cendales-Ayala et al. (2017); Bartlett et al. (2019)
Conflitos e dificuldades em relacionamentos interpessoais	Bartlett et al. (2019); Duran, Bishopp e Woodhams (2019)
Tarefas que exigem relacionamento ou interdependência entre setores	Burke (2020)
Falta de oportunidade percebida	Bartlett et al. (2019)
Falta de treinamento adequado	Körner et al. (2019)
Desequilíbrio entre esforço e recompensa	Bartlett et al. (2019)
Estresse Relacionado ao supervisor	Chitra e Karunanidhi (2018)
Abuso/ tratamento desrespeitoso ou agressivo de clientes e pacientes	Clauss et al. (2018)
Percepção/avaliação negativa da comunidade (autoimagem)	Burke (2020)
Desaceleração ou interrupção do processo de trabalho	Körner et al. (2019)
Percepção de Injustiças	Bartlett et al. (2019)
Trabalhos em condições de risco ou cujas interações são perigosas e angustiantes	Chitra e Karunanidhi (2018); Burke (2020)
Violação do contrato psicológico	Duran, Bishopp e Woodhams (2019)
Regulação emocional/ supressão das emoções	Wang et al. (2019)
Experiência de emoções negativas como raiva e frustração	Eatough et al. (2016); Duran, Bishopp e Woodhams (2019)
Isolamento	Bartlett et al. (2019)
Tensão e incômodos operacionais	Chitra e Karunanidhi (2018); Sianoja et al. (2018)
Desgaste	Arnold et al. (2015); Eatough et al. (2016)
Continuar pensando no trabalho ao sair dele	Sianoja et al. (2018)
Fatores externos que impactam no trabalho, como conflitos conjugais	Grandey e Melloy (2017); Chitra e Karunanidhi (2018)

Fonte: Elaborado pela autora.

Elliot e Eisdorfer (1982) distinguiram em seu estudo 4 categorias de eventos estressores: (1) estressores agudos e limitados no tempo (como uma visita ao dentista, um desconforto momentâneo); (2) sequência de estressores (divórcio, luto, perda do emprego); (3) estressores crônicos e intermitentes (longos tratamentos de saúde; necessidade de fazer ou participar de algo frequente e que não agrada); e, (4) estressores crônicos (doenças debilitantes; exposição a riscos relacionados ao trabalho). Nestes casos, os eventos são considerados estressantes quando provocam transtornos emocionais, angústia psicológica, deficiência ou deterioração física.

Uma quinta categoria foi apresentada por Hobfoll e Ford (2007), a de estressores traumáticos. Esta categoria refere-se a acontecimentos graves, tipicamente infrequentes e inesperados que normalmente incluem sérias ameaças à vida e ao bem-estar, porque implicam rápidas perdas de recursos, normalmente aqueles que são mais valorizados pelos indivíduos.

A exposição aos estressores acarreta em uma série de sintomas fisiológicos e psicológicos (CHADWICK; RAVER, 2019; CHIRICO et al., 2020; DREISON et al., 2018; KEECH et al., 2020), além de consequências organizacionais com impactos no desempenho, resultantes de estados de estresse ocupacional (CLAUSS et al., 2018; DURAN; BISHOPP; WOODHAMS, 2019). Os altos níveis de estresse no trabalho têm grandes implicações para os funcionários e empregadores (BOSTOCK et al., 2019).

Em termos fisiológicos o estresse desencadeia a ativação do sistema nervoso simpático, o que resulta na produção de catecolaminas como a adrenalina e a noradrenalina. A ativação produz mudanças no ritmo cardíaco, pressão arterial, dilatação da pupila e secreção de suor, o que é característico de uma resposta de "luta ou fuga" (KEECH et al., 2020). Por este fato, estudos psicofisiológicos ambulatoriais de estresse sugerem que a experiência de estresse ou exposição a situações estressantes da vida real está associada a aumentos na frequência cardíaca e pressão arterial (JOHNSTON et al., 2016).

O estresse também desencadeia aumentos na ativação do eixo hipotalâmico-pituitário-adrenocortical (HPA), particularmente responsivo a estímulos que envolvem questões sociais, avaliações sociais ou ameaças ao desenvolvimento social, o que resulta no aumento da produção de corticosteróides como o cortisol, um biomarcador útil das doenças psicológicas (FAY; HÜTTGES, 2017; KEECH et al., 2020).

A exposição frequente a situações ou eventos estressores/altas demandas pode, também, culminar em mudanças comportamentais com efeito negativo, como na

percepção do autoconceito, na sensação de satisfação com a vida, alterações no sono (GRANDEY; MELLOY, 2017) e no uso de substâncias (BARTLETT et al., 2019; GRANDEY; MELLOY, 2017). O esgotamento de recursos também é um sintoma da exposição à eventos estressores (CLAUSS et al., 2018). Em termos organizacionais, estudos meta-analíticos e empíricos comprovam que o esgotamento emocional está negativamente relacionado à satisfação no trabalho e ao comprometimento organizacional (BARLING; FRONE, 2017; CHIRICO et al., 2020; CHITRA; KARUNANIDHI, 2018).

O Quadro 6 contém os principais sintomas fisiológicos e psicológicos bem como as consequências organizacionais decorrentes da exposição aos estressores.

Quadro 6 - Sintomas fisiológicos, psicológicos e consequências organizacionais da exposição frequente a estressores

(Continua)

Sintomas fisiológicos	Referência
Aumento da pressão arterial e frequência cardíaca e outras doenças cardiovasculares	Johnston et al., (2016); Bartlett et al. (2019); Bostock et al. (2019)
Diabetes tipo 2	Bostock et al. (2019)
Vulnerabilidade imunológica	Bartlett et al. (2019)
Sintomas psicológicos	Referência
Agressividade	Bartlett et al. (2019)
Alterações de Humor	Johnston et al. (2016)
Angústia e sofrimento psicológico	Bartlett et al. (2019); Chadwick e Raver (2019); Burke (2020); Chirico et al. (2020)
Ansiedade	Chitra e Karunanidhi, (2018); Bartlett et al. (2019); Bostock et al. (2019); Duran, Bishopp e Woodhams (2019); Sprigg et al. (2019); Burke, (2020) e Chirico et al. (2020)
Baixo controle emocional	Wang et al. (2019)
Cinismo, despersonalização e outros comportamentos desadaptativos	Dreison et al. (2018); Burke (2020); Chirico et al. (2020)
Depressão	Eatough et al. (2016); Chitra e Karunanidhi (2018); Bartlett et al. (2019); Bostock et al. (2019); Duran, Bishopp e Woodhams (2019); Sprigg et al. (2019); Burke (2020); Chirico et al. (2020)
Déficit de atenção	Bartlett et al. (2019)
Exaustão Emocional	Clauss et al. (2018); Dicke et al. (2018); Dreison et al. (2018); Bartlett et al. (2019); Sprigg et al. (2019); Chirico et al. (2020)
Fadiga Psicológica/ esgotamento do ego	Barling e Frone (2017); Sianoja et al. (2018); Bartlett et al. (2019); Wang et al. (2019)
Realização e eficácia pessoal reduzida	Dreison et al. (2018)
Consequências Organizacionais	Referência
Altas taxas de absenteísmo, rotatividade e intensão de sair da empresa	Dreison et al. (2018); Bartlett et al. (2019); Duran; Bishopp e Woodhams (2019); Matthews; Ritter, (2019); Chirico et al. (2020)
Impacto negativo no atendimento	Dreison et al. (2018); Chirico et al. (2020)
Desempenho aquém do desejável	Duran, Bishopp e Woodhams (2019); Burke (2020); Chirico et al. (2020)
Incivilidade e comportamentos contraproducentes	Eatough et al., (2016); Grandey e Melloy (2017); Matthews e Ritter (2019)

(Continuação)

Presenteísmo	Bartlett et al. (2019)
Baixa satisfação com o trabalho	Chirico et al. (2020); Eatough et al. (2016); Chitra e Karunanidhi (2018)
Reclamações trabalhistas e aumento de gastos financeiros	Dreison et al. (2018); Bartlett et al. (2019)

Fonte: Elaborado pela autora.

A angústia ocupacional, por si só, não é uma doença, contudo quando excessiva e prolongada pode resultar em várias doenças físicas e mentais, incluindo a síndrome de *Burnout* (CHIRICO, 2017). O estresse sustentado esgota os mecanismos fisiológicos, atencionais e emocionais do corpo e reduz a capacidade de lidar com desafios futuros. Este estado de estresse crônico é um contribuinte conhecido para problemas clínicos emocionais (por exemplo, depressão), somáticos (por exemplo, hipertensão e má função imunológica) e comportamentais (por exemplo, agressão e uso de substâncias) (BARTLETT et al., 2019).

Segundo Hobfoll e Ford (2007) a condição de estresse crônico é a mais prejudicial para os recursos. Sob uma condição de stress crônico, as pessoas não só sofrem cada vez mais perdas, como também podem esgotar recursos até terem poucas reservas de recursos para contribuir com o processo de resistência ao stress e, os recursos que permanecem têm uma eficácia cada vez mais limitada. O resultado do estresse crônico no local de trabalho sem sucesso na forma como é gerenciado conduz a um fenômeno ocupacional recentemente incluído na 11ª Revisão da Classificação Internacional de Doenças (CID-11), a síndrome de *Burnout* (CHIRICO et al., 2020).

2.2.2 Síndrome de *Burnout*

A síndrome de *Burnout* se refere especificamente a fenômenos no contexto ocupacional e não é aplicada para descrever experiências em outras áreas da vida (OPAS/OMS BRASIL, 2016). Esta síndrome e a tensão relacionada ao trabalho são consideradas como duas construções diferentes e, portanto, como dois fatores de risco psicossociais diferentes a serem abordados especificamente pelos empregadores no local de trabalho (CHIRICO, 2017).

Dentre as definições tradicionais do *Burnout*, Shirom (1989) o define como uma reação afetiva à exposição crônica ao estresse no trabalho, a qual pode resultar na expressão de exaustão emocional. Maslach; Schaufeli e Leiter (2001) afirmam trata-se de uma síndrome de exaustão crônica, uma atitude cínica, negativa em relação ao trabalho e

uma eficácia profissional reduzida que pode ocorrer em qualquer trabalho. Demerouti et al. (2001) assumem, portanto, que o burnout se desenvolve independentemente do tipo de ocupação quando as demandas de trabalho são altas e quando os recursos do trabalho são limitados, ou seja, as condições de trabalho negativas levam à perda de energia e debilitam a motivação para o trabalho respectivamente. O burnout representa traços dicotômicos e não contínuos que podem ser em níveis baixos, médios ou altos (DEMEROUTI et al., 2001).

A Síndrome de *Burnout* é caracterizada por três dimensões: (1) sentimentos de esgotamento ou exaustão de energia; (2) aumento da distância mental do trabalho, ou sentimentos de negativismo, despersonalização ou cinismo relacionados ao trabalho; e (3) redução da eficácia profissional (ARNOLD, 2017; CHIRICO, 2017; OMS, 2019; SHIROM; MELAMED, 2006). É considerada uma consequência do estresse ocupacional de longo prazo associado a resultados negativos de saúde em nível individual e organizacional, incluindo problemas de saúde mental como ansiedade e depressão e problemas organizacionais, tais como baixa satisfação no trabalho, desempenho e comprometimento organizacional, e altas taxas de absenteísmo, rotatividade e comportamentos desadaptativos (CHIRICO, 2017; CHIRICO et al., 2020; SMITH et al., 2018). Esta é a razão pela qual é válido que as organizações mapeiem as demandas de trabalho e verificar quais delas podem ser modificadas tendo em vista melhores condições de trabalho e a prevenção do *Burnout* (ÂNGELO; CHAMBEL, 2015).

Em 2022 a Síndrome de *Burnout* foi incluída na 11ª versão da Classificação Internacional de Doenças, como uma doença relacionada ao trabalho, como uma doença ocupacional (OMS, 2022).

2.2.3 Modelos de gerenciamento do estresse

A crescente consciência do impactos organizacionais ocasionados pelo estresse dos trabalhadores, em conjunto com o desejo de nutrir seu bem-estar, impulsionam a aceitação das intervenções de gerenciamento de estresse baseadas no trabalho (BARTLETT et al., 2019). No âmbito científico, existem várias abordagens diferentes para modelar o desenvolvimento do estresse e da tensão na pesquisa sobre estresse (DICKE et al., 2018).

Uma perspectiva pela qual os estressores podem ser estudados é a perspectiva de evento-percepção, apresentada por Spielberger (1966). Nela, o autor se concentra tanto

nos eventos estressores quanto nas diferenças individuais. Ele sugeriu que certos eventos são estressantes se forem considerados como ameaças ao *eu* físico ou ao *eu* fenomenológico, as quais ele chamou de ameaças físicas e ameaças de ego, respectivamente. Embora indivíduos com personalidades diferentes respondessem de forma um tanto uniforme às ameaças físicas, as respostas das pessoas às ameaças de ego estavam relacionadas a traços de personalidade, em particular ao estado de ansiedade. Desta forma, não é o estímulo nem a avaliação que é importante, mas sim a sua interação particular. Os resultados da pesquisa de Spielberger (1966) evidenciam que embora certos eventos sejam vistos como estressantes, os indivíduos diferem em seu grau de reatividade.

As diferentes perspectivas com as quais as pessoas reagem aos eventos estressores e a interação com os fatores de personalidade indicam que o estresse pode ser percebido como algo positivo ou negativo. Esta distinção entre estresse positivo e negativo bem como sua relação com o ambiente de trabalho foi proposta de forma pioneira por (LEVI, 1971). Isto fez com que Selye (1974) reconsiderasse suas conclusões e reconhecesse que, além das respostas biológicas aos fatores estressores, a avaliação psicológica da pessoa exerce importante influência no mecanismo de regulação orgânica. O autor também difundiu a proposta de Levi (1971) de que o estresse não está relacionado apenas com aspectos negativos. Ele chamou o estresse positivo de “eustresse”, em oposição a “distresse”, e denota a resposta positiva frente a um fator de estresse, a qual é dependente do atual sentimento de controle de cada um, as propriedades desejáveis, da localização e da duração do estressor (SELYE, 1976).

Recentemente, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) reafirmou que o estresse pode estar relacionado a uma condição negativa ou positiva, que responda a um fator estressante e que pode ter um impacto na saúde mental ou física e no bem-estar das pessoas (OIT, 2016). Sob tal perspectiva, a relação entre demanda e estresse recebe influência da percepção do indivíduo.

No contexto do estresse no trabalho, os estressores foram conceituados em duas teorias principais: (1) a Teoria do Controle-Demanda proposta por Karasek em 1979 e seus derivados Teoria da Conservação de Recursos (HOBFOLL, 1989) e Modelo Demanda-Recursos de Trabalho (DEMEROUTI et al., 2001), e (2) a Modelo de Desequilíbrio Esforço-Recompensa apresentado por Siegrist (1996).

No entanto, a abordagem transacional do estresse também continua sendo utilizada como base teórica para a compreensão e interpretação de eventos estressores pelos sujeitos em estudos recentes (CHITRA; KARUNANIDHI, 2018; DICKE et al.,

2018; HERSHCOVIS et al., 2018; JOHNSTON et al., 2016; MATTHEWS; RITTER, 2019; SPRIGG et al., 2019).

O foco do Modelo de Desequilíbrio Esforço-Recompensa (ERI – Effort-Reward Imbalance) está na reciprocidade da troca na vida ocupacional, onde as condições de alto custo e baixo ganho são consideradas particularmente estressantes. Variáveis que medem baixa recompensa, em termos de baixo controle de status (por exemplo, falta de perspectivas de promoção, insegurança no emprego) em associação com alto esforço extrínseco (por exemplo, pressão no trabalho) ou intrínseco (por exemplo padrão de enfrentamento pessoal e alta necessidade de controle), preveem efeitos adversos na saúde (SIEGRIST, 1996) e determinam o grau de estresse experimentado (JOHNSTON et al., 2016).

O modelo teórico apresentado por Robert Karasek (1979) e aprimorado nas décadas seguintes volta-se para aspectos ambientais e considera as situações de alta demanda (carga de trabalho e intensidade) e baixo controle (não tem autonomia ou poder de decisão sob as tarefas de trabalho) a base para condições estressantes. Seu modelo é conhecido como Modelo Demanda-Controle de Trabalho (JC-D) (BOSTOCK et al., 2019; KARASEK, 1979).

A principal premissa desse modelo é a de que reações adversas à saúde acontecem, pois, a exposição simultânea de trabalhadores a elevadas demandas psicológicas e escassa amplitude de tomar decisões sobre seu processo de trabalho, ocasionam desgaste psicológico. Esta situação é ainda mais agravada em trabalhos de alta exigência (*job strain*) (KARASEK, 1979; KARASEK; THEORELL, 1990). A segunda premissa do modelo é a de que o estresse pode ter um “efeito positivo”, quando culmina em comportamentos ativos como motivação, novas aprendizagens e um padrão de enfrentamento positivo quando em condições de altas demandas e possibilidade de controlar seu trabalho, o que chamou de trabalhos ativos. Ao contrário, a escassez de demandas e de controle conduzem a um estado de desmotivação, diminuição da aprendizagem e perda de habilidades previamente adquiridas, nestes casos, trabalhos passivos (KARASEK, 1979; KARASEK; THEORELL, 1990). Neste modelo, a percepção de domínio/controle do trabalho tem papel moderador entre a relação demandas de trabalho e efeitos positivos ou negativos no comportamento organizacional.

O modelo de Karasek (1979) inspirou estudos nas décadas que seguiram, dentre eles o estudo de Johnson, Hall e Theorell (1989), que incluiu uma terceira dimensão ao modelo, o apoio social de colegas e chefes no trabalho. Estudos recentes que apresentam

novas perspectivas sobre este modelo podem ser encontrados em: Johnston et al. (2016), Cendales-Ayala et al. (2017) e Sprigg et al., (2019) os quais comprovam que a percepção de que pode contar com o apoio de colegas e, principalmente com o apoio do supervisor é um indicativo de bem-estar.

Lazarus e Folkman (1984) avançam nos estudos sobre estresse e propuseram um modelo interacionista, também conhecido como Modelo Homeostático e Transacional do Estresse, o qual considera a interação da pessoa, grupo ou ambiente como fundamental para o processo de estresse, assumindo que há uma etapa biológica e uma etapa em que funções cognitivas, emocionais e comportamentais influenciam na intensidade com que as alterações orgânicas ligadas ao estresse acontecem (LAZARUS; FOLKMAN, 1984).

No modelo transacional o estresse pode ser qualquer estímulo que demande do ambiente externo ou interno e que taxee ou exceda as fontes de adaptação de um indivíduo ou sistema social (LAZARUS; FOLKMAN, 1984). Portanto, observam como uma interação particular entre características situacionais (ambiente) e pessoais, na qual a pessoa considera que seu ambiente esteja exigindo ou excedendo os seus recursos e colocando seu bem-estar em perigo (HERSHCOVIS et al., 2018; HOBFOLL, 1989). Os autores do modelo sugerem que as pessoas passam por um processo de avaliação em duas etapas: (1) Avaliação primária: o foco das pessoas está em verificar se o evento em questão (demanda) é uma ameaça pessoal, ou seja, algo que é relevante para seus objetivos e que teria consequências negativas para elas; (2) caso seja considerada uma ameaça, a segunda etapa inicia com a avaliação pessoal sobre sua capacidade de lidar com ela. Se uma pessoa percebe que é capaz de lidar com a ameaça, a ameaça é efetivamente neutralizada e não se esperam efeitos nocivos. Por outro lado, se uma pessoa percebe que é incapaz de lidar com a ameaça, então o bem-estar psicológico será afetado negativamente (JOHNSTON et al., 2016; LAZARUS; FOLKMAN, 1984; MATTHEWS; RITTER, 2019).

Este modelo, no entanto, recebeu críticas por focar-se na avaliação do próprio sujeito em detrimento das contingências ambientais, assim, mesmo o que eles chamam de fatores ambientais, nada mais é do que a percepção do indivíduo (DOHRENWEND et al., 1984; HOBFOLL, 1989). Ou seja, afirmam implicitamente que o estresse é uma percepção individual e, portanto estão pautados na avaliação do sujeito, porque, por definição, é preciso esperar até que um evento ocorra para reconhecê-lo como estressante, o que torna este modelo limitado (HOBFOLL et al., 2018).

Ao apresentar críticas aos modelos avaliativos, Hobfoll (1989) propõe sua Teoria da Conservação de Recursos, a qual é apresentada em profundidade neste estudo. Ele examina e descreve a natureza do estresse psicológico e suas próprias consequências. Esta teoria, assim como o Modelo JD-R que a sucede são derivados do Modelo JD-C, e acabam por ampliar sua aplicabilidade e flexibilidade, uma vez que neste caso tanto o controle do trabalho quanto o apoio social são considerados recursos, dentre outros que podem ser incluídos no modelo (DICKE et al., 2018; HOBFOLL, 1989; RICHARDSON, 2017). Estas características fizeram com que este modelo fornecesse uma excelente estrutura para explicar o bem-estar ocupacional e aumentou sua popularidade entre os pesquisadores da área (DICKE et al., 2018).

A teoria COR enfatiza a natureza objetivamente estressante dos eventos (HOBFOLL et al., 2018). Para este autor o estresse ocorre em circunstâncias que representam uma ameaça de perda ou a perda real das fontes necessárias para sustentar o indivíduo-na-família-na-organização-social, conhecidas em seu modelo como recursos (HOBFOLL; FORD, 2007). A teoria COR se tornou um importante sistema explicativo para a compreensão de *Burnout* no local de trabalho. No *Burnout*, os recursos são lentamente esgotados e resultam em exaustão, alienação e sofrimento psicológico (HOBFOLL; FORD, 2007). Entretanto, a partir das caravanas de recursos, espirais de ganho e manutenção dos recursos (conceitos definidos na sessão 2.3), também é possível utiliza-la na compreensão do bem-estar e dos recursos que estão envolvidos para sua promoção.

Em contraste com as teorias de estresse que enfatizam a avaliação subjetiva, como a de Lazarus e Folkman (1984), a teoria COR afirma que os recursos que são valorizados centralmente para os seres humanos são, em grande parte, universais e incluem fatores como conexão social, família, saúde, bem-estar, paz e autopreservação. Para Doane, Schumm e Hobfoll (2012), é comum que as pessoas de determinados grupos culturais procurem criar contextos dentro dos quais estes recursos possam ser protegidos, sustentados e construídos. Os sistemas sociais são geralmente estruturados para fazer o mesmo. Assim, pouca ou nenhuma avaliação é necessária para determinar se esses recursos são susceptíveis de serem valorizados (DOANE; SCHUMM; HOBFOLL, 2012).

Baseados no modelo JD-C e nos princípios da Teoria COR, (DEMEROUTI et al., 2001) apresentam o modelo de JD-R. De acordo com este modelo, a tensão de trabalho se desenvolve com maior demanda de trabalho e menos recursos, independentemente da ocupação. Este modelo sugere que recursos do local de trabalho (recursos disponíveis no

ambiente de trabalho) e recursos pessoais (recursos que estão ligados à resiliência e senso de sua capacidade de controlar uma situação) poderiam ser usados para entender os processos subjacentes à tensão do trabalho (BAKKER; DEMEROUTI, 2007; DURAN; BISHOPP; WOODHAMS, 2019).

O Modelo JD-R permite a incorporação simultânea de processos positivos e negativos que afetam diretamente o bem-estar ocupacional, ele pode atender a vários tipos de demandas e recursos do trabalho (incluindo recursos pessoais) e pode ser aplicado a uma ampla variedade de ambientes de trabalho ocupacional (DICKE et al., 2018). São os princípios da teoria COR que norteiam a compreensão do bem-estar e da sua relação com os recursos e demandas de trabalho adotada neste estudo, a qual prevê que o estado de bem-estar se situa em um ponto de equilíbrio entre as demandas percebidas por um sujeito e os recursos aos quais ele dispõe para responder a tais demandas. Sendo que o desequilíbrio faz este continuum movimentar-se. Nesta dinâmica em busca de equilíbrio é possível perceber os princípios propostos por Hobfoll (1989) na busca por angariar e manter recursos e nos processos de ganho e perda de recursos, bem como os impactos que estas ganhas e perdas causam no estado de bem-estar.

Na próxima seção a Teoria da Conservação de Recursos (COR) será apresentada em profundidade. A partir de seus pressupostos avança-se na análise dos estudos sobre a saúde ocupacional de profissionais de urgência e emergência, mais especificamente os bombeiros. Neste caso, interessa-nos particularmente a dinâmica deste fluxo quando são postos recursos como capital psicológico e oportunidades de aprender frente a condições de risco frequente (demandas), como as enfrentadas por eles.

2.3 TEORIA DA CONSERVAÇÃO DE RECURSOS

A Teoria da Conservação de Recursos, é tanto uma teoria motivacional quanto uma teoria do estresse de base ampla, que destaca o poder dos recursos na previsão da experiência de estresse e resiliência, através da interface, muitas vezes complexa, de ganhos e perdas dos recursos (DOANE; SCHUMM; HOBFOLL, 2012; FREEDY; HOBFOLL, 1994; HOBFOLL, 2001). Uma das teorias mais influentes para explicar o stress e o bem-estar dos seres humanos, pois permite descrever como indivíduos e organizações podem ser afetados por circunstâncias estressantes, como reagem a estes estressores, quais são estas circunstâncias estressantes, como indivíduos e organizações

agem para obter e proteger seus recursos frente a tais circunstâncias e como isto influencia seu bem-estar (TEN BRUMMELHUIS; BAKKER, 2012; WESTMAN et al., 2004).

Esta teoria foi proposta pelo Dr. Stevan E. Hobfoll (1989) como uma teoria integradora sobre o estresse, que considera tanto o contexto quanto os processos internos com medidas relativamente equiparadas (HOBFOLL, 2001), ou seja, como uma alternativa capaz de fazer a ponte entre os pontos de vista ambiental e cognitivo (HOBFOLL, 1989). Ao propor esta teoria, o autor busca considerar como estratégia comportamental adotada pelos indivíduos, a de criar e manter características pessoais e circunstâncias sociais que aumentarão a probabilidade de receber, ampliar e evitar a perda destas e outras características e circunstâncias, valorizadas pelos respectivos indivíduos. À estas características ele dá o nome de recursos (HOBFOLL, 1989; HOBFOLL; FORD, 2007). Ao elucidar os comportamentos do indivíduo quando confrontado com estresse e quando não confrontado, o autor diferencia seu modelo dos seus predecessores (HOBFOLL, 1989).

Por meio da COR, é possível traçar um eixo chave que determina o comportamento das pessoas com base na necessidade evolutiva de adquirir e conservar seus recursos para a sobrevivência, o que é central para a genética comportamental humana, uma vez que assim como outros animais, os seres humanos precisariam adquirir e conservar forças pessoais e vínculos sociais (HOBFOLL, 2012; HOBFOLL et al., 2018). Dessa forma, essa teoria ampliou a compreensão da economia psicológica de recursos, delineando suas prováveis origens evolutivas, bases emocionais da perda e do ganho de recursos e as implicações para a motivação humana e, mais especificamente, para enfatizar as reações diante de eventos de vida (DOANE; SCHUMM; HOBFOLL, 2012).

Nos últimos 30 anos ela tem sido uma das teorias mais citadas em psicologia e comportamento organizacional e amplamente adotada em áreas do espectro do estresse, desde o *Burnout* até o estresse traumático (HOBFOLL et al., 2018). Ela permite aos seus usuários compreender como os indivíduos lidam com maior estresse e trauma (HOBFOLL et al., 2016) e sugere que situações estressantes podem ser atenuadas quando o indivíduo percebe que possui os recursos necessários para lidar com um fator de estresse (CRAIN et al., 2014). Surge como uma alternativa mais diretamente testável, abrangente e parcimoniosa de estudar o estresse do que as abordagens anteriores (HOBFOLL, 1989).

A teoria propõe que o estresse emana da dificuldade de alcançar os objetivos comuns para os quais os membros de uma cultura se esforçam em realizar. A este respeito,

o estresse é, em grande parte, determinado culturalmente porque a maioria das principais exigências colocadas às pessoas têm um contexto social partilhado e a cultura é um fenômeno social (HOBFOLL; FORD, 2007). Assim, o estresse emana da dificuldade de alcançar os objetivos comuns para os quais os membros de uma cultura se esforçam em obter (HOBFOLL; FORD, 2007).

Então, embora tenha havido percepções de que o foco da teoria esteja na perspectiva do indivíduo e no impacto do ganho e perda de recursos no bem-estar do indivíduo (SMITH, 2013), fica claro no posicionamento de seus autores que, na COR, o estresse não é apenas o produto da avaliação individual dos eventos, mas sim que ele tem bases ambientais, sociais e culturais centrais em termos de exigências das pessoas para adquirir e proteger as circunstâncias que garantem seu bem-estar e distanciar-se do que o ameaça (HOBFOLL et al., 2016; HOBFOLL; FORD, 2007).

A COR não ignora as avaliações dos indivíduos acerca do evento presenciado e seus estados internos, mas propõe que estas avaliações têm um componente objetivo central, um componente social secundário que é comum aos indivíduos de uma cultura, um componente social que é interpretado pelo grupo social imediato e, finalmente, um componente pessoal (HOBFOLL, 2001). Assim, apesar da importância do indivíduo e de suas avaliações a respeito dos eventos de vida, os autores e estudiosos desta teoria acreditam que o meio ambiente, o mundo social e os fatores socioeconômicos são fundamentais (DOANE; SCHUMM; HOBFOLL, 2012).

A proposta é considerar o indivíduo, enquanto membro de uma família e pertencente a uma tribo – sendo esta entendida como um conjunto socialmente complexo de pessoas agrupadas além do nível familiar e inclui grupos informais de amigos, colegas, organizações e comunidades – o qual carrega componentes sociais e biológicos que vinculam os seres humanos (HOBFOLL, 2001). Para a compreensão do estresse, os recursos individuais são tão importantes quanto o contexto, o mundo social e os fatores socioeconômicos (DOANE; SCHUMM; HOBFOLL, 2012). Desta maneira, pelo menos as principais condições estressantes são os elementos objetivos de um evento da vida ou de uma série de eventos consecutivos que são compartilhados dentro de uma cultura e têm um nível de impacto comum (HOBFOLL et al., 2018).

A COR enfatiza os grandes desafios ambientais enfrentados pelas pessoas e o que as faz atuar para acumular e sustentar recursos (DOANE; SCHUMM; HOBFOLL, 2012), da mesma forma que visa explicar o sofrimento das pessoas após uma situação de alto risco, não como uma resposta individualizada baseada apenas nas características do

indivíduo, mas como uma que ocorre devido às ameaças aos recursos compartilhados em uma comunidade (HOBFOLL; FORD, 2007). O estresse, portanto, ocorre quando os indivíduos percebem uma ameaça de perda de recursos, sofrem a perda real de recursos ou quando não conseguem ganhar recursos após terem investido seus recursos em determinada situação (DAVIDSON et al., 2010).

O comportamento dos indivíduos quando confrontados com o estresse é o de se empenhar para minimizar a perda líquida de seus recursos investindo em outros recursos e, na ausência de estresse os indivíduos se esforçam para desenvolver recursos excedentes, que lhes promova bem-estar positivo (DAVIDSON et al., 2010; HOBFOLL, 1989).

O modelo proposto por Hobfoll (1989) está, portanto, pautado na premissa básica de que as pessoas tentam obter, reter e proteger os seus recursos e que o estresse ocorre quando percebem o risco de reduzir, ou mesmo perder, tais recursos (HOBFOLL, 2001; TEN BRUMMELHUIS; BAKKER, 2012). Logo, as pessoas operam para adquirir recursos que não possuem, preservar os recursos que possuem, proteger seus recursos quando eles estão ameaçados e cultivar recursos, agindo de forma que o uso de seus recursos possa ser otimizado (HOBFOLL; FORD, 2007). Quando seu comportamento resulta, então, em ganho ou manutenção dos seus recursos o comportamento de lidar com o estresse psicológico reduz efetivamente (FREEDY; HOBFOLL, 1994). Os recursos são, portanto, para Hobfoll (1989), a única unidade necessária para compreender o estresse, cuja origem se dá na ameaça ou perda efetiva, ou na falta de ganho de recursos acumuladamente.

Neste sentido, quando os indivíduos vislumbram possibilidades de obter, reter, fomentar e proteger os recursos que valorizam a partir da realização de determinada tarefa ou superação de determinada demanda, eles sentem-se motivados a fazê-lo. Este é o motivo pelo qual, alguns autores consideram que a teoria COR vai além de ser uma teoria do estresse para ser considerada, também, uma teoria motivacional (HALBESLEBEN; HARVEY; BOLINO, 2009; WESTMAN et al., 2004).

A COR desenvolveu uma maior compreensão e ênfase tanto na interrelação entre os recursos quanto na forma como ambientes e contextos criam terreno fértil ou estéril para a criação, manutenção e limitação de recursos (HOBFOLL et al., 2018). Será através da experiência e da aprendizagem pessoal que as pessoas passam a reconhecer o que precisam para afirmar a aquisição e a propriedade do que é importante direta, indireta e

simbolicamente para o sucesso dentro de sua cultura e para pura sobrevivência (HOBFOLL; FORD, 2007).

Os recursos desempenham um papel central nesta teoria (TEN BRUMMELHUIS; BAKKER, 2012), então, para evoluir na apresentação do modelo proposto por ela, é preciso aprofundar o conhecimento sobre o conceito de recursos, suas categorias e o processo dinâmico pelo qual exercem influência no bem-estar dos sujeitos. Isto envolverá, também, a apresentação e compreensão dos princípios e corolários da COR. A isto estão dedicadas as próximas seções.

2.3.1 Os Recursos na COR

De acordo com a teoria, os recursos são tudo aquilo que as pessoas valorizam e, portanto, esforçam-se para obter, reter e proteger (HAKANEN; PERHONIEMI; TOPPINEN-TANNER, 2008; HALBESLEBEN, 2009; HOBFOLL, 1989). São propriedades do meio ambiente que têm valor instrumental e simbólico para as pessoas, pois ajudam a definir quem elas são e quais servirão às suas estratégias para enfrentar as demandas que se apresentam diariamente em sua vida pessoal, social e profissional (HOBFOLL, 1989).

Quatro métodos diferentes foram considerados por Hobfoll (1989) para classificar estes recursos (HOBFOLL; FORD, 2007). Dentre os métodos, o mais amplamente difundido nos estudos (CRAIN et al., 2014; DAVIDSON et al., 2010; HAKANEN; PERHONIEMI; TOPPINEN-TANNER, 2008; HOBFOLL et al., 2016; HOBFOLL; FORD, 2007; KÖNIG et al., 2010; PAEK et al., 2015; TEN BRUMMELHUIS; BAKKER, 2012; VANDER ELST et al., 2014) divide os recursos a partir de diferenças significativas, resultando em 4 categorias de recursos: objetos, características pessoais, condições e energias, as quais são valorizados pelos indivíduos ou servem como um meio para obtenção ou reforço destes objetos, características pessoais, condições ou energias (HOBFOLL, 1989). O Quadro 7 apresenta a definição de cada categoria.

Quadro 7 - Categorização dos tipos de recursos

(Continua)

Recursos Pessoais	As características pessoais são recursos na medida em que geralmente ajudam a resistir ao stress. Elas resultam da orientação ao mundo e incluem tanto habilidades como características aprendidas, tais como competências sociais, autoeficácia, autoestima, otimismo, realização de objetivos e senso de domínio.
-------------------	---

(Continuação)

Recursos-Condições	As condições são recursos almeçados na medida em que ajudam a obter outras condições valorizadas ou são eles próprios objetivos que as pessoas valorizam. Alguns exemplos de recursos condicionantes são o casamento, posse, valorização do papel de trabalho, senioridade, sistemas de apoio. Estes recursos são importantes porque estabelecem as bases estruturais para o acesso a outros recursos, os papéis inerentes ao fato de estar sujeito a determinadas condições (por exemplo: pai, gestor, mentor), são importantes para a compreensão da capacidade de resistência ao estresse.
Recursos-Objeto	Os recursos objeto são valorizados por causa de algum aspecto de sua natureza física ou por terem adquirido valores de status secundários com base em sua raridade e despesa, tais como transporte, abrigo, casa, alimentos, livros, computadores e outros bens materiais. Estes recursos são importantes pois estão ligados ao status socioeconômico, indicado como sendo um fator importante na resistência ao estresse.
Recursos-Energia	As energias incluem recursos como o tempo, o conhecimento e o dinheiro. Elas não possuem valor intrínseco, mas adquirem valor com a sua capacidade de serem trocadas ou utilizadas numa tentativa de aquisição de outros recursos das três categorias anteriores

Fonte: Hobfoll; Ford, (2007); Wayne et al. (2007); Davidson et al. (2010); Ten Brummelhuis; Bakker (2012); Crain et al. (2014); Jiang; Probst (2014).

O segundo método de classificação dos recursos faz referência aos tipos interno e externo ou, respectivamente, recursos pessoais e recursos de contexto (HOBFOLL; FORD, 2007; TEN BRUMMELHUIS; BAKKER, 2012). Os recursos internos são aqueles possuídos pelo *Self* ou que estão dentro do domínio do *Self*. Isto inclui recursos como otimismo, autoestima e um senso de domínio. Os recursos externos são aqueles recursos que não são fornecidos pelo indivíduo, mas que são externos a ele. Estes incluem recursos como apoio social, emprego e status econômico (HOBFOLL; FORD, 2007). Este é o método de classificação dos recursos adotado neste estudo.

O terceiro método de classificação organiza os recursos hierarquicamente, do mais básico ou primário ao mais abstrato ou terciário, conforme sua proximidade com a sobrevivência (HOBFOLL et al., 2016; HOBFOLL; FORD, 2007). Os recursos primários são os que estão diretamente relacionados à sobrevivência e à saúde, tais como alimentação, abrigo, segurança e vestuário (HOBFOLL et al., 2016; HOBFOLL; FORD, 2007). Os recursos secundários são aqueles que contribuem indiretamente para os recursos primários, facilitando o acesso a eles. Estes recursos secundários incluem apoio social, casamento e otimismo, trabalho, família e outras entidades concretas e abstratas que fazem parte da teia cultural que todas as culturas criam para apoiar os recursos primários (HOBFOLL et al., 2016; HOBFOLL; FORD, 2007; WESTMAN et al., 2004). São necessários recursos secundários para preservar estes recursos primários (WESTMAN et al., 2004). Por fim, os recursos terciários são construídos social ou culturalmente e incluem status social, dinheiro, crédito. Eles estão simbolicamente

relacionados aos recursos primários e secundários. A medida que os recursos se distanciam mais da sobrevivência básica, sua importância relativa pode variar entre culturas (HOBFOLL et al., 2016; HOBFOLL; FORD, 2007).

O quarto método de classificação dos recursos os divide entre: instrumental – algo que serve ou age como um instrumento ou meio de obter um recurso, por exemplo, dinheiro ou abrigo; social – recursos baseados em vínculos com famílias e grupos sociais, por exemplo, apoio social ou status; e psicológico – relacionados a estados mentais e emoções, por exemplo, autoestima ou senso de autonomia (HOBFOLL, 1989).

Além destas, há ainda outras três dimensões apresentadas por Ten Brummelhuis e Bakker (2012) para diferenciar os recursos. A primeira delas diz respeito a amplitude da transitoriedade dos recursos. Em um extremo estão os recursos voláteis. Esses recursos são fugazes porque, uma vez utilizados, não podem ser utilizados para outros fins (por exemplo, tempo ou energia física) ou são temporais, tais como humor ou atenção, que refletem estados psicológicos que vêm e vão. No outro extremo estão os recursos estruturais. Estes são mais duradouros e podem ser usados mais de uma vez e durar mais tempo, tais como casa ou capital social.

Ten Brummelhuis e Bakker (2012) também retomam o conceito de *recursos-chave*, os quais são recursos de gestão que facilitam a seleção, alteração e implementação de outros recursos. Representam vários traços de personalidade que permitem um estilo mais ativo e eficiente de enfrentamento, tais como o otimismo, a intensidade da busca por objetivos, o poder social e o status que facilitam a mobilização de outros recursos e tornam mais eficaz o uso de outros recursos. Este conceito contribui para a compreensão de como cada pessoa lida com os estressores e como os outros recursos são utilizados. Por exemplo, sujeitos com autoestima mais elevada tem maior probabilidade de iniciar uma tarefa difícil e de buscar apoio na realização de suas atividades (TEN BRUMMELHUIS; BAKKER, 2012).

Com base na Teoria dos Sistemas Ecológicos de Bronfenbrenner, Ten Brummelhuis e Bakker (2012) acrescentam mais uma categoria: macrorrecursos. Os macrorrecursos referem-se a características do sistema econômico, social e cultural maior em que uma pessoa está inserida. Eles determinam até que ponto os indivíduos precisam recorrer a recursos que estão mais diretamente ao seu alcance e até que ponto outros recursos podem ser utilizados eficazmente.

Além das possíveis formas de classificar os recursos, a teoria COR identifica os recursos cuja perda é suscetível de resultar em estresse. Como existe uma base comum de

sobrevivência humana, a maioria desses recursos é valorizada entre culturas, enquanto outros são mais determinados culturalmente ou familiarmente (HOBFOLL; FORD, 2007). De fato, os recursos não são determinados individualmente, mas eles são produtos transculturais e de qualquer cultura (HOBFOLL, 2001).

Uma lista com 74 recursos foi apresentada como resultado de um estudo realizado com mais de 50 grupos diferentes, compostos por estudantes, psicólogos e membros da comunidade e sociedade civil, na qual recursos eram elencados e excluídos pelos participantes conforme eram ou não valorizados por eles, até que a saturação fosse obtida. Estes recursos representam um conjunto compreensivo que aparenta ter validade em muitos contextos ocidentais (HOBFOLL, 2001). Eles estão disponíveis para apreciação no Quadro 8.

Quadro 8 - Recursos da COR

Transporte Pessoal (carro, caminhão, etc.);	Alimentação adequada;	Crédito financeiro adequado;
Sentir que é uma pessoa de sucesso;	Casa maior do que preciso*;	Sentir-se independente;
Tempo adequado de sono;	Senso de humor;	Camaradagem/
Bom casamento;	Emprego estável;	companheirismo;
Roupas adequadas;	Intimidade com cônjuge ou parceiro(a);	Ativos financeiros (ações, propriedades, etc.);
Sentir-se valioso para os outros;	Mobilha de casa adequada;	Saber os rumos da própria vida;
Estabilidade Familiar	Sentir que tem o controle sobre sua vida;	Receber carinho de outras pessoas;
Tempo livre;	Papel de líder;	Estabilidade Financeira;
Ter mais roupas do que precisa*;	Boa habilidade de comunicação;	Sentir que a sua vida tem sentido/propósito;
Sentir orgulho de si mesmo;	Fornecer o essencial para os filhos;	Sentimento positivo sobre si mesmo;
Intimidade com um ou mais membros da família;	Sentir que sua vida é pacífica;	Pessoas com as quais posso aprender;
Tempo para trabalhar;	Reconhecer suas próprias realizações;	Dinheiro para transporte;
Sentir que está atingindo seus objetivos;	Habilidade de organizar tarefas;	Ajuda com as atividades de trabalho;
Bom relacionamento com os filhos;	Extras para os filhos;	Seguro médico/ plano de saúde;
Tempo para estar com pessoas amadas;	Senso de comprometimento;	Envolvimento com igrejas, sinagogas, etc.
Ferramentas necessárias para trabalhar;	Intimidade com pelo menos um amigo;	Segurança financeira para aposentadoria;
Esperança;	Dinheiro para extras;	Ajuda com as tarefas de casa;
Saúde dos filhos;	Autodisciplina;	Lealdade dos amigos;
Energia/ resistência	Compreensão de meu gestor/ subordinados;	Dinheiro para promoção ou autoaperfeiçoamento (educação, abertura de empresa);
Eletrodomésticos necessários;	Poupança para emergências;	Apoio no cuidado dos filhos;
Sentir que o sucesso futuro depende de si;	Motivação para ter as coisas feitas;	Envolvimento em organizações com outros que tenham interesses similares;
Rotina positivamente desafiadora;	Saúde do cônjuge/parceiro;	Ajuda financeira em caso de necessidade;
Saúde pessoal;	Apoio dos colegas de trabalho;	
Moradia que atenda as minhas necessidades;	Renda adequada	
Senso de otimismo;	Sentir que sabe quem é (autoconhecimento);	
Status/senioridade no trabalho;	Avanços na educação ou formação profissional;	

Nota: sobre os recursos identificados com *: embora sejam recursos de luxo, os grupos admitiram repetidamente investir mais nestes dois recursos de luxo do que em outros recursos que eles consideraram mais importantes.

Fonte: Adaptado de (HOBFOLL, 1989, 2001)

A análise dos recursos elencados no Quadro 8 permite observar que eles estão presentes em diferentes domínios da vida das pessoas: social e pessoal, trabalho e família. Há situações que demandam a ação de múltiplos recursos, nas quais um recurso pode ser substituído por outro e pode ainda responder às demandas nas quais outro recurso não responderia (FREEDY; HOBFOLL, 1994). Os recursos de um domínio podem influenciar o desempenho em outros domínios, positiva ou negativamente, é o que ilustram estudos que abordam a COR para estudar as relações entre trabalho-família (CRAIN et al., 2014; EDDLESTON; SIEGER; BERNHARD, 2019; HALBESLEBEN, 2009; TEN BRUMMELHUIS; BAKKER, 2012; WAYNE et al., 2007). Recursos baixos e altas demandas em um domínio são suscetíveis de piorar os resultados no outro domínio, enquanto que demandas contextuais baixas e muitos recursos contextuais facilitam os resultados no outro domínio (EDDLESTON; SIEGER; BERNHARD, 2019; TEN BRUMMELHUIS; BAKKER, 2012).

Os recursos têm valor instrumental e simbólico para as pessoas, pois ajudam a definir quem elas são. Medir o quanto recursos específicos são valorizados pelos indivíduos ou grupos específicos de indivíduos pode fornecer informações sobre seu potencial de resistência ao estresse e ao delinear o processo pelo qual os recursos operam, um conjunto específico de comportamentos e cognições podem ser observados com a finalidade de apoiar, clarificar ou não confirmar o modelo (HOBFOLL, 1989).

O foco da COR está em evidenciar os desafios ambientais, na maioria objetivos, que as pessoas enfrentam e os comportamentos que adotam para acumular ou sustentar seus recursos (DOANE; SCHUMM; HOBFOLL, 2012). Com sua ênfase na manutenção, fomento e proteção de recursos a teoria também tem implicações para a compreensão do impacto de eventos severamente estressantes ou traumáticos (HOBFOLL, 2001). Para compreender o comportamento e consequências diante de circunstâncias estressantes, a COR é baseada em princípios e corolários (HOBFOLL, 2012).

2.3.2 Princípios da COR e as dinâmicas de perdas e ganhos de recursos

Segundo Hobfoll (1989), os indivíduos estão motivados a ganhar recursos e isto os conduz a investir recursos a fim de enriquecer seu estoque de recursos. Isto serve para protegê-los de perdas futuras, bem como contribui para melhorar o seu *status*, amor, posses ou autoestima, dependendo dos objetivos dos indivíduos e da direção do seu investimento. Entendendo a dinâmica deste processo a partir da compreensão dos princípios e corolários da teoria, o modelo de conservação de recursos prevê que quando tal investimento não proporcionar um bom retorno, as pessoas sentirão isso como uma perda. A perda é a perda do ganho esperado ou previsto (HOBFOLL, 1989).

Ao revisar estudos cujo objeto eram eventos estressantes, Hobfoll (1989) observa que a maioria das variáveis pesquisadas nestes estudos eram eventos de perda. As evidências sugerem que o estresse provavelmente só se manifestará quando a perda for evidenciada e, sendo assim, os eventos que refletem a perda são os mais ameaçadores do ponto de vista psicológico. Mudanças, transições e desafios não são, por si só, estressantes. O estresse ocorre em circunstâncias que representam uma ameaça de perda ou perda real dos recursos necessários para sustentar a organização individual - na família, na organização, no âmbito social (HOBFOLL et al., 2016).

Quando a perda de recursos é real, os indivíduos sofrem de estresse real e quando há a ameaça de perda, eles irão sofrer stress antecipado, antes que qualquer perda real de recursos ocorra (CHEN; WESTMAN; EDEN, 2009). Além disso, em termos subjetivos, a perda de recursos para um indivíduo pode ser percebida como uma perda por outros em circunstâncias similares, pois o *ranking* de importância dos recursos é um produto da cultura (HOBFOLL, 2001).

Esta primazia da perda de recursos é o primeiro princípio da COR, o qual prevê que o impacto da perda de recursos é mais significativo para o indivíduo do que o ganho de recursos, neste caso a perda é mais estressante do que a ausência de ganho (JANSSEN; SCHAUFELI; HOUKES, 1999; PAEK et al., 2015). Hobfoll (2001) explica que dada a mesma quantidade de perdas e ganhos, a perda vai ter um impacto significativamente maior e, por isso, é desproporcionalmente mais saliente do que o ganho. Esta tendência é sustentada, inclusive, por processos culturais, já que o vínculo dos indivíduos com sua família e tribos torna a primazia da perda tão importante para o grupo como para o indivíduo. O caráter essencial dos recursos se deve, justamente, pela sua atuação para sustentar o indivíduo em seu contexto e a perda pode representar desajustes perante a comunidade na qual está inserido (HOBFOLL, 2001).

O impacto desproporcional da perda de recursos em comparação com o ganho de recursos é expresso tanto na velocidade como no impacto e no período em que o impacto permanece saliente (DOANE; SCHUMM; HOBFOLL, 2012; HOBFOLL, 2012; HOBFOLL et al., 2018). Assim, além de considerar a magnitude do impacto, a teoria COR também é a única teoria do estresse que inclui um componente de momento. O atributo *momentum* também pode ter uma base evolutiva, pois processos lentos podem não ser tão facilmente percebidos e, portanto, podem produzir danos maiores ou mesmo ameaçadores à sobrevivência no momento em que são identificados (HOBFOLL et al., 2018). Portanto, a perda e a ameaça de perda de recursos são principais na definição do estresse e previsão do sofrimento psicológico do que as características pessoais e o comportamento para lidar com ele (HOBFOLL et al., 2016; HOBFOLL; FORD, 2007).

Embora a perda de recursos seja saliente em relação ao ganho, isto não tira a importância do ganho de recursos, pois ele pode prevenir ou contrabalançar a perda. Porém, numa situação de alto risco, muitos outros fatores podem impedir o ganho de recursos e limitar seu papel na prevenção de ciclos ou espirais de perda. Devido a longa sequência de recursos perdidos em circunstâncias estressantes prolongadas, faz-se necessário um acompanhamento que proteja o indivíduo e o sistema social a longo prazo (HOBFOLL et al., 2016).

O segundo princípio trata do investimento em recursos. De acordo com este princípio, as pessoas investem recursos para se proteger ou se recuperar da perda e para ganhar mais recursos, ou seja, o investimento em recursos pode contrabalançar a perda, proteger contra a ameaça de perda ou contribuir para o ganho de recursos (HOBFOLL, 2001; HOBFOLL; FORD, 2007; WESTMAN et al., 2004).

A primeira forma de investir em recursos é, de fato, utilizar totalmente um recurso que possui para suprir a demanda de determinada situação. O segundo tipo de investimento em recursos envolve arriscar o recurso sem investimento total. Além disso, o investimento em recursos também pode ocorrer através de substituição, quando o sujeito não possui o recurso exato para atender determinada demanda, mas consegue substituí-lo por outro (HOBFOLL; FORD, 2007).

Diante de uma situação de estresse, o indivíduo irá usar destas estratégias de investimento em recursos na tentativa de compensar a perda, quanto mais prolongada for a exposição aos estressores, mais recursos são empregados, criando ciclos de perda. Os ciclos de perda ocorrem de forma complexa e multiplicativa e não apenas de forma aditiva, resultando em rápidas e intensas espirais de perda que, por consequência, deixam

o sujeito vulnerável ao impacto da perda contínua que pode resultar em estresse contínuo e até mesmo na experiência de traumas futuros (DOANE; SCHUMM; HOBFOLL, 2012).

A espiral de perdas reflete um processo pelo qual uma primeira perda em recursos pessoais que é devida a demandas contextuais induz a perdas adicionais porque há menos recursos pessoais disponíveis para lidar efetivamente com as demandas crônicas ou para coletar recursos contextuais. Da mesma forma, recursos contextuais estáveis podem levar a uma espiral de ganho na qual os recursos se acumulam. Os recursos contextuais estruturais permitem evitar ou resolver as demandas contextuais e coletar novos recursos (TEN BRUMMELHUIS; BAKKER, 2012).

Espirais de perda se desenvolvem porque as pessoas não têm os recursos para compensar a perda continuada. Se os recursos forem utilizados para evitar a perda de outros recursos, seria previsto que essa perda levasse a reduções adicionais na probabilidade de possuir reservas de recursos necessárias (HOBFOLL; FORD, 2007).

Então, o investimento precisa ser proativo, ou seja, as pessoas não se engajam em lidar com a reação e sim em agir de forma proativa, o que as ajudará a ganhar recursos e se tornar menos vulneráveis à ameaça de perda futura ou de perda real de recursos. O foco na importância do investimento proativo em recursos cria as implicações para a prevenção do estresse (WESTMAN et al., 2004).

Dentre os mecanismos de investimento de recursos estão (HOBFOLL, 2001):

- a) otimização - considerada a primeira defesa após a perda. Não é necessário adquirir novos recursos, mas os indivíduos selecionam circunstâncias ou oportunidades com outras que otimizem seus recursos remanescentes e, em conjunto, podem ajustá-los para a tarefa. Mesmo indivíduos bem-dotados de recursos provavelmente utilizarão estratégias de otimização porque maximizam a eficiência e a eficácia alterando o campo de operação para um que seja mais vantajoso para o ajuste de recursos às demandas;
- a) compensação - quando o recurso foi muito empobrecido ou é incompatível. Nesta estratégia os indivíduos adquirem recursos adicionais que compensam a perda de ajustamento entre capacidade e demanda. Esta compensação pode ser externa como a busca por suporte social, ou interna, como ir a terapia ou melhorar a autoestima ou habilidades sociais;
- b) *coping* acomodativo - ocorre à medida que os custos do investimento em recursos começam a superar os benefícios. Isso implica rebaixar as metas, reformular os resultados e deixar as velhas batalhas descansarem;

- c) *coping* proativo - o processo de estresse não é circunscrito pela resposta reativa à ameaça ou perda de recursos. Em vez disso, indivíduos e grupos lidam proativamente (1) esforçando-se para adquirir e manter seus reservatórios de recursos, (2) agindo precocemente quando são evidenciados os primeiros sinais de alerta de algum problema impeditivo e (3) posicionando-se por meio da seleção em circunstâncias adequadas a seus recursos ou, de outra forma, coloque eles e sua família ou grupo social em vantagem.

O custo do investimento em recursos vai acelerar à medida que as pessoas vão, a princípio, usar indevidamente os recursos, reter sua utilização para preservar a integridade dos mesmos e terão de permitir um rápido esgotamento de recursos em alguns casos (HOBFOLL; FORD, 2007). Portanto, o segundo princípio da teoria COR também sugere um ponto mais sutil. Especificamente, como as pessoas normalmente têm pouca experiência com os grandes estressores, elas podem não saber como empregar seus recursos nessas circunstâncias especiais (HOBFOLL et al., 2016; HOBFOLL; FORD, 2007). Nestes casos, medidas preventivas como intervenções que preparam e reforçam recursos podem ser usadas, por exemplo, aumentar as habilidades dos funcionários para prepara-los para um ambiente de negócios difícil (HOBFOLL et al., 2018).

O terceiro princípio da teoria COR é paradoxal. Ele afirma que o ganho de recursos aumenta em termos de relevância no contexto de perda de recursos. Ou seja, quando as circunstâncias de perda de recursos são altas, os ganhos de recursos se tornam mais importantes, eles ganham valor (HOBFOLL et al., 2018). O elemento chave deste princípio é que, à medida que as pessoas experimentam a perda de recursos, o significado do ganho - que de outra forma é mínimo - aumenta substancialmente (DOANE; SCHUMM; HOBFOLL, 2012).

O ganho de recursos é uma faceta importante do estresse, mesmo que seja secundária, porque ele é tecido com a perda. A perda pode ser prevenida ou contrabalançada através do ganho de recursos, uma vez que o impacto de perdas iniciais pode ser minimizado se os recursos previamente armazenados forem utilizados. O ganho de recursos também aumenta de significado em face da perda, porque as pessoas fazem um inventário dos seus recursos quando a perda ocorre e, então, decretam ciclos de ganho na sequência da perda, em parte para compensá-la, mas também porque se tornam mais conscientes das perdas futuras e procuram evitá-las (HOBFOLL; FORD, 2007). Assim, mesmo o ganho de recursos que, em outras circunstâncias, pode ser visto como mínimo, pode tornar-se um componente crítico da resiliência no contexto da perda, já que

pequenos ganhos podem gerar esperança, expectativa positiva e servir para reforçar os esforços, por menor que seja, no sentido de um crescimento contínuo (DOANE; SCHUMM; HOBFOLL, 2012).

A construção de um reservatório de recursos é fundamental para limitar o impacto das perdas, prevenir futuros ciclos de perdas e aumentar a resiliência face a perdas futuras (DOANE; SCHUMM; HOBFOLL, 2012; HOBFOLL et al., 2018). A obtenção e retenção de recursos pessoais, sociais e materiais cria nas pessoas, famílias e organizações a sensação de que elas são capazes de enfrentar desafios estressantes (HOBFOLL et al., 2018). No entanto, é fundamental reconhecer que os ganhos são muitas vezes muito difíceis de iniciar e os ciclos de ganhos são particularmente improváveis face às perdas. Iniciar um ciclo de ganhos requer investimento significativo de recursos do indivíduo, da família, da comunidade e de um ecossistema social maior (DOANE; SCHUMM; HOBFOLL, 2012).

Um aspecto importante sobre a obtenção de recursos é que os recursos tendem a gerar uns aos outros, já que se pode possuir um tipo importante de recurso que está ligado a outros, ou pode substituir outros. Por exemplo, quando uma função é exigente, os recursos do trabalho, como o apoio social, estão ligados a recursos pessoais, como a autoeficácia ou o otimismo, ou podem mesmo substituí-los (PAEK et al., 2015). Esta interação entre recursos, na qual um recurso pode conduzir a obtenção de outros é chamada por Hobfoll (2001) de Caravana de Recursos. Estas caravanas pressupõem que os recursos sejam compreendidos a partir de uma perspectiva desenvolvimentista e seguem sua existência em forma de “pacotes” e não isoladamente, tanto para indivíduos como para as organizações (HOBFOLL, 2012; HOBFOLL et al., 2018). Por exemplo, autoestima, otimismo e autoeficácia emergem de condições ambientais e de desenvolvimento comuns e, portanto, são altamente correlacionadas. De fato, como é provável que os recursos pessoais surjam de condições sociais estimulantes ou de apoio, é provável que esses recursos estejam relacionados a ter famílias de apoio e organizações de trabalho de apoio (HOBFOLL et al., 2018).

A falta de recursos também está ligada à falta de outros. Desta forma, embora os recursos individuais como a autoeficácia, senso de controle, apoio social e status social sejam importantes por direito próprio e tenham seu próprio tipo de influência na saúde mental e desempenho funcional, eles raramente são encontrados isoladamente. Pelo contrário, eles correm em caravanas, de tal forma que se atraem uns aos outros e, na verdade, podem desaparecer em conjunto (WESTMAN et al., 2004).

Ao reconhecer que os recursos costumam desenvolver-se e existir de forma agregada, também observa-se que estas caravanas de recursos podem ser encorajadas, desencorajadas ou completamente prevenidas pelas condições ambientais, chamadas de Passagem de Caravanas (HOBFOLL, 2012). Assim, esta ideia de Passagens de Caravanas reconhece que a capacidade dos indivíduos e famílias para construir e manter os seus reservatórios de recursos (ou, alternativamente, não o fazer) é em grande parte uma função de circunstâncias fora do seu controle (DOANE; SCHUMM; HOBFOLL, 2012).

Muitas passagens de caravanas envolvem processos sucessórios ou heranças, dos quais existem três tipos amplos (HOBFOLL et al., 2016): (1) capital cultural, através do qual hábitos e propósitos particulares associados ao status são passados adiante; (2) transferências intervivos, ou benefícios trocados entre indivíduos vivos, dentre eles presentes, patrocínios, investimentos em estudos ou trocas menos tangíveis, tais como facilitar importantes conexões educacionais, sociais ou de negócios; e (3) herança testamentária simples, em que a riqueza de uma pessoa é transferida para outras após a morte.

O quarto princípio desta teoria é que quando seus recursos estão esgotados ou esgotando, os indivíduos entram em um modo defensivo para preservar o *Self* que geralmente é agressivo e pode se tornar irracional (HOBFOLL et al., 2018). É provável que seja uma estratégia evolutiva incorporada de caráter defensivo (ou seja, para conservar recursos) ou exploratório (ou seja, para procurar estratégias alternativas de sobrevivência ou adaptação que, na experiência, não parece adaptável), a qual permite ganhar tempo para se reorganizar, elaborar uma nova estratégia de enfrentamento, esperar por ajuda ou permitir que o evento estressor passe (HOBFOLL et al., 2018).

Dentre as estratégias de enfrentamento frente a perda de recursos estão (HOBFOLL, 1989):

- a) substituição de recursos - empregar outros recursos para compensar a perda líquida. Quando a substituição direta não é possível, pode ser possível a substituição simbólica ou a substituição por meios indiretos. As pessoas avaliam as suas perdas potenciais, determinam o que podem perder gastando outros recursos e analisam a probabilidade de sucesso ou compensação de perdas se optarem por empregar uma determinada estratégia de sobrevivência;
- d) controle de perdas - usadas quando aqueles que não têm recursos tentam empregar os recursos que têm, geralmente produzindo consequências autodestrutivas. Esta estratégia possui um custo elevado e poucas chances de sucesso;

- e) mudando o foco de atenção – reinterpretar a ameaça como um desafio e assim poder concentrar-se no que podem ganhar em vez do que podem perder, à luz de uma situação particular;
- f) reavaliação de recursos – reavaliar o valor dos recursos que estão ameaçados ou que foram perdidos. Este parece ser o curso mais simples para as pessoas, porque em vez de combater o stress ou suportar o stress, as pessoas poderiam simplesmente alterar a sua interpretação dos acontecimentos e das suas consequências. Entretanto, isto sugere que a avaliação dos valores colocados nos recursos internos e externos é mais flexível do que, de fato, pode ser.

A dinâmica deste processo de perda e ganho de recursos é sintetizada no Quadro 9, o qual concentra a síntese dos conceitos-chave da Teoria da Conservação de Recursos com base no referencial teórico exposto neste capítulo.

Quadro 9 - Conceitos-chave da Teoria da Conservação de Recursos

Recursos	São objetos, características pessoais, condições ou energias que são valorizadas pelo indivíduo (recursos primários) ou que servem como um meio para atingir tais características, condições ou energias (recursos secundários).
Espirais de perda	Desenvolvem-se por falta de recursos para compensar as perdas, assim, uma perda inicial induz outras perdas pela falta ou esgotamento de recursos para lidar com a situação.
Espirais de ganho	O ganho de um determinado recurso favorece a aquisição ou acúmulo de outros recursos.
Caravana de Recursos	Recursos desenvolvem-se de forma interligada e interdependente, o ganho de determinados recursos pode ser consequência da posse de outro recurso ou podem servir de impulso para a obtenção de outros recursos. Compreender que os recursos seguem seu curso de forma agrupada favorece a compreensão das espirais de perda e ganho.
Passagem de Caravanas	É o ‘caminho’ que permite que as caravanas de recurso sigam seu fluxo. São as condições ambientais (contexto), culturais, ecológicas e econômicas que favorecem ou limitam o desenvolvimento das caravanas de recursos.

Fonte: Elaborado pela autora (2020).

2.3.3 Aplicação da COR no ambiente organizacional

Há trinta anos, quando a teoria foi formulada, havia grandes dúvidas de que um conjunto de princípios pudesse fazer a ponte entre a psicologia organizacional e a psicologia dos traumas, estando estes praticamente nos extremos opostos do continuum do stress. No entanto, 30 anos de pesquisa provaram claramente o contrário (HOBFOLL et al., 2018).

A primeira referência da teoria COR no contexto organizacional foi feita por Shirom (1989), que propôs incorporar o conceito de *Burnout* na estrutura da teoria e examinar suas implicações teóricas, empíricas e práticas. Em seu estudo ele explica que os indivíduos experimentam *Burnout* quando percebem a perda líquida de recursos valiosos e que não podem ser reabastecidos e, com isso, define *Burnout* como um estado crônico de esgotamento de recursos, expresso através da fadiga e exaustão em resposta às demandas ambientais e organizacionais. Ou seja, ocorre quando o trabalho em curso exige um esgotamento consistente de recursos em um ritmo mais rápido do que aquele do reestabelecimento dos recursos e com o tempo reduz a capacidade de respostas e leva a um aumento da angústia psicológica (FREEDY; HOBFOLL, 1994). Assim, o esgotamento emocional é um estado de empobrecimento de recursos que não permite um maior investimento em recursos e leva a uma maior perda de recursos, resultando numa deterioração do desempenho e das intenções de rotatividade (WESTMAN et al., 2004).

O crescimento do uso da teoria COR no campo do comportamento organizacional é acompanhado por aplicações e testes empíricos que inicialmente concentraram-se no conceito de demandas, recursos e seus correlatos, na aplicabilidade à área de *Burnout* em

geral e ao comportamento organizacional, em particular, explorando efeitos diferenciais das demandas e recursos na superação das relações emaranhadas com os componentes de *Burnout* (WESTMAN et al., 2004). Mais recentemente, observa-se que a pesquisa internacional baseada na COR tem frequentemente aplicado a ligação entre o investimento em recursos e o desempenho organizacional (HOBFOLL et al., 2018).

Em termos práticos, a COR permite descrever como as pessoas reagem aos estressores que encontram no seu ambiente e como estes encontros influenciam em seu bem-estar (TEN BRUMMELHUIS; BAKKER, 2012). Por esta razão, ela tem sido empregada com sucesso na predição de uma gama de resultados de estresse no contexto organizacional (HOBFOLL, 2001). Há, pelo menos, quatro domínios de âmbito organizacional nos quais pesquisadores têm usado a COR como base de seus estudos: *Burnout*, interface trabalho-família, descansos laborais e intervenções de desenvolvimento e fortalecimento de recursos (WESTMAN et al., 2004).

Os princípios e corolários da COR são aplicados em estudos envolvendo diferentes áreas do conhecimento. No âmbito organizacional, há estudos que utilizam-se dos pressupostos da COR para avaliar a percepção dos clientes diante do investimento de seus recursos na compra de produtos e serviços (SMITH, 2013) e a influência do comportamento dos clientes nas respostas emocionais de prestadores de serviço da linha de frente (CHOI et al., 2014). Na perspectiva que avalia a troca de recursos entre empresas e clientes, Smith (2013) afirma que ela ocorre pois: os clientes oferecem recursos materiais, de condições, pessoais, sociais e energéticos ao aceitar a proposta de valor da organização ou a oferta de recursos feita por ela, enquanto a organização oferece recursos pessoais, tecnológicos, processuais ou informacionais. Por outro lado Choi et al. (2014) afirma que os trabalhadores da linha de frente estão expostos a estressores sociais relacionados aos clientes, o que pode conduzir a drenagem de recursos destes trabalhadores, o que faz aumentar sua exaustão emocional.

Temas direta e especificamente relacionados à condução de práticas Gestão de Pessoas também são enriquecidos a partir da aplicabilidade dos princípios e corolários da COR. Dentre eles, estudos voltados para explicar a influência dos recursos no comprometimento dos trabalhadores. Alarcon e Edwards (2011) confirmam, em seu estudo, que os trabalhadores que experimentam um senso de dedicação podem reinvestir recursos, como tempo e esforço, no local de trabalho. Esses recursos investidos podem se manifestar como satisfação no trabalho. Por outro lado, Halbesleben, Harvey e Bolino (2009) investigam um aspecto considerado negativo do engajamento no trabalho, que diz

respeito a interferência maior do trabalho na vida familiar devido aos recursos que os trabalhadores engajados gastam quando estão envolvidos em atividades laborais que extrapolam seu papel.

Panaccio e Vandenberghe (2009), estudam a relação entre a percepção de apoio organizacional e quatro mentalidades de comprometimento organizacional (afetivo, normativo, sacrifício percebido associado à saída da empresa e percepção de falta de alternativas de emprego) com o bem-estar psicológico dos trabalhadores. Os autores observam que os funcionários que experimentam uma ligação emocional com sua organização como resultado da percepção de suporte têm (ou esperam ter) recursos à sua disposição que os ajudem a lidar com as exigências da sua vida profissional. A relação de troca entre um funcionário e sua organização, e mais especificamente, os recursos derivados dessa relação afetam o bem-estar. Entendendo Capital Psicológico (*PsyCap*) como recurso pessoal, Paek, Schuckert, Kim e Lee (2015) sugerem que o engajamento no trabalho medeia parcialmente o efeito do *PsyCap* na satisfação no trabalho e no comprometimento organizacional afetivo.

A percepção de que possui os recursos necessários para realizar seu trabalho, além de ter relação com o engajamento, promove iniciativas pessoais que resultam em comportamentos voltados para inovação e criatividade (HAKANEN; PERHONIEMI; TOPPINEN-TANNER, 2008). O acesso dos trabalhadores a recursos individuais relevantes (resiliência), autonomia para as atividades de trabalho (interdependência de tarefas) e recursos relacionais (compartilhamento de emoções) são benéficos para o desempenho deste tipo de comportamento (DE CLERCQ, 2019).

Nos estudos que utilizam a COR no contexto organizacional há o interesse em explicar, por meio da relação e desempenho da liderança, o desempenho de comportamentos positivos como compartilhamento de conhecimento, apoio dos colegas, comportamentos de segurança e regulação emocional (BAKKER; DEMEROUTI; EUWEMA, 2005; HALBESLEBEN; HARVEY; BOLINO, 2009; KALSHOVEN; BOON, 2012; QUADE; PERRY; HUNTER, 2019). Segurança e estabilidade profissional estão relacionadas à percepção de comunicação organizacional positiva, domínio e eficácia na realização das atividades laborais e comportamentos de segurança (CHOI et al., 2014; JIANG; PROBST, 2014; KÖNIG et al., 2010; VAN HOOTEGEM et al., 2019; VANDER ELST et al., 2014).

A liderança transformacional também pode ser capaz de motivar o comportamento inovador (SHEEHAN; GARAVAN; MORLEY, 2020). Perceber o apoio da liderança

pode ter efeitos benéficos nos conflitos entre os domínios trabalho-família (EDDLESTON; SIEGER; BERNHARD, 2019).

A COR fornece um quadro teórico abrangente para a noção de *Burnout* como um processo progressivo e dinâmico resultante do estresse associado à perda e empobrecimento de recursos (SHIROM, 1989; WESTMAN et al., 2004). Como modelo geral do estresse, a teoria COR articula uma forma dinâmica de pensar sobre o desenvolvimento e manutenção do *Burnout* ou outras formas de angústia psicológica e permite identificar quais são os fatores causais subjacentes ao processo de estresse (FREEDY; HOBFOLL, 1994).

Com base nas proposições da COR, é possível afirmar que os indivíduos prosperarão, experimentando altos níveis de bem-estar (baixa tensão), quando tiverem recursos suficientes para lidar com o estresse, trabalhar em direção a seus objetivos, engajarem-se em crescimento profissional e pessoal, sentirem-se autoeficazes e detentores das habilidades necessárias para realizarem suas atividades (DEMEROUTI et al., 2001; QUADE; PERRY; HUNTER, 2019; VIOTTI et al., 2019), por outro lado, a exaustão emocional ou *Burnout* podem resultar de sobrecarga de trabalho e/ou falta de tempo para realizar todas as atividades devidas, baixa autoestima e da impossibilidade de ser autêntico (DAVID et al., 2020; DE CLERCQ; HAQ; AZEEM, 2019; JANSSEN; SCHAUFELI; HOUKES, 1999).

Diante da percepção de mudanças que irão requerer novos recursos ou que irão demandar altos investimentos de recursos, é possível que as organizações desenvolvam treinamentos e workshops voltados para a aquisição e reforço de recursos (CHEN; WESTMAN; EDEN, 2009; CHOI et al., 2014; FREEDY; HOBFOLL, 1994). As intervenções direcionadas ao desenvolvimento ou reforço de recursos é o tema aprofundado na seção que segue.

2.3.4 Intervenções de promoção de recursos

As intervenções voltadas para a saúde e qualidade de vida dos trabalhadores têm como um de seus objetivos a prevenção do *Burnout* e a promoção do engajamento no trabalho. É válido considerar que o primeiro está relacionado às demandas de trabalho e tem impacto negativo tanto no bem-estar quanto no desempenho organizacional e, ao contrário, o segundo está relacionado aos recursos e é um estado desejável com consequências positivas (BAKKER; DEMEROUTI; SANZ-VERGEL, 2014).

Na revisão realizada por Bakker e Demerouti (2017) são elencadas diferentes possibilidades de intervenção em nível organizacional. Dentre estas intervenções estão o jogo sério, intervenções para promoção do *job crafting*⁵ e reforço dos recursos pessoais. O jogo sério é um instrumento interativo que possibilita aos participantes aprenderem sobre a dinâmica entre recursos e demandas de trabalho ao longo do tempo e em função das ações gerenciais. No jogo, os líderes desempenham a supervisão de um grupo de funcionários podendo aumentar a carga de trabalho e o resultado, mas aprendem que uma alta carga de trabalho também coincide com mais estresse e absenteísmo (o que custa financeiramente às organizações) e, também aprendem que os recursos podem amortecer o impacto das demandas de trabalho no bem-estar dos subordinados (BAKKER; DEMEROUTI, 2017).

A promoção do *job crafting* no sentido de otimizar demandas de trabalho, tais como ambiguidade de papéis, insegurança no trabalho e conflitos, pode ocorrer por meio da implementação de procedimentos justos em tempos de mudança organizacional e na formação de equipes e setores voltados para o ensino e responsáveis por combinar as demandas e desafios aos recursos de trabalho necessários. Para aumentar os recursos de trabalho, tais como apoio social ou feedback de desempenho, é possível intervir com o redesenho do ambiente de trabalho ou através de treinamento (BAKKER, 2015; BAKKER; DEMEROUTI; SANZ-VERGEL, 2014).

O treinamento de recursos na modalidade de *workshop* é uma prática proposta e incentivada por inúmeros autores que pautam suas pesquisas na teoria COR e/ou no modelo JD-R (CHEN; WESTMAN; EDEN, 2009; CHOI et al., 2014; DE CLERCQ, 2019; FREEDY; HOBFOLL, 1994; VAN HOOTEGEM et al., 2019). No estudo apresentado por Freedy e Hobfoll (1994) são avaliados dois programas de intervenção destinados à redução do estresse por meio do aumento de recursos sendo que um era destinado para aprimorar dois recursos: apoio social e controle do trabalho e outro apenas um: controle do trabalho. Ambos os recursos foram passíveis de melhoria positiva por meio de workshops.

Chen, Westman e Eden (2009) visando reduzir o estresse antecipado ante à mudança organizacional, Choi et al. (2014) ao estudarem as reações de estresse de profissionais de serviço que atuam na linha de frente de atendimento ao público e De Clercq (2019) que propõe formas de reduzir os efeitos da ambiguidade de papéis no

⁵ Comportamento exibido por funcionários engajados que criam proativamente seus próprios recursos e os otimizam, assim como otimizam as demandas de trabalho (BAKKER; DEMEROUTI, 2008)

comportamento dos trabalhadores, também concluem que incluir treinamentos de recursos na rotina dos profissionais que estão envolvidos em mudanças organizacionais pode prevenir ou amenizar tensões e insatisfações. Os próprios funcionários, diante de situações de ameaça como a insegurança de empregabilidade podem investir em treinamentos que reforcem ou acrescentem recursos para si (VAN HOOTEGEM et al., 2019).

Há estudos que afirmam que recursos pessoais como otimismo, resiliência e autoeficácia também podem ser ensinados (BAKKER; DEMEROUTI; SANZ-VERGEL, 2014; CHIESA et al., 2018; LUTHANS et al., 2006; LUTHANS; YOUSSEF, 2004; TOOR; OFORI, 2010). Neste treinamento, os empregados recebem exemplos de como desenvolver seus recursos pessoais em suas rotinas diárias de trabalho e desenvolvem novas competências que os ajudam a executar suas tarefas diárias de trabalho (LUTHANS et al., 2006).

Neste estudo o engajamento é considerado um dos componentes do bem-estar (SELIGMAN, 2011). Assim, o foco estará nos recursos que influenciam os resultados de bem-estar considerando os seus elementos e o impacto ou contribuição das atividades laborais para seu desenvolvimento e, portanto, também a proposta de intervenções em recursos tomará o bem-estar em perspectiva. Na seção seguinte é abordado o bem-estar sob a ótica dos bombeiros, população-alvo da pesquisa.

2.4 BEM-ESTAR E ESTRESSE OCUPACIONAL EM BOMBEIROS

Os profissionais que atuam no atendimento de urgências e emergências podem sofrer mais estresse no trabalho do que os trabalhadores não emergenciais, isso porque suas funções e responsabilidades de trabalho estão dentre as mais perigosas, além de serem psicológica e fisicamente exigentes (SETTI; ARGENTERO, 2015; SMITH et al., 2018). Além de sua orientação de emergência, serviço comunitário e códigos profissionais rigorosos, estes cargos exigem resistência física, competência técnica substancial e a capacidade de executar rápidas tomadas de decisão ligadas a consequências muito sérias (REYNOLDS; WAGNER, 2007). Pesquisadores também estudaram uma série de fatores de estresse que envolviam esforço emocional, incluindo lidar com as vítimas, ser exposto a expectativas pouco razoáveis e lidar com incidentes críticos e traumáticos (BERNABÉ; BOTIA, 2016).

Mais especificamente, os bombeiros são considerados de alto risco para desenvolver reações traumáticas de estresse, incluindo o estresse vicário ou secundário (SETTI; ARGENTERO, 2015). Seu trabalho é, por definição, repleto de tensão e risco pela exposição frequente a eventos traumáticos, além do perigo pessoal e da recorrente exposição ao sofrimento e à morte de outras pessoas (REGEHR, 2009). Dentre as particularidades do trabalho dos bombeiros também está a pressão do tempo e a limitação quanto a possibilidade de controlar as demandas de trabalho uma vez que estas estão principalmente associadas a desastres e emergências de tarefas de resgate (ÂNGELO; CHAMBEL, 2013).

As demandas tradicionais desses profissionais estão relacionadas a cenários operacionais como emergências médicas, acidentes rodoviários, derramamentos de materiais perigosos, incêndios florestais e urbanos (ÂNGELO; CHAMBEL, 2015). Na literatura foram identificadas demandas de duas naturezas diferentes: agudas, definidas como situações incomuns que dificultam a capacidade de resposta do bombeiro e levam a fortes reações emocionais; e crônicas, entendidas como situações estressantes que são frequentes nas práticas com bombeiros (ÂNGELO; CHAMBEL, 2014). Por fim, a análise da literatura permite acrescentar outras duas naturezas de demandas: organizacionais conceituadas como situações que surgem de questões organizacionais relacionadas à resposta de emergência; e aquelas relacionadas com questões emocionais dos bombeiros, conforme apresentadas no Quadro 10.

Quadro 10 - Demandas laborais dos bombeiros

(Continua)

Demandas	Referências
ORGANIZACIONAIS	
Tédio e a antecipação incorridos durante a espera de uma chamada	Reynolds e Wagner (2007)
Operações de rotina e estresse organizacional genérico	Reynolds e Wagner (2007)
Trabalho por turnos longos e irregulares (24x36; 48x72) e carga horária excessiva, por vezes com muitas horas extras	Reynolds e Wagner (2007); Halbesleben (2009); Staley e Weiner (2011); Duran, Woodhams e Bishopp (2018); Cowlshaw et al. (2020)
Política de departamento	Duran, Woodhams e Bishopp (2018); Duran, Bishopp e Woodhams (2019)
Dificuldade de comunicação	Duran, Woodhams e Bishopp (2018); Duran, Bishopp e Woodhams (2019)
CRONICAS	
Pressão extrema de tempo e tomada de decisões rápidas e assertivas	Young et al. (2014); Duran, Woodhams e Bishopp (2018)
Alta demanda de trabalho com baixo controle do trabalho (incerteza da tarefa, do que encontrarão)	Reynolds e Wagner (2007); Landen e Wang, (2010); Ângelo e Chambel (2013)

(Continuação)

Risco físico/ameaça de lesões permanentes pessoais e de terceiros	Landen e Wang (2010); Young et al. (2014); Setti, Argentero (2015); Souza et al. (2015); Bernabé e Botia (2016); Duran, Woodhams e Bishopp (2018); Cowlshaw et al. (2020)
Exposição rotineira a situações perigosas e emocionalmente exigentes	Scott e Myers (2005); Landen e Wang (2010); Ângelo e Chambel (2013); Setti e Argentero, (2015); Souza et al. (2015); Bernabé e Botia, (2016)
Contínuo surgimento de novos eventos/ situações	Young et al. (2014)
Necessidade de adaptação rápida (repouso para emergência)	Young et al. (2014)
Estresse térmico	Staley, Weiner (2011); Young et al. (2014)
Interação contínua com público, às vezes sob circunstâncias estressantes ou tensas	van Erp et al. (2018)
Privação de sono	Duran, Woodhams e Bishopp (2018)
AGUDAS	
Fatalidades/exposição a pessoas mortas ou moribundas, ou vítimas feridas e mutiladas	Reynolds e Wagner (2007); Regehr (2009); Ângelo e Chambel (2013); Young et al. (2014); Setti e Argentero (2015)
Reanimação/ressuscitação cardiopulmonar de vítimas	Reynolds e Wagner (2007); Young et al. (2014)
Entregar notificações de morte ou ferimentos	Reynolds e Wagner (2007)
Descrever fatalidades e perdas de propriedade testemunhadas	Landen e Wang (2010)
Exigência física/ fadiga física no atendimento às emergências	Young et al. (2014); Cowlshaw et al. (2020)
EMOCIONAIS	
Gestão imediata das emoções (in loco)	Scott e Myers (2005); Tuckey e Scott (2014); Bernabé e Botia (2016)
Trabalho emocional de mascarar as emoções negativas com uma "boa atitude"; neutraliza-las	Scott e Myers (2005)
Estressores cognitivos: medo de tomar uma decisão errada em um incêndio; controlar a frustração quando sentem-se cansados em um incidente; responder adequadamente quando privados de sono; e, manter as emoções e excitações em níveis apropriados	Young et al. (2014)
Medo realista da morte	Landen e Wang (2010)
Frustração das necessidades psicológicas básicas: autonomia, controle e relacionamentos	Rouse et al. (2020)

Fonte: Elaborado pela autora.

As demandas que envolvem o contexto de trabalho dos bombeiros são significativas, pois trabalham para se comunicar com calma e competência em circunstâncias emocionalmente voláteis que exigem precisão, habilidade e rapidez, gerenciando suas próprias emoções, assim como as de seus clientes (SCOTT; MYERS, 2005). Percebe-se que os bombeiros profissionais estão envolvidos numa ocupação que possui muitos aspectos únicos no que diz respeito à natureza de alto stress, alto risco e baixo controle das suas tarefas relacionadas com o trabalho. Além disso, precisam manter um alto nível de força física e agilidade, assim como colaborar estreitamente com outros bombeiros e seguir uma rigorosa cadeia de comando sem questionar, a fim de reduzir

com sucesso os danos materiais e prevenir lesões ou perda de vidas (LANDEN; WANG, 2010).

Estudos cuja amostra foram bombeiros brasileiros destacam o impacto das demandas de trabalho na qualidade de vida e no modo de agir cotidiano destes profissionais (NATIVIDADE, 2009). Dentre as particularidades das demandas desta população está a carreira militar, pautada na disciplina e hierarquia, a qual padroniza o comportamento destes indivíduos mesmo quando estão fora do ambiente militar, fazendo-os viver sua profissão, ainda que não estejam em horário de trabalho (CREMASCO; C.; VIVIENNE, 2010; NATIVIDADE, 2009; OLIVEIRA; MORAES, 2021).

A Constituição Brasileira (BRASIL, 1988) dá aos estados autonomia para administrar suas forças de segurança, sendo assim, cada um dos 26 estados brasileiros e o Distrito Federal, regulamentam e responsabilizam-se pelos Corpos de Bombeiros Militares. O serviço não limita-se a prevenção e combate a incêndios, os bombeiros militares também respondem pelo serviço de guarda-vidas; combate a incêndios florestais; salvamento aquático; salvamento em altura e montanha; corte de árvores; incidentes com abelhas; vespas e outros insetos perigosos; intervenções em incidentes com produtos perigosos (químicos tóxicos, gases e inflamáveis); acidentes de trânsito com vítimas; vitórias técnicas em construções e edificações para liberação do Plano de Prevenção e Combate a Incêndios (PPCI) e o atendimento pré-hospitalar em municípios que não disponham do Serviço de Atendimento Móvel de Urgência (SAMU).

Com relação a sua hierarquia, os bombeiros dividem-se em 2 grandes grupos: Oficiais – postos de comando que requerem formação mínima superior e o ingresso é por meio de concurso público específico e, Parças – a formação básica é ensino médio completo, o ingresso igualmente se dá por meio de concurso público e as graduações podem ser galgadas por concurso interno.

Além das possíveis diferenças na prestação de serviço pelas regulamentações de cada Unidade Federativa (UF), há ainda particularidades relacionadas ao tamanho da cidade de atuação, as quais podem acarretar divergências na prestação de serviços, no fluxo de ocorrências e no contexto de atenção às ocorrências. Em cidades maiores (geralmente mais de 100mil habitantes) as equipes de bombeiros são divididas em equipes operacionais, as quais compõem as guarnições de serviço e atendem as ocorrências, fazendo escalas de 24h/36h e equipes administrativas que atuam diariamente em horário comercial. Já em cidades menores, o trabalho se dá por escalas 24h/36h e a equipe de

serviço é responsável pelas demandas operacionais e administrativas durante seu turno de trabalho.

Dentre as demandas consideradas estressoras em estudo com bombeiros do estado de Santa Catarina estão a diferença de tratamento entre as patentes; relações profissionais com difícil troca afetiva; dificuldade de ascensão profissional; valorização salarial insuficiente; barreiras no relacionamento interpessoal fora da corporação pela impossibilidade de expressar sentimentos e emoções; materiais e qualificação defasados e falta de suporte psicológico (CREMASCO; C.; VIVIENNE, 2010). Em estudo posterior com bombeiros desta mesma UF observou-se que bombeiros que atuavam nas equipes operacionais tinham percepção da sua qualidade de vida inferior aos das equipes administrativas, o mesmo vale para os bombeiros que realizavam horas extras com relação aos que não realizavam (SANTOS et al., 2018).

Lima, Assunção e Barreto (2015) estudaram elementos contextuais e pessoais de Bombeiros Militares de Minas Gerais que pudessem ser relacionados com o desenvolvimento de TEPT nestes profissionais. Dentre as demandas organizacionais com as quais os bombeiros deparavam-se cotidianamente estavam: baixo apoio social; atenção em eventos traumáticos ocupacionais e situações de alta exigência profissional; limitação da autonomia, seja pela hierarquização do serviço militar ou pelo pouco controle na atenção às ocorrências. Estes bombeiros relatam também sobrecarga de trabalho em função das crescentes demandas de emergências na capital e centros urbanos.

Exposição a fortes cargas emocionais; atendimento de ocorrências com situações de dor, sofrimento e morte; necessidade de trabalhar sob pressão e ser ágil, eficiente e preciso; e altas exigências físicas e psicológicas foram elencados como estressores por bombeiros militares do estado da Paraíba (LOPES, 2017). Estudos que analisaram a luta de bombeiros militares do Rio de Janeiro por melhores condições de trabalho e salário enfatizam a relevância do reconhecimento dos superiores e das condições de trabalho oferecidas pelo estado interferem na saúde destes trabalhadores (MATA; PIRES; BONFATTI, 2017; SOUZA; AZEVEDO; OLIVEIRA, 2017).

Há, por fim, estudos que avaliam o bombeiro sob a ótica da Psicodinâmica do Trabalho (FORNO; MACEDO, 2019; OLIVEIRA; MORAES, 2021), os quais reforçam a importância do convívio social e do reconhecimento e apoio institucional cujo déficit é fonte primordial de adoecimento mental. Com relação a isto, os autores de tais estudos alertam para os modelos de gestão e regramentos do militarismo que impedem a plena

expressão da singularidade dos indivíduos e podem fragilizar as relações de confiança e companheirismo.

A resposta operacional dos bombeiros requer uma mudança abrupta de descanso para um esforço físico quase máximo e incorpora um gerenciamento de estresse quase instantâneo que é feito sob condições perigosas, expostos a extremo calor, exigências imprevisíveis e informações parciais, além de serem responsáveis pela vida e propriedade de outros. Os bombeiros fazem isto usando roupas pesadas de proteção individual e enfrentando altas temperaturas, o que torna o trabalho ainda mais desafiador (ROSALKY; HOSTLER; WEBB, 2017; YOUNG et al., 2014). A exposição frequente dos bombeiros a tais demandas está diretamente relacionada ao *Burnout* e aos sintomas de estresse pós-traumático dentre outras consequências psicológicas, comportamentais e fisiológicas identificadas nos estudos e apresentadas no Quadro 11.

Quadro 11 - Consequências psicofisiológicas da exposição frequente à altas demandas e eventos estressores

Consequências	Referências
FISIOLÓGICAS	
Problemas cardíacos e cardiovasculares	Smith et al. (2011); Staley e Weiner (2011); Elliot et al. (2012); Rodrigues et al. (2018)
Distúrbios do sono	Setti e Argentero (2015)
Comprometimento do funcionamento cognitivo (percepção, atenção, memória)	Young et al. (2014)
Excesso de cortisol	Rosalky, Hostler e Webb (2017)
PSICOLÓGICOS	
Sofrimento emocional	Regehr (2009)Regehr (2009)
Sintomas de estresse pós-traumático	Regehr (2009); Lambert et al. (2012); Kara et al. (2013); Paterson, Whittle e Kemp (2014); Setti e Argentero (2015); Rosalky, Hostler e Webb, (2017)
Depressão	Regehr (2009); Smith et al. (2011); Lambert et al. (2012); Rosalky, Hostler e Webb (2017)
Sentimento de vulnerabilidade	Smith et al. (2011)
Trauma vicário	Setti e Argentero (2015)
Ideação suicida	Carpenter et al. (2015)
Transtorno de ansiedade e angústia crônica	Tuckey e Scott (2014); Rosalky, Hostler e Webb (2017)
COMPORTAMENTAIS	
Conflitos na relação trabalho-família	Regehr (2009)
Abuso de substâncias – álcool	Smith et al. (2011); Lambert et al. (2012); Tuckey e Scott (2014)
Despersonalização dos clientes	Ângelo e Chambel (2015)
Julgamentos duvidosos no cenário das operações	Young et al. (2014)
Relaxamento das normas e cuidados de segurança	Smith et al. (2018)
Problemas com jogo	Cowlishaw et al. (2020)

Fonte: Elaborado pela autora.

Como em outros estudos sobre bem-estar, a revisão da literatura comprovou que os estressores no trabalho demonstram principalmente estarem relacionados à saúde física e psicológica, incluindo sintomas de depressão e maior risco de doenças cardiovasculares

(BARTLETT et al., 2019; EATOUGH et al., 2016). Assim como argumenta-se que a saúde é o estado de bem-estar biopsicossocial (OMS, 2019), observa-se a partir do Quadro 11 que demandas significativamente exigentes podem afetar a saúde dos profissionais de emergência e acarretar em sintomas fisiológicos, psicológicos e sociais.

Os principais sintomas fisiológicos relatados em estudos com bombeiros foram: problemas cardíacos ou cardiovasculares utilizados como indicadores de estresse (BARTLETT et al., 2019; FAY; HÜTTGES, 2017; JOHNSTON et al., 2016; KEECH et al., 2020). Para os sintomas psicológicos destacam-se os sintomas de TEPT e a depressão. Rosalky, Hostler e Webb (2017, p. 583) explicam de forma clara como os sintomas fisiológicos interferem e podem resultar em sintomas psicológicos também:

As condições estressantes induzem adaptações fisiológicas e psicológicas para maximizar as chances de sobrevivência. O eixo hipotalâmico pituitário adrenal (HPA) é ativado quando a ameaça à sobrevivência ou ao bem-estar é enfrentada. O hormônio adrenocorticotrópico é liberado da hipófise anterior, o que estimula a liberação de cortisol no sangue a partir da glândula adrenal. A presença de cortisol na corrente sanguínea induz a alterações na função cardiovascular e metabólica. [...] O cortisol atua como seu próprio controle através de uma série de complexos mecanismos de feedback que limitam as funções corporais exposição aos efeitos catabólicos e supressores do hormônio. A desregulação do cortisol, entretanto, pode causar perturbações nos processos metabólicos, imunológicos e inflamatórios. A regulação do eixo HPA interrompido tem sido sugerida como um fator importante no desenvolvimento da depressão.

As respostas comportamentais, por sua vez, giram em torno de comportamentos sociais e também são resultado da dinâmica relação entre os sintomas fisiológicos e psicológicos e impactam nas relações sociais estabelecidas no trabalho e fora dele pela adoção ou mudança de certos comportamentos desadaptativos, também percebidos nos estudos de Grandey e Melloy (2017) e Bartlett et al. (2019).

A revisão de literatura vai ao encontro do que afirmam Counson et al. (2019), ao observarem que embora a maioria dos estudos esteja interessada nos indicadores de TEPT que, de fato, sobressaem em profissionais de emergência, estes sintomas estão associados a outras comorbidades tais como depressão, ansiedade generalizada e abuso de substâncias.

As demandas particulares e as consequências potenciais fazem dos bombeiros um grupo ideal para estudar os recursos que podem ser utilizados para enfrentar eficazmente a exposição ao trauma (SETTI; ARGENTERO, 2015). Apesar da exposição rotineira a situações perigosas e emocionalmente exigentes, a rotatividade nas equipes de bombeiros permanece baixa (SCOTT; MYERS, 2005). Tal fato pode justificar-se pois, o impacto de

qualquer incidente crítico também é influenciado por características pessoais, incluindo personalidade e habilidades de lidar com a situação, e conseqüentemente pode ou não se manifestar como estresse e/ou doença mental (REYNOLDS; WAGNER, 2007).

Também é evidente nos estudos sobre saúde ocupacional de bombeiros a identificação de fatores de proteção, ou como considera-se neste estudo, recursos, observados pelos bombeiros e pelos pesquisadores como meios através dos quais a percepção sobre as demandas pode ser alterada. Os principais recursos apontados pelos pesquisadores são apresentados no Quadro 12.

Quadro 12 - Recursos percebidos pelos bombeiros

Recursos	Referências
Apoio Social Colegas e familiares	Reynolds e Wagner (2007); Regehr (2009); Smith et al. (2011); Tuckey, Bakker e Dollard (2012)Tuckey, Bakker e Dollard (2012); Ângelo e Chambel (2013, 2014); Huynh, Xanthopoulou e Winefield (2013); Young et al. (2014); Carpenter et al. (2015); Bernabé e Botia (2016)
Acesso a treinamento e informações adequadas	Paterson, Whittle e Kemp (2014)
Apoio de supervisores	Tuckey, Bakker e Dollard (2012); Ângelo e Chambel (2013, 2014); Bernabé e Botia (2016)
Autoeficácia	Souza et al. (2015)
Coesão social da equipe	Landen, Wang (2010); Staley e Weiner (2011); Young et al. (2014)
Confiança na equipe	Landen e Wang (2010)
Domínio Pessoal	Smith et al. (2011)
Humor	Young et al. (2014)
Otimismo	Landen e Wang (2010); Smith et al. (2011)
Papeis bem definidos	Young et al. (2014)
Percepção de Justiça	Duran, Woodhams e Bishopp (2018); Duran, Bishopp e Woodhams (2019)
Prática de atividade física	Sliter e Sliter (2014)
Prática de Meditação e <i>Mindfulness</i> (atenção plena no momento presente)	Smith et al. (2011); Setti e Argentero (2015); Counson et al. (2019)
Redes de apoio emocional	Young et al. (2014); Bernabé e Botia (2016)
Regulação emocional	Smith et al. (2011)
Resiliência	Smith et al. (2011); Bernabé e Botia (2016)

Fonte: Elaborado pela autora.

Os dados empíricos destacam o interesse dos estudos pela rede de apoio social percebida pelos bombeiros, principalmente no que se refere ao apoio social de colegas de equipe e familiares e outros recursos sociais relacionados ao trabalho em equipe: coesão social, confiança e rede de apoio emocional que envolvem os espaços seguros de troca de experiências entre os membros da equipe onde possam falar sobre o evento, sentimentos e experiências. O trabalho dos bombeiros requer, por sua natureza, ênfase no trabalho em equipe, com longos turnos de trabalho, eles coexistem e interagem socialmente com um grupo de colegas de trabalho em uma estação onde o trabalho e as instalações são

compartilhados, além de lidarem com situações de emergência nas quais a vida de outras pessoas, ou suas próprias vidas, estão em perigo sério ou muito sério, por isso são dependentes do trabalho eficiente como uma equipe (LANDEN; WANG, 2010; REYNOLDS; WAGNER, 2007) o que pode ser considerado um fator estressor (REGEHR, 2009).

Landen e Wang, (2010) sugerem que o bem-estar dos bombeiros depende da sua capacidade de usar uns aos outros como recursos para lidar assertivamente com os problemas que se impõem. Consoante, Tuckey, Bakker e Dollard (2012) encontraram indícios de que o apoio dos membros da equipe no enfrentamento de situações complicadas impacta positivamente nos níveis de engajamento no trabalho. Ao valorizarem o papel dos líderes na formação do ambiente de trabalho para melhorar o bem-estar dos trabalhadores, as organizações aumentam a produtividade, melhoram a qualidade do desempenho e estimulam a motivação (TUCKEY; BAKKER; DOLLARD, 2012).

Os estudos sobre bombeiros portugueses conduzidos por Ângelo e Chambel (2013; 2014; 2015) elucidam a cultura militarizada em os bombeiros estão inseridos, na qual os supervisores confiam mais numa atitude de inspeção e correção e menos em serem vistos como um recurso social para a gestão do stress, diminuindo assim o impacto positivo no bem-estar dos seus subordinados.

Apesar da ênfase dada aos recursos contextuais sociais nos estudos empíricos sobre saúde ocupacional dos bombeiros e, considerando o pressuposto teórico da teoria COR de que o bem-estar é determinado tanto por fatores ambientais como individuais (ÂNGELO; CHAMBEL, 2013; HOBFOLL, 1989), alguns estudos também observaram o papel dos recursos pessoais para o bem-estar dos bombeiros, dentre eles a autoeficácia, confiança, humor, otimismo e resiliência, conforme indicado no Quadro 12.

Uma vez que a natureza das demandas agudas e incidentes críticos intrínsecos às atividades de trabalho dos bombeiros não possam ser modificados ou amenizados em termos de exigências físicas e emocionais, é possível reduzir seu impacto por meio da promoção e otimização de recursos pessoais e de trabalho (BERNABÉ; BOTIA, 2016). A partir desta constatação e dos estudos mencionados a cima, para esta pesquisa foram selecionados recursos contextuais e pessoais, respectivamente as oportunidades de aprendizagem e o capital psicológico, descritos a seguir.

O próximo capítulo apresenta o desenvolvimento das relações hipotetizadas oriundas dos pressupostos teóricos e com vistas a contribuir teórica e empiricamente com

os estudos sobre bem-estar ocupacional, culmina com os modelos teóricos propostos para serem comparados no presente estudo.

3 CONSTRUTOS, RELAÇÕES HIPOTETIZADAS E MODELOS CONCORRENTES

3.1 DEFINIÇÃO DOS CONSTRUTOS

A partir do exposto nas seções anteriores, dos objetivos propostos e visando responder ao problema de pesquisa, as relações entre os construtos apresentados precisam ser estabelecidas e definidas para que se possa prosseguir com o teste das hipóteses por meio da técnica de análise dos dados adequada, a modelagem de equações estruturais. Para tanto, retomam-se as definições dos construtos que compõem o modelo e sua definição enquanto variáveis latentes exógenas e endógenas.

As variáveis latentes exógenas, também chamadas de variáveis independentes, são as responsáveis pelas flutuações nos valores de outras variáveis latentes do modelo. Assim, mudanças nos seus valores não são explicadas pelo modelo, mas por outros fatores externos (BYRNE, 2010; HAIR et al., 2009). Nos modelos concorrentes comparados neste estudo, as variáveis independentes são as Demandas e os Recursos: pessoal (*psycap*) e contextual (oportunidades de aprendizagem).

Variáveis dependentes ou variáveis latentes endógenas, são aquelas que sofrem influência das variáveis latentes exógenas, seja esta influência direta ou indireta. A variação nos seus indicadores é explicada pelo modelo, uma vez que nele constam as variáveis que exercem influência sobre elas (BYRNE, 2010; HAIR et al., 2009). Nos modelos comparados nesta pesquisa, as variáveis endógenas são: *burnout* e bem-estar.

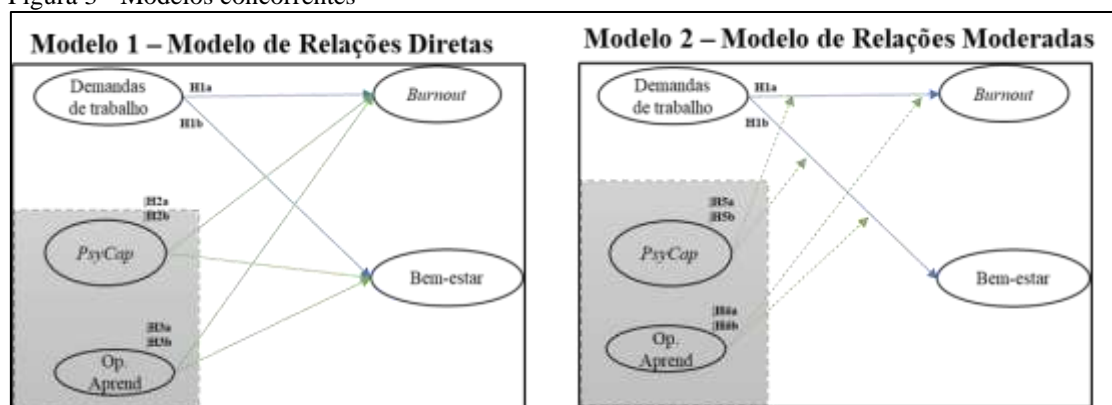
A partir dos pressupostos teóricos utilizados e da análise dos estudos empíricos, observou-se que na relação entre os construtos adotados, os recursos podem assumir funções diferentes para os resultados das variáveis dependentes: uma é na relação direta e outra está na função moderadora entre as demandas estressoras e a saúde ocupacional de forma geral, influenciando tanto os resultados de *burnout* quanto os resultados de bem-estar.

Verificar, por meio do teste de dois modelos concorrentes, qual deles melhor explica o papel dos recursos para a promoção de bem-estar e prevenção do *burnout* representa uma contribuição teórica no sentido de direcionar futuros estudos e prática, tendo em vista a otimização do investimento em recursos para promoção do bem-estar ou para a amenização de impactos potencialmente negativos de determinadas demandas de trabalho.

Portanto, em um dos modelos é proposta relação direta das variáveis independentes nas variáveis dependentes, enquanto em outro sugere-se o efeito moderador exercido pelos recursos na relação entre as demandas e as variáveis dependentes *burnout* e bem-estar. O efeito moderador pressupõe que a influência das variáveis moderadoras muda a relação entre os dois constructos relacionados (HAIR et al., 2009).

Os modelos estruturais (diagrama de caminhos) resultantes dessas relações entre variáveis estão disponíveis nas Figuras 3, 4 e 5, sendo que o Modelo 1 apresenta as relações diretas entre elas e o Modelo 2 considera o efeito moderador dos recursos.

Figura 3 - Modelos concorrentes



Fonte: Elaborado pela autora (2020).

As relações hipotetizadas ilustradas em ambos os modelos testados nesta pesquisa são apresentadas a seguir. O teste com modelos concorrentes permitirá maior clareza na resposta ao problema de pesquisa e alcance dos objetivos propostos, considerando que o papel dos recursos na saúde ocupacional ficará melhor explicado.

Os elementos novos propostos neste estudo são:

- a) a inclusão do bem-estar como indicador de saúde ocupacional do qual o engajamento compõe uma de suas dimensões (SELIGMAN, 2011);
- b) a proposição do Capital Psicológico (*psycap*) como recurso pessoal que promove o bem-estar e modera a relação entre demandas de trabalho e saúde ocupacional;
- c) a proposição da oportunidade de aprender como recurso contextual que promove o bem-estar e modera a relação entre demandas de trabalho e saúde ocupacional; e

- d) Teste de Modelos concorrentes que propõe duas formas diferentes de se perceber a relação e o papel dos recursos na promoção da saúde ocupacional.

3.1.1 Variáveis independentes: Demandas e Recursos

3.1.1.1 Demandas

Os estudos de Ângelo e Chambel (2013) identificaram 2 categorias possíveis para as demandas de trabalho enfrentadas pelos bombeiros portugueses: demandas agudas e demandas crônicas. As demandas agudas estão relacionadas a situações inusitadas ou pouco frequentes que desafiam a capacidade de resposta dos bombeiros e conduzem a fortes reações emocionais podendo ser potencialmente traumáticas e as demandas crônicas são situações de estresse frequentes enfrentadas no decurso da sua missão profissional.

A revisão de literatura permitiu ainda verificar outras duas categorias de demandas: demandas organizacionais e demandas emocionais. As primeiras referem-se a atividades estressoras que podem estar relacionadas a rotina diária da corporação, burocracias, estilos de relacionamento e outras atividades internas (COWLISHAW et al., 2020; DURAN; WOODHAMS; BISHOPP, 2018; REYNOLDS; WAGNER, 2007), enquanto as segundas podem ser decorrentes das demandas agudas ou crônicas, ou mesmo serem desenvolvidas pela própria característica da função e estado de vigília constante, e dizem respeito aos desafios da gestão emocional (BERNABÉ; BOTIA, 2016; SCOTT; MYERS, 2005; TUCKEY; SCOTT, 2014) .

A pesquisa com bombeiros brasileiros a respeito das demandas estressoras enfrentadas especificamente por estes profissionais (ver apêndice B) resultou na consideração de 3 tipos de demandas: agudas, crônicas e organizacionais. As quais são, portanto, consideradas neste estudo.

3.1.1.2 PsyCap

A partir da revisão de literatura, considerando o interesse percebido principalmente em recursos como resiliência e autoeficácia, o Capital Psicológico (*PsyCap*) foi o recurso pessoal incluído no modelo, uma vez que se considera que seja formado por 4 fatores: autoeficácia, esperança, resiliência e otimismo.

Este recurso é derivado do Comportamento Organizacional Positivo (COP), influenciado pelo paradigma da Psicologia Positiva (GU et al., 2019). O COP estuda e

aplica as forças de recursos humanos orientadas positivamente e as capacidades psicológicas que podem ser medidas, desenvolvidas e gerenciadas de forma eficaz para a melhoria do desempenho nas organizações (LUTHANS; VOGELGESANG; LESTER, 2006). O construto incorpora apenas estados psicológicos que são passíveis de validação quantitativa e conduzem a melhoria do desempenho das pessoas (LUTHANS; YOUSSEF, 2004).

Operacionalmente, *PsyCap* pode ser definido como o estado psicológico positivo de desenvolvimento de um indivíduo e é caracterizado por: (1) ter confiança (autoeficácia) para assumir e fazer o esforço necessário para ter sucesso em tarefas desafiadoras; (2) fazer uma atribuição positiva (otimismo) para ter sucesso agora e no futuro; (3) perseverar em metas e, quando necessário, redirecionar caminhos para metas (esperança) para ter sucesso; e (4) quando assediado por problemas e adversidades, sustentar e recuar (resiliência) para ter sucesso. Esta definição operacional diferencia o construto central do *PsyCap* (eficácia, otimismo, esperança e resiliência) dos aspectos amplamente reconhecidos do capital humano (o que o indivíduo conhece em termos de conhecimento, habilidades, atitudes e experiências) e do capital social (quem o indivíduo conhece, incluindo sua rede de relacionamentos) (LUTHANS et al., 2006).

O *PsyCap* é validamente mensurável e relacionado a vários resultados-chave do local de trabalho, incluindo desempenho de funcionários, satisfação e absenteísmo (AVEY; WERNSING; LUTHANS, 2008).

Empiricamente, observa-se a ênfase dada aos recursos pessoais autoeficácia, otimismo e resiliência principalmente de forma individualizada. Pesquisadores observaram que a autoeficácia é um importante preditor de comportamentos e resultados organizacionais positivos, tais como satisfação, desempenho e engajamento no trabalho e como amortecedor das demandas de trabalho (CHEN; WESTMAN; EDEN, 2009; DICKE et al., 2018; SOUZA et al., 2015; VAN ERP et al., 2018). A autoeficácia pode ser definida como a capacidade de um indivíduo de gerir eventos estressantes ou traumáticos, pode ser um fator chave que diferencia os bombeiros que gerem com sucesso ou sem sucesso as exigências relacionadas com o trabalho (LAMBERT et al., 2012). Enquanto elemento do *PsyCap* ela é vista como a confiança de um sujeito na sua própria capacidade de mobilizar a motivação, os recursos cognitivos necessários para executar um determinado curso de ação dentro de um determinado contexto, ou seja, atender a determinadas demandas. As pessoas que são autoeficazes, portanto, autoconfiantes, escolhem tarefas e esforços desafiadores, ampliam a motivação e o comprometimento

para atingir seus objetivos com sucesso e perseveram diante de obstáculos (LUTHANS; YOUSSEF, 2004).

O otimismo envolve um estilo explicativo positivo que atribui eventos positivos a causas internas, permanentes e abrangentes, e eventos negativos a situações externas, temporárias e específicas. Isso permite que os indivíduos tenham crédito por eventos favoráveis em suas vidas, aumentando sua autoestima e moral (LUTHANS; YOUSSEF, 2004).

Algumas conceitualizações da resiliência concentram-se em fatores como a ausência de psicopatologia após uma experiência de stress traumático, o que implica associa-la a uma falta de recursos perante a adversidade. Contudo, aprofundando este conceito com base na teoria COR, percebe-se que não se trata apenas de falta, mas da capacidade de contrariar a perda ou evitar uma espiral de perda de recursos através da mobilização de recursos (DOANE; SCHUMM; HOBFOLL, 2012). Trata-se da capacidade de se recuperar da adversidade, da incerteza, do fracasso ou até de mudanças positivas. Possui 3 componentes principais: uma aceitação firme da realidade; uma crença profunda, muitas vezes reforçada por valores fortemente defendidos, de que a vida é significativa; e uma incrível capacidade de improvisar e se adaptar a mudanças significativas (LUTHANS; YOUSSEF, 2004).

Dentre os quatro componentes do *PsyCap*, a análise da literatura permite afirmar que a Esperança é a menos explorada empiricamente como um recurso. Ela pode ser entendida como o estado motivacional baseado na interação entre três fatores: objetivos, agência e caminhos. As pessoas são levadas a atingir seus objetivos por seu senso de agência, o que lhes proporciona uma determinação interna e força de vontade para investir a energia necessária para alcançar seus objetivos (LUTHANS; YOUSSEF, 2004).

A construção psicológica da esperança pode ter pouco a ver com "esperança" em muitas circunstâncias, mas pode na verdade refletir a presença ou ausência dos recursos necessários e a capacidade de mobilizar esses recursos para uso frente às demandas que se apresentam. Se um indivíduo tem muitos recursos, e uma história de alcançar metas e construir recursos, ser "esperançoso" pode não ter nada a ver com "esperança", mas é realmente uma função do seu reservatório de recursos. Por outro lado, um indivíduo com menos recursos que não tenha esperança no seu futuro pode não ser "pessimista" por natureza, mas sim fazer uma avaliação precisa ou realista dos seus atuais recursos disponíveis e da sua capacidade de promover a mudança utilizando esses recursos (DOANE; SCHUMM; HOBFOLL, 2012).

Além do *PsyCap*, tido como recurso pessoal, o recurso contextual considerado no modelo e aprofundado a seguir é a percepção de que, no contexto de trabalho, há oportunidades para que os profissionais aprendam.

3.1.1.3 Oportunidades de Aprendizagem

A partir da análise da literatura e dos estudos realizados sobre saúde ocupacional dos bombeiros, percebeu-se a necessidade de incluir ao modelo um terceiro recurso: oportunidades de aprendizagem. Trata-se de um recurso organizacional contextual que favorece o enfrentamento das mudanças e das demandas contínuas e é capaz de amortecer o efeito de demandas sobre a tensão dos trabalhadores (PANARI et al., 2010).

A aprendizagem permeou os estudos sobre bem-estar dos bombeiros e esteve relacionada indiretamente a resultados positivos com relação a saúde ocupacional (PATERSON; WHITTLE; KEMP, 2014; REGEHR, 2009; ROSALKY; HOSTLER; WEBB, 2017; SCOTT; MYERS, 2005; VAN DEN BROECK et al., 2011; VAN ERP et al., 2018; YOUNG et al., 2014), no entanto, o tema não foi tomado em perspectiva como uma variável que exerce influência nas relações entre demandas e *burnout* e entre recursos e bem-estar.

Os estudos sobre saúde ocupacional de bombeiros observaram que as oportunidades de experienciar e estabelecer trocas tácitas e explícitas de conhecimento com colegas de trabalho no intuito de aprimorarem tanto sua habilidade técnica frente aos eventos quanto a gestão emocional são favorecidas e viabilizadas pela organização, seja por procedimentos formais de treinamento experiencial, seja pela relação estabelecida entre os membros da equipe, visto que a aprendizagem não pode ser reduzida unicamente ao esforço isolado do trabalhador (RASOULINEZHAD, 2011).

Assim, para esta pesquisa, define-se oportunidades de aprendizagem os momentos de troca tácita e explícita entre a equipe e/ou com superiores, as quais permitem aplicar ou aprimorar as habilidades técnicas e pessoais em atenção às demandas de trabalho, podendo envolver, também, momentos de treinamento formais (PANARI et al., 2010; RASOULINEZHAD, 2011). Perceber estas oportunidades de trabalho faz com que o profissional perceba um significado e sinta-se estimulado a trabalhar (PANARI et al., 2010).

As variáveis independentes descritas nessas subseções podem influenciar os resultados das duas variáveis dependentes incluídas no modelo, as quais podem ser consideradas indicadores de saúde mental, como veremos a seguir.

3.1.2 Variáveis dependentes: Burnout e Bem-Estar

O *Burnout* é entendido como uma síndrome psicológica que está associada a uma resposta prolongada aos estressores no local de trabalho (MASLACH; SCHAUFELI; LEITER, 2001). A síndrome propriamente dita desenvolve-se pela excessiva e prolongada angústia ocupacional e, portanto, pode ser considerada uma consequência do estresse ocupacional de longo prazo associado a resultados negativos de saúde em nível individual e organizacional, incluindo questões de saúde mental como ansiedade e depressão, baixa satisfação no trabalho, baixo desempenho e altas taxas de absenteísmo e rotatividade (CHIRICO, 2017).

Como um construto de segunda ordem, dentre os indicadores de *burnout* estão: a exaustão emocional, ou seja, um estado prévio de alta excitação ou sobrecarga que conduz ao esgotamento de recursos emocionais e ao cansaço no relacionamento com os outros (MASLACH; JACKSON; LEITER, 1997; MELAMED et al., 2006; SHIROM, 1989); a despersonalização, percebida no distanciamento afetivo, indiferença emocional ou objetificação em relação aos outros (MASLACH; SCHAUFELI; LEITER, 2001; VICENTE; OLIVEIRA; MAROCO, 2013); a não-realização pessoal percebida pela diminuição dos sentimentos de competência e prazer relacionados à atividade profissional (MASLACH; SCHAUFELI; LEITER, 2001; VICENTE; OLIVEIRA; MAROCO, 2013); a fadiga física, compreendida como a redução da energia física (SHIROM; MELAMED, 2006); e, fadiga cognitiva – compreendida como a redução da capacidade de pensamento e concentração (SHIROM; MELAMED, 2006).

Por outro lado, o bem-estar é percebido a partir da relação dinâmica entre demandas e recursos, quando há o desequilíbrio nesta relação, os indicadores de bem-estar alteram-se (DODGE et al., 2012). Esta afirmação é congruente com a teoria COR ao atentar para a relação direta entre recursos e estresse (HOBFOLL, 1989). No presente estudo, a abordagem utilizada para analisar elementos da dinâmica desta relação provém da psicologia positiva, mais precisamente sob a ótica da Teoria do bem-estar de Seligman (2011), segundo a qual, bem-estar é um construto de segunda ordem composto por cinco elementos mensuráveis, cada um deles uma coisa real e que contribui para formar o bem-estar, mas nenhum deles o definindo (SELIGMAN, 2011, p. 25). Os elementos são: emoção positiva, engajamento, sentido (ou pertencimento), realização e relacionamentos positivos, representados pelo acrônimo PERMA (BUTLER; KERN, 2016; SELIGMAN, 2011).

3.2 RELAÇÕES HIPOTETIZADAS E APRESENTAÇÃO DOS MODELOS CONCORRENTES

Ao se tentar chegar a decisões é conveniente apresentar suposições ou conjecturas acerca da população estudada. Essas suposições, que podem ser ou não verdadeiras, são denominadas hipóteses estatísticas que serão aceitas ou rejeitadas por meio do teste de hipóteses (SPIEGEL, 1993). As hipóteses a serem testadas derivam de teorias desenvolvidas no campo de conhecimento respectivo ao estudo realizado e os resultados obtidos a partir do teste de hipóteses permitem verificar se os dados amostrais trazem evidências que apoiam ou não as hipóteses formuladas (BUSSAB; MORETTIN, 2002).

3.2.1 Modelo de Relações Diretas

3.2.1.1 Relação direta entre as demandas de trabalho e a saúde ocupacional

Seguindo o paradigma da Psicologia Positiva, a avaliação da saúde ocupacional considera a presença de indicadores relacionados ao bem-estar, ou seja, a resultados positivos de saúde e aos fatores que favorecem tais resultados (SELIGMAN, 2011). Assim, não é possível inferir sobre a presença de bem-estar, considerando-se apenas a os indicadores de *burnout* ou sintomas físicos como doenças cardiovasculares, afinal, saúde vai além da ausência de doenças (OPAS/OMS BRASIL, 2016).

O contexto de alta tensão e baixo controle enfrentado pelos bombeiros militares pressupõe a existência de demandas organizacionais – decorrentes da atividade e rotina diária de trabalho e relacionadas à resposta de emergência – ou agudas – decorrentes de situações incomuns que dificultam a resposta do bombeiro e desencadeiam fortes reações emocionais (ÂNGELO; CHAMBEL, 2015). As principais demandas enfrentadas pelos bombeiros e indicadas na literatura estão apresentadas no Quadro 10 da Seção 2.4 deste estudo.

Modelos baseados na teoria COR permitem aos pesquisadores fazer uso de uma abordagem equilibrada para explicar aspectos negativos e positivos relacionados ao bem-estar a partir das demandas e recursos disponíveis (ÂNGELO; CHAMBEL, 2015). No caso desta pesquisa o foco estará nos fatores pessoais e organizacionais que permitem aos bombeiros militares, mesmo com a rotina estressante, fortalecer seu bem-estar, ou seja, o papel que os recursos desempenham na promoção do bem-estar de profissionais que percebem estressores crônicos.

De acordo com a teoria COR e estudos baseados nela (ÂNGELO; CHAMBEL, 2013, 2014, 2015; DICKE et al., 2018; DURAN; BISHOPP; WOODHAMS, 2019;

SIANOJA et al., 2018) o estresse se manifesta quando a perda ou ameaça de perda de recursos for evidenciada. Estas situações são desencadeadas por demandas de trabalho que, quando tidas como potencialmente estressantes, promovem o empobrecimento da saúde.

A exposição contínua aos incidentes estressantes e traumáticos na atenção às demandas de trabalho demonstra ter efeitos negativos na saúde dos bombeiros (LAMBERT et al., 2012), os riscos psicológicos e emocionais ficam eminentes e resultam não apenas do trabalho em missões de resgate e combate a incêndio, mas também da própria estrutura organizacional dos departamentos dos bombeiros (ÂNGELO; CHAMBEL, 2015). A relação entre demandas de trabalho dos bombeiros e os indicadores de *Burnout* pode ser hipotetizada:

H1a: A percepção de demandas de trabalho como estressantes relaciona-se positivamente com o *burnout* dos bombeiros militares.

Ainda que boa parte das demandas e exigências de trabalho dos bombeiros sejam imprevisíveis e que eles tenham baixo controle sobre elas, as demandas organizacionais podem ser modificadas como uma forma de melhorar o bem-estar (ÂNGELO; CHAMBEL, 2015). Estudo com bancários comprovou que as demandas de trabalho impactam negativamente no bem-estar, satisfação e engajamento no trabalho e que, portanto, estes indicadores aumentam quando as demandas são reduzidas (NDENGU; LEKA, 2022). Isto indica que as demandas de trabalho não influenciam apenas os indicadores de *Burnout*, elas também interferem nos indicadores de bem-estar. Assim como a percepção das altas demandas de trabalho estariam positivamente relacionadas a percepção de estresse ocupacional, o contrário também pode ser admitido e é considerado no modelo JD-R, também baseado na teoria COR, ao indicar o processo de “deficiência da saúde”, na qual o enfrentamento e a motivação são reduzidos (DEMEROUTI et al., 2001; SMITH et al., 2018). Neste sentido tem-se a hipótese:

H1b: A percepção de demandas de trabalho estressantes está negativamente relacionada com o bem-estar dos bombeiros militares.

3.2.1.2 Relação direta entre recursos e burnout

A partir do disposto na seção anterior e, considerando que, segundo a teoria COR, enquanto a posse de recursos e a percepção de ganho de recursos conduzem ao bem-estar, a ameaça de perda ou perda efetiva podem conduzir ao estresse ocupacional (HOBFOLL,

1989), é passível supor que assim como há a relação positiva entre recursos e bem-estar, exista também a relação negativa entre recursos e *burnout*.

Por ser um termo oriundo do paradigma da Psicologia Positiva e do Comportamento Organizacional Positivo (LUTHANS; YOUSSEF, 2004), é esperado que a ênfase das pesquisas esteja na relação entre capital psicológico e bem-estar. Ainda assim, há estudos como os de Kotze e Massyn (2019) identificaram uma relação negativa entre os níveis de *PsyCap* e *Burnout* principalmente com a Exaustão Emocional. Resultados semelhantes foram encontrados por Manzano-García e Ayala (2017) em profissionais de saúde que trabalham em serviços especializados em autismo, por Moyer, Aziz e Wuensch (2017) que verificaram correlação negativa entre *PsyCap* e *Burnout* de professores e por Baron, Franklin e Hmieleski (2016) que verificaram relação negativa entre *PsyCap* e estresse ocupacional de empreendedores.

H2a: O *PsyCap* relaciona-se negativamente com o *burnout* dos bombeiros militares.

Ainda que não seja um recurso amplamente estudado quando relacionado à saúde ocupacional, ter a oportunidade de receber treinamentos e formas de aperfeiçoamento é elencado como um recurso em potencial para o enfrentamento das demandas. Paterson, Whittle e Kemp (2014) afirmam que receber treinamento e informações adequadas é útil tanto no enfrentamento das pressões que os profissionais de urgência e emergência recebem na sua rotina, como para redução do risco de desenvolver TEPT.

Em contextos de baixo controle, como o dos bombeiros, os profissionais ficam mais vulneráveis frente as incertezas e as decisões que precisarão ser tomadas o que por si, pode conduzir ao estresse (KARASEK, 1979; KARASEK; THEORELL, 1992). Perceber que tem a oportunidade de aprender formal ou informalmente em seu contexto de trabalho, seja com colegas, chefes ou terceiros, que os preparem para o enfrentamento das demandas e para a gestão emocional pode ser um fator diferencial nos resultados de saúde ocupacional (PANARI et al., 2010; RASOULINEZHAD, 2011). Assim, é oportuno analisar e contribuir com a literatura na observação da influência direta das oportunidades de aprendizagem percebidas pelos bombeiros nos seus indicadores de *burnout*. Assim, estabelece-se a hipótese:

H3a: A percepção de oportunidade de aprendizagem relaciona-se negativamente com o *burnout* dos bombeiros militares.

3.2.1.3 Relação direta entre recursos e bem-estar

Na seção anterior propõe-se a relação direta entre demandas de trabalho e *burnout*, contudo, os estudos pautados na teoria COR, no que se refere a relação entre as demandas de trabalho e o engajamento, valorizam o papel exercido pelos recursos na influência dos indicadores de engajamento (BAKKER, 2015; HAKANEN; PERHONIEMI; TOPPINEN-TANNER, 2008; PAEK et al., 2015; PANACCIO; VANDENBERGHE, 2009; QUADE; PERRY; HUNTER, 2019).

Muitos pesquisadores que se interessam pelo tema da saúde mental em profissionais de urgência e emergência tem focado em sintomas de Transtorno de Estresse Pós-traumático, pois, se comparado com a população geral, este grupo de profissionais apresenta índices de acometimento traumático elevados, cerca de 1,3% ou seja, aproximadamente 1 a cada 10 profissionais (COUNSON et al., 2019). Porém, estudos demonstraram que, embora os bombeiros tenham demandas altamente exigentes e enfremem situações rotineiras em que incidentes críticos se impõem e podem representar, inclusive, risco de graves lesões e até a morte, a maioria dos bombeiros não apresenta sintomatologia traumática a longo prazo e a rotatividade permanece baixa (CHAMBEL; PEIRÓ, 2011; SCOTT; MYERS, 2005; SETTI; ARGENTERO, 2015). As características pessoais e de personalidade, e as habilidades para enfrentar a situação influenciam o impacto dos incidentes críticos para os profissionais, o qual poderá ou não se manifestar como estresse ou outra doença mental (REYNOLDS; WAGNER, 2007). Há indícios na literatura, portanto, de que os recursos podem estabelecer uma relação direta com a percepção do bem-estar e podem explicar os resultados positivos dos bombeiros frente aos eventos estressores.

Estudos analisaram o papel de componentes do *PsyCap* no bem-estar isoladamente, (CHEN; WESTMAN; EDEN, 2009; DICKE et al., 2018; DOANE; SCHUMM; HOBFOLL, 2012; KOTZE; MASSYN, 2019; LUTHANS; YOUSSEF, 2004; SOUZA et al., 2015; VAN ERP et al., 2018) dando indícios de que o *PsyCap* seja um importante recurso para a promoção do bem-estar. A relação positiva entre bem-estar e *PsyCap* foi confirmada na pesquisa com professores (KUN; GADANECZ, 2019).

No ambiente corporativo, Aybas e Acar (2017) comprovaram que boas práticas de recursos humanos promovem o engajamento e afastam os profissionais de comportamentos de cinismo, estresse e ansiedade quando são percebidos altos índices de *PsyCap*. Resultados semelhantes foram encontrados por Imran e Shahnawaz (2020), Kim, Kim e Lee (2020), Singhal e Rastogi (2018), Rabenu, Yaniv e Elizur (2017) e Joo e Lee,

(2017), os quais confirmaram em suas amostras que o *PsyCap* influenciou o desempenho do trabalho e o bem-estar dos profissionais. Assim, ao analisar a relação dos níveis de *PsyCap* com a percepção de bem-estar tem-se a hipótese:

H2b: O nível de *PsyCap* relaciona-se positivamente com o bem-estar dos bombeiros militares.

Além do recurso pessoal, o modelo inclui também as oportunidades de aprendizagem como recurso contextual. Foi comprovado por Silva e Ferreira (2013) que as oportunidades de usar e desenvolver competências são preditoras de indicadores motivacionais no contexto do trabalho e influenciam positivamente os indicadores de bem-estar e qualidade de vida no trabalho. Em profissionais que atuam em profissões emocionalmente exigentes, há indícios, de que competências como a gestão das emoções e a coesão da equipe sejam fatores que favorecem o bem-estar (LANDEN; WANG, 2010; SMITH et al., 2011; STALEY; WEINER, 2011; YOUNG et al., 2014).

Estas habilidades são obtidas por meio de treinamento técnico que não está, necessária e explicitamente, relacionado com as emoções. Ao se concentrarem nos procedimentos operacionais padrão que aprenderam na academia de treinamento para completar tarefas, os membros puderam evitar que suas próprias emoções interferissem no cenário de emergência através de rituais de normalidade (SCOTT; MYERS, 2005).

A experiência, possibilita ao bombeiro, não apenas aprimorar sua abordagem técnica, mas também conseguir gerenciar suas emoções frente a um evento estressante (PATERSON; WHITTLE; KEMP, 2014; REGEHR, 2009; SCOTT; MYERS, 2005; VAN DEN BROECK et al., 2011). Neste contexto organizacional com estressores crônicos, há valorização da experimentação e da vivência em ambientes de treinamento antes de estarem prontos para atenderem às ocorrências propriamente ditas (CENDALES-AYALA et al., 2017; ROSALKY; HOSTLER; WEBB, 2017; VAN ERP et al., 2018; YOUNG et al., 2014).

Embora existam evidências de que intervenções e programas de aprendizagem exerçam efeitos positivos no bem-estar, há uma escassez de evidências que examinem esta relação dinâmica e os fatores casuais envolvidos e portanto, há a necessidade de prover mais e melhores evidências sobre a relação entre aprendizagem e bem-estar no local de trabalho (PANARI et al., 2010; WATSON et al., 2018).

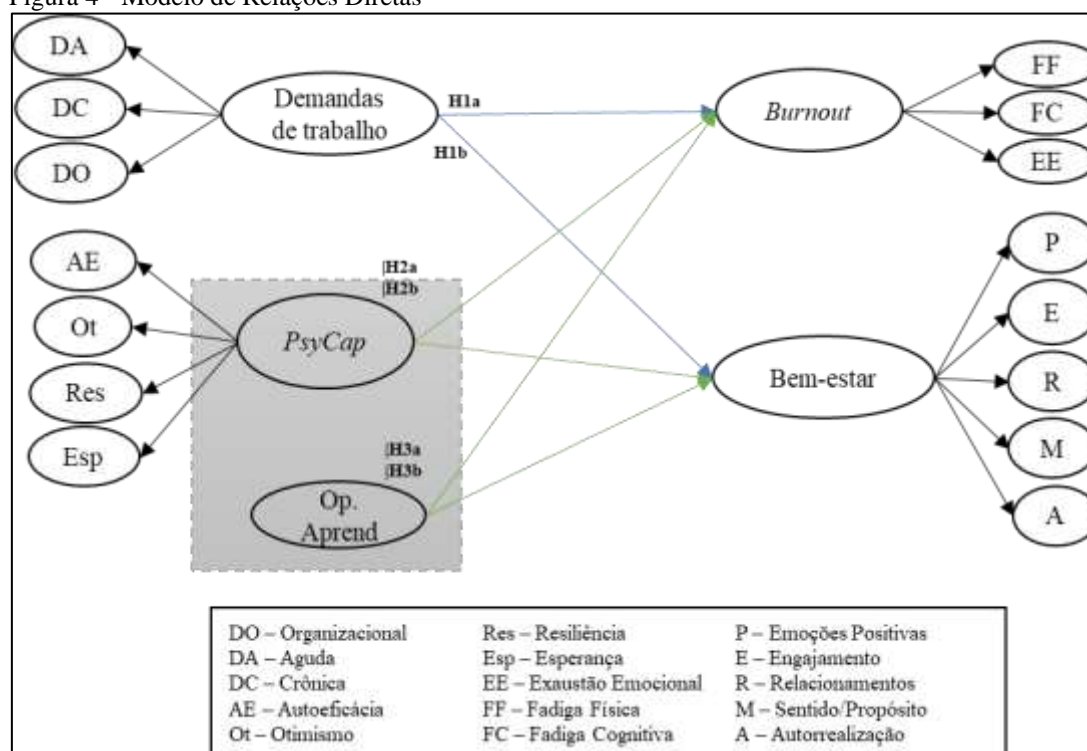
A aprendizagem experiencial, envolvendo a experimentação ativa e passiva, por meio da vivência, observação de outros colegas e da reflexão sobre a experiência,

aumenta com sucesso os recursos dos participantes ao longo do tempo e, por conseguinte, influenciam no seu bem-estar (VAN ERP et al., 2018). Assim, sugere-se que:

H3b: a percepção de oportunidades de aprendizagem relaciona-se positivamente com bem-estar dos bombeiros militares.

A partir das relações hipotetizadas tem-se o Modelo 1, representado na Figura 4:

Figura 4 - Modelo de Relações Diretas



Fonte: elaborado pela autora (2020).

Retomando as hipóteses:

H1a: A percepção de demandas de trabalho como estressantes relaciona-se positivamente com o *burnout* dos bombeiros militares.

H1b: A percepção de demandas de trabalho estressantes está negativamente relacionada com o bem-estar dos bombeiros militares.

H2a: O *PsyCap* relaciona-se negativamente com o *burnout* dos bombeiros militares dos bombeiros militares.

H3a: A percepção de oportunidade de aprendizagem relaciona-se negativamente com o *burnout* dos bombeiros militares.

H2b: O nível de *PsyCap* relaciona-se positivamente no bem-estar dos bombeiros militares.

H3b: A percepção de oportunidades de aprendizagem relaciona-se positivamente no bem-estar dos bombeiros militares.

3.2.2 Modelo de Relações Moderadoras

Segundo a Teoria COR (HOBFOLL, 1989) os recursos são a única unidade necessária para compreender o estresse, cuja origem está na percepção de ameaça ou ausência de ganho de recursos. O segundo princípio da teoria postula que as pessoas investem recursos para se proteger ou se recuperar da perda promovida pelas demandas e para ganhar mais recursos. As demandas serão percebidas como estressores pelo indivíduo a partir de sua percepção sobre a posse ou recuperação dos recursos investidos para lidar com elas e por conseguinte, o estoque de recursos de um profissional pode influenciar a forma como encara e enfrenta as demandas que se impõem e, por consequência, a forma como isso irá impactar nos seus indicadores de saúde ocupacional (HOBFOLL, 2001; HOBFOLL; FORD, 2007; WESTMAN et al., 2004). Quanto mais exigentes ou estressantes as circunstâncias, mais importantes se tornam os recursos para proteger os funcionários das consequências negativas, como o *Burnout* (VAN ERP et al., 2018; XANTHOPOULOU et al., 2007).

Além dos princípios já apresentados, a teoria COR também elenca outros quatro pressupostos que esboçam as regras com as quais é possível prever o funcionamento dos recursos ao longo do tempo (HOBFOLL; FORD, 2007).

O primeiro pressuposto postula que quanto maior for o estoque de recursos de uma pessoa, menos vulnerável a perda ela está e mais capaz de orquestrar o ganho de recursos e vice-versa, já que com mais recursos disponíveis, mais provável será de criar ciclos de ganho. Além disso, aqueles que não têm recursos têm mais probabilidade de sofrer consequências extremas, pois sem reservas de recursos adequadas têm menos probabilidade de ter recursos para investir frente às perdas iniciais (HOBFOLL; FORD, 2007).

Trazendo este pressuposto para o contexto dos bombeiros, as altas exigências físicas e psicológicas enfrentadas rotineiramente por eles sugerem que eles estejam frequentemente tendo seu estoque de recursos testado (ÂNGELO; CHAMBEL, 2015). Nestes cenários de alta perda, a relevância do ganho de recursos e a posse de recursos são mais valorizadas, ou seja, possuir um reservatório de recursos pode limitar o impacto das

perdas, prevenir futuros ciclos de perdas e aumentar a resiliência face a perdas futuras (DOANE; SCHUMM; HOBFOLL, 2012; HOBFOLL et al., 2018).

Assim, pode-se supor que bombeiros que possuem níveis de recursos maiores perceberão as demandas como menos estressantes e, conseqüentemente, apresentarão melhores índices de bem-estar. Este processo é considerado como um processo motivacional, que ocorre quando os níveis suficientes de recursos de trabalho promovem a canalização de energia para as tarefas de trabalho e os funcionários apresentam maior esforço e engajamento nas suas tarefas (ÂNGELO; CHAMBEL, 2014; BAKKER; DEMEROUTI, 2007).

Por outro lado, o segundo pressuposto postula que aqueles que carecem de recursos não são apenas mais vulneráveis a perda de recursos, mas essa perda inicial gera uma perda futura (HOBFOLL, 2001; HOBFOLL; FORD, 2007). Uma vez que a perda de recursos é mais significativa do que o ganho e que o estresse se desenvolve a partir desta perda, a exposição repetida a eventos estressantes reduz os recursos de indivíduos e organizações capazes de compensar esta perda. Isto cria espirais de perda de recursos, nas quais a perda ganha tanto impacto quanto impulso para continuar ocorrendo (HOBFOLL et al., 2018).

No modelo JD-R, esta dinâmica conduz a um processo de empobrecimento da saúde, quando as demandas de trabalho (por exemplo, exigências crônicas) superam a capacidade dos recursos de lidar com elas, ameaçando-os ou esgotando-os levando a um estado psicológico negativo como o *Burnout* (ÂNGELO; CHAMBEL, 2014; BAKKER; DEMEROUTI, 2007; NOVAES; FERREIRA; VALENTINI, 2018). Ao revisarem estudos pautados no modelo JD-R, Bakker; Demerouti (2017) fornecem evidências significativas do papel amortecedor dos recursos sobre o impacto das demandas de trabalho no *Burnout*.

Estas afirmações conduzem a reflexão de que os recursos podem assumir não apenas uma relação direta com os indicadores de saúde ocupacional, mas um papel de amortecedor entre as relações diretas de demandas estressoras e os indicadores de saúde ocupacional – *Burnout* e bem-estar. Ou seja, os recursos podem ser variáveis moderadoras que interagem com a relação linear estabelecida entre outras duas variáveis. Esta interação indica que a relação entre duas variáveis (neste caso, demandas e *Burnout* ou demandas e bem-estar) é dependente ou varia através de níveis de outra variável (recursos) (CHEUNG et al., 2021). A variável moderadora pode afetar a força e/ou a direção da relação entre as outras variáveis, o que conduz a proposição do modelo concorrente ao

anterior, considerando as funções moderadoras dos recursos, o qual requer que tais interações sejam testadas (VALENTINI; MOURÃO; FRANCO, 2018).

3.2.2.1 Moderação dos recursos na relação entre as demandas de trabalho e o burnout

Demandas – *PsyCap* - *Burnout*:

Estudos sobre *PsyCap* demonstraram relações positivas com a satisfação no trabalho, comprometimento organizacional e bem-estar, assim como identificam relação negativa significativa entre *PsyCap* e comportamentos indesejáveis, cinismo, intenções de rotatividade, estresse, ansiedade, além de atitudes contra produtivas dos trabalhadores (AVEY; WERNING; MHATRE, 2011; NOVAES; FERREIRA; VALENTINI, 2018). Entretanto, há também pesquisas que identificam o papel moderador que os recursos desempenham quando em situações de demandas potencialmente estressoras, como é o caso dos bombeiros militares (DURAN; BISHOPP; WOODHAMS, 2019; DURAN; WOODHAMS; BISHOPP, 2018; MOYER; AZIZ; WUENSCH, 2017; SOUZA et al., 2015).

Apesar disto, há lacunas e oportunidades de estudos que visem aprofundar a interação de recursos pessoais na relação entre as exigências e o trabalho bem-estar no trabalho (NOVAES; FERREIRA; VALENTINI, 2018). Considerando a relação entre as demandas e os indicadores de estresse ocupacional, Souza et al., (2015) estudaram exclusivamente o efeito da autoeficácia sob o estresse ocupacional e concluem que a percepção que um indivíduo tem sobre sua capacidade de atender satisfatoriamente às demandas impostas no contexto de trabalho regulam sua percepção sobre elas e, conseqüentemente, sobre os indicadores de *Burnout*. Duran, Woodhams e Bishopp, (2018) também observaram que recursos pessoais como autoeficácia e resiliência influenciam na percepção de estresse relacionado aos incidentes organizacionais. Indivíduos que têm uma crença de eficácia mais baixa são mais inclinados a acreditar que os meios que estão sendo implementados para enfrentar os desafios são inúteis; esses indivíduos são mais propensos a adquirir sinais adversos de tensão quando confrontados com desafios significativos (BANDURA, 2008).

O otimismo também foi percebido como exercendo influencia entre demandas e estresse. Indivíduos otimistas se distanciam de situações de vida desfavoráveis, protegendo-os da depressão, culpa, autocensura e desespero (LUTHANS; YOUSSEF, 2004). Clauss et al. (2018) argumentam que a reflexão positiva diária do trabalho

promove otimismo, porque ser otimista ajuda a reduzir pensamentos dominantes sobre as demandas de trabalho e fomenta a crença em um futuro positivo. Enquanto recurso pessoal ele reflete a medida em que as pessoas têm expectativas futuras positivas, pois pessoas otimistas percebem as demandas de forma mais positiva e estão inclinados a esperar resultados positivos (MATTHEWS; RITTER, 2019).

Siu, Cheung e Lui (2015) assumem que policiais chineses com reservas de *PsyCap* são capazes de repor os recursos que utilizam para lidar com as demandas de situações estressantes e, portanto, têm menos probabilidade de sofrer de sintomas de estresse e menos probabilidade de abandonar o emprego. Assim, é possível hipotetizar que:

H4a: O *PsyCap* modera a relação entre a percepção das demandas de trabalho estressantes e o *burnout*, sendo que quanto maior o nível de *PsyCap* percebido, mais fraca será a relação positiva entre as demandas estressoras e o *burnout*.

Demandas - oportunidades de aprender - *Burnout*:

Com relação as oportunidades de aprender como recursos que influenciam na saúde ocupacional, Regehr (2009) afirma que o estilo de treinamento e as características pessoais preparam os bombeiros para lidar com situações emocionalmente exigentes, indicando o papel da aprendizagem para a saúde ocupacional destes profissionais. Em consonância com esta afirmação, Van Den Broeck et al. (2011) e de Paterson, Whittle e Kemp (2014) sugerem que frente às circunstâncias extremas enfrentadas pelos profissionais de urgência e emergência, é essencial que esse pessoal receba treinamento e informações adequadas para enfrentarem as pressões e demandas no local de trabalho. Estudos, portanto, fornecem indícios sobre o papel amortizador das oportunidades de aprendizagem formal, informal ou experimental no enfrentamento das demandas.

Quando se trata de lidar com emoções negativas em ambientes de trabalho estressantes, construir recursos positivos aprendendo algo novo no trabalho pode ser mais útil. Dessa forma, aprender está associado a menos desvios em face dos estressores do trabalho (ZHANG; MAYER; HWANG, 2018). Diante do exposto, tendo em face o papel moderador dos recursos em interações com a tensão como variável dependente (BAKKER; VAN VELDHOVEN; XANTHOPOULOU, 2010) e considerando a oportunidade de aprendizagem, um recurso contextual, pode-se hipotetizar que:

H5a: A percepção de oportunidades de aprendizagem modera a relação entre as demandas de trabalho como estressantes e o *burnout*, sendo que quanto mais oportunidades de aprendizagem percebidas, mais fraca será a relação positiva entre as demandas estressoras e o *burnout*.

3.2.2.2 Moderação dos recursos entre as demandas de trabalho e o bem-estar

Demandas - *PsyCap* - Bem-estar:

Assim como os recursos podem amortecer o impacto dos estressores (demandas) frente às respostas de estresse ocupacional, também é possível prever que possam favorecer e direcionar respostas positivas para os indicadores de bem-estar. Esta proposta considera os pressupostos da teoria COR, de que os recursos são ainda mais evidentes em cenários de alta perda e podem direcionar a percepção das demandas como desafios a serem enfrentados e, portanto, direcionam esta relação não para o estresse, mas para a motivação (BAKKER, 2011; DEMEROUTI et al., 2001; HOBFOLL, 1989; HOBFOLL et al., 2018).

Estudos que consideram a resiliência como um recurso percebem sua relação positiva com indicadores de saúde e engajamento e negativa com o esgotamento psicológico, ansiedade e depressão (BARDOEL et al., 2014; BERNABÉ; BOTIA, 2016; CHITRA; KARUNANIDHI, 2018). A resiliência alimenta os reservatórios de energia dos funcionários e aumenta sua capacidade de encontrar soluções adequadas para situações de trabalho adversas (DE CLERCQ, 2019). Em contextos de altas exigências ela poderá ser tanto a flexibilidade psicológica quanto fisiológica diante das adversidades, a autoconsciência e o controle sobre as respostas ao estresse fisiológico de uma pessoa a ameaças e a recuperação de exposições fora do seu controle (CHITRA; KARUNANIDHI, 2018). É especialmente importante considerar a resiliência neste tipo de população porque os bombeiros e outros profissionais de serviços de emergência têm ocupações estressantes nas quais são frequentemente chamados para responder a eventos traumáticos (SANFORD et al., 2017).

Como os bombeiros enfrentam constantemente situações de emergência com risco de vida e sujeitos a traumas, o otimismo representa um aspecto crítico do domínio cognitivo para o seu bem-estar psicológico (LANDEN; WANG, 2010). Sob a perspectiva da teoria COR, aqueles com alto otimismo estão mais propensos a terem sua saúde psicológica resguardada frente a situações estressantes (MATTHEWS; RITTER, 2019).

Clauss et al. (2018) também referem resultados positivos quando os profissionais assumem uma postura otimista e esperançosa frente às situações difíceis.

Poucos foram os estudos que investigaram o papel moderador do *PsyCap* aos indicadores de bem-estar. Recentemente Darvishmotevali e Ali (2020) analisaram o papel amortecedor do *PsyCap* como uma estratégia usada pelos funcionários para amenizar o impacto de um estressor (insegurança no trabalho) no bem-estar subjetivo de funcionários de um hotel em Teerã, e Mensah e Amponsah-Tawiah (2016) concluíram que o *PsyCap* tem a capacidade de amortecer as consequências negativas do estresse ocupacional sobre o bem-estar psicológico. Assim, pode-se sugerir que:

H4b: O *Psycap* modera a relação entre as demandas de trabalho como estressantes e o bem-estar, sendo que quanto maior o nível de *PsyCap* percebido, mais fraca será a relação negativa entre as demandas estressoras e o bem-estar

Demandas – Oportunidades de aprendizagem - Bem-estar:

Ainda mais evidente na literatura do que a relação direta exercida pela aprendizagem nos indicadores de saúde ocupacional, está a evidência de que este recurso é capaz de amortecer o impacto dos estressores (RASOULINEZHAD, 2011; VAN DEN BROECK et al., 2011). Assim como este recurso pode amortecer o impacto dos estressores frente aos indicadores de *Burnout*, há estudos que destacam seu papel sobre os indicadores de bem-estar no enfrentamento das demandas.

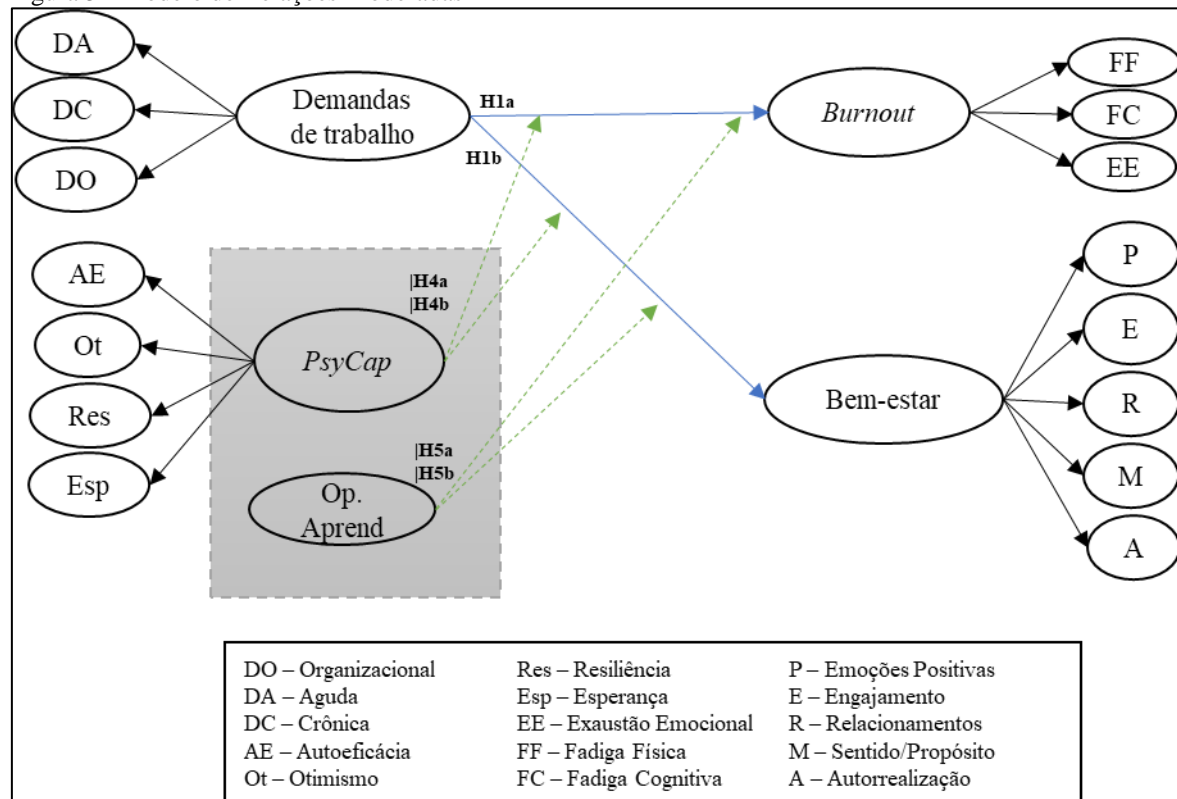
Nikolova et al. (2014) sugere que o aprendizado no local de trabalho pode mitigar a relação negativa entre determinado evento estressor e o bem-estar. Os estudos de Van Hooft et al. (2019), mais recentemente, concluem que o aprendizado informal pode ajudar os trabalhadores a lidarem com eventos estressores enquanto Peng et al. (2019) afirmam que a orientação para aprendizagem modera a relação entre eventos estressores e melhor desempenho no trabalho, com relação a inovação. Assim, há alguns indícios de que perceber oportunidades de aprender pode moderar a relação entre estressores e indicadores positivos no trabalho, dentre eles, o bem-estar. Assim, propõe-se que:

H5b: A percepção de oportunidades de aprendizagem modera a relação entre a percepção de demandas de trabalho estressantes e o bem-estar, sendo que quanto mais

oportunidades de aprendizagem percebidas, mais fraca será a relação negativa entre as demandas estressoras e o bem-estar.

A partir das relações hipotetizadas tem-se o modelo 2, representado na Figura 5:

Figura 5 - Modelo de Relações Moderadas



Fonte: elaborado pela autora (2020).

Portanto, o modelo 2 mantém as hipóteses das relações diretas – H1a, H1b – do modelo 1 e substitui a relação direta entre os recursos e os indicadores de saúde ocupacional, pela relação moderada. Retomando as hipóteses moderadoras:

H4a: O *PsyCap* modera a relação entre a percepção das demandas de trabalho estressantes e o *burnout*, sendo que quanto maior o nível de *PsyCap* percebido, mais fraca será a relação positiva entre as demandas estressoras e o *burnout*.

H5a: A percepção de oportunidades de aprendizagem modera a relação entre as demandas de trabalho como estressantes e o *burnout*, sendo que quanto mais oportunidades de aprendizagem percebidas, mais fraca será a relação positiva entre as demandas estressoras e o *burnout*.

H4b: O *Psycap* modera a relação entre a percepção das demandas de trabalho estressantes e o bem-estar, sendo que quanto maior o nível de PsyCap percebido, mais fraca será a relação negativa entre as demandas estressoras e o bem-estar.

H5b: A percepção de oportunidades de aprendizagem modera a relação entre a percepção de demandas de trabalho estressantes e o bem-estar, sendo que quanto mais oportunidades de aprendizagem percebidas, mais fraca será a relação negativa entre as demandas estressoras e o bem-estar.

4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Neste capítulo são apresentados os procedimentos metodológicos da pesquisa, tendo em vista atingir os objetivos do estudo e responder o problema de pesquisa proposto.

4.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA

Neste projeto pretende-se abordar a saúde ocupacional dos bombeiros militares sob o paradigma da Psicologia Positiva, analisando a influência do Capital Psicológico e das Oportunidades de Aprendizagem como recursos que contribuem para a promoção do bem-estar e redução do estresse de trabalhadores que atuam sob condições de risco crônico. Para atingir os objetivos propostos, realizou-se estudo transversal, exploratório e descritivo, composto por uma etapa teórica, uma etapa qualitativa e uma etapa quantitativa de pesquisa.

A etapa teórica compreende a revisão narrativa de literatura (CORDEIRO et al., 2007; GREEN; JOHNSON; ADAMS, 2006) realizada com o objetivo de compor o referencial teórico que embasa o estudo e favorece a proposição do modelo e suas relações hipotetizadas. A pesquisa empírica foi realizada adotando-se estratégias quantitativas para coleta e análise dos dados.

A fase exploratória da pesquisa focou na compreensão dos fenômenos por meio da busca de informações adicionais sobre a população deste estudo e suas demandas respectivas. A coleta de dados nesta fase aconteceu por meio de observações participante e entrevistas de grupo focal. A etapa exploratória permitiu aprofundar conceitos preliminares sobre demandas e recursos específicos dos bombeiros brasileiros os quais complementaram a etapa teórica inicial e contribuíram para a explicação dos resultados obtidos na fase quantitativa da pesquisa (CRESWELL; CLARK, 2011; RAUPP; BEUREN, 2006). A finalidade foi a de identificar os principais estressores e adaptar o instrumento de coleta de dados referente às demandas percebidas pelo público-alvo. Tratou-se, portanto, de uma etapa complementar destinada a melhorar a assertividade do instrumento de coleta de dados, a qual é descrita detalhadamente no Apêndice B.

A fase descritiva considerou apresentar os fenômenos específicos extraídos dos resultados de testagem de hipóteses, comparação de resultados, exame das relações e caracterização das percepções e comportamentos observados (CRESWELL; CLARK, 2011; RAUPP; BEUREN, 2006). Pesquisas descritivas permitem tomar conhecimento

sobre a frequência e a interrelação numérica entre variáveis de determinado modelo teórico (IACOBUCCI; CHURCHILL, 2015). A modelagem de equações estruturais contribuiu para a análise dos dados.

Em termos de método, pode-se afirmar que a pesquisa adotou o método hipotético-dedutivo sob um paradigma positivista, no qual as hipóteses formuladas a partir da revisão teórica foram testadas (GIL, 2008). As sessões que seguem aprofundam os procedimentos metodológicos adotados para coleta e análise dos dados.

Por fim, seguindo as diretrizes das resoluções nº 506 e nº 510 do Conselho Nacional de Saúde do Brasil, por envolver pesquisa com Seres Humanos, no que concerte ao risco para os participantes da pesquisa, cabe ressaltar que nesta pesquisa os riscos para o(s) respondente(s) são baixos. Tratam-se de possíveis gatilhos emocionais visto que as perguntas indagam sobre situações estressoras enfrentadas durante o exercício da profissão. Tais riscos foram informados para os participantes que assinaram o termo de consentimento livre e esclarecido para participarem do estudo. Tendo ciência, também, de tratar-se de participação anônima e voluntária. O estudo tem aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade de Caxias do Sul (CAAE: 43224121.1.0000.5341 e Parecer Nº 4.691.716).

4.2 POPULAÇÃO E AMOSTRA

Os trabalhadores que estão envolvidos na interação pessoal com a população em geral, são mais vulneráveis aos riscos de saúde ocupacional, principalmente os profissionais de urgência e emergência, dentre eles, os bombeiros. Devido às características das demandas intrínsecas à profissão considera-se a profissão de bombeiro militar têm ocupações altamente estressantes (ÂNGELO; CHAMBEL, 2013; DURAN; WOODHAMS; BISHOPP, 2018; LANDEN; WANG, 2010; ONYISHI et al., 2020; RODRIGUES et al., 2018b; SETTI; ARGENTERO, 2015).

Estudos cuja população foi a de profissionais de urgência e emergência indicam que os bombeiros apresentam resultados melhores com relação à saúde ocupacional, o que pode estar relacionado com características pessoais e contextuais que amortecem situações estressantes e/ou promovem seu bem-estar (ÂNGELO; CHAMBEL, 2014; RICH; LEPINE; CRAWFORD, 2010; SCOTT; MYERS, 2005; SETTI; ARGENTERO, 2015). Portanto, em atenção ao problema de pesquisa e objetivos propostos, os bombeiros são a população ideal para a pesquisa.

No Brasil há uma divisão importante entre duas principais categorias de bombeiros: civis e militares. Os bombeiros civis são aqueles que exercem função remunerada e exclusiva de prevenção e combate a incêndio, como empregado contratado diretamente por empresas privadas ou públicas, sociedades de economia mista, ou empresas especializadas em prestação de serviços de prevenção e combate a incêndio (BRASIL, 2009) Sua estrutura hierárquica possui três níveis principais: básico, líder e mestre e a jornada de trabalho é de 12 horas trabalhadas e 36 horas de descanso, num total de 36 horas semanais.

O bombeiro militar é contratado pelo órgão de segurança do Estado por meio de concurso público e fica à disposição da população em geral para atendimento e suporte. São militares de cada Unidade Federativa e mais o Distrito Federal e precisam seguir a rígida rotina e hierarquia da corporação. A Constituição Federal de 1988 em seu artigo 144, § 5º define como atividades-fim dos bombeiros militares a prevenção e combate a incêndios, busca e salvamento e defesa civil (BRASIL, 1988).

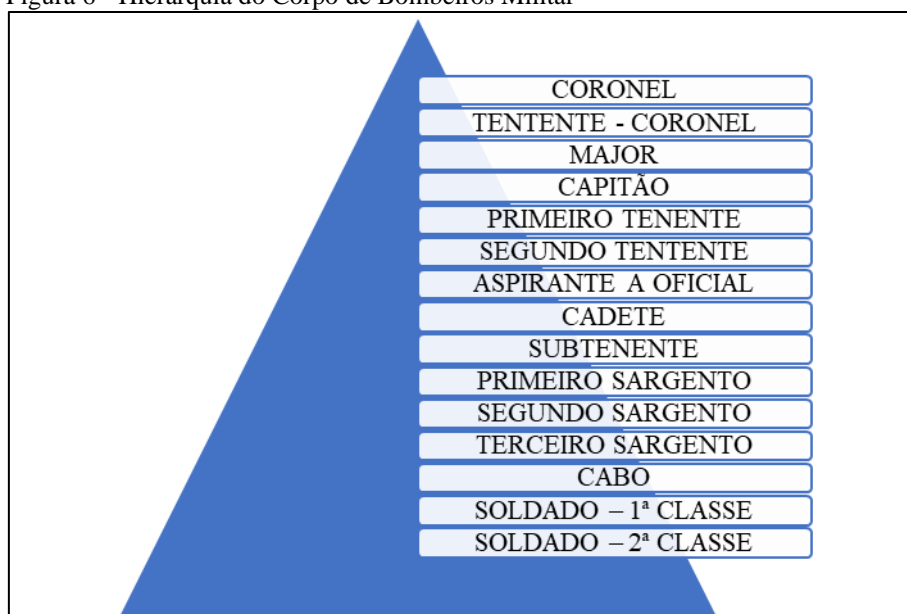
Segundo a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO)(MTE, 2020) os bombeiros militares são responsáveis por realizar resgates e salvamentos; combater incêndios em regiões urbanas e florestais; executar salvamentos terrestres, aquáticos e em altura prevenir; acidentes como: incêndios, vazamentos e explosões adotando diversas medidas de prevenção, buscando proteger pessoas, patrimônios e o meio ambiente; atuar em situações de emergência administrando primeiros socorros; atender ocorrências relacionadas com produtos perigosos ; realizar cursos e campanhas educativas, formando e treinando equipes, brigadas e corpo voluntário de emergência e sinistros. Seu trabalho é regido por normas e procedimentos técnicos e de segurança e preservação do meio ambiente.

Cada Unidade Federativa pode especificar e direcionar, a partir da constituição federal e do CBO, as atribuições dos seus bombeiros militares. Vale salientar que, com a promulgação da Lei nº 13.425/17, sancionada no âmbito da União, ficou evidente a competência de fiscalização dos Corpos de Bombeiros Militar (CBM), estabelecendo que estes profissionais devam planejar, analisar, avaliar, vistoriar, aprovar e fiscalizar as medidas de prevenção e combate a incêndio e a desastres em estabelecimentos, edificações e áreas de reunião de público. Esta atribuição reforça o poder de polícia que os bombeiros militares brasileiros assumem, a qual lhes permite notificar, multar e até embargar estabelecimentos (BRASIL, 2017).

Da mesma forma, a jornada de trabalho pode ser definida por cada Unidade Federativa. No geral, a carga horária das equipes de resgate varia do modelo 24x48 ou seja, 24 horas trabalhadas por 48 horas de descanso ou do modelo 12x36, 12 horas de trabalho por 36 de descanso e o efetivo administrativo que segue uma jornada de trabalho regular, de segunda a sexta, das 9h às 18h.

A estrutura militar hierarquizada dos bombeiros militares é ilustrada na Figura 6, sendo que do Soldado ao Subtenente eles são considerados “praças” e do Cadete até o Coronel são considerados “oficiais” e a evolução ocorre sujeita à aprovação e cursos de formação.

Figura 6 - Hierarquia do Corpo de Bombeiros Militar



Fonte: PRASABER (2020).

No Brasil há, portanto, 27 CBM, sendo um em cada Unidade Federativa e mais um no Distrito Federal. As informações relativas a cada CBM podem ser encontradas no respectivo site oficial, conforme apresentado no Quadro 13. Os CBMs de cada estado, em sua maioria, estão vinculados à Polícia Militar. Conforme dados da última pesquisa de Perfil da Segurança Pública disponibilizados pelo ministério da Justiça, no Brasil há aproximadamente 415mil policiais militares, dentro deste número estão incluídos os bombeiros, porém, não é feita diferenciação no relatório (ARAÚJO; SOUSA, 2019).

Quadro 13 - Corpos de Bombeiros Militares do Brasil

Corpo de Bombeiros Militar do Rio Grande do Sul (CBMRS)	https://www.bombeiros.rs.gov.br/inicial
Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina (CBMSC)	https://www.cbm.sc.gov.br/
Corpo de Bombeiros Militar do Paraná (CBMPR)	http://www.bombeiros.pr.gov.br/
Corpo de Bombeiros Militar de São Paulo (CBMSP)	http://www.corpodebombeiros.sp.gov.br/
Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais (CBMMG)	http://www.bombeiros.mg.gov.br/
Corpo de Bombeiros Militar do Estado do Rio de Janeiro (CBMERJ)	http://www.cbmerj.rj.gov.br/
Corpo de Bombeiros Militar do Espírito Santo (CBMES)	https://cb.es.gov.br/
Corpo de Bombeiros Militar do Mato Grosso do Sul (CBMMS)	https://www.bombeiros.ms.gov.br/historico/cbmms/
Corpo de Bombeiros Militar do Mato Grosso (CBMMT)	http://www.cbm.mt.gov.br/
Corpo de Bombeiros Militar de Goiás (CBMGO)	https://www.bombeiros.go.gov.br/
Corpo de Bombeiros Militar da Bahia (CBMBA)	http://www.cbm.ba.gov.br/
Corpo de Bombeiros Militar do Sergipe (CBMSE)	https://www.cbm.se.gov.br/
Corpo de Bombeiros Militar de Alagoas (CBMAL)	http://www.cbm.al.gov.br/
Corpo de Bombeiros Militar de Pernambuco (CBMPE)	http://www.bombeiros.pe.gov.br/web/cbmpe
Corpo de Bombeiros Militar da Paraíba (CBMPB)	https://bombeiros.pb.gov.br/
Corpo de Bombeiros Militar do Rio Grande do Norte (CBMRN)	http://www.cbm.rn.gov.br/
Corpo de Bombeiros Militar do Ceará (CBMCE)	https://www.bombeiros.ce.gov.br/
Corpo de Bombeiros Militar do Piauí (CBMPI)	http://www.cbm.pi.gov.br/index.php
Corpo de Bombeiros Militar do Maranhão (CBMMA)	https://cbm.ssp.ma.gov.br/
Corpo de Bombeiros Militar do Tocantins (CBMTO)	https://bombeiros.to.gov.br/
Corpo de Bombeiros Militar do Pará (CBMPA)	https://www.bombeiros.pa.gov.br/
Corpo de Bombeiros Militar do Amapá (CBMAP)	https://bombeiros.portal.ap.gov.br/
Corpo de Bombeiros Militar do Amazonas (CBMAM)	http://www.amazonas.am.gov.br/entidade/corpo-de-bombeiros/
Corpo de Bombeiros Militar de Roraima (CBMRR)	https://www.bombeiros.rr.gov.br/
Corpo de Bombeiros Militar do Acre (CBMAC)	http://cbmac.acre.gov.br/ (em breve)
Corpo de Bombeiros Militar de Rondônia (CBMRO)	https://www.cbm.ro.gov.br/
Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal (CBMDF)	https://www.cbm.df.gov.br/

Fonte: Elaborado pela autora (2020)

O processo de amostragem foi não-probabilístico por julgamento (MARÔCO, 2007) sendo que todos os bombeiros membros dos CBM do Brasil foram convidados a participar e todas as respostas válidas foram consideradas, as respostas cujos profissionais atuavam apenas em atividades administrativas foram retiradas do processo de análise *à posteriori*. Para garantir a estabilidade da estrutura fatorial e garantir a qualidade das

inferências estatísticas, o tamanho da amostra e a quantidade de casos por variável precisa ser levado em consideração. Segundo Hair et al. (2009, p. 233) a amostra deve ser grande o suficiente para: “ter 20 casos por variável independente, com um nível mínimo recomendado de 5 observações por variável”. Sendo assim, considerando que o conjunto de escalas que compõem o instrumento utilizado no estudo é formado por 62 variáveis, o número mínimo de casos desejáveis para inferência estatística é de 310 casos.

4.3 PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS

Foi aplicada *survey* com corte transversal único (HAIR et al., 2009), na qual os dados foram quantificados e submetidos à análise estatística por meio da qual as relações entre construtos foram verificadas e as hipóteses testadas. A técnica utilizada foi a Modelagem de Equações Estruturais (MEE) (HAIR et al., 2009; MALHOTRA; BIRKS; WILLS, 2012).

As pesquisas embasadas em *survey* favorecem a obtenção de dados e informações mais exatos e permitem descrever, explicar ou comparar comportamentos, preferências, valores, sentimentos ou conhecimentos de indivíduos e grupos, a partir de sua própria percepção. A comparação é feita pela verificação de relações entre as variáveis propostas e sua validação justificada por sínteses estatísticas (FINK, 2013; HAIR et al., 2009). Características demográficas também podem ser identificadas e avaliadas na aplicação das *surveys* (MALHOTRA; BIRKS; WILLS, 2012).

4.3.1 Operacionalização dos construtos e instrumento de coleta de dados

Construtos ou fatores podem envolver conceitos variados, latentes ou inobserváveis, definidos pelos pesquisadores em termos teóricos e que, não são diretamente medidos. Por vezes tratam de conceitos complexos ou subjetivos como emoções ou inteligência (HAIR et al., 2009; KLEIN et al., 2015), que precisam ser operacionalizados a partir das definições e diretrizes de mensuração cuja base sejam indicadores ou variáveis observáveis (MALHOTRA; BIRKS; WILLS, 2012).

Com base na revisão literária realizada, foram definidas as diretrizes adotadas para operacionalização dos construtos utilizados nos modelos teóricos apresentados e as escalas utilizadas para medi-los.

4.3.1.1 Burnout

Burnout, um construto de segunda ordem, foi medido pela Escala de *Burnout* de Shirom-Melamed (*Shirom-Melamed Burnout Measure* [SMBM]) (SHIROM; MELAMED, 2006). A compreensão do *Burnout* e o desenvolvimento da escala derivam da perspectiva teórica da teoria COR (HOBFOLL; SHIROM, 2000; SHIROM, 1989, 2002), considerando que a exposição contínua ao estresse exige o emprego prolongado de recursos energéticos intrínsecos, o que promove o sentimento de exaustão emocional, cansaço físico e cansaço cognitivo, abrange, por tanto o investimento de energia física, psicológica e cognitiva (HOBFOLL; SHIROM, 2000).

Com isso, o *Burnout* é avaliado a partir de 3 dimensões: fadiga física (FF) – compreendida como a redução da energia física; exaustão emocional (EE) – compreendida como cansaço emocional no relacionamento com os outros; e, fadiga cognitiva (FC) – compreendida como a redução da capacidade de pensamento e concentração (SHIROM; MELAMED, 2006). A escala resulta em 14 itens medidos a partir de uma escala de tipo *Likert* de sete pontos (1 = Nunca; 7 = Sempre). As variáveis utilizadas são apresentadas no Quadro 14.

O instrumento foi traduzido para o português de Portugal por Gomes (2012). A escala original apresentou Alfa de Chrombach de 0,91 (MELAMED et al., 2006). Neste estudo foi utilizada a escala portuguesa adaptada para o português brasileiro (Quadro 14).

Quadro 14- Variáveis Escala de Burnout Schirom-Melamed (SMBM)

Fadiga Física	
FF01	Sinto-me cansado(a)
FF02	Quando acordo me sinto sem energia para ir trabalhar
FF03	Sinto-me fisicamente esgotado(a)
FF04	Sinto-me exausto(a) no trabalho
FF05	Sinto-me como se estivesse “sem bateria”
FF06	Sinto-me sem forças
Fadiga Cognitiva	
FC01	Minha capacidade de pensar está lenta
FC02	Tenho dificuldades para me concentrar
FC03	Sinto que não consigo pensar com clareza
FC04	Sinto que não consigo me concentrar no que estou pensando
FC05	Estou com dificuldade de pensar sobre coisas complexas/difíceis
Exaustão Emocional	
EE01	Sinto dificuldade de me sensibilizar com as necessidades dos outros (ex. colegas de trabalho, clientes, etc.)
EE02	Sinto dificuldade de ter uma boa relação com os outros (ex. colegas de trabalho, clientes, etc.)
EE03	Sinto dificuldade de ser simpático(a) com os outros (ex. colegas de trabalho, clientes, etc.)

Fonte: Adaptado de Gomes (2012)

4.3.1.2 Bem-estar

O construto bem-estar, de segunda ordem, é entendido a partir da Teoria do bem-estar e do respectivo modelo PERMA, o qual defende que o bem-estar ou florescimento, como também é conhecido nesta teoria, surge de cinco pilares: emoção positiva, engajamento, relacionamentos, sentido, realização (SELIGMAN, 2011). Sua avaliação se dá a partir da Escala de Florescimento PERMA-Profilier, desenvolvida originalmente por (BUTLER; KERN, 2016). Nesta escala, cada um dos cinco fatores é medido com 3 variáveis, totalizando 15 variáveis, entretanto, com base na literatura e nos resultados iniciais, as autoras consideraram incluir outros 8 itens: um item avaliando o bem-estar geral; três itens de emoções negativas avaliando tristeza, raiva e ansiedade; um item avaliando solidão; e três itens avaliando a saúde física autopercebida. A medida final de 23 itens.

Para este estudo, optou-se por manter apenas as variáveis que correspondem aos cinco componentes do bem-estar, conforme o modelo PERMA. As respostas são dadas por meio de uma escala de sete pontos (1= nunca e 7 =sempre). No estudo que deu origem à versão brasileira do instrumento, a consistência interna encontrada foi $\alpha=0,93$ para a escala total (N = 1.327) (CARVALHO, 2020). As variáveis que medem bem-estar são apresentadas no Quadro 15 e foram apresentadas no questionário de forma alternada.

Quadro 15 - Variáveis PERMA-Profilier

Emoções Positivas	
P01	Em geral, quão frequente você se sente alegre?
P01	Em geral, com que frequência você se sente positivo(a)?
P03	Em geral, o quanto você se sente contente?
Engajamento	
E01	Com que frequência você fica profundamente envolvido(a) na atividade que está realizando?
E02	Em geral, quanto você se sente empolgado(a) e interessado(a) nas coisas?
E03	Com que frequência você perde a noção do tempo enquanto está fazendo algo que você gosta?
Relacionamentos Positivos	
R01	Quanto você recebe ajuda e apoio de outras pessoas quando precisa?
R02	O quão satisfeito(a) você está com seus relacionamentos pessoais?
R03	O quanto você se sente amado(a)?
Sentido da Vida	
M01	Em geral, o quanto você leva uma vida significativa e com propósito?
M02	Em geral, quanto você acha que o que você faz na sua vida é relevante e vale a pena?
M03	Geralmente, o quanto você sente que está consciente sobre a direção que sua vida está tomando?
Autorrealização	
A01	Com que frequência você sente que está fazendo progresso na conquista dos seus objetivos?
A02	Com que frequência você conquista objetivos importantes que você estabeleceu para si mesmo(a)?
A03	Com que frequência você é capaz de lidar com suas responsabilidades?

Fonte: Adaptado de Carvalho (2020)

4.3.1.3 Demandas

As demandas dos bombeiros que atuam em missões de resgate chamam atenção dos pesquisadores interessados em estudar seu bem-estar pelos riscos psicológicos e emocionais experimentados por eles em atenção a tais demandas. Elas podem resultar tanto da estrutura organizacional dos seus departamentos, quanto das exigências intrínsecas de natureza aguda ou crônica associadas às vítimas em missões de resgate (ÂNGELO; CHAMBEL, 2013, 2014, 2015).

Para operacionalizar a mensuração das demandas organizacionais, agudas e crônicas dos bombeiros como estressoras, foi utilizada a Escala de Demandas Profissionais dos Bombeiros Militares Brasileiros (EDP-BM-BR), originalmente desenvolvida por desenvolvida por Ângelo e Chambel (2014), adaptada e validada para este estudo. Por ser uma etapa preliminar de análise, os procedimentos adotados para a adaptação deste instrumento estão apresentados no Apêndice B.

A EDP-BM-BR é composta por 11 itens distribuídos nas três dimensões organizacionais ($\alpha=0,77$), agudas ($\alpha=0,73$) e crônicas ($\alpha=0,79$), cujas variáveis estão apresentadas no Quadro 16. Os respondentes são solicitados de selecionarem em uma escala *likert* de sete pontos a frequência com a qual se depararam com das respectivas demandas (1=muito raramente e 7= muito frequentemente).

Quadro 16 - Variáveis originais da Escala de Demandas dos Bombeiros

Demandas Crônicas	
DC01	Ocorrências em territórios sociais problemáticos, que podem implicar comportamentos hostis da população para com os bombeiros.
DC02	Incidentes que exigem proteção policial para o desempenho das funções.
DC03	Sente a sua vida em perigo no decorrer das suas funções como Bombeiro.
DC04	Tráfego intenso para chegar na ocorrência
Demandas Agudas	
DA01	Ocorrências com vítimas colegas de corporação ou profissão
DA02	Ocorrências com vítimas conhecidas- amigos ou familiares
DA03	Ocorrência com criança em óbito.
Demandas Organizacionais	
DO01	Receber informações incorretas sobre a real situação da ocorrência (cenário).
DO02	Endereço da ocorrência estar incorreto ou impreciso.
DO03	Perceber ou sofrer abuso de autoridade por parte de um superior.
DO04	As Chefias (comando) não respeitarem e valorizarem a formação especializada que um Bombeiro possui.

Fonte: Ângelo e Chambel (2014)

4.3.1.4 Recursos

Os recursos são divididos em recursos pessoais e contextuais. O recurso pessoal, *PsyCap* é um construto de segunda ordem, oriundo da Psicologia Positiva, composto por 4 elementos semelhantes a estados psicológicos: autoeficácia, otimismo, esperança e

resiliência, os quais são passíveis de serem medidos individualmente e modificados por meio de intervenções e treinamentos (LUTHANS; YOUSSEF, 2004).

4.3.1.4.1 Capital Psicológico

O Questionário de Capital Psicológico (PCQ) é a principal medida internacional para avaliação do capital psicológico nos contextos organizacionais (LUTHANS; NORMAN; JENSEN, 2007). Neste estudo é utilizada sua versão reduzida (PCQ-12), validada para a amostra brasileira por Kamei et al. (2018) com propriedades psicométricas satisfatórias, cujos resultados das análises fatoriais confirmatórias e das análises de validade convergentes demonstraram que o PCQ-12 pode ser considerado uma medida de "Capital Psicológico", com subdimensões específicas. O instrumento consiste em 12 itens retirados da versão completa, que também são distribuídos entre os quatro componentes: autoeficácia (3 itens); esperança (4 itens); otimismo (2 itens); resiliência (3 itens). O instrumento é respondido por uma escala de tipo *Likert* de sete pontos (1 = discordo totalmente e 7 = concordo totalmente) (KAMEI et al., 2018) As variáveis do PCQ-12 estão apresentadas no Quadro 17.

O uso do PCQ-12 para esta pesquisa foi autorizado pela *Mind Garden*, empresa detentora dos direitos autorais do teste. A autorização, registrada sob nº TA-408, encontra-se no Anexo 1.

Quadro 17 - Variáveis PCQ-12

Autoeficácia	
AE01	Sinto-me confiante em analisar uma solução para um problema de longo prazo.
AE02	Sinto-me confiante ao contribuir para as discussões sobre a estratégia da organização.
AE03	Sinto-me confiante para apresentar informações a um grupo de colegas
Esperança	
Esp01	Se me encontrasse numa situação difícil no trabalho, conseguiria pensar em muitas formas de sair dela.
Esp02	Neste momento, vejo-me como uma pessoa bem sucedida no trabalho.
Esp03	Consigo pensar em muitas formas de alcançar os meus objetivos no trabalho.
Esp04	Neste momento, estou alcançando os objetivos profissionais que defini para mim próprio(a).
Resiliência	
Res01	No trabalho, se for necessário, sou capaz de ficar “por minha conta e risco”.
Res02	Em geral, ultrapasso com facilidade as coisas mais estressantes no trabalho.
Res03	Consigo ultrapassar os momentos difíceis no trabalho, pois já passei anteriormente por dificuldades.
Otimismo	
Ot01	No meu trabalho, olho sempre para o lado positivo das coisas.
Ot02	No trabalho, sou otimista acerca do que me acontecerá no futuro.

Fonte: Mind Garten (www.mindgarten.com) (2020).

Nota: Não é permitida reprodução e uso do questionário sem a autorização da organização responsável.

4.3.1.4.2 Oportunidade de aprender

Para o construto Oportunidade de Aprender, será utilizada a Escala de Oportunidades de Aprendizagem e Desenvolvimento (PANARI et al., 2010), traduzida e adaptada para este estudo. A tradução da escala foi feita por duas italianas bilingues, cuja língua materna é o português, ambas com vivências acadêmicas e profissionais na Itália. A tradução reversa foi realizada por um italiano bilingue, cuja língua materna é o italiano, com vivências profissionais no Brasil. As versões foram combinadas e chegou-se à versão consensual que será utilizada neste estudo, apresentada no Quadro 18.

A Escala é composta por cinco itens que medem até que ponto o contexto de trabalho é percebido pelos profissionais como estimulante e que permite aos trabalhadores aprenderem coisas novas, empregarem suas habilidades e desenvolverem competências pessoais. As respostas são dadas em uma escala tipo *likert* de sete pontos, na qual os profissionais indicam a frequência com que percebem as oportunidades para aprender, sendo 1 = nunca e 7 = muito frequentemente. O índice de confiabilidade da escala original foi de 0,89.

Quadro 18 – Variáveis da escala de Oportunidades de Aprendizagem no Trabalho

OA01	No meu trabalho, eu tenho boas oportunidades para usar minhas habilidades e competências.
OA02	No meu trabalho, eu tenho oportunidades de me desenvolver como pessoa.
OA03	O meu trabalho é muito estimulante e interessante.
OA04	Penso que o meu trabalho seja significativo.
OA05	Posso aprender coisas novas no meu trabalho.

Fonte: adaptado de Panari et al. (2010).

4.3.2 Teste piloto e pré-teste do questionário

Antes de proceder com a coleta oficial dos dados, e tendo o aval do Conselho de Ética em Pesquisa autorizando a realização do estudo, o instrumento foi submetido ao teste piloto e ao pré-teste. O primeiro, aplicado a um pequeno número de respondentes (15 respondentes), teve como objetivo verificar a existência de qualquer inconsistência nas questões e respostas do questionário, dentre os respondentes estavam, dois especialistas no tema e os demais foram colegas de doutoramento. Nesta etapa, algumas correções de grafia e numeração das questões foi ajustada para facilitar a compreensão e análise dos dados.

O pré-teste é útil no caso de medidas desenvolvidas para determinado estudo e/ou quando são utilizadas múltiplas escalas oriundas de diferentes fontes e combinadas. Os procedimentos de coleta e análise dos dados são os mesmos que serão utilizados no estudo do modelo final (HAIR et al., 2009). Para o pré-teste foram convidados os mesmos bombeiros que foram convidados a participar do estudo anterior de validação da escala

de demandas. As respostas foram coletadas de forma voluntária e anônima. A coleta de dados nesta etapa aconteceu por meio de formulário eletrônico, tal qual ocorreria a coleta de dados geral, para todo o Brasil. Foram obtidas 81 respostas submetidas a avaliação de inconsistências e foi rodada uma análise preliminar de dados com auxílio do *software IBM® SPSS Statistics® 20* (SPSS®) (HAIR et al., 2009; MALHOTRA; BIRKS; WILLS, 2012).

Os dados do pré-teste foram analisados em termos de confiabilidade de cada construto, normalidade, comunalidades e análise fatorial exploratória. Para a confiabilidade de cada construto foi medido o seu coeficiente de confiabilidade, ou seja, o Alfa de Cronbach cujo limite inferior de aceitabilidade corresponde aos valores de 0,60 a 0,70, assim como as cargas fatoriais dos itens superiores à 0,5 (HAIR et al., 2009).

A comunalidade pode ser definida como a estimativa de variância que uma variável compartilha, ou tem em comum, entre as outras variáveis analisadas. A comunalidade aumenta à medida que a correlação entre uma ou mais variáveis aumenta. Variáveis cuja comunalidade sejam inferiores a 0,5 podem ser desconsideradas por não terem explicação fatorial suficiente (HAIR et al., 2009).

Considerando os índices esperados, os resultados obtidos no pré-teste apontaram a adequação do instrumento para as etapas seguintes ($\alpha = 0,867$ e comunalidades no intervalo de 0,621 a 0,956).

4.3.3 Coleta dos dados

A coleta de dados ocorreu durante os meses de agosto a outubro de 2021. Foi feito contato inicial com a Liga Nacional dos Corpos de Bombeiros Militares do Brasil (LIGABOM) e com os comandos de todos os 27 CBMs. Foi enviada carta de apresentação da pesquisa, texto informativo com o convite de participação e um vídeo explicativo gravado pela própria pesquisadora, apresentando-se e falando a respeito da pesquisa, convidando àqueles(as) que tivessem interesse em se voluntariar e responder de forma anônima ao questionário. Foi indicado aos responsáveis de cada comando para divulgarem o material por aplicativo de mensagens, o que facilitaria o acesso dos respondentes ao formulário de respostas.

Os questionários foram respondidos através da plataforma de formulários eletrônicas fornecida pela Google, o *Google forms*. Incorporado ao formulário de respostas, também estava o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido o qual precisava

ser confirmado para prosseguir com as respostas ao questionário. No período de 25 de julho de 2020 a 31 de agosto de 2020 foram coletadas 81 respostas, por meio das quais realizou-se o pré-teste. No período de 06 de setembro a 30 de outubro o questionário ficou aberto para recebimento de respostas, neste período os comandos eram notificados com relação à pesquisa e enviavam o link do questionário para seu efetivo. Junto com o link foi enviado um vídeo gravado pela pesquisadora com explicações sobre a pesquisa. Foram obtidas 356 respostas durante o mês de setembro e 1231 respostas no mês de outubro. Como não houve alterações do instrumento após o pré-teste, todos os casos foram considerados, totalizando 1668 respondentes.

Dados demográficos como: idade, tempo de serviço, estado em que atua, gênero e cargo ocupado na corporação também foram solicitados para fins de análise. Findado o período de coleta dos dados, iniciar-se-á sua preparação para a etapa seguinte, a qual compreende a análise destes dados.

4.4 PROCEDIMENTOS DA ANÁLISE DE DADOS

O processo de análise dos dados contempla sua descrição e interpretação. Para responder o problema de pesquisa e atingir o objetivo geral do estudo, a técnica de análise aplicada foi a da Modelagem de Equações Estruturais (MEE) por permitir técnicas multivariadas para examinar simultaneamente relações complexas entre as variáveis, com o objetivo de avaliar até que ponto as relações propostas refletem o padrão real de relações presentes nos dados (CRAWFORD; LAMARRE JEAN, 2021). Para analisar as interações propostas no modelo de relações moderadas, a técnica é a Modelagem da Equação Estrutural Moderada Latente (LMS) (CORTINA et al., 2021).

Para a análise dos dados foram utilizados três *softwares* de apoio: Microsoft® Office Excel® 2019; IBM® SPSS Statistics® 20 para preparação dos dados, estatística descritiva, unidimensionalidade e confiabilidade dos dados. Para a AFC e MEE utilizou-se o Mplus® versão 8.5. Os procedimentos empregados na análise dos dados foram suportados por Hair et al. (2009); Hu e Bentler (1999); Mayers (2013); Byrne (2010); Brown (2006), Kline (2016), Wang e Wang (2020), Cheung et al. (2021), Cheung e Lau (2017) e Muthén e Muthén (2017).

4.4.1 Preparação da base de dados e suposições de análise multivariada

Alguns critérios preliminares de preparação e análise de dados são necessários antes que se siga para a MEE. O primeiro critério é o tamanho da amostra necessário para que os resultados possam ser analisados com confiabilidade. Depois da coleta finalizada, é preciso preparar a base de dados, etapa na qual são observadas seis situações que podem afetar a análise dos dados a partir das técnicas de análise multivariada, quais sejam: identificação dos dados perdidos ou valores omissos (*missing values*) e observações atípicas (*outliers*), seguidos das suposições de análise multivariadas a partir de testes de distribuição dos dados: normalidade, linearidade, multicolinearidade e homocedasticidade (CRAWFORD; LAMARRE JEAN, 2021).

Para otimizar a compreensão e apresentação dos resultados finais, tais critérios estão dispostos nas subseções que seguem, bem como a apresentação preliminar dos resultados obtidos para cada um dos itens de preparação dos dados para análise.

4.4.1.1 Valores Omissos

Valores omissos são erros na coleta ou entrada dos dados ou mesmo as não-respostas. Quando as respostas são coletadas com recursos físicos, é comum que possam acontecer tais erros ou omissões. Neste caso, a aplicação do questionário foi realizada virtualmente, com auxílio da aplicação *Google Forms*.

O formulário eletrônico permite configurar o intervalo de valores exatos para cada item, bem como a obrigatoriedade ou não de sua resposta para poder avançar. Com isso, não foram identificados valores omissos ou preenchidos erroneamente.

4.4.1.2 Observações Atípicas

Observações atípicas correspondem aos casos em que os escores distanciam-se muito da média e, por isso, podem distorcer as variâncias e covariâncias entre variáveis e indicadores e afetar os resultados e portanto também são retirados da análise (BAGOZZI, 1994; HAIR et al., 2009).

Para identificar observações atípicas foram aplicados dois métodos indicados por Hair et al. (2009): método univariado e método multivariado. O primeiro examina a distribuição de observações para cada variável na análise e seleciona os casos que estão nos extremos dos intervalos de distribuição. Para amostras inferiores a 80 casos, aconselha-se observar escores padrão de $|2,5|$ ou mais, enquanto que para amostras maiores o escore padrão admitido pode ser até $|4|$. Tais valores são extraídos do *z score*

com auxílio do SPSS®. Para esta amostra, a aplicação da padronização z *socre* não indicou nenhum caso cujos valores atípicos tenham ultrapassado $|4|$ em mais de uma variável e, portanto, não foram excluídos casos nesta etapa.

O método multivariado é usado para medir a posição multidimensional de cada caso a partir de um ponto comum. Para esta observação, no SPSS®, roda-se o teste de Mahalanobis e considera-se o valor de D^2 . Os valores são considerados segundo Hair et al. (2009, p. 78):

Para fins de interpretação, a medida D^2 de Mahalanobis tem propriedades estatísticas que viabilizam teste de significância. A medida D^2 dividida pelo número de variáveis envolvidas (D^2/df) é aproximadamente distribuída como um valor t . Dada a natureza dos testes estatísticos, sugere-se o uso de níveis conservadores de significância (p. ex., 0,005 ou 0,001) como valores de referência para designação como valor atípico. Assim, observações que têm um valor D^2/df excedendo 2,5 em pequenas amostras e 3 ou 4 em grandes amostras podem ser designadas como possíveis observações atípicas.

Na análise do teste D^2 (Mahalanobis) foram observados casos que apresentassem valores significativos de $p < 0,001$. Foram identificados 126 casos, entretanto, em apenas um deles o valor de D^2/df ultrapassou 4 (valor considerado pelo tamanho da amostra). Conforme apresenta a Tabela 1.

Tabela 1 - Resultados outliers multivariados (Mahalanobis)

Caso	Mahalanobis (D^2)	D^2/df	df	Probabilidade (sig)
1128	250,844	4,400	57	0,000

Fonte: elaborado pela autora com base nos resultados do SPSS®.

Levando em consideração a sugestão de Hair et al. (2009, p. 79): “O pesquisador deve evitar a designação de muitas observações como atípicas e não pode sucumbir à tentação de eliminar aqueles casos inconsistentes com os demais casos simplesmente por serem diferentes”, por tratar-se de apenas um caso atípico e considerando o tamanho da amostra, optou-se por mantê-lo na análise.

Assim, prosseguiu-se com as análises de normalidade, linearidade, multicolinearidade e homoscedasticidade, todas com auxílio do SPSS®.

4.4.1.3 Normalidade

A normalidade está relacionada com a forma de distribuição dos dados para cada variável métrica individual e sua correspondência com a distribuição normal. Se todas as variáveis apresentarem uma normalidade univariada, é provável (embora não garantido)

que a normalidade multivariada, a qual envolve a combinação de duas ou mais variáveis (BYRNE, 2010; HAIR et al., 2009).

Os cálculos de Assimetria e Curtose permitem verificar se os dados são normais. A assimetria está relacionada com o equilíbrio da distribuição, ou seja, seu deslocamento horizontal mais para a esquerda, para a direita, ou se é centrada e simétrica em ambos os lados. A curtose, por sua vez, está relacionada com a elevação ou achatamento da curva. Distribuições mais altas são chamadas de leptocúrticas e distribuições mais achatadas são chamadas de platicúrticas (HAIR et al., 2009).

Embora a normalidade dos dados seja relevante, em amostras grandes, superiores a 100 casos segundo Mayers (2013) e superiores a 200 casos segundo Hair et al. (2009) os efeitos da não-normalidade tornam-se menos nocivos aos resultados. Nestes casos há que se ter maior atenção nos dados de curtose positiva, ou seja, curvas leptocúrticas, que ocorrem quando a maioria dos respondentes assinala a mesma resposta para determinada variável (BYRNE, 2010).

Os valores de referência indicados por Mayers (2013) para assimetria e curtose para amostras inferiores a 50 casos é de $|1,96|$, para amostras entre 50 e 100 casos é de $|2,58|$ e para grandes amostras que superem os 100 casos é de $|3,29|$. A Tabela 2 apresenta os resultados de assimetria e curtose para os dados obtidos.

Tabela 2 - Assimetria e Curtose

(Continua)

	VARIÁVEL OBSERVADA	ASSIMETRIA		CURTOSE	
		Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
BURNOUT	FF01	,022	,067	-,765	,134
	FF02	,419	,067	-,997	,134
	FF03	,497	,067	-,748	,134
	FF04	,374	,067	-,828	,134
	FF05	,519	,067	-,786	,134
	FF06	,685	,067	-,496	,134
	FC01	,574	,067	-,592	,134
	FC02	,487	,067	-,810	,134
	FC03	,752	,067	-,423	,134
	FC04	,702	,067	-,547	,134
	FC05	,567	,067	-,774	,134
	EE01	,750	,067	-,525	,134
	EE02	1,175	,067	,585	,134
	EE03	1,236	,067	,776	,134
	BEM-ESTAR	P01	-,683	,067	,140
P02		-,725	,067	,089	,134
P03		-,670	,067	,144	,134
E01		-,853	,067	,258	,134
E02		-,685	,067	-,057	,134
E03		-,758	,067	-,143	,134
R01		-,458	,067	-,626	,134
R02		-,842	,067	,146	,134
R03		-1,026	,067	,445	,134

(Continuação)

	M01	-1,008	,067	,561	,134
	M02	-1,200	,067	1,070	,134
	M03	-,985	,067	,442	,134
	A01	-,799	,067	,085	,134
	A02	-,697	,067	-,051	,134
	A03	-1,370	,067	2,114	,134
DEMANDAS DE TRABALHO	DC01	,052	,067	-1,034	,134
	DC02	,195	,067	-,901	,134
	DC03	-,291	,067	-,930	,134
	DC04	-,232	,067	-1,075	,134
	DA01	1,767	,067	2,945	,134
	DA02	1,569	,067	2,374	,134
	DA03	1,612	,067	2,158	,134
	DO01	-,386	,067	-,997	,134
	DO02	-,018	,067	-1,091	,134
	DO03	,800	,067	-,725	,134
	DO04	,377	,067	-1,340	,134
CAPITAL PSICOLÓGICO	AE01	-,739	,067	,165	,134
	AE02	-,642	,067	-,211	,134
	AE03	-,791	,067	,101	,134
	Esp01	-,701	,067	,124	,134
	Esp02	-,734	,067	-,158	,134
	Esp03	-,640	,067	-,220	,134
	Esp04	-,494	,067	-,692	,134
	Res01	-,664	,067	-,402	,134
	Res02	-,543	,067	-,240	,134
	Res03	-,650	,067	-,112	,134
	Ot01	-,700	,067	-,012	,134
	Ot02	-,653	,067	-,411	,134
OP. DE APREND.	OA01	-,717	,067	-,034	,134
	OA02	-,778	,067	-,162	,134
	OA03	-,838	,067	,033	,134
	OA04	-1,639	,067	2,486	,134
	OA05	-1,453	,067	1,726	,134

Fonte: elaborado pela autora com base nos resultados do SPSS®.

Os resultados apresentados na tabela indicam valores que variam entre -1,370 e 1,767 para assimetria e valores que variam entre -1,340 e 2,954. Sendo assim, nenhuma das variáveis ultrapassa o valor limite de $|3,29|$ e percebe-se que a suposição de normalidade dos dados pode ser aceita.

Outros dois testes estatísticos complementares para calcular a normalidade dos dados são o teste Shapiro-Wilks e o teste de Kolmogorov-Smirnov, para os quais espera-se que níveis de significância superiores a 0,05 (HAIR et al., 2009; MAYERS, 2013). Entretanto, há que se considerar que tais testes de significância são pouco úteis em amostras inferiores a 30 casos e muito sensíveis em amostras superiores a 1000 casos (HAIR et al., 2009). Portanto, optou-se por não os considerar neste estudo.

4.4.1.4 Linearidade

A linearidade expressa o conceito de que o modelo possui as propriedades de aditividade e homogeneidade, no qual estão previstos “valores que estão sobre uma reta que tem uma taxa constante de variação (coeficiente angular) da variável dependente em relação a uma variação unitária constante na variável independente” (HAIR et al., 2009, p. 152). Dito de outro modo, é preciso que exista uma relação linear entre duas variáveis indicando que há homogeneidade que podem ser usadas nos valores de correlação (HAIR et al., 2009; MALHOTRA; BIRKS; WILLS, 2012).

Os testes utilizados nesta etapa podem ser paramétricos ou não-paramétricos. Isto depende das características dos dados obtidos. Segundo Mayers (2013) quando há algumas distorções (*outliers*) é possível que causem distorção na distribuição. Pontuações extremas altas, podem resultar em distorção positiva enquanto que se os valores discrepantes forem baixos, a inclinação é negativa. A inclinação positiva pode fazer com que a pontuação média aumente artificialmente; inclinação negativa pode subestimar a pontuação média. Isso é importante porque os testes paramétricos dependem da pontuação média para determinar o resultado e, caso as pontuações médias sejam influenciadas por *outliers*, testes paramétricos como testes T, ANOVA, correlação de Pearson e regressão linear, podem produzir resultados falsos. Assim, nestes casos considera-se o uso de testes não-paramétricos (MAYERS, 2013).

Uma vez aceita a suposição de normalidade dos dados deste estudo, considera-se trata-los como paramétricos e, portanto, para análise da linearidade foi usado o Coeficiente de Correlação de Pearson (MAYERS, 2013). Valores entre -1 e 1 são indicativos de linearidade, ou seja, de que há um grau maior de associação direta ou indireta, ou seja, correlação positiva ou negativa entre as variáveis ou construtos. Quanto mais próximo destes valores, maior o grau de correlação, sendo que o é indicativo de não-correlação e valores entre 0,3 e 0,5 indicam correlação mediana e valores superiores a 0,5 sugerem uma forte correlação (HAIR et al., 2009; HOWITT; CRAMER, 2020). Já Mayers (2013) amplia o intervalo para 0,3 a 0,8 para correlações moderadas e valores que superam 0,8 como indicativos de correlações altas. Variáveis que apresentam índices de correlação superiores a 0,9 indicam correlação extrema entre elas, o que sugere que embora aparentemente possam ser variáveis separadas, elas estão medindo a mesma coisa (KLINE, 2016).

Por meio da análise de correlação de Pearson observou-se dentre os padrões de correlação de cada variável, que alguns itens das escalas de bem-estar e de capital

psicológico não obtiveram correlações significantes com a escala de demandas, o que é esperado, visto que medem constructos opostos. Não foram observadas correlações extremas entre os itens de escalas diferentes e, tampouco entre itens de mesma escala. À exceção dos itens FF05 e FF06 que apresentaram correlação significativa ($r = 0,907$) e dos itens FC03 e FC04 que apresentaram correlação significativa ($r = 0,916$). Estas correlações são aceitáveis visto que pertencem ao mesmo construto e aos mesmos fatores: Fadiga Física e Fadiga Crônica, respectivamente.

Para demonstração, a Tabela 3 apresenta a correlação de Pearson de cada construto e seus fatores. É possível verificar que os constructos Burnout e Demandas apresentam correlações negativas com os demais constructos, o que está coerente com a literatura, além disso, correlações cujo $r > 0,5$ são percebidas entre os fatores pertencentes aos mesmos constructos, o que é justificável. Entre diferentes constructos, não se observam correlações extremas, ou seja, $r < 0,9$. É possível inferir que os constructos, atendem ao princípio da linearidade.

As tabelas de correlação com os valores para cada variável são apresentadas no Apêndice D.

Tabela 3 - Correlação de Pearson para análise de linearidade

Construtos		DC	DA	DO	FF	FC	EE	P	E	R	M	A	AE	Esp	Res	Ot	AO	AL
Demandas	Demandas Crônicas (DC)	1																
	Demandas Agudas (DA)	,447**	1															
	Demandas Organizacionais (DO)	,465**	,324**	1														
Burnout	Fadiga Física (FF)	,326**	,260**	,358**	1													
	Fadiga Cognitiva (FC)	,288**	,215**	,329**	,709**	1												
	Exaustão Emocional (EE)	,304**	,258**	,344**	,568**	,600**	1											
Bem-estar	Emoções Positivas (P)	-,157**	-,141**	-,265**	-,494**	-,463**	-,503**	1										
	Engajamento (E)	-,069*	-,066*	-,194**	-,363**	-,395**	-,377**	,614**	1									
	Relacionamentos Positivos (R)	-,193**	-,140**	-,280**	-,359**	-,380**	-,450**	,577**	,460**	1								
	Sentido (M)	-,111**	-,097**	-,276**	-,445**	-,471**	-,474**	,672**	,537**	,645**	1							
	Autorrealização (A)	-,125**	-,091**	-,295**	-,407**	-,455**	-,427**	,625**	,529**	,575**	,803**	1						
PsyCap	Autoeficácia (AE)	-,071*	-,086**	-,179**	-,312**	-,387**	-,344**	,456**	,469**	,367**	,502**	,479**	1					
	Esperança (Esp)	-,127**	-,088**	-,349**	-,417**	-,424**	-,402**	,557**	,472**	,461**	,614**	,684**	,597**	1				
	Resiliência (Res)	-,057*	,002	-,212**	-,317**	-,333**	-,292**	,411**	,397**	,310**	,464**	,470**	,559**	,595**	1			
	Otimismo (Ot)	-,112**	-,070*	-,332**	-,397**	-,391**	-,418**	,576**	,474**	,418**	,587**	,575**	,555**	,668**	,604**	1		
Oportunidades Aprendizagem (OA)		-,169**	-,152**	-,393**	-,439**	-,410**	-,426**	,454**	,467**	,431**	,516**	,499**	,462**	,626**	,453**	,590**	1	

Fonte: Elaborado pela autora com base nos resultados do SPSS®.

Nota. (*) A correlação é significativa no nível 0,05 (1 extremidade);

(**) A correlação é significativa no nível 0,01 (1 extremidade).

4.4.1.5 Multicolinearidade

Por fim, é preciso verificar a existência de multicolinearidade, ou seja, analisar se qualquer variável independente é altamente correlacionada com um conjunto de outras variáveis independentes (HAIR et al., 2009). Dito de outra forma, a multicolinearidade é percebida quando a linearidade de duas ou mais variáveis estão intimamente relacionadas. Onde há várias variáveis sendo medidas, se muitas delas estão fortemente relacionadas entre si (elas têm multicolinearidade), elas podem efetivamente estar medindo a mesma coisa e dificultar a compreensão do efeito de qualquer constructo (HAIR et al., 2009; MAYERS, 2013).

Para tanto, serão analisados os coeficientes de correlação entre cada par de variáveis através dos Testes de Valor de Tolerância, que indica o quanto a variável independente selecionada não foi explicada pelas outras variáveis independentes e do Fator de Inflação da Variância (VIF – *Variance Inflation Factor*), o qual, ao contrário do anterior, considera que valores altos de tolerância indicam pouca colinearidade e valores próximos a zero indicam que a variável dependente é explicada por outras variáveis. Para a tolerância, são aceitáveis valores entre 0,10 e 1, e para a VIF considera-se que valores iguais a 1, não há multicolinearidade, valores de 1 a 10 apresentam multicolinearidade aceitável e valores acima de 10 têm multicolinearidade problemática (HAIR et al., 2009; KLINE, 2016).

Sendo assim, a partir dos resultados dos valores de tolerância de VIF apresentados na Tabela 4, não foram identificadas multicolinearidades problemáticas.

Tabela 4 - Teste de multicolinearidade

(Continua)			
CONSTRUTO	VARIÁVEIS	VALOR DE TOLERÂNCIA	VIF*
BURNOUT	FF01	,326	3,063
	FF02	,551	1,816
	FF03	,179	5,598
	FF04	,207	4,831
	FF05	,125	7,972
	FF06	,144	6,956
	FC01	,226	4,416
	FC02	,182	5,502
	FC03	,115	8,719
	FC04	,112	8,952
	FC05	,158	6,340
	EE01	,479	2,087
	EE02	,249	4,009
	EE03	,253	3,956

(Continuação)

BEM-ESTAR	P01	,238	4,193
	P02	,223	4,494
	P03	,191	5,222
	E01	,398	2,512
	E02	,299	3,339
	E03	,774	1,293
	R01	,565	1,768
	R02	,344	2,908
	R03	,362	2,764
	M01	,236	4,246
	M02	,226	4,429
	M03	,269	3,718
	A01	,208	4,810
	A02	,260	3,840
	A03	,541	1,848
DEMANDAS DE TRABALHO	DC01	,502	1,991
	DC02	,480	2,082
	DC03	,620	1,612
	DC04	,652	1,534
	DA01	,556	1,798
	DA02	,608	1,643
	DA03	,623	1,605
	DO01	,452	2,213
	DO02	,456	2,192
	DO03	,513	1,951
DO04	,520	1,922	
CAPITAL PSICOLÓGICO	AE01	,417	2,400
	AE02	,325	3,076
	AE03	,335	2,983
	Esp01	,391	2,559
	Esp02	,301	3,324
	Esp03	,279	3,582
	Esp04	,357	2,799
	Res01	,604	1,655
	Res02	,345	2,903
	Res03	,369	2,710
	Ot01	,351	2,850
	Ot02	,396	2,523
OPORTUNIDADES DE APRENDIZAGEM	OA01	,336	2,975
	OA02	,281	3,562
	OA03	,333	3,003
	OA04	,388	2,577
	OA05	,390	2,561

Fonte: elaborada pela autora.

Obs.: (*) Fator de Inflação da Variância

4.4.1.6 Homocedasticidade

O teste da homocedasticidade (mesma variância) compara duas ou mais populações quanto a homogeneidade de variâncias, ou seja, indica as relações de dependência entre as variáveis de diferentes grupos – variáveis dependentes e variáveis independentes (HAIR et al., 2009). Ela é desejável “porque a variância da variável dependente sendo explicada na relação de dependência não deveria se concentrar apenas em um domínio limitado dos valores independentes” (HAIR et al., 2009, p. 84).

Para que os dados sejam homocedásticos, o erro (e), ou seja, os resíduos entre variáveis aparece constante no intervalo de valores de uma variável independente (HAIR et al., 2009; KLINE, 2016). A homocedasticidade foi calculada a partir do Teste de Levene, no qual, é observado se a variância dos valores da variável dependente são constantes em cada valor da variável independente ($\text{sig} > 0,05$) em diferentes grupos, indicando padrões aceitáveis e homogeneidade das variâncias populacionais (HAIR et al., 2009).

Para este teste, as variáveis categóricas selecionadas foram: Patente, sendo que um grupo representa os parças e outro grupo os oficiais e Atuação, sendo um grupo com atuação exclusiva em operações de resgate e outro grupo que acumulava funções administrativas e operações de resgate. Como é possível observar na Tabela 5, 21 variáveis métricas apresentaram níveis de significância menores que 0,05 na verificação de dispersão de variância da variável categórica (não métrica) “Patente” e 6 variáveis métricas apresentaram níveis de significância menores que 0,05 na verificação de dispersão de variância da variável categórica (não métrica) “Atuação”. Apesar disto, considerando que a relativa ausência de problemas ou de padrões sólidos ao longo de cada variável métrica pode incidir em mínimas implicações (HAIR et al., 2009) optou-se por dar sequência sem excluir estas variáveis.

Tabela 5 - Teste de Levene para verificar homoscedasticidade
(Continua)

		Patente		Atuação	
		Estatística Lavene (F)	Sig.	Estatística Lavene (F)	Sig.
BURNOUT	FF01	6,352	,012	,356	,551
	FF02	5,412	,020	,003	,953
	FF03	8,625	,003	,021	,884
	FF04	10,562	,001	,049	,824
	FF05	13,023	,000	2,488	,115
	FF06	6,932	,009	1,716	,190

(Continuação)

	<i>FC01</i>	10,443	,001	,409	,522
	FC02	4,819	,028	,246	,620
	FC03	3,808	,051	,902	,342
	FC04	2,379	,123	,115	,734
	FC05	1,441	,230	,011	,916
	EE01	3,114	,078	9,096	,003
	EE02	4,907	,027	2,839	,092
	EE03	9,598	,002	2,480	,116
<i>BEM-ESTAR</i>	P01	2,037	,154	,000	,983
	P02	3,416	,065	,880	,348
	P03	2,338	,126	,125	,724
	E01	3,418	,065	,002	,968
	E02	2,582	,108	,108	,742
	E03	3,272	,071	,042	,837
	R01	12,101	,001	,702	,402
	R02	1,395	,238	,277	,599
	R03	11,830	,001	,192	,662
	M01	,001	,979	,271	,603
	M02	,400	,527	1,863	,173
	M03	,174	,677	,013	,909
	A01	2,122	,145	,148	,700
	A02	,003	,956	,987	,321
A03	,142	,706	3,271	,071	
<i>DEMANDAS DE TRABALHO</i>	DC01	,743	,389	2,614	,106
	DC02	,070	,791	,887	,347
	DC03	2,430	,119	,068	,795
	DC04	,002	,963	2,269	,132
	DA01	7,648	,006	2,269	,132
	DA02	,666	,415	4,304	,038
	DA03	,100	,752	,163	,687
	DO01	5,207	,023	10,149	,001
	DO02	3,612	,058	,255	,614
	DO03	6,401	,012	1,697	,193
DO04	,006	,939	1,334	,248	
<i>APITAL PSICOLÓGICO</i>	AE01	,824	,364	,193	,661
	AE02	,251	,616	1,288	,257
	AE03	,640	,424	2,416	,120
	Esp01	7,239	,007	,270	,603
	Esp02	1,085	,298	,216	,642
	Esp03	1,205	,273	,650	,420
	Esp04	,742	,389	2,181	,140
	Res01	4,197	,041	,678	,411
	Res02	2,041	,153	,511	,475
	Res03	3,449	,064	,172	,678
	Ot01	,579	,447	4,625	,032
	Ot02	,994	,319	3,949	,047

OPORTUNIDADE DE APRENDIZAGEM	OA01	1,202	,273	,575	,449
	OA02	,967	,326	,264	,607
	OA03	2,678	,102	,593	,441
	OA04	1,236	,266	1,871	,172
	OA05	5,139	,024	4,944	,026

Fonte: Elaborado pela autora

Com os dados preparados e as suposições de normalidade, linearidade, multicolinearidade e homoscedasticidade superadas, é possível proceder com as técnicas de análise dos dados que são empregadas nesta pesquisa.

4.4.2 Modelagem de equações estruturais

Um **modelo** é uma representação de uma teoria. Uma **teoria** pode ser imaginada como um conjunto sistemático de relações que fornecem uma explicação consistente e abrangente de fenômenos (HAIR et al., 2009, p. 545)

A técnica de Modelagem de equações estruturais (MEE) é uma metodologia estatística de abordagem confirmatória, ou seja, de teste de hipóteses para análise de uma teoria estrutural relacionada ao fenômeno que está sendo observado (BYRNE, 2010). Utiliza-se da integração da abordagem de medição (análise fatorial confirmatória) e da abordagem estrutural (análise de caminhos ou regressão múltipla) para produzir uma estrutura analítica mais generalizada, um conjunto de parâmetros (geralmente pela máxima probabilidade), para criar uma matriz de covariância implícita no modelo de equação estrutural, a qual irá representar a relação entre as variáveis incluídas no modelo (CRAWFORD; LAMARRE JEAN, 2021; WANG; WANG, 2020).

Considerando que o objetivo geral deste estudo é verificar a relação do capital psicológico e das oportunidades de aprendizagem nos indicadores de saúde ocupacional: bem-estar e estresse, frente as demandas de trabalho dos bombeiros militares brasileiros. Para o qual, dois modelos teóricos foram propostos, a MEE apresenta-se como a técnica apropriada. Dentre as suas estratégias, duas podem ser adotadas neste estudo (HAIR et al., 2009): modelagem confirmatória, com a especificação e análise de ajuste de um conjunto de relações (modelos teórico e estrutural); e estratégia dos modelos concorrentes, considerando a comparação de modelos alternativos cujas relações hipotéticas sejam diferentes.

O objetivo básico da MEE é fornecer um meio de estimar as relações estruturais entre as variáveis latentes não observadas de um modelo hipotético livre dos efeitos de

erros de medição, por meio da integração de um modelo de medição – que vincula variáveis observadas a variáveis latentes – e um modelo estrutural, o qual relaciona as variáveis latentes entre si por um sistema de equações simultâneas (WANG; WANG, 2020).

Nas ciências sociais, construtos ou conceitos não são diretamente observados, logo, não há um método operacional de medição direta, apenas por variáveis latentes por indicadores observáveis. Estes indicadores observáveis são compostos por pelos escores verdadeiros das variáveis latentes e dos erros de mensuração. Considerando a presença dos erros de mensuração, as relações estimadas entre as variáveis podem ser tendenciosos (CORTINA et al., 2021; WANG; WANG, 2020).

O conjunto de equações expressos na MEE é capaz de descrever todas as relações entre construtos, ou seja, entre as variáveis dependentes e independentes que fazem parte do modelo analisado, considerando e corrigindo potenciais erros de medição. Assim, a MEE permite testar o ajuste geral do modelo teórico proposto, os efeitos diretos e indiretos entre construtos e hipóteses específicas e complexas, para explicar interrelações entre as variáveis (CHEUNG; LAU, 2017; WANG; WANG, 2020).

Nas equações estruturais, as variáveis latentes são geralmente relacionadas linearmente, como é o caso do modelo de relações diretas deste estudo. Entretanto, é comum a teoria sugerir que o efeito de uma variável latente independente sobre a variável latente dependente é moderado por outra variável. Então, além dos efeitos lineares, um efeito de interação passa a compor a estrutura do modelo, incluindo uma variável moderadora, como é o caso do modelo de relações moderadas deste estudo. Neste caso, específico a variável moderadora é, também uma variável latente, o que pressupõe o efeito de interação de variável moderadora latente, o qual envolve a inclusão de relações estruturais não-lineares (CHEUNG et al., 2021; KLEIN; MOOSBRUGGER, 2000).

Para analisar este efeito da interação no modelo, um procedimento adicional é necessário à técnica de equações estruturais. Uma das abordagens frequentemente utilizadas para verificar o efeito de uma ou mais variáveis moderadoras é a análise multigrupo. Entretanto, esta técnica é apropriada somente quando a variável moderadora é uma variável categórica, a qual permite agregar as observações em grupos diferentes, a partir das respostas em tal variável. No caso de variáveis moderadoras contínuas, a análise multigrupo torna mais difícil detectar relações verdadeiras (CORTINA et al., 2021; IRWIN; MCCLELLAND, 2003).

Como alternativa, há autores que sugerem a regressão múltipla moderada em combinação com a análise de caminhos. Basicamente, para que uma relação de moderação seja testada as variáveis independente e moderada são multiplicadas e a capacidade preditiva da VI, da VM e do termo de interação é testada por regressão múltipla (ou *path analysis*). Embora esta técnica seja amplamente usada, ela pressupõe que as variáveis sejam variáveis observadas e não considera os erros de medição. Por isso, os coeficientes produzidos pela regressão são tendenciosos quando existem erros de mensuração ao medir as variáveis latentes (CHEUNG et al., 2021; CHEUNG; LAU, 2017; CORTINA et al., 2021; KLEIN; MOOSBRUGGER, 2000; VALENTINI; MOURÃO; FRANCO, 2018).

Quando a variável independente ou o moderador tem uma confiabilidade inferior à perfeita, a confiabilidade do termo do produto destas duas variáveis pode ser adversamente afetada, o que, por sua vez, resulta em um coeficiente de regressão tendencioso para o termo do produto (CHEUNG; LAU, 2017. p.3).

Por outro lado, há o método das equações estruturais moderadas latentes (LMS), o qual considera e corrige erros de medição ao estimar efeitos de interação latente sem que, para isso, sejam inseridas restrições e multiplicações não-lineares complexas ao modelo, como a criação de indicadores de produto (CHEUNG; LAU, 2017). Então, para as relações com moderações significativas, são ainda calculados *slopes* randômicos, pressupondo que existem variações entre os participantes. Os *slopes* tem média e variância estimadas e, por isso, podem ter seu efeito explicado pela variável moderadora (VALENTINI; MOURÃO; FRANCO, 2018).

Simulações realizadas para comparar o resultado de ambas as técnicas – LMS e regressão – no caso de moderação com variáveis latentes, indicaram que a LMS produz efeitos estimados e intervalos de confiança precisos (CHEUNG et al., 2021; CHEUNG; LAU, 2017; SU et al., 2019). A abordagem LMS processa os parâmetros dos coeficientes de regressão mais precisamente e permite trabalhar com modelos complexos de forma flexível (CHEUNG et al., 2021; CHEUNG; LAU, 2017; CORTINA et al., 2021). Portanto, a abordagem LMS aplica-se melhor as necessidades de análise deste estudo, visto que o modelo possui variáveis latentes e interações com variáveis latentes, no caso do modelo de relações moderadas.

Os *softwares* IBM® SPSS® e Mplus® foram utilizados para obtenção dos resultados. O SPSS® permite ampliar os métodos de análise multivariada padrão,

incluindo a análise fatorial, a correlação e a análise de variância (IBM, 2020). Enquanto o Mplus® é utilizado para a MEE. Para modelos complexos com grandes amostras, incluindo relações de moderação de variáveis latentes, como é o caso deste estudo, dentre os possíveis *softwares* disponíveis e testados pelos autores para realizar a MEE (Amos e *Process® Plug-in*), o Mplus® foi o que permitiu analisar adequadamente os dados e obter informações sobre as hipóteses propostas, principalmente por ter incorporado a função de interação de variável latente que permite realizar a LMS facilmente, com apenas um comando, e verificar as hipóteses de interação entre os construtos presentes no modelo (CHEUNG; LAU, 2017; CORTINA et al., 2021).

Para verificar a aplicabilidade do *software* Mplus® em estudos das áreas de Ciências Sociais, Administração e Psicologia, foi feita uma busca na base de dados Scopus com os seguintes filtros: busca do termo “Mplus” no título, resumo e/ou palavras-chave; somente artigos publicados no período de 2018 a 2022(agosto) nas áreas de *Psychology; Social Sciences; and Business, management and accounting*. A busca resultou em 587 documentos, apresentados na Tabela 6:

Tabela 6 - Estudos que utilizaram o software Mplus

	ARTIGOS PUBLICADOS	PRINCIPAIS PERIÓDICOS (QUANTIDADE DE PUBLICAÇÃO E FATOR DE IMPACTO)	FATOR DE IMPACTO (H-INDEX SJR)
2018	78	* Frontiers in Psychology (38 artigos)	133
2019	89	* Structural Equation Modeling (24 artigos)	109
2020	121	* Sustainability Switzerland	Não consta
2021	152	* Educational and Psychological Measurement (12 artigos)	100
2022	147	* International Journal Of Contemporary Hospitality Management (10 artigos)	100
		* Personnel Review (10 artigos)	77
		* Psychological Methods (10 artigos)	162
		* Multivariate Behavioral Research (8 artigos)	84

Fonte: elaborado pela autora com base nos resultados da busca na Scopus.

O Mplus® permite a análise de dados transversais e longitudinais, de nível único ou multinível, que podem ser provenientes de populações com heterogeneidade observada ou não e inclusive dados com valores ausentes (JAVADIZADEH, 2020). Além disso, as análises podem ser rodadas com variáveis contínuas, binárias, categóricas ordinais ou nominais (MUTHÉN; MUTHÉN, 2017). Portanto, o *software* pode ser usado tanto para a MEE do modelo com relações diretas (lineares) quanto o modelo de relações moderadas (interações latentes), usando as técnicas de regressão linear com análise de caminhos e interação latente com *slopes* randômicos, respectivamente.

No caso da abordagem LMS, quando o modelo tem muitos indicadores o seu ajuste global é, frequentemente, menor do que o adequado pois um grande número de parâmetros é fixado em zero. Além disso, a complexidade das relações do modelo requer uma capacidade computacional que nem sempre está disponível em computadores domésticos, mesmo que seja simples a implementação da técnica por meio do *software* Mplus® (CHEUNG et al., 2021; CHEUNG; LAU, 2017).

Nestes casos, antes de seguir com as etapas previstas na abordagem LMS, é preciso calcular uma pontuação média simples como indicador único de cada construto do modelo, mas, ao invés de assumir que as variáveis são medidas sem erro, como na abordagem de regressão, é necessário que as variâncias residuais sejam fixadas em: (1-indicador de confiabilidade)*variâncias indicadoras (ambas calculadas separadamente, neste caso, com auxílio do *software* SPSS®), e as cargas fatoriais são fixadas em 1. Esta abordagem é chamada de LMS com um único indicador corrigido pela confiabilidade (em inglês: *reliability-corrected single-indicator LMS* [RCSLMS]) e é implementada facilmente na sintaxe do *software* Mplus® (CHEUNG et al., 2021; CHEUNG; LAU, 2017; CORTINA et al., 2021).

As etapas para implementação da MEE com as técnicas descritas anteriormente são apresentadas abaixo e serão aprofundadas nas seções subsequentes. As etapas foram estabelecidas por Cheung et al. (2021) e Crawford e Lamarre Jean (2021):

- 1) Especificação do modelo de mensuração e estrutural a partir da teoria;
- 2) Identificação do modelo;
- 3) Estimação dos modelos;
- 4) Avaliação do ajuste do modelo de mensuração e modelo estrutural
 - a. Ajuste do modelo individual de cada construto para depois mensurar o modelo de mensuração completo
 - b. Ajuste e avaliação do modelo estrutural de relações diretas – utilizando a técnica de regressão linear no *software* Mplus®;
 - c. Ajuste e avaliação do modelo estrutural de relações moderadas – utilizando a abordagem LMS e técnica RCSLMS no *software* Mplus®;
- 5) Modificação do modelo (se necessário),
- 6) Relato dos resultados com a comparação dos modelos concorrentes e suporte ou rejeição das hipóteses.

4.4.3 Especificação dos modelos

Na MEE primeiramente se especifica um modelo baseado na teoria ou em descobertas empíricas (modelo de mensuração). O ajuste deste modelo é verificado por meio da Análise fatorial confirmatória e, caso necessário, o modelo é ajustado aos dados disponíveis. Depois disso, as relações entre as variáveis latentes é estabelecida e tem-se o modelo estrutural, para o qual serão destinadas as etapas seguintes da MEE (WANG; WANG, 2020).

As subseções seguintes tratam de apresentar os modelos de mensuração e estrutural e, posteriormente, a forma pela qual o ajuste será avaliado e as relações serão testadas.

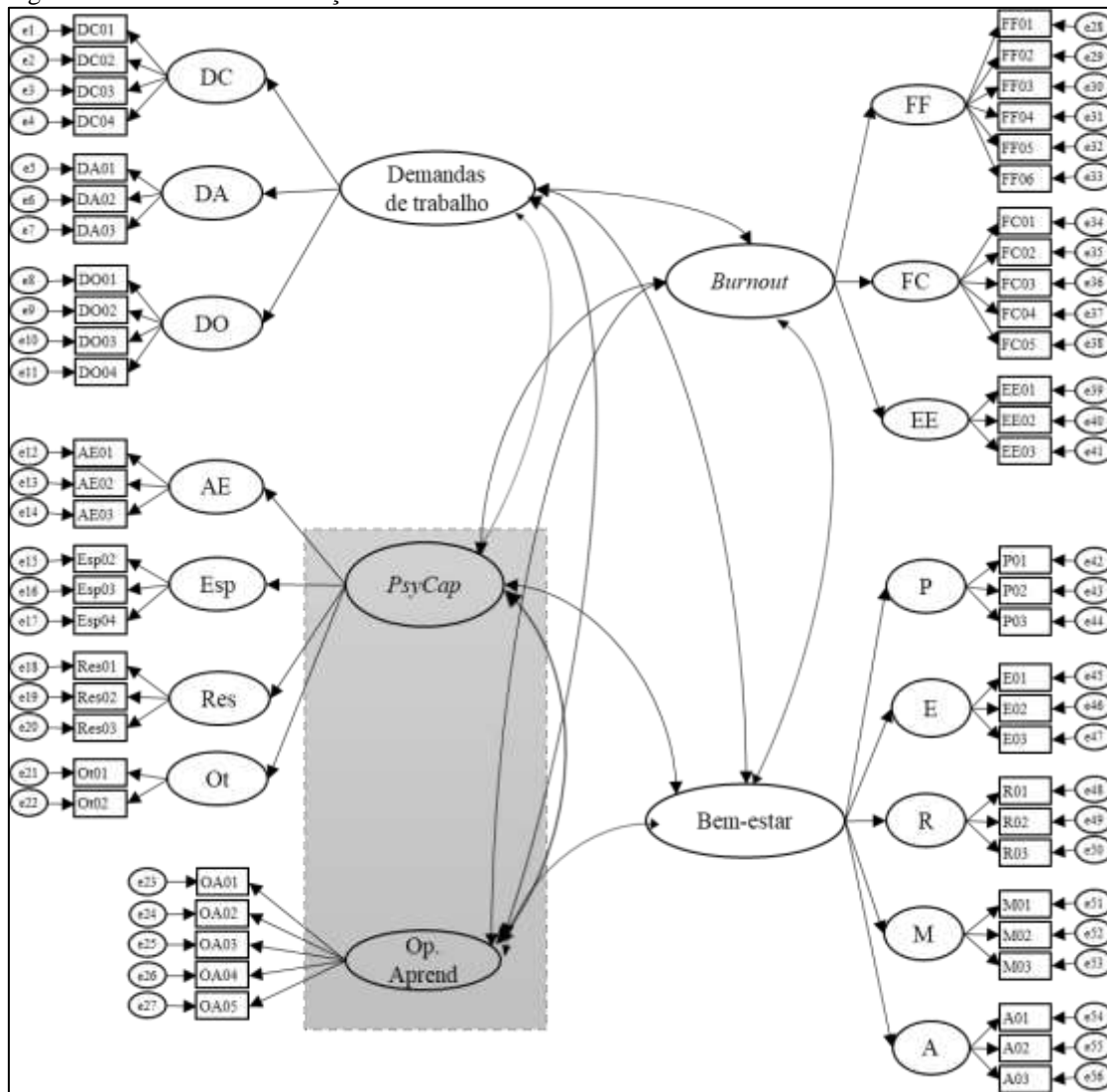
4.4.3.1 Modelo de mensuração

Em MEE o modelo de mensuração é aquele que representa graficamente a teoria e a maneira como as variáveis se reúnem para representar os construtos. Ou seja, o modelo

de mensuração resulta da teoria de mensuração especificada *a priori*, na qual são estabelecidas as variáveis a serem medidas após a apresentação das justificativas teóricas que indicam lógica e sistematicamente que elas podem representar os construtos que estão compondo o modelo teórico, ou seja, a operacionalização dos construtos (HAIR et al., 2009). A etapa teórica consta na seção 3 e respectivas subseções, indicando ambos os modelos que serão comparados, o modelo das relações diretas e o modelo de relações moderadas. O modelo de mensuração, considerando as variáveis que formam cada construto utilizado e as relações de covariâncias entre os construtos, é apresentado na Figura 7.

Por tratarem-se de variáveis latentes, os erros de medição foram considerados no modelo, isto garante estimativas mais precisas das relações entre construtos e por isso as setas curvilíneas representadas no modelo indicam correlações (covariâncias) entre os construtos, embora a relação de causalidade esteja implicada (HAIR et al., 2009). As setas bidirecionais referem-se a relações ou associações, em vez de efeitos, entre variáveis (WANG; WANG, 2020).

Figura 7 - Modelo de Mensuração



Fonte: elaborado pela autora

Legenda: **DO** – Demanda Organizacional; **DA** – Demanda Aguda; **DC** – Demanda Crônica; **AE** – Autoeficácia; **Ot** – Otimismo; **Res** – Resiliência; **Esp** – Esperança; **EE** – Exaustão Emocional; **FF** – Fadiga Física; **FC** – Fadiga Cognitiva; **P** – Emoções Positivas; **E** – Engajamento; **R** – Relacionamentos; **M** – Sentido/Propósito; **A** – Autorrealização; **AO** – Oportunidade de Aprendizagem;

4.4.4 Especificação dos modelos estruturais

O modelo estrutural representa o modelo teórico, ou seja, as relações hipotetizadas entre as variáveis latentes, definidas como um conjunto de equações estruturais por meio do qual é possível inferir se as relações atendem às condições necessárias para confirmar se há relação entre os construtos que compõem o modelo e qual a natureza dessa relação, ou seja, contém a representação das hipóteses e permite testá-las (HAIR et al., 2009; WANG; WANG, 2020). Para que o modelo estrutural seja especificado, verifica-se a adequação do tamanho da amostra, esclarece-se quais os construtos são exógenos e

endógenos, representa-se visualmente a estrutura das relações por meio de um diagrama de caminhos e define-se a unidade apropriada de análise (HAIR et al., 2009).

A caracterização e adequação da amostra são apresentadas na seção 5.1. O modelo estrutural deste estudo é, composto por variáveis latentes exógenas, ou seja, independentes (VI): Demandas e Recursos, e as variáveis latentes endógenas, ou dependentes (VD): *Burnout* e Bem-estar (BYRNE, 2010; KLINE, 2016). Cabe observar que os recursos, no modelo das relações moderadas, são indicados como as Variáveis Moderadoras (VM). Suas especificações, fatores e itens constam no Quadro 19:

Quadro 19 - Especificação dos construtos

Construto	Característica	Fatores
Demandas (D)	Construto de segunda ordem composto de 3 fatores, formados por 11 itens	Demandas Agudas (DA) Demandas Crônicas (DC) Demandas Organizacionais (DO)
Recursos: <i>Psycap</i> (PC)	Construto de segunda ordem composto por 4 fatores, formados por 12 itens	Autoeficácia (AE) Esperança (Esp) Resiliência (Res) Otimismo (Ot)
Recurso: Oportunidade de Aprendizagem	Construto de primeira ordem, composto por 5 itens	Oportunidade de Aprendizagem (OA)
Burnout	Construto de segunda ordem, composto por 3 fatores, formados por 14 itens	Fadiga Física (FF) Fadiga Cognitiva (FC) Exaustão Emocional (EE)
Bem-estar	Construto de segunda ordem, composto por 5 fatores, formados por 15 itens	Emoções Positivas (P) Engajamento (E) Relacionamentos positivos (R) Sentido/Propósito (M) Autorrealização (A)

Fonte: elaborado pela autora.

As figuras 3, 4 e 5, disponíveis na seção 3 ilustram as relações de dependência entre cada construto e as variáveis que o compõem (itens). Estas representações gráficas, chamadas de diagramas de caminhos indicam como os construtos relacionam-se entre si e quais são suas relações de dependência (WANG; WANG, 2020).

O diagrama de caminhos tem as variáveis observadas indicadas em formas retangulares e as variáveis latentes estão representadas em formas circulares ou ovais. As relações de dependência estão indicadas por setas retilíneas que partem da variável preditora (independente) para a variável dependente. E ainda, no modelo das relações com moderação, as setas pontilhadas indicam a relação de moderação que partem das respectivas variáveis independentes e exercem influência nas relações indicadas no referido modelo (HAIR et al., 2009; WANG; WANG, 2020).

Estas relações ilustradas no modelo estrutural são transformadas em códigos respectivos, adequados ao *software* Mplus® para que possam ser testadas

4.4.5 Identificação e método de estimação dos modelos

Nestas etapas são estimadas a força de cada relação e o quão bem os dados se ajustam ao modelo. A identificação do modelo determina se existe uma solução única para todos os parâmetros livres (desconhecidos) no modelo especificado, ou seja, se há, pelo menos um valor para cada parâmetro livre a ser estimado a partir dos dados observados. A estimativa do modelo não pode ser implementada se um modelo não for identificado e a estimativa do modelo pode não convergir ou chegar a uma solução se o modelo for especificado incorretamente (WANG; WANG, 2020).

A identificação do modelo é uma função do próprio modelo e não dos dados em si. Refere-se a quantidade de soluções existentes (pontos de dados, ou variâncias e covariâncias) com relação aos parâmetros livres (ou desconhecidos) presentes no modelo.

O número de pontos de dados pode ser calculado a partir da equação:

$$p = (p*(p+1))*0,5$$

onde p é o número de variáveis observadas contidas no modelo. Para que MEE seja implementada o modelo precisa ser identificado ou superidentificado (CRAWFORD; LAMARRE JEAN, 2021; WANG; WANG, 2020).

Se um parâmetro livre puder ser expresso por pelo menos uma função algébrica de um ou mais elementos da matriz de variância-covariância das variáveis observadas, esse parâmetro é identificado. Se todos os parâmetros livres forem identificados, então o modelo é identificado. Caso os parâmetros desconhecidos possam ser expressos por mais de uma função distinta (mais de um ponto de dado), ou seja, quando há mais de uma forma de estimar um ou mais parâmetros, porque há mais informações do que o necessário, o modelo é superestimado. Um modelo não identificado (subidentificado ou não identificado) tem um ou mais parâmetros não-identificados. A identificação do modelo não é uma questão de tamanho de amostra, refere-se a quantidade de variáveis observadas presentes no modelo em relação a quantidade de parâmetros desconhecidos que serão calculados (WANG; WANG, 2020).

No modelo de mensuração validado na Figura 7 da seção 4.4.3, observa-se a existência de 56 variáveis observadas (p) e tem-se 127 parâmetros a serem estimados.

$$P = (56 * (56 + 1)) * 0,5$$
$$P = 1596$$

Assim, temos 1596 funções (variâncias e covariâncias) para estimar 127 parâmetros, como consequência tem-se 1469 graus de liberdade associados ao ajuste do modelo. O modelo deste estudo é superidentificado e assim, cumpre este critério para seguir com a MEE.

Para a estimação do modelo, é possível utilizar a matriz de correlação ou a matriz de covariância para entrada dos dados. Como a MEE é um método de análise das covariâncias, esta foi a técnica escolhida (BYRNE, 2010; HAIR et al., 2009).

O objetivo desta análise é obter estimativas para cada parâmetro do modelo de medição que permitam encontrar um conjunto de cargas fatoriais que produza uma matriz de covariância ou correlação prevista que melhor reproduza a matriz de entrada, ou seja, cujas estimativas de parâmetros se aproximem das estimativas da amostra. Isto envolve funções de ajuste que minimizem esta diferença (BROWN, 2006).

Dentre as técnicas de estimação principalmente empregadas em MEE, ou seja como e por meio de qual algoritmo matemático as estimativas de cada parâmetro livre serão diferenciadas, a mais utilizada é a máxima verossimilhança (*maximum likelihood – ML*) para medidas de resultado contínuo sob um pressuposto de normalidade (BROWN, 2006; WANG; WANG, 2020). Com esta técnica, é possível encontrar os valores de parâmetro que tornam os dados observados mais prováveis caso sejam coletados novamente na mesma população (BROWN, 2006).

Embora os dados tenham atendido as suposições de normalidade, quando existem efeitos não lineares, como a moderação, a variável latente endógena (variável dependente) e seus indicadores não são normalmente distribuídos. Então, é sugerido utilizar como técnica de estimação a máxima verossimilhança com estimador de erro padrão robusto (MLR) devido a sua maior robustez à não normalidade (CHEUNG et al., 2021). É importante ressaltar que tanto ML quanto MLR fornecem os mesmos padrões estimados, mas no caso do modelo com as interações de variáveis latentes, como as presentes nesse estudo, MLR é preferível não apenas por sua robustez frente à não-normalidade, mas

também pois permite lidar com dados faltantes de uma maneira ideal, quando é o caso e evita que os erros padrão das estimativas dos parâmetros sejam tendenciosos e impliquem em um erro inflado de tipo I para rejeição do modelo (MUTHÉN; MUTHÉN, 2017; WANG; WANG, 2020).

Para validação dos modelos, iniciou-se com o ajuste de cada construto individualmente para depois validar o modelo de mensuração completo, os índices de ajusta esperados são os mesmos apresentados na subsecção 4.4.6 (BYRNE, 2010).

4.4.6 Validação do modelo de mensuração

Um propósito essencial do modelo de mensuração é descrever quão bem as variáveis observadas servem como um instrumento para medir adequadamente as variáveis ou fatores latentes subjacentes (WANG; WANG, 2020). A validação de um modelo de mensuração e o grau de precisão dos resultados dependem da qualidade de ajuste e validade de cada construto que o compõe, ou seja, o grau em que um conjunto de itens medidos realmente reflete o construto latente teórico que os itens se propõem a medir (HAIR et al., 2009).

Não há um teste único e definitivo para a validade dos construtos, o que se faz é relacionar um determinado aspecto de um construto com a pontuação de um teste específico (KLINE, 2016). Neste estudo as escalas foram submetidas, primeiramente, à Análise Fatorial Exploratória (AFE), cujo objetivo foi obter um panorama sobre as interrelações entre as variáveis de cada construto e sobre a estrutura subjacente dos dados para que fosse possível confirmar se as variáveis pertencentes a cada fator, conforme estabelecido teoricamente pela escala original, estavam atuando juntas e quais delas exercem impacto significativo para a amostra deste estudo (HAIR et al., 2009). Para tal, foram avaliadas a unidimensionalidade e a confiabilidade de cada escala a partir da série de dados obtidos na amostra.

Para reforçar a validade dos resultados da análise fatorial, cada construto foi submetido a Análise Fatorial Confirmatória (AFC) (HAIR et al., 2009). A partir dos resultados da AFC, procedeu-se com a redução dos dados, e ajuste do modelo de mensuração (HAIR et al., 2009). Na verificação do ajuste do modelo de mensuração completo, com todos os constructos operacionalizados, foi verificado se as variáveis apresentariam melhores índices de ajustes quando comparados a modelos alternativos. As etapas são detalhadas nas subsecções que seguem.

4.4.6.1 Unidimensionalidade

A unidimensionalidade foi verificada por meio da Análise Fatorial Exploratória (AFE) tendo em vista confirmar que os itens de cada escala utilizada estivessem fortemente associados entre si e medindo um só conceito, ou seja, fossem unidimensionais com ajuste aceitável somente em um único fator (HAIR et al., 2009).

A AFE mede a validade de construto realizando análises estatísticas sobre a estrutura interna de um questionário (MAYERS, 2013). O método utilizado na AFE foi o método de componentes principais com rotação ortogonal Varimax para cada construto. Nesta etapa os dados foram extraídos com auxílio do *software* SPSS®.

A análise dos componentes principais explora a estrutura das perguntas contidas em um questionário e busca por variáveis latentes subjacentes. Com este método são analisadas as variâncias dos construtos podendo, inclusive, reduzir o questionário de forma confiável em um conjunto menor de fatores (MAYERS, 2013). A linearidade e multicolinearidade já foram verificadas nas etapas anteriores de padronização dos dados e indicam adequação para seguir com a AFE, entretanto, verificações adicionais foram feitas considerando os índices obtidos de KMO (Kaiser–Meyer–Olkin). KMO é uma medida de adequação da amostra e ajuste à análise fatorial, para a qual valores acima de 0,5 são considerados razoáveis, sendo preferível valores acima de 0,8 (MAYERS, 2013).

Por meio da AFE, todas as variáveis mensuradas foram relacionadas com cada fator por uma estimativa de carga fatorial (HAIR et al., 2009). Neste ponto foram avaliadas as cargas fatoriais das variáveis que compõem cada uma das escalas utilizadas. Cargas fatoriais altas sobre um fator indicam que elas convergem para algum ponto em comum. O quadrado das cargas fatoriais padronizadas (comunalidade) indicam quanto da variação de um construto pode ser explicada por um fator latente. Cargas fatoriais acima de 0,7 são consideradas ideais pois seu quadrado corresponde a 0,5 da variância ($0,7^2=0,5$), ou seja, o respectivo fator explicaria 50% da variabilidade do construto. Caso as cargas fatoriais sejam inferiores a 0,7 (sendo aceitável até 0,5), elas podem ser consideradas significantes, no entanto na variância média há mais variância de erro do que variância explicada (HAIR et al., 2009).

Portanto, os resultados de Variância Explicada (VE) também foram considerados. VE é a carga fatorial quadrática média; é um indicador resumido da convergência de um conjunto de itens (HAIR et al., 2009). Este indicador representa como a variância das variáveis observadas é explicada pelo construto latente. Valores superiores a 0,5 de VE são desejados e sugerem convergência adequada (HAIR et al., 2009).

4.4.6.2 Confiabilidade

A confiabilidade é um indicador de convergência que mede o quanto os resultados em uma determinada amostra são precisos. O coeficiente de confiabilidade amplamente utilizado é o Alpha de Cronbach (α), que mede o grau em que as respostas são consistentes entre os itens de cada medida, ou seja, a confiabilidade da consistência interna. Valores baixos indicam que as respostas estão muito heterogêneas, enquanto valores maiores estão diretamente relacionados com aumento da correlação entre os itens e indicam que todas as medidas consistentemente representam o mesmo construto latente (HAIR et al., 2009; KLINE, 2016). No geral, coeficientes próximos a 0,9 são considerados excelentes, acima de 0,8 são muito bons e acima de 0,7 são adequados (KLINE, 2016). Valores entre 0,6 e 0,7 podem ser aceitos, desde que os outros valores de validade de construto de um modelo sejam bons (HAIR et al., 2009).

Para escalas multidimensionais, ou seja, escalas que medem construtos de segunda ordem, o indicador de consistência interna com melhor precisão é o Omega Hierárquico (ω_H) de McDonald's. Este indicador estima a proporção da variância nas pontuações totais atribuídas a um fator geral único e trata a variabilidade das pontuações decorrentes de diferentes fatores de um grupo como erro de mensuração. Assim, embora a consistência de cada subescala possa ser validada pelo α , a confiabilidade da escala geral, é mais estável quando verificada pelo ω_H igual ou superior a 0,7 (REISE et al., 2013; ZINBARG et al., 2005).

O Teste de Esfericidade de Bartlett e a medida KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) indicam a significância geral de todas as correlações em uma matriz de correlação, a qual apresenta as intercorrelações entre todas as variáveis e poderá indicar ou não a adequação dos dados para a Análise Fatorial (AF) (HAIR et al., 2009). A existência de correlações é representada pelos valores de KMO, os quais variam de 0 a 1, sendo que quanto mais próximo de 1, maior a significância das correlações e mais indicado é o uso da AF (FÁVERO et al., 2009).

4.4.6.3 Validade convergente e discriminante

Após avaliar a unidimensionalidade e confiabilidade de cada construto, bem como seus índices de ajuste a partir da AFC, o modelo foi submetido a análise da validade convergente e validade discriminante.

A validade convergente avalia o grau de correlação entre variáveis que supostamente medem o mesmo construto; a validade discriminante avalia o grau em que

dois construtos similares se diferenciam (BYRNE, 2010; HAIR et al., 2009; KLINE, 2016). No caso da validade convergente, as correlações altas indicam que a escala está medindo o construto pretendido, enquanto na validade discriminante são os valores baixos de correlação que indicam que escalas diferentes estão medindo, realmente, construtos distintos, ainda que semelhantes (BYRNE, 2010; HAIR et al., 2009).

O primeiro passo é avaliar a matriz de correlação para todas as variáveis, altas correlações entre variáveis que supostamente medem o mesmo traço, mas com métodos diferentes podem indicar validade convergente (KLINE, 2016). A confirmação vem dos resultados de confiabilidade composta e da Análise da Variância Extraída (AVE) de cada construto. Os valores esperados para as cargas fatoriais padronizadas de todos os itens são de, no mínimo, 0,5 e preferencialmente maiores do que 0,7 para indicar a convergência apropriada. Para confiabilidade composta esperam-se valores superiores a 0,7 para indicar consistência interna dos indicadores que representam o construto e a AVE não pode ser significativamente menor do que 0,5 (CHEUNG; WANG, 2017; HAIR et al., 2009).

A validade discriminante, indica o grau em que um construto é verdadeiramente diferente dos demais e captura dados sobre determinado fenômeno que outras medidas não estão mensurando (BYRNE, 2010; HAIR et al., 2009). Para avaliar a validade discriminante a primeira alternativa é identificar a correlação entre dois construtos, cujos valores devem ser inferiores a 0,7, do contrário, a validade discriminante é insuficiente, ou seja, talvez os construtos em questão não estejam medindo fenômenos diferentes (CHEUNG; WANG, 2017; HAIR et al., 2009).

Uma segunda alternativa, mais precisa e adotada neste estudo, é a de comparar a variância extraída de dois construtos com o quadrado da estimativa de correlação entre tais dimensões. Caso a AVE demonstre valores maiores do que a estimativa quadrática de correlação, é considerada a existência de validade discriminante (HAIR et al., 2009).

Os índices de referência utilizados neste estudo para a avaliação individual dos construtos são apresentados no Quadro 20.

Quadro 20 - Índices de validação dos construtos

(Continua)

<i>Índices de referência para AFE</i>				
<i>KMO</i>	Comunalidades	Variância Explicada	Confiabilidade	
			α	ωH
$\geq 0,5$ (aceitável)	$\geq 0,5$ (aceitável)	$\geq 50\%$ (aceitável)	$\geq 0,7$	$\geq 0,7$
$\geq 0,8$ (desejável)	$\geq 0,7$ (desejável)	$\geq 70\%$ (desejável)		

(Continuação)

<i>Índices de referência para Validade Convergente*</i>		
<i>Carga fatorial padronizada</i>	<i>Variância Extraída</i>	<i>Confiabilidade Composta</i>
$\geq 0,5$ (aceitável)	$\geq 0,5$ (aceitável)	$\geq 0,6$ (aceitável)
$\geq 0,7$ (desejável)	$\geq 0,7$ (desejável)	$\geq 0,7$ (desejável)
<i>Índices de referência para Validade Divergente*</i>		
Correlação entre construtos $\leq 0,7$		
*A partir da AFC		

Fonte: elaborado pela autora a partir de (HAIR et al., 2009; KLINE, 2016)

4.4.6.4 Análise Fatorial Confirmatória

A AFC, permite confirmar o quão bem a especificação dos fatores combina com a realidade, ou seja, trata-se de um teste confirmatório para a teoria de mensuração, ou seja, operacionalização dos construtos teóricos, que deu origem ao modelo de mensuração do estudo (HAIR et al., 2009). A análise foi realizada com o *software* Mplus®.

Para avaliar a qualidade de ajuste de cada constructo e, posteriormente, o ajuste do modelo completo, foram observadas medidas de ajuste dos modelos:

- a) Mínima discrepância por graus de liberdade (CMIN/DF ou X^2/gf) que compara o ajuste entre o modelo hipotético do pesquisador e os dados da amostra. Valores menores do que 3 indicam ajuste aceitável e menores do que 5, ajuste razoável. Valores superiores precisam ser comparados a outros índices, pois, principalmente para grandes amostras, esta medida não pode definir os resultados sozinha, uma vez que os resultados podem variar significativamente no caso de amostras maiores (BYRNE, 2010; KLINE, 2016; PEUGH; FELDON, 2020; WANG; WANG, 2020). Assim, o modelo é válido, apesar dos indicadores de qui-quadrado, quando outros índices de ajuste são verificados como adequados (PEUGH; FELDON, 2020).
- b) Standardized Root Mean Square Residual (SRMR): Raiz quadrada média do resíduo padronizado é uma medida de ajuste absoluto (ou seja, mede o quão bem o modelo proposto explica os dados) que trata da discrepância média entre as correlações observadas na matriz de entrada e as correlações previstas pelo modelo (BROWN, 2006; KLINE, 2016). Este índice representa o valor médio em todos os resíduos padronizados e varia de 0 a 1, sendo que em modelos bem ajustados este valor será $\leq 0,05$, ou seja, o modelo explica as correlações com um erro médio de 0,05 ou menos (BYRNE, 2010). Há autores que consideram

- aceitável, utilizando o método de probabilidade máxima (ML), valores de 0,08 ou menos (HU; BENTLER, 1999; WANG; WANG, 2020).
- c) Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA): a raiz quadrada média do erro de aproximação é uma medida parcimoniosa padronizada do índice de “erro de aproximação” que avalia até que ponto um modelo se ajusta razoavelmente bem na população. Valores de RMSEA de 0 indicam ajuste perfeito (e valores muito próximos de 0 sugerem bom ajuste do modelo), esperam-se valores $\leq 0,06$, embora possa ser aceito indicados até 0,08 como um ajuste justo (BROWN, 2006; HU; BENTLER, 1999; WANG; WANG, 2020).
- d) Comparative Fit Index (CFI): índice de ajuste comparativo é um índice de ajuste incremental (ou seja, que compara o modelo estimado pelo pesquisador com um modelo nulo, no qual as covariâncias entre todos os indicadores de entrada são fixadas em zero), com intervalo de valores possíveis entre 0 e 1, sendo que quanto mais próximo de 1, melhor ajuste terá o modelo. Esperam-se valores $\geq 0,90$, considerando tratar-se de um estudo com grande amostra (BROWN, 2006; BYRNE, 2010; HU; BENTLER, 1999).
- e) Tucker-Lewis Index (TLI): assim como o CFI, é uma forma de comparar a falta de ajuste de um modelo especificado com a falta de ajuste do modelo nulo (WANG; WANG, 2020). tem aspectos que compensam a complexidade do modelo. É um índice de ajuste não-normalizado, ou seja, os valores podem ficar fora do intervalo 0-1, embora esperam-se valores $\geq 0,90$ (BROWN, 2006; BYRNE, 2010; HU; BENTLER, 1999).
- f) Loglikelihood: para avaliar o ajuste do modelo com as interações, rodado com a abordagem LMS, não estão disponíveis os índices de ajuste anteriormente apresentados. Assim, a recomendação é comparar os valores de Loglikelihood do modelo sem interações aos valores resultantes do modelo com interações sendo que o maior valor é preferível (KLEIN; MOOSBRUGGER, 2000). A comparação é feita por meio do Teste de diferença distribuída do Chi-quadrado baseado na Razão do *Loglikelihood*, conforme proposto por Cheung et al. (2021). Caso a diferença seja estatisticamente significativa, há indícios de que a inclusão da interação no modelo o deixa melhor ajustado.
- g) Intervalos de Confiança: Intervalos de confiança (ICs) descrevem a variabilidade entre a média obtida nos resultados do estudo e a média real da população. Os valores incluídos em um intervalo de confiança de 95%, indicam

uma alta probabilidade de que o valor real da média populacional esteja dentro deste intervalo. O intervalo de confiança é, então, uma medida de precisão que permite verificar se há diferença estatisticamente significativa a partir da análise de seus extremos. Se de um extremo ao outro, os valores ultrapassarem a linha do efeito nulo, ou seja, passarem pelo valor zero, há uma forte possibilidade de que o valor real corresponda a uma ausência de efeito ou um efeito oposto ao esperado, neste caso não há diferença estatisticamente significativa entre a presença ou ausência de determinada interação (ou intervenção, ou ainda na presença de determinada variável) (CANDIA B; CAIOZZI A., 2005). Os ICs oferecem informações mais completas do que o próprio teste de hipóteses e seu uso é recomendado em adição ou substituição ao teste de hipóteses quando possível (PREACHER; CURRAN; BAUER, 2006).

O Quadro 21 resume os índices de ajuste desejáveis neste estudo, os quais são disponibilizados pelo *software* Mplus®, para validação de cada construto, a partir dos dados obtidos com as escalas utilizadas.

Quadro 21 - Índices de ajuste adotados

Índice	Valores de Referência
Mínima discrepância (X^2)/Graus de Liberdade(gl) = (CMIN/DF)	$X^2/GL < 5$
Standardized Root Mean Square Residual (SRMR)	SRMR < 0,05
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)	RMSEA < 0,06
Comparative Fit Index (CFI)	CFI > 0,90
Tucker-Lewis Index (TLI)	TLI > 0,90
Loglikelihood (para verificar o modelo com interações)	$p < 0,005$

Fonte: Elaborado pela autora (2020).

Uma vez validados os modelos de mensuração das variáveis latentes, há indícios de que a teoria de mensuração é sustentada. Assim, as potenciais relações entre tais variáveis podem ser hipotetizadas e avaliadas na sequência dos procedimentos da MEE (WANG; WANG, 2020).

4.4.6.5 Teste de Viés do Método Comum

As variáveis do modelo são medidas à partir da mesma fonte ou respondente, sendo assim, é importante avaliar se os dados superam o viés de método comum. Estatisticamente, é possível realizar alguns procedimentos que avaliam a variância de método comum de uma base de dados um deles é o teste de Harman, utilizado para verificar o viés de método comum do modelo teórico avaliado neste estudo.

O teste de fator único de Harman, pressupõe que uma variância maior do que 50% em um único fator, pode indicar um viés de método comum (PODSAKOFF et al., 2003). Este teste é verificado a partir dos resultados da análise fatorial exploratória e requer que a variância explicada em um único fator seja inferior a 50%, do contrário, quando um único fator pode explicar mais de 50% da variância do modelo, admite-se que há viés de método comum (PODSAKOFF et al., 2003).

Complementarmente, os índices de ajuste da AFC do modelo teórico foram comparados com os respectivos modelos alternativos (aninhados), derivados da restrição ou eliminação de um ou mais caminhos no modelo hipotético, para verificar a prevalência de ajuste de cada modelo (CRAWFORD; LAMARRE JEAN, 2021).

4.4.7 Validação dos modelos estrutural e teste de hipóteses

Depois que a validade dos construtos e a redução em escalas múltiplas foram estabelecidas, o modelo estrutural pode ser validado e as hipóteses testadas (HAIR et al., 2009). Se o modelo se ajustar bem aos dados e os resultados forem interpretáveis, o processo de modelagem poderá parar após essa etapa para análise dos resultados, do contrário, o modelo passará por modificações para reespecificação e novos testes (WANG; WANG, 2020). Para a validação é seguido o processo indicado na subseção 4.4.2.

4.4.7.1 Processo de validação do Modelo de Relações Diretas

O modelo estrutural foi calculado com auxílio do *software* Mplus®. Para cada relação linear estabelecida entre as variáveis, os dados foram comparados e se verificou se a relação direta entre elas teve maior significância (ou seja, $p < 0,05$) em comparação com a relação moderada, ou vice-versa (HAYES, 2018). O coeficiente de regressão, quando positivo, indica relação positiva entre as variáveis, quando negativo, pressupõe que a relação entre as variáveis é negativa.

4.4.7.2 Processo de validação do Modelo de Relações Moderadas

A análise da moderação é feita a partir da avaliação da interação entre as variáveis VI (Demandas) e VM (*PsyCap* ou Oportunidades de Aprendizagem) na VD (*Burnout* ou Bem-estar). A interação fornece os coeficientes para sustentar ou refutar as hipóteses de

moderação. No primeiro caso, o aumento da variável (VI ou VM) acarreta no aumento da VD, ao contrário, na relação negativa, o aumento da variável (VI ou VM) acarreta na redução da VD ou vice-versa (HAYES, 2018).

O suporte ou não das hipóteses deste modelo também consideram o coeficiente de regressão estimado, a significância das relações e os intervalos de confiança. Entretanto, este modelo estrutural também inclui em sua sintaxe o teste das interações latentes.

O teste das interações latentes é facilmente realizado no *software* Mplus®, basta inserir um termo de interação (XWITH) na sintaxe para que a equação da relação seja calculada (MASLOWSKY; JAGER; HEMKEN, 2015). As interações latentes não são inseridas, inicialmente, no modelo de mensuração, o termo de interação não possui uma média, variação ou covariância com outros parâmetros e não irá afetar o ajuste do modelo (MASLOWSKY; JAGER; HEMKEN, 2015), ainda assim, o ajuste pode ser verificado realizando o Teste de Diferença Distribuída do Chi-quadrado baseado na Razão do *Loglikelihood* (TRd), no qual compara-se o ajuste relativo do Modelo 0 (modelo nulo, onde a interação não é estimada e portanto assumida como zero) e do Modelo 1 (modelo alternativo, onde a interação é estimada). Ambos os modelos precisam ser estimados com o estimador MLR (CHEUNG et al., 2021). O cálculo de TRd é feito pela seguinte equação:

$$\text{TRd} = 2(L_1 - L_0)(p_1 - p_0) / (c_1 p_1 - c_0 p_0)$$

onde L é o valor de Loglikelihood, p corresponde ao número de parâmetros livres do modelo e c é o fator de correção de escala H0 para MLR. Quando precedidos de 0, referem-se aos valores do modelo estrutural com as relações lineares, mas sem as interações latentes e quando precedidos por 1, referem-se aos valores resultantes do modelo com as relações moderadas, ou seja, com as interações latentes consideradas (CHEUNG et al., 2021). Para obter os valores de cada modelo, são seguidas as 4 etapas da abordagem LMS e uso da técnica RCSLMS (CHEUNG et al., 2021):

- (1) **Etapa 1:** Estimação do modelo de mensuração – nova análise fatorial confirmatória com o modelo de mensuração, utilizando o estimador MLR, estimador de máxima verossimilhança com erro padrão robusto, utilizado quando constam interações latentes no modelo, pois estas relações podem afetar a distribuição normal das variáveis dependentes.
- (2) **Etapa 2:** MEE sem as interações latentes – os dados são rodados apenas com as relações lineares entre as variáveis independentes e dependentes. Este modelo

estrutural assemelha-se ao modelo de relações diretas deste estudo, porém, nesta etapa, utiliza-se o estimador MLR. Para reduzir a demanda computacional, aplica-se a técnica RCSLMS já nesta etapa. Sendo assim, na sintaxe é criado um novo conjunto de dados que considera a média de cada fator dos construtos de segunda ordem (*Burnout*, Bem-estar, Demandas e *PsyCap*) e do construto de primeira ordem (Oportunidade de aprendizagem). Também são utilizadas a variância de cada conjunto de dados e a confiabilidade. Neste caso, foram usadas a variância calculada pelo SPSS® e o Alfa de Cronbach das escalas. Todos os valores são apresentados na Tabela 7.

Cada variável latente do modelo foi indicada pela pontuação média simples como um único indicador, fixando a carga do fator em 1, e a variância residual em (1 - confiabilidade) vezes a variância da variável. Por exemplo, a média simples dos indicadores de Demandas Crônicas foi rotulada como StDCR, que tinha uma variância de 1,953 e uma confiabilidade de 0,777. Neste exemplo, Demandas Crônicas foi indicada na sintaxe do modelo como:

LDem_cr BY StDCR@1; StDCR@0.435478;

Tabela 7 - Valores de variância e confiabilidade para RCSLMS

Construto	Fatores	Variância do fator	Alfa de Cronbach	Variância * (1 - confiabilidade)
Demandas	Demandas Crônicas (StDCR)	1,953	,777	0,435478
	Demandas Agudas (StDAG)	1,031	,743	0,265002
	Demandas Organizacionais (StDOR)	2,369	,756	0,578076
Burnout	Fadiga Física (StBFF)	2,368	,942	0,137338
	Fadiga Cognitiva (StBFC)	2,670	,967	0,088124
	Exaustão Emocional (StBEE)	2,254	,879	0,272722
Bem-estar	Emoções Positivas (StWBEm)	1,669	,936	0,106820
	Engajamento (StWBEng)	1,382	,738	0,362100
	Relacionamentos Positivos (StWBRel)	1,764	,831	0,298152
	Sentido (StWBSen)	1,812	,916	0,152227
	Autorrealização (StWBAREa)	1,463	,834	0,242799
Psycap	Autoeficácia (StCP_AE)	1,868	,871	0,240913
	Esperança (StCP_Esp)	2,303	,887	0,260295
	Resiliência (StCP_Res)	1,886	,806	0,365844
	Otimismo (StCP_Ot)	2,185	,825	0,382384
Oportunidades Aprendizagem (StOp_Ap)		1,692	,893	0,181090

Fonte: Elaborada pela autora a partir dos dados.

Esta etapa é necessária para fornecer os índices de ajuste que permitirão a comparação com o modelo de interações latentes. O *software* Mplus® não fornece os

índices de ajuste convencionais no teste de modelos com interações latentes, pois os índices de ajuste não são sensíveis a efeitos lineares ausentes. Por isso, nesta segunda etapa, avalia-se o ajuste do modelo sem as interações latentes (M0) e, depois, este modelo é comparado com o modelo que inclui as interações latentes para verificar se a inclusão destas interações melhora significativamente o modelo, ou não. A comparação acontece após a realização da Etapa 3, por meio do teste TRd, descrito anteriormente.

- (3) **Etapa 3:** Estimaco do modelo LMS – esta etapa depende do bom ajuste do modelo M0, na etapa anterior. Na terceira etapa, as interaoes latentes so incluidas no modelo utilizando-se o comando “XWITH” para cada uma das relaoes. No presente estudo, so 4 relaoes latentes: *Burnout ON* (1) Demandas x *PsyCap*; (2) Demandas e Oportunidades de Aprendizagem; Bem-estar ON (3) Demandas x *PsyCap*; (4) Demandas x Oportunidades de Aprendizagem. Na sintaxe, no comando *ANALYSIS* utiliza-se o parmetro “TYPE = RANDOM” para solicitar estimativas de “*Randon slopes*”; o parmetro “ALGORITHM = INTEGRATION” para obter a integrao numrica dos algoritmos de interao, e o parmetro “INTEGRATION = 12”, quanto maiores os pontos de integrao, mais acurados so os resultados. Especificar a quantidade favorece na reduo da demanda computacional em modelos complexos. A partir de 10 pontos de integrao é considerado bom o suficiente. Mantm-se a tcnica RCSLMS na sintaxe do modelo, o modelo resultante é o modelo M1.
- (4) **Etapa 4:** nesta etapa so realizados os testes de inclinao simples (*simple slope tests*) para as interaoes e comparao com o modelo M1. Tambm, so removidas da sintaxe os resultados padronizados e acrescenta-se a funo de reamostragem *Bootstrapping* com 2000 amostras *bootstrap* para estimar os intervalos de confiana corrigidos por vis e verificar a validade do modelo. Neste momento, apenas as interaoes latentes que resultaram estatisticamente significativas na etapa anterior so incluidas. Neste caso, segue sendo utilizada a tcnica RCSLMS, porm, como o *software* Mplus® no permite estimadores MLR em amostras *bootstrap*, foi utilizado o estimador ML. Pela complexidade, tambm se optou por calcular o parmetro de Integrao = 10, tendo em vista que a diferena de ajuste entre o modelo com 12 e com 10 pontos de integrao foram mnimas. Esta é uma etapa de anlise post-hoc, realizada apenas quando, na Etapa 3, verifica-se uma ou mais interaoes latentes estatisticamente significativas.

Por fim, com a etapa 4 concluída, é possível analisar os resultados e, no caso de interações estatisticamente significativas, gerar os gráficos das inclinações (*slopes*) respectivas.

5 RESULTADOS

Com os dados coletados e padronizados, parte-se agora para a apresentação, análise e interpretação dos resultados. Nesta seção (1) a amostra de respondentes será caracterizada com a oportunidade de ser verificado o perfil dos respondentes; (2) os construtos individuais serão validados no intuito de validar o modelo de mensuração e, (3) o teste de hipóteses por meio da modelagem de equações estruturais será realizado para verificar a força e natureza de cada relação estabelecida, considerando as relações diretas e as relações com moderação.

5.1 CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

Na etapa de coleta de dados foram obtidas 1668 (mil seiscentas e sessenta e oito) respostas válidas. Considerando os objetivos propostos, foram excluídos da análise os bombeiros que declararam atuar somente em atividades administrativas, visto que as demandas de trabalho consideradas envolviam as atividades percebidas em contexto de operações de resgate. Sendo assim, a amostra final do estudo foi composta por 1.327 (mil trezentos e vinte e sete) respondentes⁶. Isto garante e supera o critério indicado por Hair et al. (2009) de se ter de 5 a 20 casos por variável independente para que se possa garantir a qualidade das inferências estatísticas.

A Tabela 8 contém detalhes sobre sua demografia. Considerando a patente dos respondentes, temos o total de 1227 praças, ou seja 92,46% do total das respostas consideradas no estudo e 100 oficiais, ou seja 7,54% do total de respostas consideradas no estudo.

⁶ A partir desta seção, o termo “respondentes” e “amostra” refere-se aos casos incluídos no estudo, ou seja, os 1327 respondentes que tem atuação total ou parcial em atividades de operação de resgate.

Tabela 8 - Dados demográficos da amostra

	Praças (soldados, cabos, sargentos, subtenentes, cadetes e aspirantes a oficiais)							Oficiais (tenentes, capitães, majores, tenente-coronel e coronéis)					
	1454							214					
UF	Operações de Resgate		Operações de Resgate e Administrativo		Administrativo			Operações de Resgate		Operações de Resgate e Administrativo		Administrativo	
	M	F	M	F	M	F	O	M	F	M	F	M	F
	821		406		227			9		91		114	
	Gênero							Gênero					
	763	58	365	41	188	37	2	9	-	86	5	99	15
	UF							UF					
BA	4	-	4	2	-	1	-	-	-	-	-	-	-
DF	59	21	11	2	2	3	-	-	-	3	1	2	-
ES	6	1	1	-	2	-	-	-	-	1	-	3	-
GO	131	7	52	5	26	10	-	-	-	15	1	15	5
MT	18	-	4	1	2	-	-	-	-	5	-	3	-
MS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-
MG	309	14	85	11	53	8	1	8	-	26	2	31	2
PA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
PE	-	-	2	1	4	-	-	-	-	3	-	1	-
PR	4	1	3	-	2	-	-	-	-	2	-	3	1
PI	4	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
RJ	1	-	3	2	1	1	-	1	-	2	-	1	-
RN	21	1	4	1	2	-	-	-	-	1	-	-	-
RS	73	6	112	8	9	3	-	-	-	7	-	7	-
RR	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
SC	74	4	63	7	69	8	-	-	-	17	-	29	4
SP	56	1	18	1	16	3	-	-	-	1	-	3	-
SE	3	1	2	-	-	-	-	-	-	2	1	1	1
TO	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-

Fonte: Elaborada pela autora a partir dos dados

Nota: Legenda: M = Masculino/ F = Feminino/ O = Outros; UF = Unidade Federativa/ BA=Bahia; DF=Distrito Federal; ES=Espírito Santo; GO=Goiás; MT=Mato Grosso; MS=Mato Grosso do Sul; MG=Minas Gerais; PA=Pará; PE=Pernambuco; PR=Paraná; PI=Piauí; RJ=Rio de Janeiro; RN= Rio Grande do Norte; RS= Rio Grande do Sul; RR=Roraima; SC= Santa Catarina; SP= São Paulo; SE= Sergipe; e TO= Tocantins.

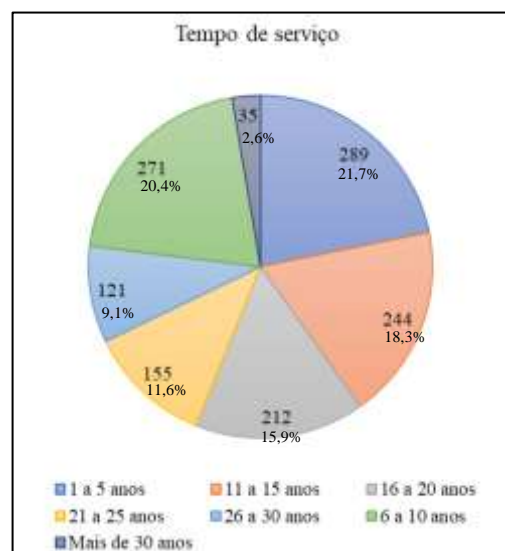
Na Tabela 8 também é possível verificar a concentração de respondentes por Unidade Federativa. Das 26 UF mais o DF, 19 possuem representantes respondentes nesta pesquisa. A UF com maior número de respondentes é MG com 455 casos, ou 34,29% da amostra, seguida dos estados de GO, com 211 ou 15,9% da amostra, RS com 206 ou 15,52% da amostra e SC com 165 ou 12,43% da amostra. Juntos, estes quatro estados somam mais de 78% da amostra.

Figura 9 - Característica da cidade de atuação



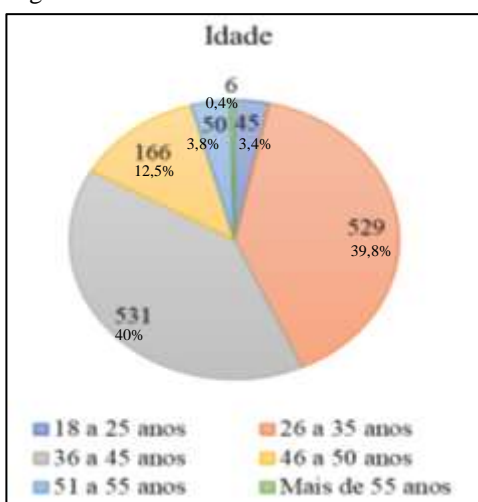
Fonte: elaborada pela autora

Figura 8 - Tempo de atuação como bombeiro militar



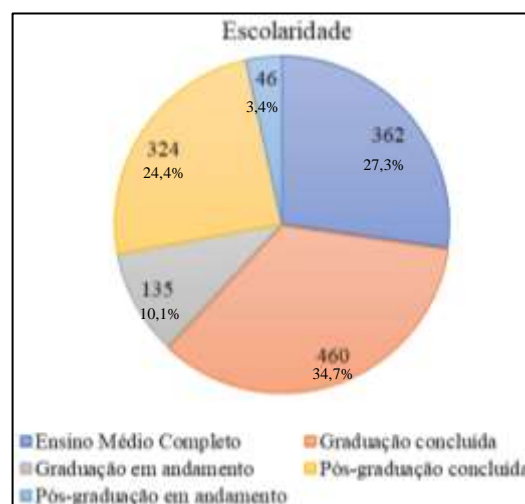
Fonte: elaborada pela autora

Figura 10 - Idade



Fonte: elaborada pela autora

Figura 11 – Grau de Instrução



Fonte: elaborada pela autora

Outros dados demográficos relacionados à amostra podem ser verificados nos gráficos das Figuras 8 a 11. A característica da cidade onde atuam é uma informação relevante uma vez que bombeiros que atuam em cidades mais numerosas e populosas tendem a ter um fluxo maior de ocorrências e demandas diversificadas de trabalho e geralmente trabalham em batalhões com equipes maiores, enquanto que cidades menos populosas podem apresentar um número menor de exigências. A amostra deste estudo é composta em 49% por bombeiros que atuam em cidades do interior com menos de 100mil habitantes.

Com relação ao tempo de serviço, a amostra é heterogênea, apesar de ser possível observar uma diminuição de profissionais ao longo dos anos, principalmente após 20 anos

de serviço. Aproximadamente 27% dos respondentes possui ensino médio completo, requisito mínimo para ingressar nesta profissão. Outros 34,6% tem a graduação concluída, requisito para ingressar na carreira de oficial, embora para tal, a graduação deve ser em Direito, salvo cargos especializados da área da saúde. Por fim, cerca de 80% dos respondentes está nas faixas etárias que compreendem 26 a 45 anos.

5.2 ESTATÍSTICA DESCRITIVA

As respostas ao questionário aplicado permitiam aos respondentes indicar seu grau de concordância com as afirmativas em uma escala que variava de 1 (um) a 7 (sete), sendo que quanto mais próximo de 1 (um), menor a concordância e mais próximo de 7 (sete), maior o grau de concordância com as afirmativas.

A Tabela 9 permite observar, além da quantidade de casos válidos e omissos para cada item, a média, o desvio padrão, a variância e os valores máximos e mínimos de concordância em cada item. Como são construtos unidimensionais, apresenta-se a média do construto para cada um deles. O construto que apresentou maior concordância, considerando a média das médias de cada item, foi oportunidades de aprendizagem, seguido por bem-estar e capital psicológico. Indicando que, dentre as possibilidades de menor concordância (1) e maior concordância (7), nestes constructos as respostas atingiram valores médios de 5. O construto demanda de trabalho apresentou resultados maiores de dispersão nas respostas.

Tabela 9 - Resultado de valores ausentes e estatísticas descritivas da amostra analisada

<i>Construto</i>	<i>Variável Observada</i>	<i>Nº</i>		<i>Média</i>	<i>Desvio Padrão</i>	<i>Variância</i>	<i>Min.</i>	<i>Max.</i>
		Validos	Omissos					
<i>BURNOUT</i>	FF01	1327	0	4,081	1,614	2,604	1,00	7,00
	FF02	1327	0	3,368	1,871	3,500	1,00	7,00
	FF03	1327	0	3,313	1,759	3,093	1,00	7,00
	FF04	1327	0	3,463	1,724	2,973	1,00	7,00
	FF05	1327	0	3,223	1,782	3,176	1,00	7,00
	FF06	1327	0	2,975	1,730	2,994	1,00	7,00
	FC01	1327	0	3,148	1,684	2,836	1,00	7,00
	FC02	1327	0	3,362	1,775	3,150	1,00	7,00
	FC03	1327	0	2,898	1,707	2,915	1,00	7,00
	FC04	1327	0	2,972	1,725	2,976	1,00	7,00
	FC05	1327	0	3,194	1,803	3,250	1,00	7,00
	EE01	1327	0	2,909	1,796	3,225	1,00	7,00
	EE02	1327	0	2,460	1,617	2,615	1,00	7,00
	EE03	1327	0	2,419	1,598	2,553	1,00	7,00
	Médias do construto				3,127	1,727	2,990	

(Continuação)

	P01	1327	0	5,001	1,348	1,818	1,00	7,00	
	P02	1327	0	5,106	1,404	1,971	1,00	7,00	
	P03	1327	0	4,977	1,364	1,861	1,00	7,00	
BEM-ESTAR	E01	1327	0	5,405	1,372	1,882	1,00	7,00	
	E02	1327	0	5,076	1,394	1,942	1,00	7,00	
	E03	1327	0	5,123	1,580	2,495	1,00	7,00	
	R01	1327	0	4,757	1,584	2,510	1,00	7,00	
	R02	1327	0	5,204	1,491	2,223	1,00	7,00	
	R03	1327	0	5,394	1,533	2,351	1,00	7,00	
	M01	1327	0	5,469	1,467	2,151	1,00	7,00	
	M02	1327	0	5,642	1,420	2,016	1,00	7,00	
	M03	1327	0	5,365	1,478	2,184	1,00	7,00	
	A01	1327	0	5,059	1,520	2,308	1,00	7,00	
	A02	1327	0	4,896	1,462	2,137	1,00	7,00	
	A03	1327	0	5,925	1,184	1,401	1,00	7,00	
	Médias do construto				5,227	1,440	2,083		
	DEMANDAS DE TRABALHO	DC01	1327	0	3,907	1,822	3,318	1,00	7,00
		DC02	1327	0	3,576	1,695	2,872	1,00	7,00
DC03		1327	0	4,553	1,790	3,204	1,00	7,00	
DC04		1327	0	4,365	1,910	3,650	1,00	7,00	
DA01		1327	0	1,804	1,175	1,381	1,00	7,00	
DA02		1327	0	1,941	1,243	1,546	1,00	7,00	
DA03		1327	0	1,941	1,326	1,758	1,00	7,00	
DO01		1327	0	4,685	1,901	3,613	1,00	7,00	
DO02		1327	0	4,163	1,861	3,464	1,00	7,00	
DO03		1327	0	2,884	2,056	4,226	1,00	7,00	
DO04	1327	0	3,494	2,258	5,101	1,00	7,00		
Médias do construto				3,392	1,731	3,103			
CAPITAL PSICOLÓGICO	AE01	1327	0	5,162	1,462	2,139	1,00	7,00	
	AE02	1327	0	4,976	1,601	2,564	1,00	7,00	
	AE03	1327	0	5,183	1,531	2,344	1,00	7,00	
	Esp01	1327	0	5,251	1,415	2,003	1,00	7,00	
	Esp02	1327	0	5,007	1,638	2,685	1,00	7,00	
	Esp03	1327	0	4,935	1,593	2,539	1,00	7,00	
	Esp04	1327	0	4,644	1,803	3,252	1,00	7,00	
	Res01	1327	0	4,894	1,756	3,084	1,00	7,00	
	Res02	1327	0	4,837	1,553	2,411	1,00	7,00	
	Res03	1327	0	5,073	1,535	2,357	1,00	7,00	
	Ot01	1327	0	5,212	1,503	2,261	1,00	7,00	
	Ot02	1327	0	4,959	1,695	2,874	1,00	7,00	
	Médias do construto				5,011	1,591	2,543		
OP. DE APREND.	OA01	1327	0	4,995	1,584	2,509	1,00	7,00	
	OA02	1327	0	5,019	1,685	2,839	1,00	7,00	
	OA03	1327	0	5,139	1,652	2,729	1,00	7,00	
	OA04	1327	0	5,989	1,380	1,905	1,00	7,00	
	OA05	1327	0	5,830	1,455	2,117	1,00	7,00	
Médias do construto				5,394	1,551	2,420			

Fonte: elaborado pela autora com base nos resultados do SPSS®.

5.3 VALIDAÇÃO DO MODELO DE MENSURAÇÃO

Com os dados ajustados e verificada sua normalidade, segue-se para a validação do modelo teórico, com a avaliação de cada construto. As técnicas AFE e AFC foram utilizadas nesta etapa seguindo os índices de referência apresentados na seção 4.4.6 do estudo. A validação considera: (1) unidimensionalidade por meio do teste de KMO

(desejável $\geq 0,5$) e avaliação dos valores de comunalidade (desejável $\geq 0,5$); (2) Confiabilidade por meio do α – para escala unidimensional - e ω_H – para as escalas multidimensionais (ambos, desejável $\geq 0,7$), e (3) Análise Fatorial Confirmatória, conforme índices de ajuste estabelecidos. Após a análise individual dos construtos, o modelo final é submetido à análise, a qual inclui, além dos três processos mencionados, também as validades convergente e discriminante e análise de viés de método comum.

5.3.1 Validação individual dos construtos

O primeiro construto avaliado foi o *Burnout*, mensurado por meio da Escala de Burnout de Shirom-Melamed (SMBM) (SHIROM; MELAMED, 2006), a qual avalia o construto por meio de 14 itens subdivididos em três fatores. Após AFE, todos os itens da escala foram mantidos. Os resultados obtidos para o Teste KMO foram superiores ao valor esperado, indicando adequação da amostra e as comunalidades variaram de 0,544 a 0,918 enquanto as cargas fatoriais variaram de 0,689 a 0,857 subdivididas nos 3 fatores já indicados pela teoria, demonstrando que os itens tem convergência entre si. Complementarmente, a convergência foi comprovada pela variância explicada dos 3 fatores, que foi de 82,6%.

A confiabilidade da escala foi verificada pelo ω_H que atingiu índice de 0,864, o que indica boa consistência interna das respostas. A consistência de cada um dos fatores também foi verificada: Fadiga Física obteve $\alpha = 0,942$; Fadiga Cognitiva obteve $\alpha = 0,967$ e Exaustão Emocional obteve $\alpha = 0,879$.

Para confirmar o ajuste do modelo à realidade seguiu-se para a AFC no Mplus®. Na Tabela 10 estão apresentados os índices de ajuste obtidos e, com isso, é possível verificar que o modelo teórico de *Burnout* adotado neste estudo, no qual a interação dos fatores Fadiga Física, Fadiga cognitiva e Exaustão Emocional explica os indicadores de *Burnout* mede adequadamente tal construto.

Tabela 10 - Validação do modelo - Escala SMBS - *Burnout*

Modelo	Unidimensionalidade Confiabilidade		AFC				
	KMO ≥ 0,5	ωH ≥ 0,7	X ² /gl < 5	SRMR < 0,05	RMSEA < 0,06	CFI > 0,90	TLI > 0,90
Modelo 3 fatores	0,95	0,864	6,475**	0,024	0,064	0,981	0,976

Fonte: elaborada pela autora a partir dos resultados

Nota: * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$, em ambos os casos, a hipótese nula é rejeitada e o modelo é suportado;

O segundo modelo avaliado foi o da escala adapta da de Florescimento PERMA-Profiler (CARVALHO, 2020). A unidimensionalidade dos dados foi confirmada pelo resultado do Teste KMO que atingiu 0,93. Dois itens obtiveram comunalidades inferiores a 0,5, entretanto, suas cargas fatoriais na matriz rotacionada foram aceitáveis e, portanto, todos os itens foram mantidos. As cargas fatoriais variaram de 0,583 a 0,827. Os itens divididos em 5 fatores resultaram em 81,1% de variância explicada.

A confiabilidade do modelo também foi muito boa, sendo $\omega H = 0,826$. A confiabilidade de cada fator também foi validada sendo: Emoções Positivas: $\alpha = 0,936$; Engajamento: $\alpha = 0,738$; Relacionamentos Positivos: $\alpha = 0,831$; Sentido: $\alpha = 0,916$ e Autorrealização: $\alpha = 0,834$.

Os índices de ajuste obtidos estão dispostos na Tabela 11 e confirmam a Teoria de Bem-estar utilizada para esta escala, para a qual o construto ‘bem-estar’ é formado a partir da interação dos 5 fatores que o compõe.

Tabela 11 - Validação do modelo - Escala PERMA-Profiler - *Bem-estar*

Modelo	Unidimensionalidade Confiabilidade		AFC				
	KMO ≥ 0,5	ωH ≥ 0,7	X ² /gl < 5	SRMR < 0,05	RMSEA < 0,06	CFI > 0,90	TLI > 0,90
Modelo 5 fatores	0,93	0,826	6,006**	0,036	0,061	0,974	0,966

Fonte: elaborada pela autora a partir dos resultados

Nota: * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$, em ambos os casos, a hipótese nula é rejeitada e o modelo é suportado;

A unidimensionalidade da Escala de Demandas Profissionais de Bombeiros Militares Brasileiros (EDP-BM-BR) foi verificada a partir dos valores do teste de KMO = 0,81 comunalidades que variaram de 0,499 a 0,683 e cargas fatoriais que variaram de 0,664 a 0,794 divididas nos 3 fatores verificados teoricamente e com uma variância explicada de 61,74%. O teste de confiabilidade indicou $\omega H = 0,73$ para o instrumento completo. Os fatores isolados também obtiveram bons índices de confiabilidade:

Demandas Crônicas $\alpha = 0,777$; Demandas Agudas $\alpha = 0,743$ e Demandas Organizacionais $\alpha = 0,756$.

A confirmação de ajuste do modelo foi feita a partir da AFC. O modelo obteve índices de ajustes adequados, com uma ligação de covariância entre dois itens da subescala de Demandas Organizacionais, indicados na Tabela 12. Assim, a EDP-BM-BR foi validada neste estudo.

Tabela 12 - Validação do modelo - Escala de Demandas Profissionais de bombeiros militares brasileiros (EDP-BM-BR)

Modelo	Unidimensionalidade Confiabilidade		AFC					
	KMO $\geq 0,5$	ωH $\geq 0,7$	X^2/gf < 5	SRMR $< 0,05$	RMSEA $< 0,06$	CFI $> 0,90$	TLI $> 0,90$	Covariância
Modelo 3 fatores	0,81	0,73	6,517**	0,048	0,064	0,955	0,938	DO05-->DO006

Fonte: elaborada pela autora a partir dos resultados

Nota: * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$, em ambos os casos, a hipótese nula é rejeitada e o modelo é suportado.

A AFE realizada para validação da unidimensionalidade do construto Capital Psicológico, medido pelo PCQ-12 (KAMEI et al., 2018) indicou adequação da amostra pelo resultado do teste KMO (0,92), entretanto, na análise das comunalidades o item Esp 01 do fator Esperança obteve valores muito abaixo do esperado (0,376), podendo divergir das demais medidas referentes ao construto. As demais comunalidades variaram entre 0,546 e 0,801, retratando a convergência entre elas. As cargas fatoriais na primeira rodada, sem especificação de fatores, obtiveram resultados acima do esperado, porém foram agrupadas em apenas 2 fatores. A segunda rodada, com o critério de 4 fatores estabelecido, conforme pressupõe a teoria, apresentou índices de comunalidade melhores para todos os itens, cujos valores variaram de 0,727 a 0,820, incluindo a questão Res01. As cargas fatoriais variaram entre 0,649 e 0,853 com uma variância explicada de 78,94%. Ainda assim, observou-se que a carga fatorial com menor valor: 0,649 referente a questão Esp01 carregou em dois fatores, Esperança e Autoeficácia, sendo que no fator Esperança, o qual ela originalmente pertenceria, com carga fatorial menor: 0,403. Sendo assim, optou-se pela exclusão desta variável do modelo.

Como pode ser observado na Tabela 13, o modelo com quatro fatores e 11 itens obteve índices de ajuste adequados, confirmando que o construto ‘Capital Psicológico’, como proposto teoricamente, é melhor explicado a partir da interação dos 4 fatores, como construto de segunda ordem. A unidimensionalidade do modelo teórico foi confirmada pelo resultado do teste KMO = 0,91, as comunalidades variaram entre 0,737 e 0,849,

cargas fatoriais entre 0,657 e 0,865 com variância explicada acumulada de 80,5%. A confiabilidade do modelo obteve $\omega_H = 0,872$, e a confiabilidade de cada fator individualmente foi de: Autoeficácia: $\alpha = 0,871$; Esperança: $\alpha = 0,887$; Resiliência: $\alpha = 0,806$ e Otimismo = 0,825. Dessa forma, as análises futuras utilizarão o modelo com 11 itens, por ter obtido melhores ajustes na amostra deste estudo.

Tabela 13 - Validação do Modelo - PCQ-12

Modelo	Unidimensionalidade Confiabilidade		AFC				
	KMO $\geq 0,5$	ω_H $\geq 0,7$	X^2/df < 5	SRMR $< 0,05$	RMSEA $< 0,06$	CFI $> 0,90$	TLI $> 0,90$
Modelo 4 fatores - 11v (Excluída Esp01)	0,91	0,872	6,281**	0,031	0,063	0,978	0,969

Fonte: elaborada pela autora a partir dos resultados

Nota: * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$, em ambos os casos, a hipótese nula é rejeitada e o modelo é suportado.

O último modelo submetido à análise fatorial foi o de percepção das Oportunidades de Aprendizagem, medido pela Escala de Oportunidade de Aprendizagem e Desenvolvimento (PANARI et al., 2010). A escala com cinco itens estava ajustada à amostra, KMO = 0,83, as comunalidades variaram de 0,631 a 0,763 e cargas fatoriais entre 0,795 e 0,874, com variância explicada de 70%. O modelo também obteve bom resultado de confiabilidade, $\alpha = 0,89$.

A AFC comprovou o ajuste do modelo com uma ligação de covariância, conforme apresenta a Tabela 14.

Tabela 14 - Validação do modelo - Oportunidades de Aprendizagem - EOPD

Modelo	Unidimensionalidade Confiabilidade		AFC					Covariância
	KMO $\geq 0,5$	α $\geq 0,7$	X^2/df < 5	SRMR $< 0,05$	RMSEA $< 0,06$	CFI $> 0,90$	TLI $> 0,90$	
Modelo 5 variáveis	0,83	0,89	29,172**	0,028	0,146	0,972	0,931	OA01 --> OA02

Fonte: elaborada pela autora a partir dos resultados

Nota: * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$, em ambos os casos, a hipótese nula é rejeitada e o modelo é suportado.

Para os construtos de segunda ordem, os modelos teóricos foram suportados, ou seja, foi comprovado que para cada construto, o ajuste é melhor quando são considerados seus fatores separadamente como formadores do construto principal. Portanto, cada fator é considerado nas análises que seguem.

5.3.2 Adequação do modelo de mensuração integral

Com os índices de cada construto ajustados, prossegue-se para a adequação do modelo de mensuração. Nesta etapa consideram-se além da Unidimensionalidade e Confiabilidade e índices de ajuste resultantes da AFC, também o teste de viés do método comum, a validade convergente e a validade discriminante. O modelo final resultou em 60 itens subdivididos em 17 fatores e 6 construtos para mensurar os construtos teóricos previstos no modelo.

Unidimensionalidade e Confiabilidade do modelo de mensuração: o modelo apresentou $KMO = 0,961$ e $\omega H = 0,7$. Três dos 60 valores de comunalidade apresentaram índices abaixo de 0,5. Entretanto, como os demais índices do modelo obtiveram bons ajustes e considerando a validação individual e ajustada de cada construto, eles foram mantidos. A ausência de viés do método comum foi verificada uma vez que onze fatores apresentaram autovalores acima de 1 e juntos explicam 70,58% da variância, atendendo aos critérios do Teste de Harman (PODSAKOFF et al., 2003).

O modelo teórico originalmente desenvolvido neste estudo (**Modelo 1**), com 5 construtos (Demandas de Trabalho, Capital Psicológico, Oportunidades de Aprendizagem, *Burnout* e Bem-estar), apresentou bons índices de ajuste em comparação com outros modelos alternativos: **Modelo teórico 2**, com 5 construtos sendo que os três fatores da escala correspondente ao *Burnout* foram agrupados; **Modelo teórico 3**, com 5 construtos sendo que os 3 fatores da escala de Demandas foram agrupados em um fator único; **Modelo teórico 4**, com 5 fatores, agrupando os itens da escala de Capital Psicológico em um fator apenas; **Modelo teórico 5**, com 5 construtos sendo que os itens da escala de Bem-estar foram agrupados em um único fator e, **Modelo teórico 6**, com 4 construtos, sendo que os construtos originalmente de segunda ordem – Demandas, Capital Psicológico, *Burnout* e Bem-estar – tiveram cada um, seus itens respectivamente agrupados para formarem fatores de primeira ordem.

Com o auxílio do *software* Mplus® cada um destes modelos foi obtido e todos estão apresentados na Tabela 15 e demonstram o melhor ajuste do modelo teórico proposto neste estudo – Modelo 1. Embora o Modelo 1 já tenha apresentado índices de ajuste adequados sem qualquer ligação de covariância, foram mantidas as duas relações de covariância resultantes da validação individual dos construtos.

Tabela 15 - Índices de Ajuste do Modelo Teórico

Índices de ajuste					
Modelo	χ^2/df < 5	SRMR < 0,05	RMSEA < 0,06	CFI > 0,90	TLI > 0,90
Modelo 1 - 5 construtos (original)***	3,879**	0,0600	0,047	0,929	0,925
Modelo 2 - 5 construtos (Burnout - 1 ordem)	7,841**	0,0720	0,069	0,831	0,822
Modelo 3 - 5 construtos - (Demanda 1 ordem)	4,591**	0,055	0,052	0,911	0,907
Modelo 4 - 5 construtos (PsyCap 1 ordem)	4,777**	0,0510	0,053	0,907	0,902
Modelo 5 - 5 construtos (Bem-Estar 1 ordem)	5,794**	0,0500	0,06	0,882	0,876
Modelo 6 - 4 construtos (Demandas, Recursos, Burnout e Bem-estar - todos 1 ordem)	12,950**	0,0720	0,095	0,702	0,69

Fonte: elaborada pela autora a partir dos resultados

Nota: * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$, em ambos os casos, a hipótese nula é rejeitada e o modelo é suportado; *** modelo com melhor ajuste.

O modelo ajustou bem sem ser necessário replicar as ligações de covariância das variáveis que na avaliação individual foram indicadas. Sendo assim, a última verificação de adequação do modelo teórico antes de seguir para a validação dos modelos estruturais envolve a validade convergente e a validade discriminante. A validade convergente é obtida a partir do cálculo da confiabilidade composta e da variância extraída. Os valores de ambas são apresentados na Tabela 16, sendo que valores superiores a 0,5 de variância extraída e valores superiores a 0,6 para confiabilidade composta são aceitáveis.

Tabela 16 - Validade convergente entre construtos do modelo de mensuração

CONSTRUTO	FATORES	VARIÂNCIA EXTRAÍDA	CONFIABILIDADE COMPOSTA
BURNOUT	Fadiga Física	0,687	0,913
	Fadiga Cognitiva	0,736	0,921
	Exaustão Emocional	0,727	0,869
BEM-ESTAR	Emoções Positivas	0,709	0,857
	Engajamento	0,652	0,810
	Relacionamentos Positivos	0,662	0,820
	Sentido	0,605	0,769
	Autorrealização	0,664	0,821
DEMANDAS	Crônicas	0,611	0,821
	Agudas	0,652	0,811
	Organizacionais	0,611	0,821
PSYCAP	Autoeficácia	0,711	0,858
	Esperança	0,668	0,825
	Resiliência	0,605	0,769
	Otimismo	0,650	0,740
OPORTUNIDADES DE APRENDIZAGEM		0,737	0,921

Fonte: calculada pela autora a partir dos dados obtidos na AFE

Os critérios para aceitação da validade convergente foram atendidos, ou seja, variáveis que medem o mesmo construto estão convergindo entre si. Com isso, avalia-se a validade discriminante, compara a variância extraída de dois construtos/fatores com o quadrado da estimativa de correlação entre eles. Os resultados são apresentados na Tabela 17.

Tabela 17 - Validade Discriminante entre construtos do modelo de mensuração

Construtos	Dem. Crônicas	Dem. Agudas	Dem. Org.	Fadiga Física	Fadiga Cognitiva	Exaust. Emoc.	Emoções Positivas	Eng.	Relac. Positivos	Sentido	Autorrealiz.	Autoefic.	Esp.	Res.	Otim.	Oport. Aprend.
Dem. Crônicas	0,611															
Dem. Agudas	0,447	0,652														
Dem. Organ.	0,216	0,105	0,611													
Fadiga Física	0,106	0,068	0,128	0,687												
Fadiga Cognitiva	0,083	0,046	0,108	0,503	0,736											
Exaustão Emocional	0,092	0,067	0,118	0,323	0,360	0,727										
Emoções Positivas	0,025	0,020	0,070	0,244	0,214	0,253	0,709									
Eng.	0,005	0,004	0,038	0,132	0,156	0,142	0,377	0,652								
Relac. Positivos	0,037	0,020	0,078	0,129	0,144	0,203	0,333	0,212	0,662							
Sentido	0,012	0,009	0,076	0,198	0,222	0,225	0,452	0,288	0,416	0,605						
Autorrealiz.	0,016	0,008	0,087	0,166	0,207	0,182	0,391	0,280	0,331	0,645	0,664					
Autoefic.	0,005	0,007	0,032	0,097	0,150	0,118	0,208	0,220	0,135	0,252	0,229	0,711				
Esperança	0,016	0,008	0,122	0,174	0,180	0,162	0,310	0,223	0,213	0,377	0,468	0,356	0,668			
Resiliência	0,003	0,000	0,045	0,100	0,111	0,085	0,169	0,158	0,096	0,215	0,221	0,312	0,354	0,605		
Otimismo	0,013	0,005	0,110	0,158	0,153	0,175	0,332	0,225	0,175	0,345	0,331	0,308	0,446	0,365	0,650	
Oport. Aprend.	0,029	0,023	0,154	0,193	0,168	0,181	0,206	0,218	0,186	0,266	0,249	0,213	0,392	0,205	0,348	0,737

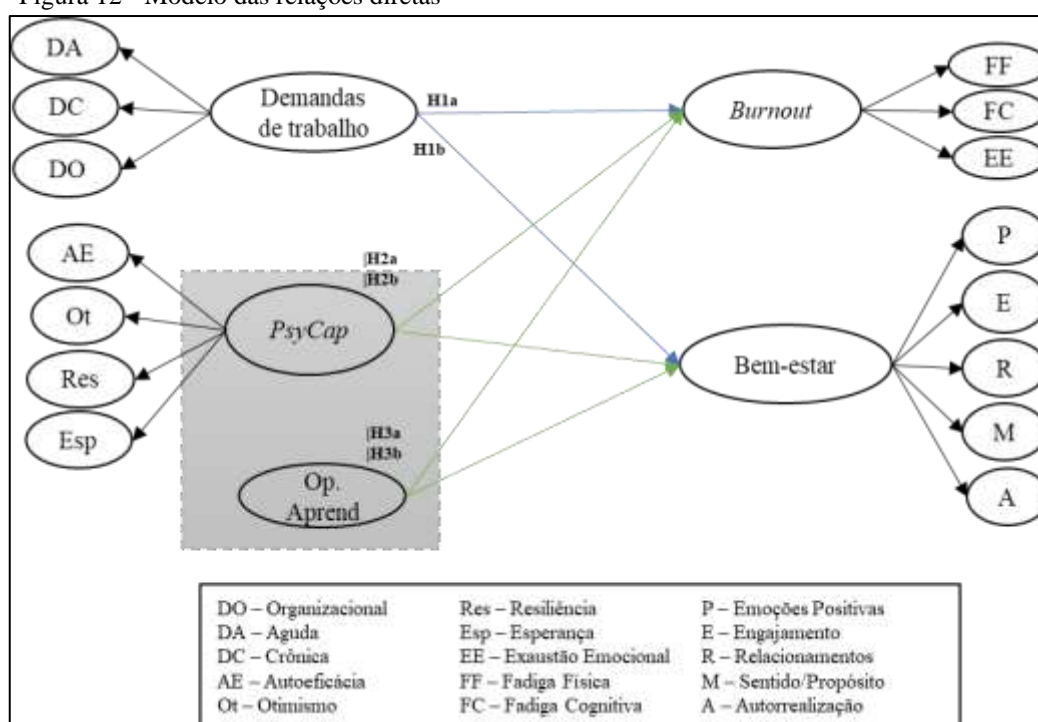
Fonte: calculada pela autora a partir dos dados obtidos na AFE

Os valores em amarelo correspondem a variância extraída, observa-se que entre construtos diferentes, os valores de variância extraída superam os demais à exceção da correlação entre Autorrealização e Sentido. Entretanto, como são fatores que compõem o mesmo construto, pode-se considerar aceitável. Com o modelo teórico validado, a etapa seguinte é analisar as relações a partir do teste das hipóteses do estudo.

5.4 VALIDAÇÃO DO MODELO ESTRUTURAL E TESTE DE HIPÓTESES

Para verificar o papel dos recursos pessoais e contextuais na percepção de bem-estar dos bombeiros militares, dois modelos concorrentes foram definidos a partir da teoria. O primeiro modelo considera que as demandas profissionais enfrentadas pelos bombeiros militares impactam diretamente nos indicadores de *Burnout* e de Bem-estar dos bombeiros, o mesmo ocorreria com os recursos (Figura 12). Dessa forma, ao se propor melhorar os indicadores de saúde mental destes profissionais, seria preciso atuar tanto frente às demandas, quanto frente aos recursos.

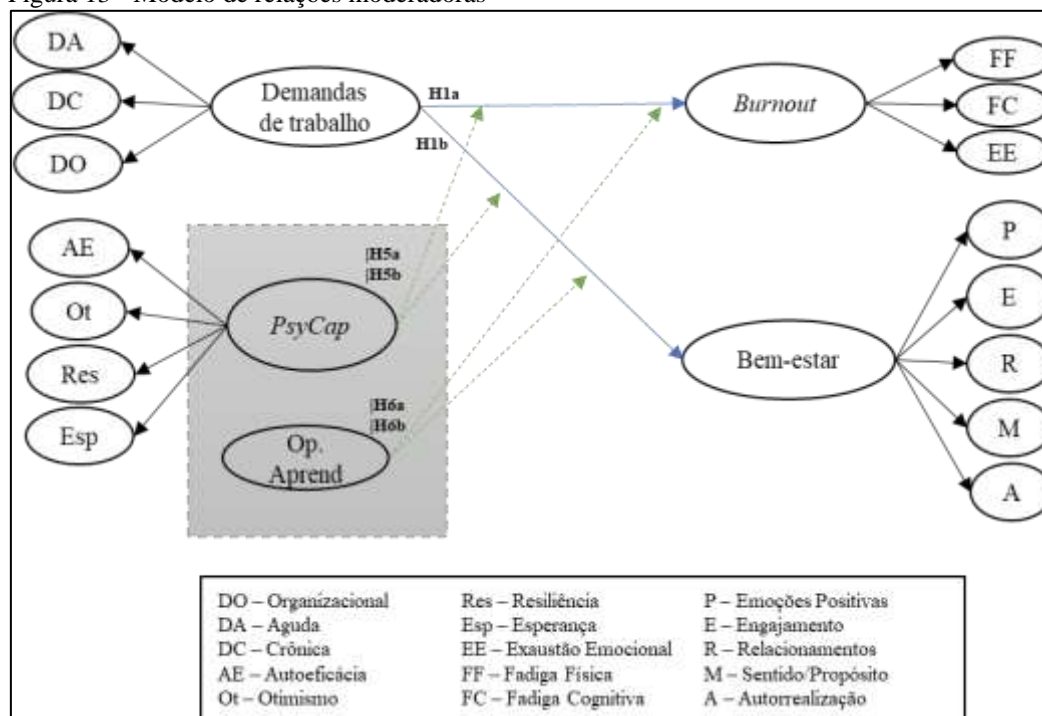
Figura 12 - Modelo das relações diretas



Fonte: elaborada pela autora.

O segundo modelo, de relações moderadas (Figura 13), pressupõe que os recursos não atuam diretamente na promoção do bem-estar e prevenção do *Burnout*, mas sim moderam a relação entre as demandas e estes indicadores de saúde mental. Sendo assim, ao se atuar na promoção de bem-estar e prevenção de *Burnout*, investimentos nos recursos supririam os impactos das demandas e seriam capazes de melhorar os resultados de saúde mental dos bombeiros.

Figura 13 - Modelo de relações moderadoras



Fonte: elaborada pela autora.

As relações hipotetizadas propostas foram testadas, com o *software* Mplus®, por meio da Modelagem de Equações Estruturais, sendo que no modelo com as relações de moderação, as interações foram testadas seguindo-se as 4 etapas propostas por Cheung et al. (2021) na abordagem LMS.

Foram examinados os resultados padronizados para a magnitude dos coeficientes de regressão estimados, a significância das relações, os erros padrões e os índices de confiabilidade.

5.4.1 Modelo 1: Modelo de relações diretas – Resultados e teste de hipóteses

O modelo foi calculado no *software* Mplus®, neste caso, acrescentou-se à sintaxe do modelo de mensuração, também as relações lineares existentes entre os construtos, para que os coeficientes de regressão fossem calculados, bem como a significância estatística das relações. Neste caso, o estimador utilizado foi o ML. O modelo levou apenas 7 segundos para ser calculado em um computador com 4Gb de memória RAM. Como o Mplus® requer altas demandas computacionais em modelos com relações mais complexas, este é um dado interessante e que poderá ser comparado posteriormente com a demanda computacional exigida no modelo com as relações moderadas.

Inicialmente, foram observadas as medidas de ajuste do modelo estrutural, apresentadas na Tabela 18.

Tabela 18 - Ajuste do modelo estrutural Relações Diretas

X ²	RMSEA	SRMR	CFI	TLI
3,88	0,047	0,06	0,929	0,925

Fonte: Dados provenientes da análise do *software* Mplus®.

O modelo estrutural apresentou um bom ajuste, portanto, segue-se para a apresentação dos resultados padronizados do modelo na Tabela 19. Os quais serão utilizados para verificação das hipóteses respectivas.

Tabela 19 - Resultados do Modelo de Relações Diretas

Relação		Coeficientes de Regressão Estimados (b)	P-Value (significância)	Erro Padrão	Intervalos de Confiança (95%)	
→ Burnout					Lower 2,5%	Upper 2,5%
H1a	Demandas	0,37	0,000	0,03	0,312	0,428
H2a	Capital Psicológico	-0,419	0,000	0,043	-0,502	-0,335
H3a	Oportunidades de Aprendizagem	-0,135	0,002	0,044	-0,222	-0,048
→ Bem Estar						
H1b	Demandas	-0,072	0,005	0,03	-0,121	-0,022
H2b	Capital Psicológico	0,794	0,000	0,033	0,73	0,858
H3b	Oportunidades de Aprendizagem	0,019	0,601	0,037	-0,053	0,092

Fonte: Dados provenientes da análise do *software* Mplus®.

Os coeficientes de regressão indicam se a relação testada é positiva ou negativa e o quanto cada construto interfere na variância da variável dependente, considerando que as demais variáveis mantenham-se constantes. Quando um coeficiente de regressão é significativo ($p < 0,05$), a relação entre as respectivas variáveis é empiricamente comprovada. Além disso, outro indicador para suportar ou não a hipótese de uma relação diz respeito ao intervalo de confiança. Para que a hipótese seja aceita com 95% de confiança, os intervalos não incluem zero (CANDIA B; CAIOZZI A., 2005).

Diante disso, o Quadro 22 apresenta o resultado e interpretação do teste de hipóteses para o Modelo de relações diretas:

Quadro 22 - Resultado do Teste de Hipóteses do Modelo de Relações Diretas

Hipótese	Suportada ou Não-suportada	Interpretação
H1a	Suportada	As demandas relacionam-se significativa e positivamente com o <i>Burnout</i> , ou seja, quanto mais estressoras forem as demandas, maiores serão as possibilidades de o sujeito apresentar <i>Burnout</i> . As Demandas, explicam 37% da variação nos indicadores de <i>Burnout</i> .
H1b	Suportada	A relação entre Demandas e Bem-estar é significativa e negativa, ou seja, quanto mais as demandas forem percebidas como estressoras, menores são as possibilidades de o sujeito apresentar Bem-estar. As Demandas explicam 7,2% da variação nos resultados de Bem-estar.
H2a	Suportada	O Capital Psicológico apresenta relação significativa e negativa com o <i>Burnout</i> , ou seja, quanto mais Capital Psicológico, menos possibilidades de o sujeito apresentar <i>Burnout</i> . Os resultados de <i>PsyCap</i> implicam em 41,9% da variação do <i>Burnout</i> .
H2b	Suportada	O Capital Psicológico apresenta relação significativa e positiva com o bem-estar, o que sugere que quanto mais Capital Psicológico, maiores as possibilidades de o sujeito apresentar bem-estar. Os resultados de Capital Psicológico explicam 79,4% da variação do bem-estar.
H3a	Suportada	A percepção de Oportunidades de Aprendizagem tem uma relação significativa e negativa com o <i>Burnout</i> . Portanto, quanto mais Oportunidades de Aprender no contexto de trabalho, menos possibilidades de apresentar <i>Burnout</i> . A variação dos indicadores de <i>Burnout</i> é 13,5% influenciada pela percepção de Oportunidades de Aprendizagem.
H3b	Refutada	A relação entre a percepção de Oportunidades de Aprendizagem e Bem-estar não foi significativa, ou seja, a percepção de Oportunidades de Aprendizagem não se relaciona com o Bem-estar.

Fonte: Dados provenientes da análise do *software* Mplus®

Por fim, para determinar a importância de cada relação testada, a Tabela 20 apresenta o Coeficiente de determinação (R^2). Trata-se da medida de ajuste do modelo estatístico aos valores observados da respectiva variável. Representa, portanto, o efeito das variáveis independentes sobre as variáveis dependentes e, com isso, explica a proporção de variância da variável dependente que é explicada pelas variáveis independentes que a antecedem. O R^2 varia de 0 a 1, sendo que quanto mais alto, maior é o poder explicativo da relação (HAIR et al., 2009; HAYES, 2018).

Tabela 20 - R^2 - Modelo de relações diretas

Construto/Fator	R^2
<i>Burnout</i> (VD)	0,523
<i>Fadiga Física</i>	0,708
<i>Fadiga Cognitiva</i>	0,711
<i>Exaustão Emocional</i>	0,577
<i>Bem-estar</i> (VD)	0,688
<i>Emoções Positivas</i>	0,681
<i>Engajamento</i>	0,595
<i>Relacionamentos positivos</i>	0,583
<i>Sentido</i>	0,845
<i>Autorrealização</i>	0,757

Fonte: Dados provenientes da análise do *software* Mplus®

5.4.2 Modelo 2: Modelo de Relações Moderadas – Resultados e teste de hipóteses

Para validação e teste de hipóteses do Modelo de Relações Moderadas, justamente pela presença de interações latentes, requer uma abordagem diferenciada. Foi utilizada a abordagem LMS, com a técnica RCSLMS em função da alta demanda computacional requerida pelo modelo, o qual testa 6 interações latentes, algumas com construtos de segunda ordem. A abordagem LMS requer a realização de 4 etapas, descritas na seção 4.4.7.2. A primeira etapa requer uma nova rodada do modelo de mensuração, desta vez, utilizando o estimador MLR, em função das interações latentes previstas.

A segunda etapa inicia a aplicação da técnica RCSLMS com o cálculo da média das variáveis de cada constructo, variância e confiabilidade. O modelo é testado apenas com as relações lineares. Apenas na terceira etapa é que são inseridas as interações latentes. Por fim, a quarta e última etapa testa o modelo inserindo o efeito *bootstrap* para obter os intervalos de confiança. Enquanto o modelo na terceira etapa levou 1h17min (uma hora e dezessete minutos) para rodar em um computador com 4Gb de memória RAM, o modelo da etapa 4 levou 48h36min (quarenta e oito horas e trinta e seis minutos) para rodar em um computador com 32Gb de memória RAM. A Tabela 21 apresenta os índices de ajuste dos modelos de cada uma das etapas.

Tabela 21 - Índices de ajuste do Modelo de Relações Moderadas

Modelo	Índices de Ajuste						
		Loglikelihood	X ² (df)	RMSEA	SRMR	CFI	TLI
Modelo de Mensuração – Etapa 1	H0	-112669,644	3,235	0,041	0,06	0,931	0,927
	H1	-109839,576					
Modelo Nulo (M0) – Etapa 2	H0	-39599,671	7,798	0,072	0,052	0,908	0,890
	H1	-38801,139					
		Loglikelihood	Parâmetros Livres	Fator de correção para MLR			
Modelo Nulo (M0) – Etapa 2	H0	-39599,671	70	1,3377			
Modelo com Interações (M1) – Etapa 3	H0	-39597,89	74	1,4340			

Fonte: Dados provenientes da análise do *software* Mplus®.

O Modelo Nulo (M0) apresentou índices de ajuste aceitáveis e, portanto, seguiu-se para o cálculo do Modelo com Interações (M1). Como o *software* Mplus® não fornece os índices de ajuste padrão nos modelos que calculam interações latentes, a validação é feita pelo TRd (CHEUNG et al., 2021). Comparando os valores de loglikelihood entre M0 e M1 obteve-se $TRd(df=4) = 3,119$ ($p=0,888$) o que indica que a inclusão das interações não é significativa, ou seja, as relações de moderação não resultam em melhora significativa do modelo quando em comparação com o modelo de relações diretas.

Os resultados referentes ao coeficiente de regressão, significância estatística e intervalos de confiança das relações do Modelo de Relações Moderadas são apresentados na Tabela 22, considerado os resultados obtidos na Etapa 4.

Tabela 22 - Resultado Modelo de Relações Moderadas

Relação		Coeficientes de Regressão Estimados (b)	P-Value (significância)	Erro Padrão	Intervalos de Confiança (95%)	
					Lower 2.5%	Upper 2.5%
→ Burnout						
H1a	Demandas	0,42	0,000	0,036	0,35	0,49
H4a	Demandas x Capital Psicológico	-0,04	0,589	0,074	-0,186	0,106
H5a	Demandas x Oportunidades de aprendizagem	-0,002	0,976	0,078	-0,203	0,15
→ Bem Estar						
H1b	Demandas	-0,082	0,016	0,034	-0,148	-0,015
H4b	Demandas x Capital Psicológico	0,04	0,34	0,118	-0,191	0,271
H5b	Demandas x Oportunidades de Aprendizagem	-0,009	-0,073	0,128	-0,261	0,242

Fonte: Dados provenientes da análise do *software* Mplus®

Diante dos resultados, prosseguiu-se para a validação das hipóteses do modelo, apresentadas no Quadro 23.

Quadro 23 - Resultado do Teste de Hipóteses do Modelo de Relações Moderadas

Hipótese	Suportada ou Não-suportada	Interpretação
H1a	Suportada	As demandas relacionam-se significativa e positivamente com o <i>Burnout</i> , ou seja, quanto mais estressoras forem as demandas, maiores serão as possibilidades de o sujeito apresentar <i>Burnout</i> . As Demandas, explicam 42% da variação de <i>Burnout</i> .
H1b	Suportada	A relação entre demandas e Bem-estar é significativa e negativa, ou seja, quanto mais as demandas forem percebidas como estressoras, menor o Bem-estar. As Demandas explicam 8,2% da variação nos resultados de Bem-estar.
H4a	Refutada	A interação entre Demandas e Capital Psicológico para explicar o <i>Burnout</i> não resultou significativa.
H4b	Refutada	A interação entre Demandas e Capital Psicológico para explicar o Bem-estar não resultou significativa.
H5a	Refutada	A interação entre Demandas e Oportunidades de Aprendizagem para explicar o <i>Burnout</i> não resultou significativa.
H5b	Refutada	A interação entre Demandas e Oportunidades de Aprendizagem para explicar o Bem-estar não resultou significativa.

Fonte: Dados provenientes da análise do *software* Mplus®

Para este modelo, também foram indicados os R² das relações analisadas, apresentados na Tabela 23.

Tabela 23 - R² - Modelo de relações moderadas

<i>Construto/Fator</i>	<i>R²</i>
<i>Burnout (VD)</i>	0,533
<i>Fadiga Física</i>	0,712
<i>Fadiga Cognitiva</i>	0,718
<i>Exaustão Emocional</i>	0,605
<i>Bem-estar (VD)</i>	0,684
<i>Emoções Positivas</i>	0,647
<i>Engajamento</i>	0,579
<i>Relacionamentos positivos</i>	0,585
<i>Sentido</i>	0,866
<i>Autorrealização</i>	0,887

Fonte: Dados provenientes da análise do *software* Mplus®

A partir do teste de hipóteses, não foram suportadas as hipóteses de moderação, reforçando que a inclusão das relações de moderação não melhoram o modelo, comparando-o com o modelo de relações diretas. Como não houve hipótese de interação significativa, não é necessário realizar a Etapa 4 da abordagem LMS.

Esta etapa é utilizada apenas para aprofundar o entendimento a respeito da relação de interação que resultem significativas, quando seria calculado o teste de inclinação (*simple slope*) (PREACHER; CURRAN; BAUER, 2006). Este teste possibilita verificar a variação da interação quando a variável moderadora tem valores altos (*High*) e baixos (*Low*), ou seja, a magnitude do efeito de moderação sobre o valor condicional de um moderador.

6 DISCUSSÃO

A proposta deste estudo é verificar a relação do capital psicológico e das oportunidades de aprendizagem nos indicadores de saúde ocupacional: bem-estar e estresse, frente as demandas de trabalho dos bombeiros militares brasileiros. Com relação ao papel desempenhado pelos recursos na relação entre as demandas e os indicadores de saúde ocupacional (*burnout* e bem-estar) dois modelos teóricos concorrentes foram testados. No primeiro deles, foi verificada a relação linear entre os recursos e os indicadores de saúde ocupacional e no segundo, foi verificada a relação de moderação dos recursos ao interagirem com as demandas para explicarem o *burnout* e o bem-estar.

Os modelos teóricos testados tiveram sua base na Teoria da Conservação de Recursos, a qual destaca o papel importante dos recursos no enfrentamento das demandas e no desencadeamento de sintomas agravados de estresse (HOBFOLL, 1989; HOBFOLL et al., 2018). As relações foram testadas considerando uma amostra de profissionais que, por sua profissão, são considerados vulneráveis em termos de saúde mental, uma vez que estão sob exposição de risco e por consequência de estressores crônicos. Apesar de sua condição, estudos referem que, dos profissionais que atuam sob condições de urgência e emergência e segurança pública, os bombeiros apresentam melhores indicadores de saúde ocupacional (ÂNGELO; CHAMBEL, 2014, 2015).

Sendo assim, após revisão teórica, as relações hipotetizadas testadas, além de identificarem o papel dos recursos também podem trazer informações que contribuam para a justificativa desta diferença entre os indicadores de saúde dos bombeiros quando comparados com outros profissionais, tendo em vista destacar aqueles que promovam bem estar e reduzam o estresse, considerando o paradigma da Psicologia Positiva adotado neste estudo.

Para que fosse possível testar as relações propostas, primeiramente, foi preciso conhecer as demandas consideradas estressoras entre os bombeiros militares do estudo e, assim, adaptar o instrumento de coleta dos dados correspondentes a este construto de forma assertiva à população estudada. Esta etapa e seus resultados são apresentados no Apêndice B deste documento.

Entretanto, é oportuno retomar alguns resultados desta etapa. As demandas identificadas foram divididas em 3 fatores: (1) Demandas Crônicas, compostas por demandas frequentes no dia-a-dia destes profissionais: incidentes em territórios vulneráveis com hostilidade da população e/ou que coloquem a vida do profissional em

risco, incluindo tráfego intenso para chegar ao local da ocorrência; (2) Demandas Agudas, compostas por situações relacionadas à ocorrências não usuais, como aquelas envolvendo vítimas conhecidas – colegas de profissão, amigos ou familiares, e aquelas em que há óbito de crianças; e (3) Demandas Organizacionais, relacionadas a rotinas internas/administrativas, como informações incorretas sobre a ocorrência que irão atender e como sofrer abuso de autoridade e desvalorização profissional por parte dos superiores em nível de comando.

Com o construto definido e o instrumento de coleta adaptado, a coleta dos dados prosseguiu e posteriormente, realizou-se o teste das hipóteses propostas. A seguir será discutido o resultado da comparação entre os modelos teóricos concorrentes que foram testados e, posteriormente, a discussão entre as hipóteses testadas em cada um dos modelos.

6.1 COMPARAÇÃO DOS MODELOS CONCORRENTES

Os resultados estatísticos relacionados ao ajuste dos modelos teóricos comprovaram que o modelo teórico com as relações diretas/ lineares, entre Demandas e Recursos, como variáveis independentes e Burnout e Bem-estar como variáveis dependentes obteve bons índices de ajuste (X^2 : 3,879; RMSEA: 0,06; SRMR: 0,047; CFI: 0,929; TLI: 0,925). A inclusão dos recursos como moderadores que interagem com as demandas não foi significativa e, portanto, não resultou em melhoria do modelo ($TRd(df=4) = 3,112$; $p=0,888$).

Isto se reflete, também, no teste de hipóteses. Enquanto que das seis hipóteses testadas no modelo de relações diretas, apenas uma foi refutada (H3b) e cinco foram suportadas (H1a, H1b, H2a, H2b e H3a), no modelo com as relações moderadas, todas as hipóteses de interação foram refutadas (H4a, H4b, H5a e H5b). Sendo que as duas hipóteses suportadas no modelo moderado (H1a e H1b) referem-se as mesmas relações lineares entre demandas, *Burnout* e bem-estar.

Os dados estatísticos indicam que o capital psicológico e as oportunidades de aprendizagem são capazes de, diretamente, reduzir indicadores de estresse e, no caso do capital psicológico, também promover o bem-estar. A predição dos recursos no bem-estar, complementa resultados de outros estudos, cujos recursos também foram preditores de comportamento organizacional positivo (CHAMBEL; CARVALHO, 2022), proatividade, proficiência, engajamento (BAKKER, 2015; HAKANEN; PERHONIEMI;

TOPPINEN-TANNER, 2008; PAEK et al., 2015; PANACCIO; VANDENBERGHE, 2009; QUADE; PERRY; HUNTER, 2019). Da mesma forma, estão alinhados com estudos que verificam que um baixo-nível de recursos pode predizer agravamento da saúde mental e dos sintomas de estresse (ÂNGELO; CHAMBEL, 2013, 2014, 2015; DEWEY; ALLWOOD, 2022; DICKE et al., 2018; DURAN; BISHOPP; WOODHAMS, 2019; SIANOJA et al., 2018).

Os recursos incluídos nos modelos teóricos estudados não desempenham papel moderador estatisticamente significativo, a ponto de amenizar o impacto das demandas quer no *burnout*, quer no bem-estar. O resultado do teste de hipóteses é aprofundado a seguir.

6.2 CONSIDERAÇÕES TEÓRICO-EMPÍRICAS

O teste das hipóteses indicou que ambos os modelos tiveram hipóteses que foram suportadas e corroboram o referencial teórico e outras que foram refutadas e podem trazer indicativos de que a teoria diverge no caso da população estudada.

A relação linear e positiva entre Demandas e *Burnout* (H1a) e negativa entre Demandas e bem-estar (H1b) foi estatisticamente significativa em ambos os modelos. O contexto laboral dos bombeiros militares permite algum controle sobre demandas organizacionais, mas pouco controle sobre demandas crônicas e agudas, as quais são exigentes em termos de recursos, sejam psicológicos, emocionais, físicos, biológicos, de insumos e de energia despendida. Segundo a teoria COR, o estresse se manifesta quando a perda ou ameaça de perda de recursos for evidenciada e isso ocorre diante de demandas potencialmente estressantes (HOBFOLL, 1989; HOBFOLL et al., 2018). Portanto, a H1a foi suportada e corrobora com a teoria e com dados empíricos anteriores (ÂNGELO; CHAMBEL, 2015; BAKKER; DEMEROUTI, 2017; LAMBERT et al., 2012).

Embora comprove-se que as demandas de trabalho têm relação direta com o estresse ocupacional e que um aumento destas demandas estressoras corresponda a um aumento nos indicadores de *burnout*. Isso, por si só, não permite afirmar que as Demandas tenham relação com o bem-estar e com a saúde ocupacional (OPAS/OMS BRASIL, 2016). Portanto, a avaliação da saúde ocupacional precisa considerar a presença de indicadores relacionados ao bem-estar e aos fatores que possam contribuir para sua promoção (SELIGMAN, 2011). Assim, no modelo foram inseridas hipóteses que

consideram tais fatores e a promoção da saúde. A H1b representa a primeira delas e foi suportada. A relação negativa sustenta que uma redução ou adequação das demandas pode melhorar a percepção de bem-estar dos profissionais e que, ao contrário, as exigências do trabalho podem reduzir a percepção do bem-estar (ÂNGELO; CHAMBEL, 2015).

Entretanto, muitas das demandas de trabalho dos bombeiros militares não são passíveis de modificações ou intervenções diretas. Portanto, uma alternativa, segundo a teoria COR, poderia ser ampliar a gama de recursos disponíveis para que estes possam atuar em paralelo às demandas, de modo que a presença de tais recursos possa incrementar a percepção de bem-estar e diminuir o *burnout*. Para comprovar isto, a partir da teoria foram selecionados dois recursos para comporem o modelo: Capital Psicológico e Oportunidade de Aprendizagem. Dois conjuntos de hipóteses atenderam ao objetivo de testar a relação direta destes recursos com o *burnout*, no sentido de verificar se sua presença contribuiria para diminuir indicadores de estresse ocupacional (H2a e H3a) e, ao contrário, se sua presença e acúmulo poderiam atuar de modo a promover melhores resultados de bem-estar (H2b e H3b).

As hipóteses H2a e H2b tratam da relação direta do *Psycap* com os indicadores de doença ocupacional e bem-estar, respectivamente. Ambas as hipóteses foram suportadas. A relação negativa indica que em profissionais cujos indicadores de *Psycap* foram elevados, percebeu-se menores resultados de *burnout*. Este recurso representa 41,9% da variação nos resultados de estresse, o maior percentual dentre os recursos testados, superando, inclusive a variação consequente das demandas. Esta relação negativa foi verificada, também, em estudos empíricos anteriores em profissionais de outras áreas, como enfermeiros, professores e empreendedores (BARON; FRANKLIN; HMIELESKI, 2016; KOTZE; MASSYN, 2019; MANZANO-GARCÍA; AYALA, 2017; MOYER; AZIZ; WUENSCH, 2017).

Por outro lado, a relação positiva do recurso com o bem-estar confirma que o *Psycap* pode aumentar o bem-estar. A variação deste recurso representou 79,4% da variação do bem-estar, o que indica sua importância neste modelo. O papel do *Psycap* na promoção da saúde ocupacional e de comportamentos positivos no contexto de trabalho tem sido reconhecido pela comunidade científica. Recentes estudos empíricos confirmaram que o *Psycap* influencia positivamente o desempenho e o bem-estar de trabalhadores (IMRAN; SHAHNAWAZ, 2020; JOO; LEE, 2017; KIM; KIM; LEE, 2020; RABENU; YANIV; ELIZUR, 2017; SINGHAL; RASTOGI, 2018).

O segundo recurso que compõe o modelo teórico apresentado trata da percepção das oportunidades de aprendizagem e sua relação linear e negativa com o *burnout* (H3a) e linear e positiva com o bem-estar (H3b). No primeiro caso, a hipótese foi suportada e a variação deste recurso corresponde a 13,5% da variação do *burnout*. As equipes de operações e resgate dos bombeiros têm pouco controle sobre as altas demandas de trabalho que se apresentam. A cada nova ocorrência um contexto e um cenário são diferentes e as exigências que se impõem, muitas vezes, vão ser conhecidas apenas no momento em que as equipes chegam ao local onde elas ocorrem. Eles atuam sob pressão do tempo e dos fatores de risco que se apresentam e, por isso, a percepção de que aprenderam técnicas que podem ajudar a solucionar a ocorrência e os manter em segurança pode ser um diferencial para a gestão das emoções e para controlarem a situação e, por consequência, redução dos níveis de estresse (KARASEK, 1979; PANARI et al., 2010; RASOULINEZHAD, 2011). Altos níveis de aprendizagem inibem o estresse (KARASEK; THEORELL, 1992).

Experiência e a experimentação podem ser significativas nestes resultados e o tempo de atuação também pode colaborar com os resultados, consoante às conclusões de Karasek e Theorell (1992) e Taris e Feij (2004). Estes autores concluem que as elevadas demandas de trabalho podem resultar, inicialmente, em elevados níveis de tensão, mas essa tensão diminui com o tempo porque os trabalhadores expostos sobre altas demandas, têm a oportunidade de experimentar novas e aprimoradas formas de lidar com essas exigências, resultando na redução do estresse.

Apesar das oportunidades de aprendizagem terem potencial para redução do *burnout*, elas não têm o mesmo potencial para a promoção do bem-estar. Trata-se, portanto, de um recurso válido para a prevenção de agravos à saúde, mas por si só, não é capaz de promover o bem-estar nesta população.

Além disso, a aprendizagem no local de trabalho é um fenômeno social, não está baseada apenas no indivíduo, mas nas práticas da vida organizacional, ou seja, na interação entre os indivíduos e o grupo ao qual pertence, quanto presentes no contexto organizacional. Os modelos mentais individuais são compartilhados com a organização e sofrem influência da cultura, das relações sociais, dos processos, tecnologias e infraestrutura disponíveis. Nesse sentido, a forma como as formações (aprendizagem formal) e as relações (aprendizagem informal) ocorrem no contexto altamente hierarquizado e militarizado podem estar interferindo neste resultado (SILVA; LARENTIS; ZANANDREA, 2019).

As hipóteses de interação (H4a, H4b, H5a e H5b) foram testadas na sequência e, portanto, testou-se o modelo com as relações entre demandas e indicadores de bem-estar e *burnout* moderadas pelos recursos. A inclusão das interações no modelo não apresentou índices de ajuste que pudessem representar melhorias estatisticamente significativas quando comparado com o modelo de relações diretas ($TRd(df=4) = 3,119; p=0,888$).

O objetivo geral proposto para ser atingido com a pesquisa apresentada, pode ser respondido a partir dos resultados e sua discussão. Foi possível verificar o papel positivo do capital psicológico e das oportunidades de aprendizagem nos indicadores de saúde ocupacional: bem-estar e estresse, frente as demandas de trabalho dos bombeiros militares brasileiros. Das possíveis relações hipotetizadas a partir da literatura, as relações lineares entre capital psicológico, bem-estar e estresse apresentaram-se estatisticamente significativas. Também foi significativa a relação linear e negativa entre as oportunidades de aprendizagem e o burnout, indicando que este recurso desempenha um papel significativo na redução dos sintomas de estresse no trabalho.

Os resultados indicam que o capital psicológico é um recurso valorizado e utilizado pelos bombeiros frente às demandas estressoras e podem trazer pistas sobre um dos motivos pelos quais os bombeiros apresentem melhores resultados de bem-estar quando comparados com outras populações de profissionais que trabalham sob condições de risco crônico, embora outros estudos sejam necessários para aprofundar esta afirmação, como será discutido na sessão a seguir. Com isso, corroboram a Teoria COR ao comprovarem que os recursos que são valorizados pelas pessoas podem reverter os efeitos de uma situação de tensão caracterizada pela perda de recursos (demanda estressora) ao mesmo tempo em que equipam os profissionais para lidarem com as demandas, prevenindo o desenvolvimento do *burnout* e aumentando o bem-estar (HOBFOLL et al., 2018).

A partir da discussão dos resultados, podem ser vislumbradas implicações teóricas, gerenciais e estudos futuros. Também há que se considerar que esta pesquisa teve algumas limitações, o que será abordado nas considerações finais deste estudo.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Profissionais de segurança pública, urgência e emergência e brigadistas, pela natureza de seu trabalho, atuam sob condição de risco crônico. Isso porque tem pouco controle sobre as demandas de trabalho que se apresentam, trabalham em escalas diárias e intermitentes e suas profissões impõe constante esforço físico, gestão de emoções, exposição a agentes químicos e biológicos e risco para sua integridade física. Diversos estudos com esta população constataram estes elementos estressores. A realização da pesquisa apresentada nesta tese transcorreu com bombeiros militares atuantes em operações de resgate e, além das demandas que já são enfrentadas por estes profissionais, ainda havia o agravante pandêmico, como mais um agente de risco e que exigiu algumas adaptações e novos equipamentos de segurança. Além de novas ocorrências com vítimas da doença pouco conhecida que trazia consequências graves e até a morte.

Alertas das Nações Unidas reforçaram a necessidade urgente de aumentar o investimento e o cuidado com a saúde mental durante e após a pandemia (UN (UNITED NATIONS), 2020). Assim, a oportunidade de realizar este estudo fez-se ainda mais evidente para ampliar o conhecimento dos recursos que podem reduzir os níveis de *burnout* e incrementar os níveis de bem-estar para esta população. Seja para identificar os recursos que poderiam estar atuando como fatores protetivos como mapear quais podem ser aprimorados e ampliados em práticas de promoção à saúde mental dos profissionais.

No intuito de verificar o papel desempenhado pelos recursos pessoais e contextuais na promoção da saúde ocupacional de bombeiros militares brasileiros, foram testados dois modelos concorrentes. No primeiro, os recursos desempenhavam um papel direto no *burnout*, cuja função seria reduzir o estresse no trabalho. No segundo modelo o papel desempenhado pelos recursos seria o de interagir com as demandas no sentido de amortecer seus efeitos no *burnout* no bem-estar.

Ambos os modelos foram testados empiricamente em uma amostra composta por 1327 bombeiros militares ativos cuja atuação se dava em equipes de operações de resgate. A partir da modelagem de equações estruturais, obteve-se resultados que apoiam fortemente o papel direto que os recursos desempenham para esta população em detrimento ao papel amortecedor que poderiam exercer frente às demandas de trabalho.

Neste sentido, a tese propicia evidências teórico-empíricas no que diz respeito ao papel dos recursos em contextos de altas demandas e baixo controle com base na teoria COR, e corrobora com implicações teóricas e gerenciais, descritas a seguir, em conjunto com os principais resultados do estudo.

7.1 IMPLICAÇÕES TEÓRICAS

Considerando o paradigma da Psicologia Positiva, o olhar e os objetivos da pesquisa tiveram como foco investigar recursos passíveis de serem desenvolvidos ou reforçados tendo em vista a promoção no bem-estar e a redução de sintomas de estresse em profissionais cuja atuação se dê sob condições de risco crônico e altas exigências físicas e emocionais. Neste grupo de profissionais estão aqueles que atuam em urgência e emergência na área da saúde, como médicos(as), enfermeiros(as) e técnicos(as) de enfermagem plantonistas, e paramédicos(as); profissionais de segurança pública e bombeiros. Dentre estas categorias, estudos anteriores verificaram que os bombeiros foram os que, apesar das contingências apresentavam resultados satisfatórios ou melhores de saúde e desempenho ocupacional se comparado com os demais.

Dentre os princípios da Teoria da Conservação de Recursos, os resultados desta tese suportam o pressuposto que em situações que representam ameaça de perda ou perda real de recursos, como é o caso das demandas estressoras dos bombeiros militares, o estresse pode se desencadear. Isto observa-se tanto pelo suporte da respectiva hipótese (H1a), quanto pela variação que as demandas representam na explicação do *Burnout* (37%). Entretanto, o princípio da primazia das perdas, o qual prevê que, dada a mesma quantidade de perdas e ganhos, o impacto da perda de recursos é mais significativo para o indivíduo do que o ganho ou a ausência de recursos, nesta população, pode ser contrariado. Isso ocorre na medida em que o recurso pessoal incluído no modelo, o capital psicológico, representou maior poder explicativo no *Burnout* (41,9%) ainda que os resultados possam estar próximos.

Por outro lado, também se observou que o ganho de recursos pode não só diminuir os sintomas do estresse como aumentar o bem-estar. Neste caso, a variação imposta pelo capital psicológico foi ainda mais representativa (79,4%), suportando o que prevê a teoria COR. Por terem alguns recursos para enfrentarem as demandas que se apresentam no transcorrer do trabalho, tal como o Capital Psicológico, isto permite que seja possível adquirir outros recursos que podem associar-se e incrementar uns aos outros formando

uma caravana de recursos, um fator positivo que promove as espirais de ganho. Corroborando com a teoria COR. Assim, os níveis de Capital Psicológico dos bombeiros podem contribuir significativamente para este grupo ter bons resultados de bem-estar e pode compensar a perda, já que tanto a preservação quanto a obtenção de novos recursos é entendida como motivadora para atingir os objetivos (HOBFOLL, 2014).

Estes resultados obtidos em relação ao Capital Psicológico, também parecem corroborar o terceiro princípio da teoria COR, o qual afirma que o ganho de recursos aumenta em termos de relevância no contexto de perda de recursos. Ou seja, quando as circunstâncias de perda de recursos são altas, os ganhos de recursos se tornam mais importantes, eles ganham valor (HOBFOLL et al., 2018).

Os resultados de baixo poder explicativo das Oportunidades de Aprendizagem nos indicadores de saúde e estresse no trabalho corroboram o argumento de Hobfoll et al. (2016) de que uma situação de alto risco, muitos outros fatores podem impedir o ganho de recursos e limitar seu papel na prevenção de ciclos ou espirais de perda. O que indica que em contexto de trabalho, é importante fornecer um conjunto de recursos possíveis para que as altas demandas de trabalho possam ser eficazmente gerenciadas (HOBFOLL, 2014).

A comparação entre os modelos comprova que os recursos não tem função de amenizar o impacto das demandas, pois as relações de interação não foram comprovadas neste sentido. Por outro lado, os recursos podem impactar negativamente no *burnout*, reduzindo a sensação de esgotamento físico, cognitivo e emocional ao mesmo tempo que podem promover melhor bem-estar, considerando o desencadeamento de emoções e relacionamentos positivos, engajamento, percepção de significado no trabalho realizado, o que podemos chamar de propósito, e autorrealização. Na população estudada e a partir dos recursos incluídos no modelo, o recurso de maior relevância neste sentido foi o capital psicológico.

Por fim, a tese também contribui com a teoria e literatura sobre metodologia de pesquisa quantitativa e análise multivariada, ao apresentar o passo a passo e as sintaxes de análise utilizadas para a modelagem de equações estruturais com interações latentes e variáveis latentes de segunda ordem, utilizando o método LMS e a técnica RCSLMS.

O quadro 24 abaixo sintetiza as principais contribuições teóricas do estudo.

Quadro 24 - Contribuições teóricas da tese

1	Levantamento empírico e abrangente, em nível nacional e internacional, a respeito da saúde e demandas de bombeiros. *Artigo publicado no ENANPAD 2021
2	Identificação das demandas estressoras dos bombeiros militares brasileiros e adaptação de instrumento de coleta. *Artigo aceito para publicação na revista rPOT (Qualis: A2)
3	Comparação de modelos concorrentes e alternativos permitiu confirmar que os recursos desempenham papel direto mais significativo, tanto na promoção do bem-estar quanto na mitigação de sintomas do <i>burnout</i> , com destaque para o Capital Psicológico. *Artigo em preparo para submissão em periódico científico internacional.
4	Suporte à teoria COR na afirmação de que o estresse se manifesta quando a perda ou ameaça de perda de recursos for evidenciada, em contextos cujas exigências são potencialmente estressantes. E que o ganho ou acúmulo de recursos impacta na percepção de bem-estar.
5	Identificação do Capital Psicológico como um recurso que além de estar direta e significativamente relacionado com o aumento do bem-estar, também mostrou ser um recurso importante para amenizar os sintomas de <i>burnout</i> nesta população.
6	Identificação de que as oportunidades de aprendizagem são importantes para a redução do <i>Burnout</i> , mas não são significativas na promoção do bem-estar.
7	Identificação de que os recursos não exercem papel moderador frente às altas demandas e baixo controle, seja para a prevenção do <i>burnout</i> ou promoção do bem-estar.
8	Contribuição metodológica, descrevendo o passo a passo da abordagem LMS e técnica RCSLMS para modelagem de equações estruturais com interações latentes e variáveis latentes de segunda ordem. *Artigo pronto para submissão em periódico internacional específico.

Fonte: elaborado pela autora.

A tese possui contribuições teóricas pertinentes ao testar um modelo teórico que: (1) contemplou as demandas específicas da população estudada, ao contrário de demandas que poderiam ser generalizadas a diferentes grupos de profissionais, apresentando instrumento adaptado e validado para a amostra brasileira; (2) considerou os princípios e modelo baseado na teoria COR, inserindo um elemento de percepção geral de bem-estar; (3) testou o modelo com a combinação de dois recursos diferentes, um deles pessoal – o capital psicológico e outro de contexto - oportunidades de aprendizagem; (4) analisou o conjunto de construtos seguindo o rigor metodológico com a técnica apropriada para que todas as dimensões do modelo fossem adequadamente testadas de forma simultânea, apresentando indícios do quanto cada uma das variáveis dependentes e moderadoras pode influenciar e ser significativa para interferir positiva ou negativamente na saúde mental destes profissionais.

A relevância e o amplo interesse pelo tema desta tese foram evidenciados ao longo do período e pelo contexto em que o estudo foi realizado, seja pela Organização das Nações Unidas ao reforçar que a saúde mental da população em geral e dos profissionais de socorro, urgência e emergência mereceriam atenção redobrada a partir do papel no enfrentamento da pandemia de COVID-19; seja pelas instituições de pesquisa local (FAPERGS) e nacional (CNPq), as quais abriram chamadas de pesquisa no ano de 2022,

respectivamente edital 5/2022/PFP e Chamada 45/2022, cujas linhas contemplavam a saúde mental e o bem-estar no trabalho, destacando profissionais de segurança pública.

Estes resultados também implicam em práticas gerenciais que podem ser pensadas para esta população.

7.2 IMPLICAÇÕES PRÁTICAS E GERENCIAIS

Ao se considerar a relevância e interesse do tema, estudos anteriores referiram o interesse em estudar profundamente os antecessores do bem-estar de bombeiros, uma vez que, dentre as categorias de profissionais de urgência e emergência e segurança, estes apresentavam melhores resultados. Os resultados da tese discutiram e trouxeram algumas informações neste sentido.

Entender o papel dos recursos neste modelo em que existem demandas estressoras que impactam no aumento dos sintomas de *burnout* e na redução do bem-estar é válido para compreender a dinâmica relação estabelecida entre eles e para direcionar assertivamente os investimentos dos programas e práticas direcionados a saúde, bem-estar e qualidade de vida destes profissionais.

Os modelos teóricos avaliaram se os recursos desempenhavam um papel mais significativo de maneira direta aumentando o bem-estar e diminuindo o *burnout* ou se seu papel era o de moderadores, interagindo com as demandas no intuito de amortecer seu impacto nos indicadores de saúde e doença ocupacional. Este entendimento é relevante, justamente, pois, no primeiro caso, os gestores deveriam investir no ganho ou aumento dos recursos significativos para obterem melhores níveis de bem-estar e redução do *burnout* e também em formas de amenizar o impacto das demandas. No segundo caso, o da interação entre demandas e recursos, os gestores poderiam investir nos recursos e estes já amenizariam o impacto das demandas.

Comprovar as relações de moderação poderia ser interessante, principalmente em termos econômicos, já que muitas das demandas destes profissionais não são passíveis de intervenção. Então, o fato de saber que o investimento nos recursos já garantiria melhores resultados poderia norteá-los a atuar neste sentido. Entretanto, não foi isto o que o estudo comprovou. A pesquisa comprovou que os recursos estudados, por si, não conseguem amortecer o impacto das demandas, ou seja, é importante investir nos recursos constantemente, pois a construção de um reservatório de recursos é fundamental para limitar o impacto das perdas, prevenir futuros ciclos de perdas e aumentar a resiliência

face a perdas futuras. Além de verificar, dentre as demandas, quais as alternativas de intervenção para que seu impacto seja reduzido. Ou seja, os investimentos são feitos tanto no ganho ou aumento de recursos, quanto no desenvolvimento de práticas, políticas, inovações que possam mitigar o efeito das demandas.

Os recursos incluídos no modelo – capital psicológico e oportunidades de aprendizagem – são todos passíveis de intervenção ou treinamento. O capital psicológico demonstrou ser um importante recurso pessoal, capaz de aumentar níveis de bem-estar e diminuir níveis de *Burnout*. Suas dimensões – Autoeficácia, Esperança, Otimismo e Resiliência – são todas capazes de serem desenvolvidas e ampliadas por meio de treinamentos. Então, os investimentos da gestão neste recurso, são assertivas para este público.

As oportunidades de aprendizagem, embora não representem impacto significativo para melhora do bem-estar, são capazes de reduzir o *Burnout*, assim, permitir momentos de aprendizagem seja formal, informal, técnica ou comportamental, pode favorecer aos bombeiros maior segurança quando estão atendendo às ocorrências.

O estudo trouxe dados relevantes para sugerir estudos futuros que aprofundem e incrementem os resultados apresentados. Também favorece o direcionamento de investimento e sugestão de práticas assertivas para a gestão dos profissionais que percebem risco crônico, principalmente no que tange ao aprimoramento do capital psicológico. Trouxe maior compreensão a respeito das demandas estressoras e de que o investimento nas capacitações está diretamente relacionado com a redução do *burnout*. Entretanto, outros recursos pessoais, sejam dos líderes ou dos subordinados, precisam ser considerados para que, além desta redução, também seja possível vislumbrar a promoção do bem-estar e de fatores protetivos para o enfrentamento das demandas e redução de seu impacto na saúde mental.

7.3 LIMITAÇÕES E SUGESTÕES DE ESTUDOS FUTUROS

Apesar das contribuições teórico-empíricas e das implicações gerenciais, este estudo também apresenta algumas limitações. A primeira trata da realização transversal única da pesquisa, o que impossibilitou verificar mudanças na percepção dos respondentes, as quais poderiam implicar em alterações nas relações estabelecidas. Embora o estudo tenha realizado aplicação nacional do questionário e obtido representante da maioria dos estados, a região norte do país não teve representantes que

se voluntariaram a responder a pesquisa, o que pode prejudicar a generalização dos resultados. Uma segunda limitação diz respeito a aplicação eletrônica do instrumento, uma vez que não se pode ter o controle dos respondentes e do contexto em que estão efetivamente preenchendo o instrumento, o que pode afetar algumas respostas, embora nas orientações do instrumento tenham sido feitas orientações quanto a forma de responder.

Tendo o capital psicológico demonstrado ser significativamente relevante, outros recursos pessoais que podem promover o bem-estar poderiam ser testados, tais como a autoestima e a motivação, ampliando as informações de recursos que estabelecem relações significativas para a promoção da saúde ocupacional, munindo os gestores de maiores informações e oportunidades de investimento assertivo. Sugere-se também a replicação e teste empírico do modelo em outras amostras para comprovar se estes recursos podem ser um diferencial significativo para profissionais que atuam sob condição de risco crônico, como os bombeiros.

Em alinhamento à Psicologia Positiva, elegeu-se a Teoria do Bem-estar e a compreensão de que o bem-estar envolve 5 dimensões PERMA. Entretanto, diferentes aspectos do bem-estar dos funcionários, tais como resultados motivacionais, satisfação ou tensão, embora relacionados, podem ser influenciados por diferentes mecanismos (BAKKER; DEMEROUTI, 2007). Sugere-se ampliar a compreensão dos resultados em estudos futuros que incluam estes aspectos em uma abordagem integradora, a qual, além do bem-estar, considere outros indicadores de Comportamento Organizacional Positivo, como a motivação, satisfação e desempenho no trabalho.

Uma vez que o estresse pode ser determinado culturalmente, as demandas altamente estressoras podem ser determinadas e diferenciadas pelos membros de determinada cultura (HOBFOLL; FORD, 2007). Nesse sentido, estudos futuros poderiam realizar um estudo exploratório e comparativo entre bombeiros de diferentes culturas, no intuito de aprofundar o conhecimento a respeito das demandas e confirmar esta afirmação.

Na ordem prática, estudos futuros poderiam propor modelos de capacitação efetivas para desenvolvimento e/ou incremento do capital psicológico, tendo em vista, manter este recurso disponível para ser investido cotidianamente por estes profissionais.

Por fim, embora tenham sido percebidas limitações e necessidades de estudos futuros, o objetivo do estudo foi atingido, apresenta potencial explicativo estatístico com resultados relevantes em termos teórico-empíricos, desenvolvimento acadêmico e práticas gerenciais.

REFERÊNCIAS

- ALARCON, G. M.; EDWARDS, J. M. The relationship of engagement, job satisfaction and turnover intentions. **Stress and Health**, v. 27, n. 3, p. e294–e298, 2011.
- ÂNGELO, R. P.; CHAMBEL, M. J. An intervention with firefighters to promote psychological occupational health according to the job demands-resources model. **Revista de Psicologia Social**, v. 28, n. 2, p. 197–210, 2013.
- ÂNGELO, R. P.; CHAMBEL, M. J. The role of proactive coping in the Job Demands–Resources Model: A cross-section study with firefighters. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, v. 23, n. 2, p. 203–216, 4 mar. 2014.
- ÂNGELO, R. P.; CHAMBEL, M. J. The reciprocal relationship between work characteristics and employee burnout and engagement: a longitudinal study of firefighters. **Stress and health: journal of the International Society for the Investigation of Stress**, v. 31, n. 2, p. 106–114, 2015.
- ANGROSINO, M. V. **Etnografia e observação participante**. Coleção Pe ed. Porto Alegre: Artmed, 2009.
- ARAÚJO, J. C.; SOUSA, R. R. DE. **Pesquisa Perfil - Policiais Militares do Brasil: Ano-base 2018**. Brasília, DF: [s.n.]. Disponível em: <https://www.gov.br/mj/pt-br/assuntos/sua-seguranca/seguranca-publica/analise-e-pesquisa/download/pesquisa-perfil/relatorio_pesquisa_perfil_anobase_2018-pm.pdf>.
- ARNOLD, K. A. et al. Leadership styles, emotion regulation, and burnout. **Journal of Occupational Health Psychology**, v. 20, n. 4, p. 481–490, 2015.
- ARNOLD, K. A. Transformational leadership and employee psychological well-being: A review and directions for future research. **Journal of Occupational Health Psychology**, v. 22, n. 3, p. 381–393, jul. 2017.
- AVEY, J. B.; WERNING, T. S.; LUTHANS, F. Can positive employees help positive organizational change?: Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. **Journal of Applied Behavioral Science**, v. 44, n. 1, p. 48–70, 2008.
- AVEY, J. B.; WERNING, T. S.; MHATRE, K. H. A longitudinal analysis of positive psychological constructs and emotions on stress, anxiety, and well-being. **Journal of Leadership and Organizational Studies**, v. 18, n. 2, p. 216–228, 2011.
- AVOLIO, B. J.; GARDNER, W. L. Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership. **Leadership Quarterly**, v. 16, n. 3, p. 315–338, 2005.
- AYBAS, M.; ACAR, A. C. The Effect of Human Resource Management Practices on Employees' Work Engagement and the Mediating and Moderating Role of Positive Psychological Capital. **International Review of Management and Marketing**, v. 7, n. 1, p. 363–372, 2017.
- BAGOZZI, R. P. **Principles of marketing research**. Oxford: Blackwell Publishing Ltd., 1994.
- BAKKER, A. B. An Evidence-Based Model of Work Engagement. **Current Directions in Psychological Science**, v. 20, n. 4, p. 265–269, 8 ago. 2011.
- BAKKER, A. B. Towards a multilevel approach of employee well-being. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, v. 24, n. 6, p. 839–843, 2 nov. 2015.

- BAKKER, A. B.; DEMEROUTI, E. The Job Demands-Resources model: State of the art. **Journal of Managerial Psychology**, v. 22, n. 3, p. 309–328, 2007.
- BAKKER, A. B.; DEMEROUTI, E. Towards a model of work engagement. **Career Development International**, v. 13, n. 3, p. 209–223, 9 maio 2008.
- BAKKER, A. B.; DEMEROUTI, E. Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. **Journal of Occupational Health Psychology**, v. 22, n. 3, p. 273–285, 2017.
- BAKKER, A. B.; DEMEROUTI, E.; EUWEMA, M. C. Job resources buffer the impact of job demands on burnout. **Journal of Occupational Health Psychology**, v. 10, n. 2, p. 170–180, 2005.
- BAKKER, A. B.; DEMEROUTI, E.; SANZ-VERGEL, A. I. Burnout and Work Engagement: The JD–R Approach. **Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior**, v. 1, n. 1, p. 389–411, 21 mar. 2014.
- BAKKER, A. B.; VAN VELDHoven, M.; XANTHOPOULOU, D. Beyond the Demand-Control Model. **Journal of Personnel Psychology**, v. 9, n. 1, p. 3–16, jan. 2010.
- BANDURA, A. An agentic perspective on positive psychology. **Positive Psychology**, v. 1, p. 167–196, 2008.
- BARBOUR, R. **Grupos Focais**. Coleção Pe ed. Porto Alegre: Artmed, 2009.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições, 1991.
- BARDOEL, E. A. et al. Employee resilience: An emerging challenge for HRM. **Asia Pacific Journal of Human Resources**, v. 52, n. 3, p. 279–297, 2014.
- BARLING, J.; FRONE, M. R. If Only my Leader Would just Do Something ! Passive Leadership Undermines Employee Well-being Through Role Stressors and Psychological Resource Depletion. **Stress and Health**, v. 33, n. 3, p. 211–222, ago. 2017.
- BARON, R. A.; FRANKLIN, R. J.; HMIELESKI, K. M. Why Entrepreneurs Often Experience Low , Not High, Levels of Stress. **Journal of Management**, v. 42, n. 3, p. 742–768, 15 mar. 2016.
- BARTLETT, L. et al. A systematic review and meta-analysis of workplace mindfulness training randomized controlled trials. **Journal of Occupational Health Psychology**, v. 24, n. 1, p. 108–126, fev. 2019.
- BERNABÉ, M.; BOTIA, J. M. Resilience as a mediator in emotional social support’s relationship with occupational psychology health in firefighters. **Journal of Health Psychology**, v. 21, n. 8, p. 1778–1786, 9 ago. 2016.
- BOSTOCK, S. et al. Mindfulness on-the-go: Effects of a mindfulness meditation app on work stress and well-being. **Journal of Occupational Health Psychology**, v. 24, n. 1, p. 127–138, fev. 2019.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF Senado Federal: Centro Gráfico, , 1988.
- BRASIL. **Lei 11901/09 - Dispõe sobre a profissão de Bombeiro Civil e dá outras providências**, 2009. Disponível em: <<https://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/92512/lei-11901-09>>
- BRASIL. **Lei 13.425/17: Estabelece diretrizes gerais sobre medidas de prevenção e combate a incêndio e a desastres em estabelecimentos, edificações e áreas de reunião**

de público. Brasília, DF Diário Oficial da União - Seção 1, , 2017.

BROWN, T. A. **Confirmatory Factor Analysis for Applied Research**. 1. ed. New York: The Guilford Press, 2006.

BURKE, K. C. Democratic Policing and Officer Well-Being. **Frontiers in Psychology**, v. 11, 26 maio 2020.

BUSSAB, W. DE O.; MORETTIN, P. A. **Estatística Básica**. 5a. ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

BUTLER, J.; KERN, M. L. The PERMA-Profilers: A brief multidimensional measure of flourishing. **International Journal of Wellbeing**, v. 6, n. 3, p. 1–48, 13 out. 2016.

BYRNE, B. M. **Structural Equation Modeling with AMOS: basic concepts, applications and programming**. New York: Routledge, 2010.

CANDIA B, R.; CAIOZZI A., G. Intervalos de Confianza. **Revista médica de Chile**, v. 133, n. 9, set. 2005.

CANESTRINO, R.; BONFANTI, A.; OLIAEE, L. Cultural insights of CSI: how do Italian and Iranian firms differ? **Journal of Innovation and Entrepreneurship**, v. 4, n. 1, p. 12, 25 dez. 2015.

CARPENTER, G. S. J. et al. Social Support, Stress, and Suicidal Ideation in Professional Firefighters. **American Journal of Health Behavior**, v. 39, n. 2, p. 191–196, 1 mar. 2015.

CARVALHO, T. F. DE. **A ciência do Florescimento: adaptação e evidências de validade da escala PERMA-Profilers para o contexto brasileiro (Dissertação de Mestrado)**. [s.l.] Programa de Pós-Graduação em Psicologia Clínica. Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC-RIO), 2020.

CENDALES-AYALA, B. et al. Bus operators' responses to job strain: An experimental test of the job demand–control model. **Journal of Occupational Health Psychology**, v. 22, n. 4, p. 518–527, out. 2017.

CHADWICK, I. C.; RAVEN, J. L. Not for the faint of heart? A gendered perspective on psychological distress in entrepreneurship. **Journal of Occupational Health Psychology**, v. 24, n. 6, p. 662–674, dez. 2019.

CHAMBEL, M. J.; CARVALHO, V. S. Commitment and Wellbeing: The Relationship Dilemma in a Two-Wave Study. **Frontiers in Psychology**, v. 13, 28 mar. 2022.

CHAMBEL, M. J.; PEIRÓ, J. M. Patterns of engagement and burnout of human services workers. In: CAETANO, A.; SILVA, S.; CHAMBEL, M. J. (Eds.). **New challenges for a healthy workplace in human services**. Munich: Rainer Hampp Verlag, 2011. p. 105–125.

CHEN, P. Y.; COOPER, C. L. From stress to happiness. In: CHEN, P. Y.; COOPER, C. L. (Eds.). **Wellbeing: a complete reference guide, volume III**. [s.l.] Wiley Blackwell, 2014. p. 3–8.

CHEN, S.; WESTMAN, M.; EDEN, D. Impact of Enhanced Resources on Anticipatory Stress and Adjustment to New Information Technology: A Field-Experimental Test of Conservation of Resources Theory. **Journal of Occupational Health Psychology**, v. 14, n. 3, p. 219–230, 2009.

CHEUNG, G. W. et al. Testing Moderation in Business and Psychological Studies with

- Latent Moderated Structural Equations. **Journal of Business and Psychology**, v. 36, n. 6, p. 1009–1033, 4 dez. 2021.
- CHEUNG, G. W.; LAU, R. S. Accuracy of Parameter Estimates and Confidence Intervals in Moderated Mediation Models. **Organizational Research Methods**, v. 20, n. 4, p. 746–769, 19 out. 2017.
- CHEUNG, G. W.; WANG, C. Current Approaches for Assessing Convergent and Discriminant Validity with SEM: Issues and Solutions. **Academy of Management Proceedings**, v. 2017, n. 1, p. 12706, ago. 2017.
- CHIESA, R. et al. Enhancing sustainability: Psychological capital, perceived employability, and job insecurity in different work contract conditions. **Sustainability (Switzerland)**, v. 10, n. 7, 2018.
- CHIRICO, F. Il burnout è una sindrome o una malattia professionale? Istruzioni per i medici del lavoro. **Epidemiologia e prevenzione**, v. 41, n. 5–6, p. 294–298, 2017.
- CHIRICO, F. et al. Spirituality and Prayer on Teacher Stress and Burnout in an Italian Cohort: A Pilot, Before-After Controlled Study. **Frontiers in Psychology**, v. 10, 21 jan. 2020.
- CHITRA, T.; KARUNANIDHI, S. The Impact of Resilience Training on Occupational Stress, Resilience, Job Satisfaction, and Psychological Well-being of Female Police Officers. **Journal of Police and Criminal Psychology**, 3 out. 2018.
- CHOI, C. H. et al. Testing the stressor-strain-outcome model of customer-related social stressors in predicting emotional exhaustion, customer orientation and service recovery performance. **International Journal of Hospitality Management**, v. 36, p. 272–285, 2014.
- CLAUSS, E. et al. Promoting personal resources and reducing exhaustion through positive work reflection among caregivers. **Journal of Occupational Health Psychology**, v. 23, n. 1, p. 127–140, jan. 2018.
- COOPER, C.; HESKETH, I. **Wellbeing at Work: How to Design, Implement and Evaluate an Effective Strategy**. London: Kogan Page Ltd, 2019.
- COOPER, C. L.; DEWE, P. **Stress: a brief history**. Oxford: Blackwell Publishing Ltd., 2004.
- COOPER, C. L.; SLOAN, S. J.; WILLIAMS, J. **Occupational stress indicator management guide**. Windsor: NFER-Nelson, 1988.
- CORDEIRO, A. M. et al. Revisão sistemática: uma revisão narrativa. **Revista do Colégio Brasileiro de Cirurgiões**, v. 34, n. 6, p. 428–431, dez. 2007.
- CORTINA, J. M. et al. How Are We Testing Interactions in Latent Variable Models? Surging Forward or Fighting Shy? **Organizational Research Methods**, v. 24, n. 1, p. 26–54, 11 jan. 2021.
- COSTANZO, E. S.; RYFF, C. D.; SINGER, B. H. Psychosocial Adjustment Among Cancer Survivors: Findings From a National Survey of Health and Well-Being. **Health Psychology**, v. 28, n. 2, p. 147–156, 2009.
- COUNSON, I. et al. Mental health and mindfulness amongst Australian fire fighters. **BMC Psychology**, v. 7, n. 1, p. 34, 14 dez. 2019.
- COWLISHAW, S. et al. Prevalence and implications of gambling problems among

firefighters. **Addictive Behaviors**, v. 105, p. 106326, jun. 2020.

CRAIN, T. L. et al. Work-family conflict, family-supportive supervisor behaviors (FSSB), and sleep outcomes. **Journal of Occupational Health Psychology**, v. 19, n. 2, p. 155–167, 2014.

CRAWFORD, W.; LAMARRE JEAN, E. Structural Equation Modelling. In: **Oxford Research Encyclopedia of Business and Management**. [s.l.] Oxford University Press, 2021.

CREMASCO, L.; C., T. C.; VIVIENNE, A. S. A farda que é um fardo: o estresse profissional na visão de militares do corpo de bombeiros. **Cadernos de Terapia Ocupacional da UFSCar**, v. 16, n. 2, p. 83–90, 2010.

CRESWELL, J. W.; CLARK, V. L. P. **Designing and Conducting Mixed Methods Research**. 2nd. ed. Thousand Oaks, CA.: SAGE Publications, 2011.

DARVISHMOTEVALI, M.; ALI, F. Job insecurity, subjective well-being and job performance: The moderating role of psychological capital. **International Journal of Hospitality Management**, v. 87, p. 102462, maio 2020.

DAVID, E. M. et al. Is ‘be yourself’ always the best advice? The moderating effect of team ethical climate and the mediating effects of vigor and demand–ability fit. **Human Relations**, 2020.

DAVIDSON, O. B. et al. Sabbatical Leave: Who Gains and How Much? **Journal of Applied Psychology**, v. 95, n. 5, p. 953–964, 2010.

DE CLERCQ, D. Getting Creative With Resources: How Resilience, Task Interdependence, and Emotion Sharing Mitigate the Damage of Employee Role Ambiguity. **Journal of Applied Behavioral Science**, v. 55, n. 3, p. 369–391, 2019.

DE CLERCQ, D.; HAQ, I. U.; AZEEM, M. U. Time-related work stress and counterproductive work behavior: Invigorating roles of deviant personality traits. **Personnel Review**, v. 48, n. 7, p. 1756–1781, 2019.

DEMEROUTI, E. et al. The job demands-resources model of burnout. **Journal of Applied Psychology**, v. 86, n. 3, p. 499–512, 2001.

DEWEY, L. M.; ALLWOOD, M. A. When needs are high but resources are low: A study of burnout and secondary traumatic stress symptoms among nurses and nursing students in rural Uganda. **International Journal of Stress Management**, v. 29, n. 1, p. 31–43, fev. 2022.

DICKE, T. et al. A longitudinal study of teachers’ occupational well-being: Applying the job demands-resources model. **Journal of Occupational Health Psychology**, v. 23, n. 2, p. 262–277, abr. 2018.

DIEESE. **Anuário do Sistema Público de emprego, trabalho e renda 2016: Indicadores da Saúde do Trabalhador com base na Rais: livro 7**. São Paulo: [s.n.]. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/anuario/2017/Livro7_Saude.html>.

DOANE, L. S.; SCHUMM, J. A.; HOBFOLL, S. E. The Positive, Sustaining, and Protective Power of Resources: Insights from Conservation of Resources Theory. In: TÖRNBLUM, K.; KAZEMI, A. (Eds.). **Handbook of Social Resource Theory: Theoretical Extensions, Empirical Insights, and Social Applications**. Critical Issues in Social Justice. New York, NY: Springer New York, 2012. p. 301–310.

DODGE, R. et al. The challenge of defining wellbeing. **International Journal of**

Wellbeing, v. 2, n. 3, p. 222–235, 28 ago. 2012.

DOHRENWEND, B. S. et al. Symptoms, hassles, social support, and life events: Problem of confounded measures. **Journal of Abnormal Psychology**, v. 93, p. 222–230, 1984.

DREISON, K. C. et al. Job burnout in mental health providers: A meta-analysis of 35 years of intervention research. **Journal of Occupational Health Psychology**, v. 23, n. 1, p. 18–30, jan. 2018.

DURAN, F.; BISHOPP, D.; WOODHAMS, J. Relationships between psychological contract violation, stress and well-being in firefighters. **International Journal of Workplace Health Management**, v. 12, n. 3, p. 120–133, 3 jun. 2019.

DURAN, F.; WOODHAMS, J.; BISHOPP, D. An Interview Study of the Experiences of Firefighters in Regard to Psychological Contract and Stressors. **Employee Responsibilities and Rights Journal**, v. 30, n. 3, p. 203–226, 22 set. 2018.

EATOUGH, E. M. et al. You want me to do what? Two daily diary studies of illegitimate tasks and employee well-being. **Journal of Organizational Behavior**, v. 37, n. 1, p. 108–127, jan. 2016.

EDDLESTON, K. A.; SIEGER, P.; BERNHARD, F. From suffering firm to suffering family? How perceived firm performance relates to managers' work-to-family conflict. **Journal of Business Research**, v. 104, p. 307–321, 2019.

ELLIOT, D. L. et al. Worksite wellness program implementation: a model of translational effectiveness. **Translational Behavioral Medicine**, v. 2, n. 2, p. 228–235, 2 jun. 2012.

ELLIOT, G. R.; EISDORFER, C. **Stress and human health**. New York: Springer New York, 1982.

ERIKSSON, A.; AXELSSON, R.; AXELSSON, S. B. Health promoting leadership - Different views of the concept. **Work**, v. 40, n. 1, p. 75–84, 2011.

EXTON, C.; SHINWELL, M. **Policy use of well-being metrics: Describing countries' experiences**. [s.l: s.n.].

FÁVERO, L. P. et al. **Análise de dados: modelagem multivariada para tomada de decisões**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

FAY, D.; HÜTTGES, A. Drawbacks of proactivity: Effects of daily proactivity on daily salivary cortisol and subjective well-being. **Journal of Occupational Health Psychology**, v. 22, n. 4, p. 429–442, out. 2017.

FERREIRA, M. C.; SOUZA, M. A.; SILVA, C. A. Qualidade de Vida e Bem-estar no Trabalho: principais tendências e perspectivas teóricas. In: FERREIRA, M. C.; MENDONÇA, H. (Eds.). **Saúde e bem-estar no trabalho: Dimensões individuais e culturais**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2012. p. 79–104.

FINK, A. **How to conduct surveys: a step-by-step guide**. 5th editio ed. Los Angeles: SAGE Publications, 2013.

FISCHER, C. D. Conceptualizing and Measuring Wellbeing at Work. In: CHEN, P. Y.; COOPER, C. L. (Eds.). **Wellbeing: a complete reference guide, volume III**. [s.l.] Wiley Blackwell, 2014. p. 9–34.

FORNO, C. D.; MACEDO, M. M. K. Do Protocolo aos Desafios Cotidianos: a Experiência Profissional de Bombeiros Militares. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 39, 2019.

FREEDY, J. R.; HOBFOLL, S. E. Stress inoculation for reduction of burnout: A conservation of resources approach. **Anxiety, Stress, & Coping**, v. 6, n. 4, p. 311–325, 1994.

GATTI, B. A. **Grupo focal na pesquisa em Ciências sociais e humanas**. Brasília, DF: Líber Livro, 2005.

GIL, A. C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6ª ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GOMES, A. R. **Medida de Burnout de Shirom-Melamed (MBSM) (Relatório técnico não publicado)**. Braga: [s.n.]. Disponível em: <https://www.psi.uminho.pt/pt/CIPsi/Unidades_Investigacao/ARDH-GI/PublishingImages/Paginas/Burnout_Esgotamento/Medida de Burnout.pdf>.

GRANDEY, A. A.; MELLOY, R. C. The state of the heart: Emotional labor as emotion regulation reviewed and revised. **Journal of Occupational Health Psychology**, v. 22, n. 3, p. 407–422, jul. 2017.

GREEN, B. N.; JOHNSON, C. D.; ADAMS, A. Writing narrative literature reviews for peer-reviewed journals: secrets of the trade. **Journal of Chiropractic Medicine**, v. Clinical U, p. 101–117, 2006.

GU, Y. et al. Sustainable career development of new urban immigrants: A psychological capital perspective. **Journal of Cleaner Production**, v. 208, p. 1120–1130, 2019.

HAIR, J. F. et al. **Análise Multivariada de Dados**. 6ª edição ed. Porto Alegre: [s.n.].

HAKANEN, J. J.; PERHONIEMI, R.; TOPPINEN-TANNER, S. Positive gain spirals at work: From job resources to work engagement, personal initiative and work-unit innovativeness. **Journal of Vocational Behavior**, v. 73, n. 1, p. 78–91, 2008.

HALBESLEBEN, J. R. B. The influence of shift work on emotional exhaustion in firefighters: The role of work-family conflict and social support. **International Journal of Workplace Health Management**, v. 2, n. 2, p. 115–130, 2009.

HALBESLEBEN, J. R. B.; HARVEY, J.; BOLINO, M. C. Too Engaged? A Conservation of Resources View of the Relationship Between Work Engagement and Work Interference With Family. **Journal of Applied Psychology**, v. 94, n. 6, p. 1452–1465, 2009.

HAYES, A. F. **Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: a regression-based approach**. 2. ed. New York: The Guilford Press, 2018.

HERSHCOVIS, M. S. et al. The effects of confrontation and avoidance coping in response to workplace incivility. **Journal of Occupational Health Psychology**, v. 23, n. 2, p. 163–174, abr. 2018.

HOBFOLL, S. Resource caravans and resource caravan passageways. **Intervention**, v. 12, p. 21–32, dez. 2014.

HOBFOLL, S. E. Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress. **American Psychologist**, v. 44, n. 3, p. 513–524, 1989.

HOBFOLL, S. E. The Influence of Culture, Community, and the Nested-Self in the Stress Process: Advancing Conservation of Resources Theory. **Applied Psychology**, v. 50, n. 3, p. 337–421, 21 jul. 2001.

HOBFOLL, S. E. Comentário sobre " A Conceptual Framework for Understanding the Mental Health Impacts of Oil Spills ": Lições do derramamento de óleo do Exxon Valdez

". Conservação de Recursos e Desastres no Contexto Cultural : As Caravanas e Passadiços de Recursos. v. 75, n. 3, p. 227–233, 2012.

HOBFOLL, S. E. et al. Conservation of Resources Theory Applied to Major Stress. In: FINK, G. (Ed.). . **Stress: Concepts, Cognition, Emotion, and Behavior: Handbook in Stress Series, Volume 1**. [s.l.] Elsevier Inc., 2016. p. 65–71.

HOBFOLL, S. E. et al. Conservation of Resources in the Organizational Context: The Reality of Resources and Their Consequences. **Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav**, v. 5, n. November 2017, p. 1–26, 2018.

HOBFOLL, S. E.; FORD, J. S. Conservation of Resources Theory. **Encyclopedia of Stress**, v. 151, n. 2004, p. 562–567, 2007.

HOBFOLL, S. E.; SHIROM, A. Conservation of resources theory: Applications to stress and management in the workplace. In: GOLEMBIEWSKI, R. (Ed.). . **Handbook of Organization Behavior**. New York, NY: Dekker, 2000. p. 57–81.

HOWITT, D.; CRAMER, D. **Understanding Statistics in Psychology with SPSS**. 8^a ed. Harlow, UK: Pearson, 2020.

HU, L.; BENTLER, P. M. Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. **Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal**, v. 6, n. 1, p. 1–55, jan. 1999.

HUPPERT, F. A. The State of Wellbeing Science Concepts, Measures, Interventions, and Policies. In: HUPPERT, A. F.; COOPER, C. L. (Eds.). . **Wellbeing: A Complete Reference Guide, Volume VI**. [s.l.] John Wiley & Sons Inc., 2014.

HUPPERT, F. A.; SO, T. T. C. Flourishing Across Europe: Application of a New Conceptual Framework for Defining Well-Being. **Social Indicators Research**, v. 110, n. 3, p. 837–861, 15 fev. 2013.

HUYNH, J. Y.; XANTHOPOULOU, D.; WINEFIELD, A. H. Social support moderates the impact of demands on burnout and organizational connectedness: A two-wave study of volunteer firefighters. **Journal of Occupational Health Psychology**, v. 18, n. 1, p. 9–15, 2013.

IACOBUCCI, D.; CHURCHILL, G. A. **A Marketing Research: methodological foundations**. 11. ed. [s.l.] Create Space Independet Publishing Plataform, 2015.

IBM. **Amos software**. Disponível em: <www.ibm.com>.

IMRAN, M.; SHAHNAWAZ, M. G. PsyCap and Performance: Wellbeing at Work as a Mediator. **Asia-Pacific Journal of Management Research and Innovation**, v. 16, n. 2, p. 93–102, 14 jun. 2020.

IRWIN, J. R.; MCCLELLAND, G. H. Negative Consequences of Dichotomizing Continuous Predictor Variables. **Journal of Marketing Research**, v. 40, n. 3, p. 366–371, 10 ago. 2003.

JANSSEN, P. P. M. M.; SCHAUFELI, W. B.; HOUKES, I. Work-related and individual determinants of the three burnout dimensions. **Work and Stress**, v. 13, n. 1, p. 74–86, 1999.

JAVADIZADEH, B. Mplus 8-4: a software review. **Journal of Marketing Analytics**, v. 8, n. 3, p. 185–186, 28 set. 2020.

JESSON, J. K.; MATHESON, L.; LACEY, F. M. **Doing Your Literature Review:**

- Traditional and Systematic Techniques**. 1. ed. Los Angeles: SAGE Publications, 2011.
- JIANG, L.; PROBST, T. M. Organizational communication: A buffer in times of job insecurity? **Economic and Industrial Democracy**, v. 35, n. 3, p. 557–579, 16 ago. 2014.
- JOHNSON, J. V.; HALL, E. M.; THEORELL, T. Combined effects of job strain and social isolation on cardiovascular disease morbidity and mortality in a random sample of the Swedish male working population. **Scandinavian Journal of Work, Environment & Health**, v. 15, p. 271–279, 1989.
- JOHNSTON, D. et al. Stressors, Appraisal of Stressors, Experienced Stress and Cardiac Response: A Real-Time, Real-Life Investigation of Work Stress in Nurses. **Annals of Behavioral Medicine**, v. 50, n. 2, p. 187–197, 25 abr. 2016.
- JOO, B.-K.; LEE, I. Workplace happiness: work engagement, career satisfaction, and subjective well-being. **Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship**, v. 5, n. 2, p. 206–221, 7 ago. 2017.
- KALSHOVEN, K.; BOON, C. T. Ethical leadership, employee well-being, and helping the moderating role of human resource management. **Journal of Personnel Psychology**, v. 11, n. 1, p. 60–68, 2012.
- KAMEI, H. et al. Psychological capital questionnaire - short version (PCQ-12): Evidence of validity of the Brazilian version. **Psico-USF**, v. 23, n. 2, p. 203–214, 2018.
- KAPLAN, H. B. Psychological distress in sociological context: Toward a general theory of psychosocial stress. In: KAPLAN, H. B. (Ed.). . **Psychosocial stress: Trends in theory and research**. New York: Academic Press., 1983. p. 195–264.
- KARA, D. et al. The effects of leadership style on employee well-being in hospitality. **International Journal of Hospitality Management**, v. 34, n. 1, p. 9–18, 2013.
- KARASEK, R. A. Job demand, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign. **Administrative Science Quarterly**, v. 24, p. 285–308, 1979.
- KARASEK, R. A.; THEORELL, T. **Healthy Work: Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life**. New York: Basic Books, 1990.
- KARASEK, R. A.; THEORELL, T. **Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life**. [s.l.] Basic Books, 1992.
- KARIMI, L.; MEYER, D. An Evaluation of Common Method Variance-Bias in Psychology. **International Journal of Psychological Studies**, v. 11, n. 3, p. 83, 30 ago. 2019.
- KEECH, J. J. et al. The association between stress mindset and physical and psychological wellbeing: testing a stress beliefs model in police officers. **Psychology & Health**, p. 1–20, 26 mar. 2020.
- KERN, M. L. et al. Assessing Employee Wellbeing in Schools Using a Multifaceted Approach: Associations with Physical Health, Life Satisfaction, and Professional Thriving. **Psychology**, v. 05, n. 06, p. 500–513, 2014.
- KIM, M.; KIM, Y. DO; LEE, H.-W. It is time to consider athletes' well-being and performance satisfaction: The roles of authentic leadership and psychological capital. **Sport Management Review**, v. 23, n. 5, p. 964–977, nov. 2020.
- KLEIN, A.; MOOSBRUGGER, H. Maximum likelihood estimation of latent interaction effects with the LMS method. **Psychometrika**, v. 65, n. 4, p. 457–474, dez. 2000.

- KLEIN, A. Z. et al. **Metodologia de pesquisa em administração: uma abordagem prática**. São Paulo: Atlas, 2015.
- KLINE, R. B. **Principles and Practice of Structural Equation Modeling**. 4. ed. New York: The Guilford Press, 2016.
- KÖNIG, C. J. et al. Examining occupational self-efficacy, work locus of control and communication as moderators of the job insecurity-job performance relationship. **Economic and Industrial Democracy**, v. 31, n. 2, p. 231–247, 2010.
- KÖRNER, U. et al. Perceived stress in human–machine interaction in modern manufacturing environments—Results of a qualitative interview study. **Stress and Health**, v. 35, n. 2, p. 187–199, 30 abr. 2019.
- KOTZE, M.; MASSYN, L. The influence of employees’ cross-cultural psychological capital on workplace psychological well-being. **SA Journal of Industrial Psychology**, v. 45, 10 out. 2019.
- KUN, A.; GADANECZ, P. Workplace happiness, well-being and their relationship with psychological capital: A study of Hungarian Teachers. **Current Psychology**, 5 dez. 2019.
- LAMBERT, J. E. et al. **The Firefighter Coping Self-Efficacy Scale: Measure development and validation** Anxiety, Stress and Coping Trauma, Health and Hazards Center, University of Colorado at Colorado Springs, 1420 Austin Bluffs Pkwy, Colorado Springs, CO 80918, United States, 2012.
- LANDEN, S. M.; WANG, C.-C. D. C. **Adult attachment, work cohesion, coping, and psychological well-being of firefighters** *Counselling Psychology Quarterly* Division of Counseling and Educational Psychology, University of Missouri-Kansas City, MO, United States, 2010.
- LAZARUS, R. S.; FOLKMAN, S. **Stress, Appraisal, and Coping**. New York: Springer Publishing Company, 1984.
- LEVI, L. **The Psychosocial Environment and Psychosomatic Diseases: Proceedings of an International Interdisciplinary Symposium Held in Stockholm, April 1970**. [s.l.] Oxford University Press, 1971.
- LIMA, E. DE P.; ASSUNÇÃO, A. Á.; BARRETO, S. M. Transtorno de Estresse Pós-Traumático (TEPT) em Bombeiros de Belo Horizonte, Brasil: Prevalência e Fatores Ocupacionais Associados. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 31, n. 2, p. 279–288, jun. 2015.
- LOPES, H. L. **Suporte social no trabalho e autoeficácia como preditores da qualidade de vida profissional em bombeiros militares (Dissertação de Mestrado)**. [s.l.] Universidade Estadual da Paraíba - PB, Brasil., 2017.
- LUTHANS, F. et al. Psychological capital development: Toward a micro-intervention. **Journal of Organizational Behavior**, v. 27, n. 3, p. 387–393, 2006.
- LUTHANS, F.; NORMAN, S. M.; JENSEN, S. M. The value of the psychological capital of immigrant entrepreneurs. **International Journal of Business and Globalisation**, v. 1, n. 2, p. 161–175, 2007.
- LUTHANS, F.; VOGELGESANG, G. R.; LESTER, P. B. Developing the Psychological Capital of Resiliency. **Human Resource Development Review**, v. 5, n. 1, p. 25–44, 2006.
- LUTHANS, F.; YOUSSEF, C. M. Human, social, and now positive psychological capital

- management: Investing in people for competitive advantage. **Organizational Dynamics**, v. 33, n. 2, p. 143–160, 2004.
- MAHAJAN, A. Employee wellbeing: past, present & future. **AIMA Journal of Management & Research**, v. 14, n. 1/4, 2020.
- MALHOTRA, N. K.; BIRKS, D.; WILLS, P. **Marketing research: applied approach**. 4. ed. New York: Pearson, 2012.
- MANZANO-GARCÍA, G.; AYALA, J.-C. Relationship between Psychological Capital and Psychological Well-Being of Direct Support Staff of Specialist Autism Services. The Mediator Role of Burnout. **Frontiers in Psychology**, v. 8, 22 dez. 2017.
- MARÔCO, J. **Análise Estatística com utilização do SPSS**. 3ª ed. Lisboa: Edições Sílabo, 2007.
- MASLACH, C.; JACKSON, S. E.; LEITER, M. P. Maslach Burnout Inventory: Third edition. In: ZALAQUETT, C. P.; WOOD, R. J. (Eds.). **Evaluating stress: A book of resources**. [s.l.] Scarecrow Education, 1997. p. 191–218.
- MASLACH, C.; SCHAUFELI, W. B.; LEITER, M. P. Job Burnout. **Annual Review of Psychology**, v. 52, n. 1, p. 397–422, fev. 2001.
- MASLOWSKY, J.; JAGER, J.; HEMKEN, D. Estimating and interpreting latent variable interactions. **International Journal of Behavioral Development**, v. 39, n. 1, p. 87–96, 13 jan. 2015.
- MATA, N. T.; PIRES, L. A. DE A.; BONFATTI, R. J. Bombeiros militares: um olhar sobre a saúde e violência relacionados com o trabalho. **Saúde em Debate**, v. 41, n. 112, p. 133–141, mar. 2017.
- MATTHEWS, R. A.; RITTER, K.-J. Applying adaptation theory to understand experienced incivility processes: Testing the repeated exposure hypothesis. **Journal of Occupational Health Psychology**, v. 24, n. 2, p. 270–285, abr. 2019.
- MAYERS, A. **Introduction to Statistics and SPSS in Psychology**. 1. ed. Edimburgo: Pearson, 2013.
- MELAMED, S. et al. Burnout and risk of Type 2 diabetes: A prospective study of apparently healthy employed persons. **Psychosomatic Medicine**, v. 68, p. 863–869, 2006.
- MENDONÇA, H. et al. Saúde, qualidade de vida e bem-estar: limites e interfaces teórico metodológicas. In: FERREIRA, M. C.; MENDONÇA, H. (Eds.). **Saúde e bem-estar no trabalho: dimensões individuais e culturais.2**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2012. p. 11–34.
- MENSAH, J.; AMPONSAH-TAWIAH, K. Mitigating occupational stress: The role of psychological capital. **Journal of Workplace Behavioral Health**, v. 31, n. 4, p. 189–203, 11 out. 2016.
- MERRIAM, S. B.; TISDELL, E. J. **Qualitative research: a guide to design and implementation**. 4. ed. San Francisco, CA: Jossey-Bass, 2016.
- MESA VIEIRA, C. et al. COVID-19: The forgotten priorities of the pandemic. **Maturitas**, v. 136, p. 38–41, jun. 2020.
- MICHEL, J. S. et al. A meta-analytic validation study of the Shirom–Melamed burnout measure: Examining variable relationships from a job demands–resources perspective.

Journal of Occupational Health Psychology, 18 jul. 2022.

MOYER, F.; AZIZ, S.; WUENSCH, K. From workaholism to burnout: psychological capital as a mediator. **International Journal of Workplace Health Management**, v. 10, n. 3, p. 213–227, 5 jun. 2017.

MTE, M. DO T. **CBO - Classificação Brasileira de Ocupações**. Disponível em: <www.mtecbo.gov.br>. Acesso em: 21 set. 2020.

MUTHÉN, L. K.; MUTHÉN, B. O. **Mplus Statistical Analysis with Latent Variables: User's Guide (Version 8)**. [s.l.: s.n.].

NATIVIDADE, M. R. DA. Vidas em risco: a identidade profissional dos bombeiros militares. **Psicologia & Sociedade**, v. 21, n. 3, p. 411–420, dez. 2009.

NDENGU, T.; LEKA, S. Work-Related Well-Being in the Zimbabwean Banking Sector: A Job Demands-Resources Perspective. **Safety and Health at Work**, v. 13, n. 2, p. 220–226, jun. 2022.

NIKOLOVA, I. et al. Well-being in times of task restructuring: The buffering potential of workplace learning. **Work & Stress**, v. 28, n. 3, p. 217–235, 3 jul. 2014.

NOVAES, V. P.; FERREIRA, M. C.; VALENTINI, F. Psychological Flexibility as a Moderator of the Relationships between Job Demands and Resources and Occupational Well-being. **The Spanish Journal of Psychology**, v. 21, p. E11, 15 maio 2018.

OIT. **Estrés en el trabajo: un reto colectivo**. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf>.

OLIVEIRA, K. T. DE; MORAES, T. D. Saúde Mental e Trabalho em Profissionais do Corpo de Bombeiros Militar. **Revista Psicologia: Organizações & Trabalho**, v. 21, n. 1, 2021.

OMS. **Burn-out an “Occupational Phenomenon”: International Classification of Diseases**. Disponível em: <https://www.who.int/mental_health/evidence/burn-out/en/>. Acesso em: 21 jul. 2020.

ONYISHI, C. N. et al. Rational Emotive Occupational Health Coaching in the Management of Police Subjective Well-Being and Work Ability: a Case of Repeated Measures. **Journal of Police and Criminal Psychology**, 2020.

OPAS/OMS BRASIL. **Estresse no ambiente de trabalho cobra preço alto de indivíduos, empregadores e sociedade**. Disponível em: <https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=5087:estresse-no-ambiente-de-trabalho-cobra-preco-alto-de-individuos-empregadores-e-sociedade&Itemid=839>. Acesso em: 1 jul. 2020.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Classificação Internacional de Doenças - 11ª Revisão (CID-11)**. 11. ed. [s.l.] OMS, 2022.

PAEK, S. et al. Why is hospitality employees' psychological capital important? The effects of psychological capital on work engagement and employee morale. **International Journal of Hospitality Management**, v. 50, p. 9–26, 2015.

PANACCIO, A.; VANDENBERGHE, C. Perceived organizational support, organizational commitment and psychological well-being: A longitudinal study. **Journal of Vocational Behavior**, v. 75, n. 2, p. 224–236, 2009.

- PANARI, C. et al. Can an opportunity to learn at work reduce stress? **Journal of Workplace Learning**, v. 22, n. 3, p. 166–179, 6 abr. 2010.
- PANG, D.; RUCH, W. Fusing character strengths and mindfulness interventions: Benefits for job satisfaction and performance. **Journal of Occupational Health Psychology**, v. 24, n. 1, p. 150–162, fev. 2019.
- PATERSON, B. L.; BOTTORFF, J. L.; HEWAT, R. Blending Observational Methods: Possibilities, Strategies, and Challenges. **International Journal of Qualitative Methods**, v. 2, n. 1, p. 29–38, 30 mar. 2003.
- PATERSON, H. M.; WHITTLE, K.; KEMP, R. I. **Detrimental Effects of Post-Incident Debriefing on Memory and Psychological Responses** *Journal of Police and Criminal Psychology* School of Psychology, The University of Sydney, Sydney, 2006, Australia, 2014.
- PENG, Y. et al. When do work stressors lead to innovative performance? An examination of the moderating effects of learning goal orientation and job autonomy. **International Journal of Stress Management**, v. 26, n. 3, p. 250–260, ago. 2019.
- PEUGH, J.; FELDON, D. F. “How Well Does Your Structural Equation Model Fit Your Data?”: Is Marcoulides and Yuan’s Equivalence Test the Answer? **CBE—Life Sciences Education**, v. 19, n. 3, p. es5, set. 2020.
- PODSAKOFF, P. M. et al. Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. **Journal of Applied Psychology**, v. 88, n. 5, p. 879–903, 2003.
- PRASABER. **Bombeiros – saiba tudo sobre a profissão**. Disponível em: <<https://www.pravaler.com.br/>>. Acesso em: 21 set. 2020.
- PREACHER, K. J.; CURRAN, P. J.; BAUER, D. J. Computational Tools for Probing Interactions in Multiple Linear Regression, Multilevel Modeling, and Latent Curve Analysis. **Journal of Educational and Behavioral Statistics**, v. 31, n. 4, p. 437–448, 4 dez. 2006.
- QUADE, M. J.; PERRY, S. J.; HUNTER, E. M. Boundary Conditions of Ethical Leadership: Exploring Supervisor-Induced and Job Hindrance Stress as Potential Inhibitors. **Journal of Business Ethics**, v. 158, n. 4, p. 1165–1184, 2019.
- RABENU, E.; YANIV, E.; ELIZUR, D. The Relationship between Psychological Capital, Coping with Stress, Well-Being, and Performance. **Current Psychology**, v. 36, n. 4, p. 875–887, 21 dez. 2017.
- RASOULINEZHAD, E. Measuring the Role of Knowledge Management Processes in the Commercial Banks of Iran. **The Electronic Journal of Knowledge Management**, v. 9, n. 4, p. 353–364, 2011.
- RAUPP, F. M.; BEUREN, I. M. Metodologia da pesquisa aplicável às Ciências Sociais. In: BEUREN, I. M. (Ed.). **Como Elaborar Trabalhos Monográficos em Contabilidade: Teoria e Prática**. 3rd. ed. São Paulo: Atlas, 2006. p. 76–97.
- REGEHR, C. Social support as a mediator of psychological distress in firefighters. **Irish Journal of Psychology**, v. 30, n. 1–2, p. 87–98, 2009.
- REISE, S. P. et al. Multidimensionality and Structural Coefficient Bias in Structural Equation Modeling. **Educational and Psychological Measurement**, v. 73, n. 1, p. 5–26, 17 fev. 2013.

- REYNOLDS, C. A.; WAGNER, S. L. Stress and First Responders: The Need for a Multidimensional Approach to Stress Management. **International Journal of Disability Management**, v. 2, n. 2, p. 27–36, 1 maio 2007.
- RICH, B. L.; LEPINE, J. A.; CRAWFORD, E. R. Job Engagement: Antecedents and Effects on Job Performance. **Academy of Management Journal**, v. 53, n. 3, p. 617–635, jun. 2010.
- RICHARDSON, K. M. Managing employee stress and wellness in the new millennium. **Journal of Occupational Health Psychology**, v. 22, n. 3, p. 423–428, jul. 2017.
- RODRIGUES, S. et al. **Psychophysiological Stress Assessment Among On-Duty Firefighters**. 2018 40th Annual International Conference of the IEEE Engineering in Medicine and Biology Society (EMBC). **Anais...IEEE**, jul. 2018aDisponível em: <<https://ieeexplore.ieee.org/document/8513250/>>
- RODRIGUES, S. et al. Stress among on-duty firefighters: an ambulatory assessment study. **PeerJ**, v. 6, p. e5967, 11 dez. 2018b.
- ROSALKY, D. S.; HOSTLER, D.; WEBB, H. E. Work duration does not affect cortisol output in experienced firefighters performing live burn drills. **Applied Ergonomics**, v. 58, p. 583–591, jan. 2017.
- ROUSE, P. C. et al. The interplay between psychological need satisfaction and psychological need frustration within a work context: A variable and person-oriented approach. **Motivation and Emotion**, v. 44, n. 2, p. 175–189, 22 abr. 2020.
- RYAN, R. M.; DECI, E. L. On Happiness and Human Potentials: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-Being. **Annual Reviews Psychology**, v. 52, p. 141–146, 2011.
- RYFF, C. D.; SINGER, B. H. Know Thyself and Become What You Are: A Eudaimonic Approach to Psychological Well-Being. **Journal of Happiness Studies**, v. 9, n. 1, p. 13–39, 5 jan. 2008.
- SANFORD, K. et al. Couple resilience and life wellbeing in firefighters. **The Journal of Positive Psychology**, v. 12, n. 6, p. 660–666, 2 nov. 2017.
- SANTOS, L. N. DOS et al. Qualidade de vida de bombeiros militares atuantes nos serviços operacional e administrativo. **Revista de Enfermagem da UFSM**, v. 8, n. 4, p. 674, 13 dez. 2018.
- SCARIA, D. et al. What Is Wellbeing? In: KIM, E.; LINDEMAN, B. (Eds.). . **Wellbeing**. [s.l.] Springer Publishing Company, 2020. p. 3–10.
- SCHAUFELI, W. B. et al. Maslach burnout inventory-general survey. In: MASLACH, C.; JACKSON, S.; LEITER, M. (Eds.). . **The Maslach Burnout Inventory – Test Manual**. 3. ed. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press., 1996. p. 19–26.
- SCOTT, C.; MYERS, K. K. The socialization of emotion: Learning emotion management at the fire station. **Journal of Applied Communication Research**, v. 33, n. 1, p. 67–92, 2005.
- SELIGMAN, M. E. P. **Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment**. New York: Free Press, 2002.
- SELIGMAN, M. E. P. **Flourishing**. New York: Free Press, 2011.
- SELYE, H. Stress without Distress. In: **Psychopathology of Human Adaptation**.

Boston, MA: Springer US, 1976. p. 137–146.

SELYE, H. A Syndrome Produced by Diverse Nocuous Agents. **The Journal of Neuropsychiatry and Clinical Neurosciences**, v. 10, n. 2, p. 230a – 231, maio 1998.

SETTI, I.; ARGENTERO, P. **Well-being among volunteer firefighters: Mindfulness as psychological resource** *Psicologia della Salute* Università Degli Studi di Pavia, Unità di Psicologia Applicata, Italy, 2015.

SHEEHAN, M.; GARAVAN, T. N.; MORLEY, M. J. Transformational leadership and work unit innovation: A dyadic two-wave investigation. **Journal of Business Research**, v. 109, p. 399–412, 2020.

SHIROM, A. Burnout in work organizations. In: COOPER, C. L.; ROBERTSON, I. (Eds.). . **International review of Industrial and Organization Psychology**. John Wiley ed. New York: [s.n.]. p. 25–48.

SHIROM, A. Job-related burnout: A review. In: QUICK, J.; TETRICK, L. (Eds.). . **Handbook of Occupational Health Psychology**. Washington, DC: American Psychological Association, 2002. p. 245–265.

SHIROM, A.; MELAMED, S. A comparison of the construct validity of two burnout measures in two groups of professionals. **International Journal of Stress Management**, v. 13, n. 2, p. 176–200, maio 2006.

SIANOJA, M. et al. Enhancing daily well-being at work through lunchtime park walks and relaxation exercises: Recovery experiences as mediators. **Journal of Occupational Health Psychology**, v. 23, n. 3, p. 428–442, jul. 2018.

SIEGRIST, J. Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. **Journal of Occupational Health Psychology**, v. 1, n. 1, p. 27–41, 1996.

SILVA, C. A. DA; FERREIRA, M. C. Dimensões e indicadores da qualidade de vida e do bem-estar no trabalho. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 29, n. 3, p. 331–339, set. 2013.

SILVA, E. R. DA; LARENTIS, F.; ZANANDREA, G. Reflexão e experiência: Elos para storytelling e aprendizagem organizacional. **Revista de Administração FACES Journal**, v. 18, n. 1, p. 91–110, 23 maio 2019.

SINCLAIR, R. R. et al. Occupational Health Science in the Time of COVID-19: Now more than Ever. **Occupational Health Science**, v. 4, n. 1–2, p. 1–22, 1 jun. 2020.

SINDENA, K. E. et al. **Supporting firefighter mental health during COVID-19: A scoping review**. [s.l.: s.n.]. Disponível em: <<https://cihr-irsc.gc.ca/e/52045.html>>.

SINGHAL, H.; RASTOGI, R. Psychological capital and career commitment: the mediating effect of subjective well-being. **Management Decision**, v. 56, n. 2, p. 458–473, 12 fev. 2018.

SIU, O. L.; CHEUNG, F.; LUI, S. Linking Positive Emotions to Work Well-Being and Turnover Intention Among Hong Kong Police Officers: The Role of Psychological Capital. **Journal of Happiness Studies**, v. 16, n. 2, p. 367–380, 15 abr. 2015.

SLITER, K. A.; SLITER, M. T. The Concise Physical Activity Questionnaire (CPAQ): Its development, validation, and application to firefighter occupational health. **International Journal of Stress Management**, v. 21, n. 3, p. 283–305, 2014.

SMITH, A. M. The value co-destruction process: A customer resource perspective.

European Journal of Marketing, v. 47, n. 11–12, p. 1889–1909, 2013.

SMITH, B. W. et al. Mindfulness is associated with fewer PTSD symptoms, depressive symptoms, physical symptoms, and alcohol problems in urban firefighters. **Journal of Consulting and Clinical Psychology**, v. 79, n. 5, p. 613–617, out. 2011.

SMITH, B. W.; FORD, C. G.; STEFFEN, L. E. The Role of Mindfulness in Reactivity to Daily Stress in Urban Firefighters. **Mindfulness**, v. 10, n. 8, p. 1603–1614, 1 ago. 2019.

SMITH, R. J.; DREVO, S.; NEWMAN, E. Covering traumatic news stories: Factors associated with post-traumatic stress disorder among journalists. **Stress and Health**, v. 34, n. 2, p. 218–226, 2018.

SMITH, T. D. et al. **Assessment of relationships between work stress, work-family conflict, burnout and firefighter safety behavior outcomes** *Safety Science* Indiana University School of Public Health – Bloomington, Department of Applied Health Science, Bloomington, IN, United States, 2018.

SONNENTAG, S.; VENZ, L.; CASPER, A. Advances in recovery research: What have we learned? What should be done next? **Journal of Occupational Health Psychology**, v. 22, n. 3, p. 365–380, jul. 2017.

SOUZA, K. M. O. DE; AZEVEDO, C. DA S.; OLIVEIRA, S. S. A dinâmica do reconhecimento: estratégias dos Bombeiros Militares do Estado Rio de Janeiro. **Saúde em Debate**, v. 41, n. spe2, p. 130–139, jun. 2017.

SOUZA, L. A. S. et al. Bem-Estar Subjetivo e Burnout em Cadetes Militares: O Papel Mediador da Autoeficácia. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, v. 28, n. 4, p. 744–752, dez. 2015.

SPIEGEL, M. R. **Estatística**. 3a. ed. [s.l.] Makron Books, 1993.

SPIELBERGER, C. D. **Anxiety and behavior**. New York: Academic Press, 1966.

SPRIGG, C. A. et al. Witnessing workplace bullying and employee well-being: A two-wave field study. **Journal of Occupational Health Psychology**, v. 24, n. 2, p. 286–296, abr. 2019.

STALEY, J. A.; WEINER, B. **Firefighter fitness, coronary heart disease, and sudden cardiac death risk** *American Journal of Health Behavior* Department of Health Policy and Management, College of Public Health, Kent State University, Kent, OH, United States, 2011.

STRAUSS, A.; CORBIN, J. **Pesquisa Qualitativa: técnicas e procedimentos para o desenvolvimento de teoria fundamentada**. 2ª ed. Porto Alegre: Artmed, 2008.

STRIDE, C. B. et al. **Mplus code for the mediation, moderation, and moderated mediation model templates from Andrew Hayes' PROCESS analysis examples**. Disponível em: <<http://www.offbeat.group.shef.ac.uk/FIO/mplusmedmod.htm>>. Acesso em: 14 mar. 2022.

SU, R. et al. Modeling congruence in organizational research with latent moderated structural equations. **Journal of Applied Psychology**, v. 104, n. 11, p. 1404–1433, nov. 2019.

TAMAYO, M. R.; MENDONÇA, H.; SILVA, E. N. Relação entre estresse ocupacional, coping e burnout. In: FERREIRA, M. C.; MENDONÇA, H. (Eds.). **Saúde e bem-estar no trabalho: Dimensões individuais e culturais**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2012. p. 35–62.

TARIS, T. W.; FEIJ, J. A. Learning and Strain Among Newcomers: A Three-Wave Study on the Effects of Job Demands and Job Control. **The Journal of Psychology**, v. 138, n. 6, p. 543–563, jan. 2004.

TEIXEIRA HIRSCHLE, A. L. et al. Estresse e bem-estar no trabalho: O papel moderador da regulação emocional. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 19, n. 1, p. 532–540, 2019.

TEN BRUMMELHUIS, L. L.; BAKKER, A. B. A resource perspective on the work-home interface: The work-home resources model. **American Psychologist**, v. 67, n. 7, p. 545–556, 2012.

TISU, L. et al. Job Resources and Strengths Use in Relation to Employee Performance: A Contextualized View. **Psychological Reports**, v. 125, n. 3, p. 1494–1527, 3 jun. 2022.

TOOR, S. U. R.; OFORI, G. Positive Psychological Capital as a Source of Sustainable Competitive Advantage for Organizations. **Journal of Construction Engineering and Management**, v. 136, n. 3, p. 341–352, 2010.

TUCKEY, M. R.; BAKKER, A. B.; DOLLARD, M. F. **Empowering leaders optimize working conditions for engagement: A multilevel study** *Journal of Occupational Health Psychology* Centre for Applied Psychological Research, School of Psychology, Social Work and Social Policy, University of South Australia, Adelaide, Australia, 2012.

TUCKEY, M. R.; SCOTT, J. E. **Group critical incident stress debriefing with emergency services personnel: A randomized controlled trial** *Anxiety, Stress and Coping* Work and Stress Research Group, Centre for Applied Psychological Research, School of Psychology, Social Work and Social Policy, University of South Australia, Adelaide, Australia, 2014.

UN (UNITED NATIONS). **United Nations Policy Brief: COVID-19 and the Need for Action on Mental Health**. [s.l.: s.n.]. Disponível em: <https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/un_policy_brief-covid_and_mental_health_final.pdf>.

UNADKAT, S.; FARQUHAR, M. Doctors' wellbeing: self-care during the covid-19 pandemic. **BMJ**, p. m1150, 24 mar. 2020.

VALENTINI, F.; MOURÃO, L.; FRANCO, V. R. Modelos latentes e slopes randômicos para análise de moderação e mediação. **Revista Avaliação Psicológica**, v. 17, n. 4, p. 439–450, 15 out. 2018.

VAN DEN BROECK, A. et al. Does an intrinsic work value orientation strengthen the impact of job resources? A perspective from the Job Demands-Resources Model. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, v. 20, n. 5, p. 581–609, 2011.

VAN DER DOEF, M.; MAES, S. The Job Demand-Control(-Support) model and psychological well-being: A review of 20 years of empirical research. **Work and Stress**, v. 13, n. 2, p. 87–114, 1999.

VAN ERP, K. J. P. M. et al. **Empowering public service workers to face bystander conflict: Enhancing resources through a training intervention** *Journal of Occupational and Organizational Psychology* Organization Sciences, VU University Amsterdam, Netherlands, 2018.

VAN HOOTEGEM, A. et al. Job Insecurity and the Willingness to Undertake Training: The Moderating Role of Perceived Employability. **Journal of Career Development**, v.

46, n. 4, p. 395–409, 2019.

VANDER ELST, T. et al. On the reciprocal relationship between job insecurity and employee well-being: Mediation by perceived control? **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, v. 87, n. 4, p. 671–693, 2014.

VICENTE, C. S.; OLIVEIRA, R. A.; MAROCO, J. Análise Fatorial do Inventário de Burnout de Maslach (MBI-HSS) em profissionais portugueses. **Psicologia, Saúde & Doenças**, v. 14, n. 1, p. 152–167, 2013.

VIOTTI, S. et al. Work ability and burnout: What comes first? A two-wave, cross-lagged study among early childhood educators. **Safety Science**, v. 118, p. 898–906, 2019.

WANG, J.; WANG, X. **Structural Equation Modeling: Applications Using Mplus**. 2^a ed. Oxford: John Wiley & Sons Inc., 2020.

WANG, Z. et al. Emotion regulation in supervisory interactions and marital well-being: A spillover-crossover perspective. **Journal of Occupational Health Psychology**, v. 24, n. 4, p. 467–481, ago. 2019.

WARR, P. Self-employment, personal values, and varieties of happiness–unhappiness. **Journal of Occupational Health Psychology**, v. 23, n. 3, p. 388–401, jul. 2018.

WATSON, D. et al. Well-being through learning: a systematic review of learning interventions in the workplace and their impact on well-being. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, v. 27, n. 2, p. 247–268, 4 mar. 2018.

WAYNE, J. H. et al. Work-family facilitation: A theoretical explanation and model of primary antecedents and consequences. **Human Resource Management Review**, v. 17, n. 1, p. 63–76, 2007.

WESTMAN, M. et al. Organizational Stress Through the Lens of COR Theory. In: PERREWE, P.; GANSTER, D. (Eds.). **Exploring Interpersonal Dynamics (Research in Occupational Stress and Well Being, Vol. 4)**. [s.l.] Emerald Group Publishing Limited, 2004. v. 4p. 167–220.

XANTHOPOULOU, D. et al. The role of personal resources in the job demands-resources model. **International Journal of Stress Management**, v. 14, n. 2, p. 121–141, 2007.

XANTHOPOULOU, D. et al. Work engagement and financial returns: A diary study on the role of job and personal resources. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, v. 82, n. 1, p. 183–200, mar. 2009.

YOUNG, P. M. et al. **Stressors and coping strategies of UK firefighters during on-duty incidents** Stress and Health Department of Sport, Exercise and Rehabilitation, Faculty of Health and Life Sciences, Northumbria University, Newcastle upon Tyne, United Kingdom, 2014.

ZACHER, H.; RUDOLPH, C. W. Individual differences and changes in subjective wellbeing during the early stages of the COVID-19 pandemic. **American Psychologist**, 23 jul. 2020.

ZHANG, C.; MAYER, D. M.; HWANG, E. More is less: Learning but not relaxing buffers deviance under job stressors. **Journal of Applied Psychology**, v. 103, n. 2, p. 123–136, fev. 2018.

ZINBARG, R. E. et al. Cronbach's α , Revelle's β , and McDonald's ω H: their relations with each other and two alternative conceptualizations of reliability. **Psychometrika**, v.

70, n. 1, p. 123–133, 2 mar. 2005.

ANEXO 1

Luana Costa



To whom it may concern,

This letter is to grant permission for Luana Costa to use the following copyright material:

Instrument: *Psychological Capital (PsyCap) Questionnaire (PCQ)*

Authors: *Fred Luthans, Bruce J. Avolio & James B. Avey.*

Copyright: "*Copyright © 2007 Psychological Capital (PsyCap) Questionnaire (PCQ) Fred L. Luthans, Bruce J. Avolio & James B. Avey. All rights reserved in all medium.*"

for his/her thesis/dissertation research.

Three sample items from this instrument may be reproduced for inclusion in a proposal, thesis, or dissertation.

The entire instrument may not be included or reproduced at any time in any other published material.

Sincerely,

A handwritten signature in black ink, appearing to read "K. Luthans".

Mind Garden, Inc.
www.mindgarden.com

APÊNDICE A – ESTUDOS DA REVISÃO SISTEMÁTICA

Por meio da revisão sistemática de literatura é possível definir o problema de pesquisa, propor hipóteses, aprofundar constructos e formas de mensurá-los e, identificar e aprofundar as abordagens metodológicas que serão utilizadas. A revisão sistemática de literatura que conduziu o desenvolvimento do referencial teórico de base para o estudo, seguiu-se conforme as 6 fases propostas por Jesson, Matheson e Lacey (2011) Jesson, Matheson e Lacey (2011) sintetizados no Quadro 26.

Quadro 25 - Etapas da revisão sistemática de literatura

Etapa	Objetivo	Ação no estudo
1 – Mapeamento	Preparar o plano de revisão a partir do que se sabe e do que se pretende investigar. Verificar a quantidade de material disponível, estabelecer os critérios de busca, inclusão e exclusão e as palavras chaves.	A partir dos objetivos de pesquisa e do que se pretende apresentar no referencial teórico, foram definidas as palavras-chave e os critérios iniciais de busca.
2 – Busca	Acessar o(s) banco(s) de dados eletrônico(s) e pesquisar usando as palavras-chave. Refinar a busca e os critérios, a partir dos retornos obtidos e do volume de documentos. Documentar os resultados em uma tabela.	A busca foi realizada na base de dados Scopus e os resultados foram apresentados em uma tabela. Na fase anterior
3 – Avaliação	Avaliar a qualidade dos artigos a partir da leitura dos documentos. Definir se eles se encaixam no escopo de pesquisa e critérios estabelecidos, documentando o motivo da exclusão de documentos, caso ocorra.	Considerando s critérios das fases anteriores e o volume de documentos obtidos. Uma primeira seleção foi feita. Os artigos desta seleção tiveram seus resumos avaliados. Aqueles que não estavam adequados ao escopo da revisão foram substituídos pelos seus subsequentes (quando havia).
4 – Extração de dados	Anotar os dados relevantes em uma folha de extração previamente definida.	Foram estabelecidos os critérios de avaliação de cada artigo a partir da criação de ficha de leitura em planilha eletrônica.
5 – Síntese	Sintetizar os dados de cada artigo em um só. Indicando o conhecimento produzido até o momento da revisão e o que pode ser produzido a partir de então.	No caso deste estudo, o objetivo principal é o de produzir o referencial teórico do documento. Portanto, estas etapas foram realizadas em conjunto. O referencial teórico foi dividido em capítulos e subcapítulos, a partir dos temas centrais de interesse do estudo.
6 – Escrita	Escrever um relatório equilibrado, imparcial e abrangente, usando um formato de revisão sistemática, apresentando os relatórios do processo que permitirão a outro pesquisador reproduzir sua análise. Disseminar para informar a prática.	

Fonte: adaptado de Jesson, Matheson e Lacey (2011).

Na fase de mapeamento, foram definidos os temas centrais da busca. Pela abrangência e visando focar a busca para os assuntos centrais, alguns dos termos já foram

pesquisados considerando sua presença apenas nas palavras-chaves: “*well-being*” ou “*occupational health*”. Outros termos como “*occupational stress*”, “*firefighter**” e foram buscados no título, palavras-chaves ou resumo dos artigos. A combinação dos termos ocorreu da seguinte forma:

- 1) “*well-being*” OR “*occupational health*” AND “*occupational stress*”;
- 2) “*well-being*” AND “*firefighter**”
- 3) “*well-being*” OR “*occupational health*” AND “*Conservation of Resources Theory*”;

Para a busca, as expressões “*occupational health*”, “*well-being*” e “*occupational stress*” foram associadas, com o intuito de direcionar o resultado para o estudo destes termos no contexto organizacional, uma vez que apenas a expressão “*well-being*” poderia conduzir a busca para diferentes contextos devido a sua abrangência e aplicabilidade.

Como pré-requisito para uma revisão sistemática de literatura, os critérios de inclusão dos artigos precisam estar claros (JESSON; MATHESON; LACEY, 2011). Nesta busca, os artigos selecionados deveriam ter sido publicados em periódicos das áreas de conhecimento de “*Psychology*”, “*Business, management and accounting*” e, em alguns casos, também, “*Social Sciences*”, as quais têm relação com este estudo. Por fim, também se estabeleceu como critério de idioma os artigos publicados em inglês, português, espanhol ou italiano. A busca selecionou somente artigos publicados nos últimos 5 anos, considerando a data de realização desta pesquisa, ou seja, 2016 a 2020, tendo em vista a atualidade da literatura.

O critério temporal foi suprimido na busca sobre Teoria da Conservação de Recursos com o objetivo de se alcançar os estudos clássicos e pioneiros sobre a teoria e traçar sua evolução. Também não foi considerado este critério na busca envolvendo especificamente os estudos com bombeiros, pois, na segunda etapa da revisão sistemática, este critério temporal limitou a busca a apenas 14 documentos. Ao ser ampliado o período de buscas, no entanto, foram obtidos 41 artigos, dos quais, após aplicados critérios de aceitação, 35 foram incluídos na fase seguinte da revisão. Isto permitiu analisar amplamente a evolução dos estudos envolvendo a saúde ocupacional dos bombeiros.

Na segunda etapa, a busca de documentos nas bases de dados teve início, tendo em vista os critérios já estabelecidos. Optou-se por realizar a busca na base *Scopus*, por ser o maior banco de dados de resumos e citações da literatura revisada por pares, que oferece uma visão abrangente da produção mundial de pesquisa nas áreas de pesquisa em

questão, além de oferecer ferramentas inteligentes para análise das publicações (Scopus, 2020).

O Quadro 26 apresenta os resultados obtidos na busca. A seleção dos artigos partiu da classificação dos resultados em duas fases: na primeira se utilizou a classificação pela quantidade de citações e os 20 estudos mais citados de cada combinação foram selecionados; na segunda fase os resultados foram classificados por data de publicação e foram selecionados os 10 estudos mais recentes, considerando a ordem dos resultados disponibilizados na base Scopus. Este critério foi definido pela pesquisadora frente ao volume de publicações obtidas em algumas combinações, e a necessidade de garantir a relevância e a atualidade dos estudos utilizados como base teórica da tese. O conjunto de artigos, oriundos da busca, analisados para a elaboração do referencial teórico da tese totalizou 95 documentos.

Quadro 26 - Resultados da busca na base de dados

	Combinação	Quantidade de artigos resultantes	Quantidade de artigos selecionados
1	“well-being” OR “occupational health” AND “occupational stress”	66	30
2	“well-being” AND/OR “stress” AND “firefighter*”	41	35
3	“conservation of resources theory”	163	30

Fonte: elaborado pelos autores a partir dos resultados da busca na base Scopus (2020).

A terceira etapa prevê a avaliação dos artigos a partir de seu conteúdo. Assim, para cada uma das combinações, os artigos selecionados passaram pelo processo de revisão inicial. Os documentos que não contemplavam em seu referencial teórico e resultados os temas estabelecidos como centrais para esta tese foram substituídos. A substituição ocorreu obedecendo-se os mesmos critérios de citação ou atualidade, a partir da classificação realizada na etapa anterior. Os dados apresentados nas seções 10.1, 10.2 e 10.3 contemplam os critérios usados em cada busca e o as informações principais dos estudos selecionados a partir da busca.

Após a finalização da seleção dos artigos, iniciou-se a fase de confecção das fichas de leitura e destaque dos principais temas e conceitos abordados em cada documento. Além dos dados bibliográficos (título, autores, ano de publicação, dados do periódico), nos artigos foi avaliada a natureza da pesquisa, os seus objetivos, principais temas e conceitos abordados, teorias utilizadas, participantes, autores mais citados e resultados obtidos. A partir da relação de autores citados pelos estudos, outros estudos relevantes passaram a compor o referencial teórico desta tese, complementando-o com artigos relacionados aos temas de pesquisa, estudos clássicos e de autores pioneiros, livros e

demais publicações consideradas relevantes para a consolidação do referencial teórico. É o caso, por exemplo, de documentos dos autores da Teoria da Conservação de Recursos (HOBFOLL, 1989) e do modelo de Demandas e Recursos de trabalho (DEMEROUTI et al., 2001).

Depois de analisados e com as fichas de leitura preenchidas, as etapas 5 e 6 propostas por Jesson, Matheson e Lacey (2011) foram realizadas considerando que, neste caso, o documento produzido é propriamente o referencial teórico da tese. Uma etapa importante da Revisão Sistemática de Literatura é a definição da questão a ser respondida a partir dos seus resultados, afinal, é esta questão que norteará a inclusão ou exclusão dos documentos da revisão (JESSON; MATHESON; LACEY, 2011). Para este documento, a revisão sistemática de literatura realizada é uma etapa necessária ao subsídio teórico da pesquisa, o qual permite esclarecer e aprofundar o conhecimento a respeito do tema e seus construtos contidos nos objetivos do estudo, embasar a formulação das hipóteses e compreender os resultados obtidos.

BEM-ESTAR E SAÚDE OCUPACIONAL NAS ORGANIZAÇÕES

O Quadro 27 apresenta os critérios de busca utilizados para obter os artigos que serviram como direcionadores do referencial teórico sobre Estresse e Bem-estar Ocupacional.

Quadro 27 - Critérios para a revisão sistemática de literatura sobre o tema Bem-estar e Saúde ocupacional nas organizações

Estágio	Critérios e ações realizadas
	↓
Definir	<ul style="list-style-type: none"> - Pesquisa realizada na base de dados Scopus - Seleção de artigos publicados em periódicos científicos, restringindo-se aos campos de pesquisas de “<i>psychology</i>” e “<i>business, management and accounting</i>” - Período: 2016 a 2020 - Busca de estudos que apresentassem o termo “<i>Well-being</i>” OR “<i>Occupational Health</i>” nas palavras chaves AND “<i>Occupational Stress</i>”, no título, resumo ou palavras-chaves. - Filtro por artigos escritos em Inglês, Português, Italiano ou Espanhol.
	↓
Pesquisar	Realização da pesquisa em janeiro de 2020
	↓
Selecionar	Seleção, para análise dos 20 artigos mais citados e 10 artigos mais recentes sobre o tema Bem-estar e Saúde ocupacional.
	↓
Analisar	Análise dos artigos, verificando seu enfoque principal, objetivos, variáveis, população/amostra, teorias e autores utilizados.

↓	
Apresentar	Representação dos resultados da pesquisa (Quadro 24), destacando os autores e o título do artigo, o periódico onde ocorreu a publicação e síntese do estudo de acordo com as informações disponibilizadas pelas bases.

Fonte: elaborado pela autora (2020)

Com base nos critérios estabelecidos e apresentados no Quadro 27, foram evidenciados 66 artigos. Desses, 39% dos artigos foram publicados no periódico *Journal of Occupational Health Psychology*. Também se observou uma predominância de estudos norte-americanos (36%). Com relação aos autores, há nesta busca uma homogeneidade quanto ao número de publicações, tendo os autores Achim Elfering e Norbert Karl Semmer se destacado com 3 estudos publicados, além deles, outros 7 autores com 2 estudos publicados e 151 autores com uma publicação.

Quadro 28 - Revisão sistemática de literatura sobre o tema Bem-estar e saúde ocupacional

Referência	Título do Artigo	Periódico	Enfoque Principal
Burke, 2020	Democratic Policing and Officer Well-Being	Frontiers in Psychology	O Estudo visa melhorar a relação entre a polícia e a comunidade e, para tal, investiga como as estratégias de policiamento justas e orientadas para a comunidade impactam o bem-estar e estresse dos policiais. A pesquisa examina porque os oficiais emocionalmente saudáveis endossam e se envolvem em práticas positivas de policiamento. Os resultados mostraram que o maior apoio dos oficiais às estratégias policiais orientadas para a comunidade e processualmente justas estão significativamente associados à diminuição do estresse no trabalho, depressão, ansiedade e efeito negativo. O autor observa que uma abordagem democrática do policiamento, ou seja, um policiamento que enfatiza o tratamento justo, transparente e respeitoso dos civis e as oportunidades para o engajamento comunitário, é tão positiva para os policiais quanto para as comunidades que eles atuam e a conquista da segurança pública. Sugere, ainda, que oficiais saudáveis só permanecem saudáveis dadas as oportunidades para policiar democraticamente.
Chirico F., Sharma M., Zaffina S., Magnavita N., 2020	Spirituality and Prayer on Teacher Stress and Burnout in an Italian Cohort: A Pilot, Before-After Controlled Study	Frontiers in Psychology	O estudo apresenta uma experiência em grupo voltada para a prevenção do estresse e esgotamento (burnout) de professores, por meio da prática de oração. Observa que práticas ou técnicas de intervenção espírito-mente-corpo são eficazes para contrastar os efeitos negativos do estresse ocupacional e prevenir o esgotamento entre os professores e sugerem que o mesmo pode ser válido para outros profissionais que trabalham com “serviços humanos”. Concluem que a espiritualidade poderia ser utilizada no âmbito dos programas de promoção da saúde no local de trabalho para melhorar o desempenho dos funcionários e a eficácia organizacional, especialmente nas profissões onde as exigências emocionais são muito altas. Com base no modelo D-RT (Demerouti et al. 2001), concluem que recursos individuais relacionados à espiritualidade podem amortecer o efeito negativo das demandas do trabalho sobre a tensão do trabalho, incluindo burnout, e influenciar a motivação, promovendo o engajamento no trabalho, quando as demandas do trabalho são altas.
Chitra T., Karunanidhi S., 2018	The Impact of Resilience Training on Occupational Stress, Resilience, Job Satisfaction, and Psychological Well-being of Female Police Officers	Journal of Police and Criminal Psychology	A partir do desenvolvimento de um programa de treinamento de resiliência baseado no modelo de proteção e destinado a policiais do gênero feminino, o estudo visa determinar sua eficácia, avaliando seu impacto no estresse ocupacional, resiliência, satisfação no trabalho e bem-estar psicológico. É um programa que visa melhorar os fatores de proteção, tais como autoconsciência, atitude positiva em relação a si mesma, trabalho e vida, gerenciamento emocional e habilidades interpessoais para ajudar as policiais femininas a se tornarem resistentes, lidarem proativamente com a exposição ao estresse em sua ocupação, melhorar sua satisfação no trabalho e, conseqüentemente, seu bem-estar psicológico. Os resultados revelaram que o treinamento de resiliência é eficaz para reduzir o estresse profissional geral e as fontes de estresse, tais como fatores externos, riscos de ocupação, condições físicas de trabalho, estresse relacionado à mulher, estresse de supervisão e na redução de dimensões de bem-estar

			psicológico, tais como ansiedade e depressão. Além disso, também é eficaz para melhorar a resiliência, a satisfação no trabalho, o bem-estar psicológico geral e suas dimensões tais como bem-estar positivo, autocontrole e vitalidade.
Keech J.J., Cole K.L., Hagger M.S., Hamilton K., 2020	The association between stress mindset and physical and psychological wellbeing: testing a stress beliefs model in police officers	Psychology and Health	Partindo do princípio que um fator protetor em potencial que pode influenciar o impacto da resposta ao estresse na saúde é a crença das pessoas sobre o estresse em si, o estudo teve como objetivo examinar os processos pelos quais o mindset de estresse se relaciona com a saúde e o bem-estar dos policiais. Entende-se por mindset de estresse o conjunto de crenças que os indivíduos tem sobre as consequências do estresse e sugere-se que este conjunto de crenças influencia a saúde e o desempenho através de dois mecanismos: (1) mudanças nas respostas fisiológicas ao estresse e (2) mudanças nas respostas comportamentais ao estresse. Foi testado um modelo de crenças sobre o estresse no qual os sintomas somáticos percebidos e os comportamentos de enfrentamento medeiam os efeitos do mindset de estresse nos resultados. O mindset de estresse está associado aos comportamentos de enfrentamento utilizados quando o indivíduo se encontra sob estresse e experienciando sintomas fisiológicos de estresse. O mindset de estresse está diretamente relacionado com o comportamento proativo, a percepção de sintomas somáticos, o bem-estar psicológico, o bem-estar físico e a percepção do estresse. Isto, por sua vez, prevê resultados de saúde e bem-estar relacionados ao estresse.
Chadwick I.C., Raver J.L., 2019	Not for the faint of heart? A gendered perspective on psychological distress in entrepreneurship	Journal of Occupational Health Psychology	A pesquisa tem como objetivo entender melhor como homens e mulheres empreendedores de primeira viagem avaliam psicologicamente os principais fatores de estresse durante o processo de início dos negócios, e como essas avaliações de estresse estão relacionadas à angústia psicológica após o lançamento do negócio. Com base na Teoria da Congruência de Papéis (Eagly & Karau, 2002), as autoras argumentam que os estressores financeiros e sociais durante o lançamento do negócio são avaliados como particularmente estressantes pelas mulheres. Tanto iniciar um negócio motivados pela necessidade financeira (ou seja, alta agência) quanto não receber apoio social durante o lançamento do negócio (ou seja, baixa comunhão) são incongruentes com o papel do gênero feminino. Os resultados indicam que as empresárias tiveram avaliações de estresse mais elevadas quando confrontadas com o papel incongruente com o esperado para seu gênero, ou seja, com alta necessidade financeira e baixo apoio social. Essas avaliações de estresse mais elevadas entre as mulheres estavam, por sua vez, relacionadas a um maior sofrimento psicológico vários meses depois durante a operação comercial, em comparação com seus colegas homens. O recurso de apoio social (recursos relacionais e comunitários) é particularmente benéfico para as mulheres e sua ausência é prejudicial para elas.
Wang Z., Jex S.M., Peng Y., Liu L., Wang S., 2019	Emotion regulation in supervisory interactions and marital well-being: A spillover-crossover perspective	Journal of Occupational Health Psychology	Partindo da afirmativa de que, ao interagirem com seus supervisores, os funcionários frequentemente se envolvem em regulações emocionais (atuação superficial; atuação profunda, etc.), os autores visam examinar a relação entre a regulação das emoções dos funcionários durante as interações com a supervisão e o bem-estar conjugal (ou seja, a percepção da qualidade e satisfação do cônjuge no casamento). Utilizaram como base para o estudo os modelos de “spillover-crossover” e o modelo de autocontrole. Dois estudos que examinaram a relação entre supervisor e trabalhador e entre trabalhador

			e cônjuge mostraram que a atuação superficial dos empregados estava positivamente relacionada ao esgotamento do ego e negativamente relacionada com o bem-estar conjugal. A qualidade do relacionamento entre supervisor e funcionário (leader-member exchange relationship – LMX) moderou a associação entre a atuação superficial e o esgotamento do ego de tal forma que o relacionamento era mais fraco para os funcionários com um relacionamento LMX de alta qualidade em comparação com aqueles com um relacionamento LMX de baixa qualidade.
Duran F., Bishopp D., Woodhams J., 2019	Relationships between psychological contract violation, stress and well-being in firefighters	International Journal of Workplace Health Management	Os cortes financeiros e medidas de austeridade implementadas pelo governo britânico nos Serviços de Incêndio e Salvamento do Reino Unido culminaram com o não cumprimento de obrigações ou promessas feitas, ou seja, a violações no Contrato Psicológico (CP). Diante disto, a motivação deste estudo foi examinar as relações entre sentimentos de violação percebidos, estresse relacionado ao trabalho, ansiedade e depressão, resultantes da percepção de violação CP. A justiça e a autoeficácia são utilizadas como mediadores para compreender o mecanismo subjacente das associações. Com base na Teoria da Conservação de Recursos, as autoras propõem que a Violação do CP estaria positivamente relacionada com o estresse ocupacional, depressão e ansiedade, por representar perda de recursos. Além disso, o combate a incêndios é um trabalho estressante e exigente por natureza. Então, as autoras sugerem que uma perda de recursos pode causar estresse e bem-estar precários. Estas relações entre a perda de recursos e estresse/bem-estar podem ser medidas através de recursos do trabalho (por. Ex. percepção de justiça/ equidade) e/ou recursos pessoais (por ex. autoeficácia). Os resultados sugerem que os bombeiros que perceberam os sentimentos de violação estavam mais em risco de enfrentar resultados adversos em termos de estresse, ansiedade e depressão relacionados ao trabalho. Esta evidência foi fortemente apoiada pela teoria COR (Hobfoll, 1989, 2001), ilustrando que os sentimentos de violação dos funcionários podem levar ao estresse, ansiedade e depressão. Concluem que a violação do CP foi positivamente associada ao estresse ocupacional e ao bem-estar relacionado ao trabalho. Juntos, justiça e autoeficácia mediaram a relação entre os sentimentos de violação e a depressão relacionada ao trabalho.
Matthews R.A., Ritter K.-J., 2019	Applying Adaptation Theory to Understand Experienced Incivility Processes: Testing the Repeated Exposure Hypothesis	Journal of Occupational Health Psychology	Ao investigar sobre comportamentos de incivildade no local de trabalho, os autores propõem e testam a hipótese da exposição repetida como uma estrutura para conceituar como as experiências passadas (distais) de um estressor podem influenciar indiretamente os resultados da tensão através de experiências mais próximas do estressor. Embora a incivildade esteja concomitantemente relacionada a 5 índices relacionados tanto ao bem-estar positivo quanto ao negativo dos funcionários (ou seja, sobrecarga de papéis, compromisso afetivo, bem-estar subjetivo, burnout e intenções de rotatividade), quando a experiência de incivildade não é continuada, os membros da organização podem não ter impactos duradouros no seu bem-estar, os adultos que trabalham se adaptam a essas experiências ao longo do tempo. Os resultados também indicam que a incivildade frequente está negativamente relacionada ao bem-estar, especialmente em ambientes crônicos e hostis. Entretanto, efeitos autoregressivos da incivildade experiente apoiam o argumento de que as experiências de incivildade

			são relativamente invariantes e, como tal, institucionalizadas na medida em que as pessoas podem vir a ver eventos incivilizados "como uma parte previsível e inevitável" de sua vida profissional. Considerando que a adaptação pode ser muito mais difícil na presença de incivilidade contínua, os líderes devem trabalhar para, antes de tudo, proteger os indivíduos dessas experiências e interromper o ciclo de perda de recursos, ao mesmo tempo em que proporcionam aos funcionários mais recursos e oportunidades para ir além da experiência ocasional de incivilidade no local de trabalho.
Sprigg C.A., Niven K., Dawson J., Farley S., Armitage C.J., 2019	Witnessing Workplace Bullying and Employee Well-Being: A Two-Wave Field Study	Journal of Occupational Health Psychology	Este artigo tem por objetivo (a) explorar o impacto do assédio moral no local de trabalho sobre a exaustão emocional, ansiedade relacionada ao trabalho e depressão relacionada ao trabalho e (b) determinar se os recursos de otimismo, apoio de colegas de trabalho e estilo de supervisão de apoio amortecem os efeitos do assédio moral testemunhado. Com o estudo os autores observam que testemunhar bullying prejudicou o bem-estar dos funcionários (depressão e ansiedade relacionadas ao trabalho) 6 meses depois, mas somente se os funcionários estivessem com baixo otimismo (recurso pessoal) e sem o apoio do supervisor (recurso contextual). O forte apoio dos colegas de trabalho enfraqueceu a relação entre testemunhar o bullying e o bem-estar (exaustão emocional e depressão relacionada ao trabalho). Os resultados demonstram que para pessoas com poucas características de otimismo e para aquelas que não tinham apoio social de seus colegas de trabalho ou cujos supervisores não tinham um estilo de liderança de apoio, testemunhar o bullying predizia um futuro de pobre bem-estar.
Körner U. et al., 2019	Perceived stress in human-machine interaction in modern manufacturing environments—Results of a qualitative interview study	Stress and Health	Pesquisa realizada com os objetivos de confirmar com dados empíricos se as mudanças nas condições de trabalho em geral, e a crescente relevância da interação homem-máquina em particular, afetam as condições psicossociais de trabalho e a saúde dos funcionários, e identificar possíveis fatores de estresse associados a interações de trabalho com máquinas altamente automatizadas, ou seja, à introdução e utilização de tecnologias modernas na indústria de manufatura. Os resultados mostram que os fatores de estresse ligados à interação homem-máquina são problemas técnicos, baixa usabilidade, baixa consciência da situação e maiores exigências quanto à qualificação dos funcionários.
Bartlett L. et al. 2019	A systematic review and meta-analysis of workplace mindfulness training randomized controlled trials	Journal of Occupational Health Psychology	Revisão meta-analítica com o objetivo de sintetizar os estudos sobre ensaios controlados aleatórios a partir de treinamentos no local de trabalho para mudanças na atenção, estresse, saúde mental, bem-estar e resultados do desempenho no trabalho. Indo além das revisões existentes, este artigo explora a influência da variabilidade da força de trabalho e das características de intervenção para reduzir o estresse percebido. Os resultados indicam efeitos benéficos após o treinamento para a atenção, estresse, ansiedade, angústia psicológica, bem-estar e sono. Não foi possível tirar conclusões a partir de dados agrupados para burnout devido à ambivalência nos resultados, para depressão devido ao viés de publicação, ou para desempenho no trabalho devido à insuficiência de dados.
Bostock S., Crosswell A.D.,	Mindfulness on-the-go: Effects of a mindfulness	Journal of Occupational	Neste artigo os autores investigam se um programa Mindfulness de meditação entregue através de um aplicativo para smartphone poderia melhorar o bem-estar psicológico, reduzir a tensão no trabalho e reduzir a pressão arterial ambulatorial durante o dia de trabalho. Os participantes foram divididos em

Prather A.A., Steptoe A., 2019.	meditation app on work stress and well-being	Health Psychology	2 grupos – meditação e controle. O grupo de meditação foi convidado a realizar uma meditação guiada por dia, 8 semanas. Medidas psicossociais e de pressão arterial foram usadas. O experimento sugere que meditações de curta duração, guiadas por um sistema de atenção, entregues via smartphone e praticadas várias vezes por semana, podem melhorar os resultados relacionados ao estresse e ao bem-estar no trabalho, com efeitos potencialmente duradouros.
Pang D., Ruch W., 2019	Fusing character strengths and mindfulness interventions: Benefits for job satisfaction and performance	Journal of Occupational Health Psychology	O estudo examinou a eficácia do treinamento que combinou as duas práticas relativas ao bem-estar (mindfulness e combinação de forças de caráter) e aos resultados relacionados ao trabalho, e testou os mediadores potenciais dos efeitos no trabalho. Mindfulness é entendida como a capacidade de concentrar a atenção no momento presente, sem julgamento, e a fusão de forças de caráter como um conjunto de traços de personalidade positivos que são normalmente valorizados e associados à uma vida boa, tais como esperança e entusiasmo. Foi realizada a intervenção e os resultados sugerem que mindfulness por si só parece funcionar melhor quando se trata de bem-estar no trabalho, enquanto que a fusão das forças de caráter, além disso, também parece influenciar os participantes em um nível motivacional, e assim melhorar o desempenho das tarefas.
Warr P., 2018.	Self-employment, personal values, and varieties of happiness-unhappiness	Journal of Occupational Health Psychology	A proposta do estudo foi comparar valores pessoais e formas de felicidade de trabalhadores autônomos e empregados de uma organização. Os valores são examinados através do modelo estabelecido por Schwartz (1999), e a felicidade é medida em termos de prosperidade pessoal e bem-estar hedônico geral e específico ao trabalho. Foi encontrada uma diferença significativa entre trabalhadores independentes e organizacionais nas avaliações de independência pessoal e (menos fortemente) nas avaliações de novidades e desafios na vida de alguém. No entanto, como previsto, não houve diferenças em outros valores no modelo. Este artigo também confirma uma vantagem significativa da satisfação no trabalho do trabalho independente sobre o emprego organizacional, mas também revela que essa diferença específica do trabalho não se estende ao bem-estar hedônico com um escopo mais geral. O construto de bem-estar de florescimento é introduzido nessa área, e os trabalhadores por conta própria experimentam um sentimento mais forte de realização do que os empregados em uma organização - sentindo-se mais valiosos e sendo mais absorvidos em suas atividades.
Sianoja M., Syrek C.J., de Bloom J., Korpela K., Kinnunen U., 2018	Enhancing daily well-being at work through lunchtime park walks and relaxation exercises: Recovery experiences as mediators	Journal of Occupational Health Psychology	Com base no modelo de esforço-recompensa e na teoria da conservação de recursos, a pesquisa apresentada visa examinar como aprimorar as experiências de recuperação do trabalho durante os intervalos para o almoço. Mais especificamente, são examinados os efeitos pessoais dos passeios e exercícios de relaxamento na hora do almoço nos níveis de concentração, tensão e fadiga dos funcionários, experimentados no final de um dia de trabalho. Além disso, testamos se o desaparego do trabalho e o prazer experimentado durante os intervalos de almoço transmitiam os efeitos dessas atividades aos resultados de bem-estar. O estudo sugere que, nos dias em que os funcionários se envolvem em atividades de recuperação durante os intervalos para o almoço, eles experimentam níveis mais altos de bem-estar ao final de um dia útil. Esses resultados aumentam o conhecimento baseado

			em teoria sobre recuperação durante os intervalos de trabalho e destacam a importância dos intervalos para as práticas organizacionais.
Dicke T., Stebner F., Linninger C., Kunter M., Leutner D., 2018.	A longitudinal study of teachers' occupational well-being: Applying the job demands-resources model	Journal of Occupational Health Psychology	O artigo apresenta um estudo longitudinal sobre o bem-estar ocupacional de professores testando, por meio de Modelagens de Equações Estruturais autorregressivas, todas as premissas do modelo JD-R em três ondas. Os resultados fornecem evidências sólidas para o modelo. Primeiro, replicaram com êxito o processo de comprometimento da saúde, bem como o processo de motivação, onde altas demandas levam a um estresse mais alto e altos níveis de recursos levam a um maior engajamento, respectivamente. Segundo, encontraram uma interação significativa de demandas e recursos sobre tensão (efeito de amortecimento) e engajamento (efeito de aumento). Terceiro, os dados revelaram efeitos recíprocos transversais entre demandas e recursos e entre tensão e engajamento, bem como efeitos recíprocos longitudinais de recursos e engajamento. Por fim, também forneceram evidências sólidas dos efeitos indiretos de recursos e demandas em resultados ocupacionais, como comprometimento, via engajamento e esforço, respectivamente.
Herscovis M.S., Cameron A.-F., Gervais L., Bozeman J., 2018.	The effects of confrontation and avoidance coping in response to workplace incivility	Journal of Occupational Health Psychology	Os autores estão interessados em saber como as pessoas que são alvo de comportamentos de incivildade no local de trabalho lidam com isto e quais estratégias de enfrentamento são eficazes. Com base no processo de enfrentamento do modelo transacional de estresse, consideram o confronto como uma forma de enfrentamento focado no problema e a evitação como uma forma de enfrentamento focado na emoção em resposta à incivildade. Examinam os efeitos dessas estratégias de enfrentamento na reincidência da incivildade, incivildade promulgada, perdão psicológico e esgotamento emocional. Empregando a técnica de incidentes críticos, os participantes relataram um incidente de incivildade no local de trabalho e responderam a uma série de perguntas em três ondas de coleta de dados sobre suas interações com isso. Os resultados sugerem que o confronto e a evitação são ineficazes na prevenção da recorrência da incivildade. A evitação também pode levar ao aumento da exaustão emocional, incivildade promulgada pelo alvo e menor perdão psicológico. No entanto, o enfrentamento por confronto, embora possa não impedir a recorrência da incivildade, fornece ao alvo a capacidade de exercer controle e pode, portanto, ter um efeito catártico.
Clauss E. et al., 2018.	Promoting personal resources and reducing exhaustion through positive work reflection among caregivers	Journal of Occupational Health Psychology	O objetivo deste estudo foi investigar se um curto exercício diário de reflexão positiva sobre o trabalho realizado durante as horas de trabalho, que incluía elementos de atenção e criação de significado, aumentaria os recursos pessoais (esperança e otimismo) e diminuiria o esgotamento (exaustão emocional e fadiga) entre cuidadores de idosos e cuidadores que prestam serviços nas casas dos pacientes. Os participantes foram divididos em grupo de intervenção e grupo controle e testados antes, durante e depois da intervenção. Os autores observaram redução da exaustão emocional e fadiga do grupo de intervenção. Embora não tenham percebido resultados de otimismo e esperança, no longo prazo os cuidadores com maior necessidade de recuperação demonstraram melhora nestes recursos. No geral, esses resultados demonstram que uma intervenção diária curta pode ser benéfica para melhorar os resultados de bem-estar.

Dreison K.C. et al., 2018.	Job burnout in mental health providers: A meta-analysis of 35 years of intervention research	Journal of Occupational Health Psychology	Meta-análise sobre a eficácia das intervenções de burnout para profissionais de saúde mental. A revisão de literatura contemplou estudos sobre intervenções em burnout durante 1980 a 2015. Vinte e sete amostras únicas foram incluídas na meta-análise, representando 1.894 trabalhadores da saúde mental. Como resultado, observaram que A maioria dos estudos foi publicada (81,5%) e a maioria utilizou o Maslach Burnout Inventory (96,3%; Maslach, Jackson & Leiter, 1996). Embora essa medida tenha boas propriedades psicométricas (Aguayo, Vargas, de la Fuente, & Lozano, 2011; Maslach et al., 1996), complementar o Maslach Burnout Inventory com outras medidas de burnout atenuaria as limitações decorrentes do uso de uma única medida. A maioria das intervenções de burnout foi dirigida à organização (70,4%), sendo o treinamento / educação no trabalho o subtipo mais relatado. No entanto, as intervenções dirigidas à pessoa foram mais eficazes do que as intervenções dirigidas à organização, visando à exaustão emocional.
Fay D., Hüttges A., 2017.	Drawbacks of proactivity: Effects of daily proactivity on daily salivary cortisol and subjective well-being	Journal of Occupational Health Psychology	Com base no fato de que os recursos no trabalho são limitados e o local de trabalho é um sistema social caracterizado por interdependências, os autores propõem que a proatividade diária pode ter um efeito negativo no bem-estar diário e que esse efeito é mediado pela sobrecarga de trabalho e pelo efeito negativo. Para testar os efeitos da proatividade no bem-estar foi realizado um estudo diário que coletava dados sobre o bem-estar e amostras de saliva de trabalhadores durante diferentes momentos do dia para testar o cortisol. Os resultados indicaram que a proatividade diária estava associada positivamente a maior produção diária de cortisol, e que os níveis diários de comportamentos proativos estavam relacionados - embora apenas fracamente - à fadiga na hora de dormir. A fadiga na hora de dormir é, portanto, não apenas o resultado das experiências realizadas durante o dia de trabalho, mas também das atividades subsequentes.
Cendales-Ayala B., Useche S.A., Gómez-Ortiz V., Bocarejo J.P., 2017.	Bus operators' responses to job strain: An experimental test of the job demand-control model	Journal of Occupational Health Psychology	O objetivo do estudo foi testar as demandas do Modelo Demanda-Controle de Trabalho vs. a hipótese da interação do controle (ou amortecimento) em um experimento simulado com motoristas de ônibus. A hipótese do amortecimento foi testada usando um modelo 2x2 (demandas altas e baixas vs. amplitude da decisão alta e baixa). Verificou-se que os participantes expostos a condições de alta demanda relatam níveis mais altos de excitação fisiológica e níveis mais baixos de bem-estar psicológico em condições de baixa latitude de decisão. Esse achado é consistente com as evidências experimentais do modelo D-CT e leva em consideração que a hipótese de buffer (que implica uma interação multiplicativa entre demandas de trabalho e latitude de decisão) pode ser entendida como uma formulação alternativa da "hipótese de alta tensão". Consistentemente com a hipótese de amortecimento do modelo D-CT, os resultados experimentais sugerem que o aumento da latitude na decisão de trabalho pode moderar o efeito negativo das demandas de trabalho em diferentes resultados psicofisiológicos.
Barling J., Frone M.R., 2017.	If Only my Leader Would just Do Something! Passive Leadership	Stress and Health	O objetivo deste estudo foi desenvolver e testar um modelo de mediação sequencial que explica a relação negativa da liderança passiva com o bem-estar dos funcionários. Os autores propõem que liderança passiva irá pressupor aumentos nos níveis de ambiguidade de papéis, conflito de papéis e

	Undermines Employee Well-being Through Role Stressors and Psychological Resource Depletion		sobrecarga de papéis. Com base na Teoria da conservação de recursos eles sugerem que esses estressores de função influenciarão indireta e negativamente dois aspectos do bem-estar dos funcionários, a saber, saúde mental geral e atitude geral de trabalho, através da fadiga psicológica do trabalho. A modelagem de equações estruturais apoiou o modelo, mostrando que os estressores de papéis e a fadiga psicológica do trabalho mediam parcialmente a relação negativa entre liderança passiva e os dois aspectos do bem-estar dos funcionários. A liderança passiva estava positivamente relacionada à sobrecarga de papéis, conflito de papéis e ambiguidade de papéis. cada um dos estressores de papéis estava positiva e independentemente relacionado à fadiga psicológica do trabalho, e a fadiga psicológica do trabalho estava negativamente relacionada à saúde mental e à atitude geral do trabalho. A liderança passiva estava direta e negativamente relacionada à saúde mental e à atitude geral de trabalho e que a ambiguidade de papéis estava direta e negativamente relacionada à atitude geral de trabalho.
Sonnentag S., Venz L., Casper A., 2017.	Advances in recovery research: What have we learned? What should be done next?	Journal of Occupational Health Psychology	Este artigo analisa a literatura de recuperação, começando com uma breve visão geral histórica. Ele fornece uma definição de recuperação que diferencia entre recuperação como processo e recuperação como resultado. Estudos empíricos mostraram que atividades de recuperação (por exemplo, exercício físico) e experiências de recuperação (por exemplo, desapego psicológico do trabalho) estão associadas negativamente a sintomas de tensão (por exemplo, exaustão) e associadas positivamente a indicadores positivos de bem-estar (por exemplo, vigor).
Arnold K.A., 2017.	Transformational leadership and employee psychological well-being: A review and directions for future research	Journal of Occupational Health Psychology	Artigo de revisão que visa responder se e quando a liderança transformacional prevê o bem-estar dos funcionários.
Richardson K.M., 2017.	Managing employee stress and wellness in the new millennium	Journal of Occupational Health Psychology	O artigo faz parte de uma série comemorativa do periódico Journal of Occupational Health Psychology. O objetivo é refletir sobre as descobertas publicadas em estudos meta-analíticos em 2008 com foco nos programas de gerenciamento do estresse e bem-estar. Revisar o que foi aprendido e o que novos estudos acrescentaram, bem como avaliar mudanças sociais e políticas recentes que apresentam novos desafios - e oportunidades - para o campo. A autora observa que ao longo de mais uma década, são necessários estudos primários adicionais e análises metaanalíticas para expandir a pesquisa sobre intervenções de gerenciamento do estresse no local de trabalho e programas de bem-estar dos funcionários, especialmente para abranger questões de estresse tecnológico, mudanças geracionais nos hábitos de trabalho, incivilidade cibernética e intimidação e melhor integração com outras estratégias de proteção e prevenção da saúde.
Grandey A.A., Melloy R.C.,2017	The state of the heart: Emotional labor as	Journal of Occupational	O artigo conceitua e revisa o Modelo de Trabalho Emocional, considerando-o como modelo de regulação emocional. Após a revisão, apresentam um modelo de trabalho emocional revisado que

	emotion regulation reviewed and revised	Health Psychology	incorpora descobertas recentes e representa uma natureza multinível e dinâmica do trabalho emocional como regulação emocional.
Cortina L.M., Kabat-Farr D., Magley V.J., Nelson K., 2017	Researching rudeness: The past, present, and future of the science of incivility	Journal of Occupational Health Psychology	O artigo revisa 15 anos de estudos sobre comportamento de incivildade no trabalho e propõe novos problemas de pesquisa sobre o tema e tópicos que devem ser tratados com cautela e revisados. O estudo visa incentivar novas pesquisas sobre incivildade, novas maneiras de pensar sobre isto e novas soluções.
Gomes A.R., Teixeira P.M., 2016	Stress, Cognitive Appraisal and Psychological Health: Testing Instruments for Health Professionals	Stress and Health	O estudo analisa as propriedades psicométricas de três instrumentos que focam as experiências profissionais dos enfermeiros em aspectos relacionados ao estresse ocupacional, avaliação cognitiva e questões de saúde mental. O protocolo de avaliação incluiu o Stress Questionnaire for Health Professionals (SQHP), o Cognitive Appraisal Scale (CAS) e o General Health Questionnaire-12 (GHQ-12). Em conclusão, este estudo propõe três instrumentos consistentes que podem ser úteis para analisar a adaptação dos enfermeiros aos contextos de trabalho
Johnston D. et al., 2016	Stressors, Appraisal of Stressors, Experienced Stress and Cardiac Response: A Real-Time, Real-Life Investigation of Work Stress in Nurses	Annals of Behavioral Medicine	O estudo teve como objetivo examinar os efeitos fisiológicos e psicológicos dos estressores (demandas) e as percepções baseadas na teoria dos estressores do trabalho entre os enfermeiros em tempo real. Foram avaliados estresse, afeto, fadiga, medidas teóricas do estresse no trabalho e tarefas de enfermagem. Os resultados mostram apoio aos efeitos da demanda e do esforço nas respostas cardíacas e nas medidas psicológicas do estresse experimentado. Percepções de controle sobre o trabalho foram associadas a um humor mais positivo, ou seja, menos tenso, mais alegre e menos fadiga. No entanto, nem os modelos de controle de demanda nem de desequilíbrio de esforço-recompensa receberam apoio total, pois havia evidências limitadas das interações hipotetizadas entre demanda e controle ou entre esforço e recompensa. Os resultados ainda sugerem que intervenções para reduzir o estresse possam usar adequadamente métodos cognitivos para atingir percepções sem a necessidade de alterar o trabalho real (reduzir a demanda e aumentar o controle do trabalho por meio da reestruturação cognitiva, por exemplo).
Eatough E.M., et al. 2016	You want me to do what? Two daily diary studies of illegitimate tasks and employee well-being	Journal of Organizational Behavior	O estudo visa ampliar o conhecimento sobre as relações entre tarefas ilegítimas e bem-estar em termos de conteúdo, prazo e componentes de variação analisados. Visa também explorar o papel moderador de um fator de diferença individual relevante, ou seja, traço de autoestima. Os resultados indicaram que as tarefas ilegítimas estão relacionadas ao estado de autoestima e também previram a raiva de maneira consistente ao longo do dia. Os funcionários que experimentaram altos níveis de tarefas ilegítimas durante a jornada de trabalho apresentaram mais sintomas depressivos no início do dia útil seguinte. O conceito de tarefas ilegítimas como estressor é promissor e é importante realizar pesquisas adicionais.

Fonte: Elaborado pela autora a partir dos resultados obtido na base Scopus (2020)

BEM-ESTAR DOS BOMBEIROS

O Quadro 29 apresenta os critérios de busca utilizados para obter os artigos que serviram como direcionadores do referencial teórico sobre Saúde Ocupacional dos bombeiros.

Quadro 29 - Critérios para a revisão sistemática de literatura sobre Bem-estar dos Bombeiros

Estágio	Critérios e ações realizadas
	↓
Definir	<ul style="list-style-type: none"> - Pesquisa realizada nas bases de dados Scopus e web of Science - Seleção de artigos publicados em periódicos científicos, restringindo-se aos campos de pesquisas de “psychology” e “business, management and accounting”. - Busca de estudos que apresentassem os termos “well-being” OR “occupational stress” AND “Firefighter*”, nas palavras-chaves, título ou resumo. - Filtro por artigos escritos em Inglês, Português, Italiano ou Espanhol.
	↓
Pesquisar	Realização da pesquisa em janeiro de 2020
	↓
Selecionar	Seleção, para análise dos 41 artigos resultantes na busca.
	↓
Analisar	Análise dos artigos, verificando seu enfoque principal, variáveis e medidas utilizadas e teoria na qual os estudos basearam suas conclusões.
	↓
Apresentar	Representação dos resultados da pesquisa (Quadro 29), destacando os autores e o título do artigo, o periódico onde ocorreu a publicação e o principal enfoque do estudo, de acordo com as informações disponibilizadas pelas bases.

Fonte: elaborada pela autora (2020)

Com base nos critérios estabelecidos e apresentados no Quadro 29, foram evidenciados 41 artigos. Destes documentos, os dois primeiros foram publicados em 2005 e, ao longo dos anos, a média dos artigos publicados estabeleceu-se em 4 ou 5 documentos. Nesta amostra, também não há destaque para um único periódico que concentre as publicações. Entretanto, observa-se uma predominância de estudos norte-americanos (40%) e, dentre os autores, destacam-se Maria José Chambel e Rui Pedro Ângelo com 3 documentos cada, incluídos nesta amostra. Três artigos foram excluídos da análise, um por já ter sido analisado na revisão sistemática sobre bem-estar e estresse ocupacional, outro por tratar-se de um glossário e outro por não corresponder as definições de idioma estabelecidas. No total, 39 artigos foram analisados.

Quadro 30 - Revisão sistemática de literatura sobre o tema Bem-Estar dos bombeiros

Referência	Título do Artigo	Periódico	Enfoque Principal
Scott, C; Myers, K. K., 2005.	The socialization of emotion: Learning emotion management at the fire station.	Journal of Applied Communication Research	Este estudo explora o processo pelo qual os membros aprendem a administrar a emoção de acordo com as normas organizacionais e as condições de trabalho, examinando a socialização da emoção em um grande departamento de bombeiros municipais. Os autores utilizam dados de entrevistas e observação de participantes para desenvolver uma compreensão do porquê e como os bombeiros aprendem a decretar normas de gerenciamento de emoções. Este estudo concluiu que os recém-chegados são participantes ativos na socialização da emoção e não receptores passivos de táticas de socialização. Eles não apenas participam ativamente na busca de informações sobre comportamentos através dos quais adquirem informações sobre normas emocionais locais, mas também tentam executar as emoções de maneiras que indicam estrategicamente sua conformidade com estas normas. O estudo oferece uma visão empírica sobre como os processos de socialização facilitam a comunicação e a implementação das expectativas de gestão de emoções em uma organização de serviço humano.
Reynolds, C. A.; Wagner, S. L., 2007	Stress and First Responders: The Need for a Multidimensional Approach to Stress Management	International Journal of Disability Management	Usando um modelo de gerenciamento de doenças, os autores delinearão as 'melhores práticas' para uma abordagem multidimensional das intervenções de gerenciamento do estresse - uma abordagem que trate do estresse individual e organizacional nos socorristas. O artigo teórico apresenta as características, estressores e estratégias preventivas dos profissionais que trabalham na urgência, emergência e socorro da população: policiais, bombeiros e socorristas de ambulância.

Halbesleben, J. R. B., 2009	The influence of shift work on emotional exhaustion in firefighters: The role of work-family conflict and social support	International Journal of Workplace Health Management	Neste artigo, baseado no modelo de estresse da conservação de recursos (COR), um modelo mediado onde as mudanças que exigem mais recursos relacionados à interface trabalho-família terão maior probabilidade de levar à exaustão emocional, com o qual pretendeu-se entender como o planejamento de turnos leva a impactos sobre o bem-estar dos funcionários. Os resultados sugerem que os turnos mais exigentes, aqueles que levam a menos tempo fora do trabalho em blocos contínuos, estão associados a maiores conflitos entre trabalho e família. Além disso, o apoio familiar pode compensar a perda de recursos de turnos exigentes e está negativamente associado ao conflito trabalho-família. Finalmente, um conflito trabalho-família mais elevado está associado à exaustão emocional.
Regehr, C., 2009	Social support as a mediator of psychological distress in firefighters	Irish Journal of Psychology	O artigo relata quatro estudos sobre apoio social em bombeiros, a fim de proporcionar um quadro abrangente sobre a natureza do tema, e explorar fatores que podem melhorar ou prejudicar os apoios sociais de bombeiros.
Landen, S. M., Wang C. D. C., 2009	Adult attachment, work cohesion, coping, and psychological well-being of firefighters	Counselling Psychology Quarterly	Este estudo testou um modelo conceitual retratando as relações de cinco variáveis psicossociais latentes: (a) ansiedade de apego, (b) evitar o apego, (c) coesão no trabalho, (d) lidar com a situação, e (e) bem-estar psicológico dos bombeiros. Os resultados sugeriram que tanto a prevenção do apego quanto a ansiedade do apego tinham associações diretas significativas com o bem-estar psicológico e que o enfrentamento mediou parcialmente o vínculo entre evitar o apego (mas não a ansiedade do apego) e o bem-estar psicológico. A coesão no trabalho não medeia as relações entre apego e bem-estar psicológico. No entanto, o enfrentamento mediou totalmente a relação de coesão no trabalho e bem-estar psicológico. O enfrentamento é o elemento-chave responsável pelo efeito contextual positivo da coesão do trabalho no bem-estar dos bombeiros. O ambiente dos bombeiros, no entanto, requer relações de trabalho muito estreitas entre colegas bombeiros. Os seus comportamentos de evitar o apego e a sua preferência por serem distantes ou autossuficientes em muitos aspectos vão contra a natureza do seu ambiente de trabalho, o que pode explicar porque é que o evitar o apego está negativamente associado ao bem-estar e sugere que o apego mal-adaptativo desempenha um papel crítico nesta ligação.
Smith et al., 2011	Mindfulness is associated with fewer PTSD symptoms, depressive symptoms, physical symptoms, and alcohol problems in urban firefighters.	Journal of Consulting and Clinical Psychology	O estudo examinou a relação entre mindfulness, resiliência e saúde. Foram investigados sintomas de estresse pós-traumático; depressão; consumo de álcool; problemas físicos e recursos de resiliência tais como: atenção, otimismo, domínio pessoal e apoio social. Os resultados mostraram que mindfulness foi associada a menos sintomas de TEPT, sintomas depressivos, sintomas físicos e problemas com álcool ao controlar para as outras variáveis do estudo. O domínio pessoal e o apoio social também foram relacionados a menos sintomas depressivos, o estresse dos bombeiros foi relacionado a mais sintomas de TEPT e problemas com álcool, e os anos como bombeiro foram relacionados a menos problemas com álcool.
Staley, J. A.; Weiner, B.; Linnan, L., 2011	Firefighter fitness, coronary heart disease, and sudden cardiac death risk	American Journal of	O objetivo do estudo foi determinar os papéis que a aptidão física, as doenças coronárias e o risco de morte súbita cardíaca desempenham na cultura do bombeiro. Estudo voltado para avaliação fisiológica.

		Health Behavior	
Lambert, J. E.; Benight, C. C.; Harrison, E.; Cieslak, R., 2012	The Firefighter Coping Self-Efficacy Scale: Measure development and validation	Anxiety, Stress and Coping	Os autores avaliaram as propriedades psicométricas da Firefighter Coping Self-Efficacy (FFCSE) Scale (Escala de enfrentamento autoeficácia de bombeiros), uma nova medida desenvolvida para avaliar a percepção de competência dos bombeiros no gerenciamento de experiências estressantes e traumáticas encontradas no trabalho. O objetivo foi favorecer na identificação de mecanismos chave de enfrentamento pelos quais os bombeiros se adaptam com ou sem sucesso, a experiências estressantes ou traumáticas. Neste caso, o mecanismo avaliado foi o enfrentamento de autoeficácia como um determinante primário da adaptação bem sucedida para bombeiros. Dois grupos de bombeiros foram submetidos a aplicação desta escala e após análise fatorial exploratória e confirmatória, a análise transversal dos dados indicou que a escala estava positivamente associada a medidas de bem-estar psicológico e apoio social, e negativamente associada ao estresse e angústia psicológica relacionados ao trabalho.
Tuckey, M. R.; Bakker, A. B.; Dollard, M. F., 2012	Empowering leaders optimize working conditions for engagement: A multilevel study	Journal of Occupational Health Psychology	O estudo examinou o papel da liderança em nível de grupo por capitães dos bombeiros para facilitar os processos motivacionais em nível individual que sustentam o engajamento no trabalho de bombeiros voluntários. O interesse estava em descobrir como os líderes podem promover uma experiência positiva de trabalho afetivo e cognitivo otimizando as condições de trabalho. Em particular, os autores examinaram o papel da liderança empoderadora para facilitar os processos motivacionais que sustentam o engajamento no trabalho dos liderados. Com base no modelo Job Demands-Resources, o aumento dos níveis de demanda cognitiva e dos recursos cognitivos mediou parcialmente a relação entre a liderança empoderadora e o engajamento no trabalho. A liderança empoderadora também teve o efeito de otimizar as condições de trabalho para o engajamento, reforçando o efeito positivo de um contexto de trabalho no qual tanto as demandas cognitivas quanto os recursos cognitivos eram altos. As descobertas lançam luz sobre um processo através do qual os líderes podem empoderar os trabalhadores e melhorar o bem-estar: através de sua influência e interação com o ambiente de trabalho.
Huynh, J. Y., Xanthopoulou, D., Winefield, A. H., 2013.	Social support moderates the impact of demands on burnout and organizational connectedness: A two-wave study of volunteer firefighters	Journal of Occupational Health Psychology	Os autores examinaram o efeito do apoio da família e dos amigos na relação entre as demandas dos voluntários (demandas emocionais e conflito entre trabalho e casa), por um lado, e o burnout (exaustão e cinismo) e a conexão organizacional, por outro lado. Os resultados mostraram que o apoio moderava a relação entre o conflito trabalho-família e a exaustão, mas não entre as demandas emocionais e a exaustão. Além disso, o apoio da família e dos amigos moderou a relação entre as exigências dos voluntários no T1 e o cinismo e a conexão organizacional no T2. Estes resultados sugerem que o apoio da família e dos amigos é um recurso crítico para lidar com as demandas relacionadas ao trabalho voluntário e pode proteger os voluntários contra a exaustão, enquanto os ajuda a permanecerem conectados ao voluntariado.

Ângelo, R. P., Chambel, M. J., 2014.	The role of proactive coping in the Job Demands-Resources Model: A cross-section study with firefighters	European Journal of Work and Organizational Psychology	Este estudo analisa a expansão do modelo Job Demanda-Recursos (JD-R) com a introdução do coping proativo, tanto no comprometimento da saúde quanto nos processos motivacionais, examina em que medida as estratégias de coping medeiam a associação dos recursos de trabalho com o engajamento. Os resultados indicam que os profissionais que lidam proativamente com o problema experimentam menos burnout de trabalho e apresentam mais engagement profissional e sugerem que um recurso pessoal tem um papel mediador tanto no prejuízo para a saúde como no processo motivacional do modelo JD-R, uma vez que a percepção das exigências e recursos ambientais (trabalho) podem ativar estratégias proativas de coping, que por sua vez estão negativamente associadas ao burnout e positivamente associadas ao engagement.
Young, P. M., Partington, S., Wetherell, M. A., Gibson, A. S. C., Partington, E., 2014	Stressors and coping strategies of UK firefighters during on-duty incidents	Stress and Health	A pesquisa foi realizada tendo em vista aprofundar o conhecimento sobre as estratégias de enfrentamento utilizadas por bombeiros, para gerenciar as exigências fisiológicas e psicológicas associadas a sua prática de trabalho. A partir do desenvolvimento de grupos focais, os autores identificaram técnicas de enfrentamento frequentemente utilizadas com base em métodos de enfrentamento orientado ao problema e orientado às emoções. Os resultados sugerem que 50% do total de estratégias de enfrentamento citadas são orientadas para o problema e são usadas no caminho para o incidente, e nos estágios iniciais das tarefas operacionais, 33% são orientadas às emoções e usadas, geralmente, em momentos de fadiga e exaustão pós-incidente, e 17% foram consideradas estratégias mistas, usadas pós-incidente e frequentemente, uma sobrepondo-se a outra. Os autores também observam a importância do apoio de colegas.
Paterson, H. M., Whittle, K., Kemp, R. I., 2014	Detrimental Effects of Post-Incident Debriefing on Memory and Psychological Responses	Journal of Police and Criminal Psychology	O pessoal dos serviços de emergência abstratos, tais como policiais, bombeiros e paramédicos, muitas vezes participam do Interrogatório de Estresse de Incidentes Críticos após a exposição a eventos traumáticos. No entanto, há evidências de que essas sessões de reunião de grupo podem realmente aumentar o risco de TEPT e distorcer permanentemente a memória dos participantes para os eventos. Este estudo comparou o impacto de dois elementos diferentes do IEIC sobre a lembrança de um evento e o bem-estar psicológico. Os participantes foram alocados aleatoriamente em uma das três condições: interrogatório com foco na emoção, interrogatório com foco em fatos ou sem interrogatório. Os resultados indicam que, de fato, há elementos problemáticos na técnica de IEIC e, portanto, pode ser importante trabalhar no desenvolvimento de novas intervenções pós-trauma mais eficazes.
Setti, I., Argentero, P., 2014	Well-being among volunteer firefighters: Mindfulness as psychological resource [Il benessere nei vigili del fuoco volontari: La mindfulness come risorsa psicologica]	Psicologia della Salute	Este estudo visou explorar o engajamento e a atenção plena (mindfulness) como fatores protetores contra o risco de desenvolver traumas indiretos (sentir a experiência de outra pessoa) e sintomas psicossomáticos entre os bombeiros. Os resultados indicaram que altos níveis de atenção protegem os bombeiros do risco de desenvolver trauma vicário e sintomas psicossomáticos percebidos, enquanto o engajamento parece não ter uma influência significativa, não ser um preditor de bem-estar para os bombeiros.
Sliter, K. A., Sliter, M. T., 2014	The Concise Physical Activity Questionnaire	International Journal of	O artigo apresenta dados sobre o desenvolvimento e validação do Questionário Consiso de Atividade Física (Concise Physical Activity Questionnaire [CPAQ]). Trata-se de uma medida breve da atividade

	(CPAQ): Its development, validation, and application to firefighter occupational health.	Stress Management	física utilizada em pesquisas transversais, considerando que a atividade física está relacionada a muitos benefícios importantes em saúde ocupacional.
Bernabé, M., Botia, J. M., 2015	Resilience as a mediator in emotional social support's relationship with occupational psychology health in firefighters.	Journal of Health Psychology	O objetivo deste estudo é examinar a relação entre as demandas emocionais e o apoio social emocional no trabalho, e o impacto da resiliência sobre a saúde. Os resultados mostraram que o apoio social emocional estava positivamente correlacionado com as dimensões de vigor e dedicação, e negativamente correlacionado com as dimensões de exaustão emocional e cinismo. Os resultados confirmaram o papel mediador da resiliência e um efeito indireto do apoio social emocional no trabalho. Assim, o apoio social emocional do supervisor e dos colegas de trabalho estava indiretamente relacionado à saúde dos funcionários, favorecendo a resiliência. Os autores observaram que ações denotando apoio, reconhecimento e companheirismo social de pessoas em posições de liderança foram especialmente importantes para os bombeiros. Observaram também que as intensas demandas emocionais têm um impacto sobre a resiliência e que, nos bombeiros, o apoio social percebido dos supervisores era importante para os subordinados em momentos dramáticos ou perigosos. Entretanto, nenhum efeito de interação do apoio social emocional no trabalho ocorreu em demandas emocionais de menor intensidade que moderassem o desenvolvimento da resiliência.
Braedley, S., 2015	Pulling men into the care economy: The case of Canadian firefighters	Competition and Change	Estudo teórico que reflete sobre características demográficas de profissionais de emergência e da mudança de rotina de bombeiros canadenses, cujas demandas para atenção a cuidados "médicos" de primeiros socorros aumentaram. A autora reflete sobre os fatores contextuais e econômicos que favoreceram esta mudança.
Carpenter, G. S. J. et al., 2015	Social Support, Stress, and Suicidal Ideation in Professional Firefighters.	American Journal of Health Behavior	A hipótese proposta pelos autores deste estudo é a de que o apoio social poderia proteger os bombeiros contra o estresse e a ideação suicida. Após aplicação da pesquisa, foi constatado que em altos índices de apoio social não foi observada relação entre estresse ocupacional e ideação suicida, entretanto, quando o apoio social era baixo o estresse ocupacional mostrou associação positiva com a ideação suicida. Então, a associação entre estresse ocupacional e ideação suicida pode ser reduzida pelo apoio social.
Souza, L.A.S., Torres, A.R.R., Barbosa, G. A., Lima, J.J.S., Souza, L.E.C., 2015	Subjective well-being and burnout in military cadets: The mediating role of self-efficacy [Bem-estar subjetivo e burnout em cadetes militares: O papel mediador da autoeficácia]	Psicologia: Reflexão e Crítica	Esta pesquisa testou a hipótese de que a autoeficácia seria um recurso mediador entre o bem-estar subjetivo e o burnout. Os resultados obtidos fornecem suporte empírico a esta hipótese. Também demonstram a importância dos componentes do bem-estar subjetivo para o entendimento do burnout, sendo que a vitalidade subjetiva e os afetos negativos se mostraram como os principais preditores do burnout. Os resultados ainda indicam que quanto mais tempo os participantes da pesquisa passam na corporação, maior é o nível de burnout apresentado, e que esta relação é mediada pela autoeficácia. Este resultado salienta a importância de termos em conta as condições laborais pois, além do desgaste físico e emocional da função, a corporação em si mesma é considerada como mais uma fonte geradora de transtornos relacionados ao estresse com a qual militares precisam lidar.

Rosalky, D. S., Hostler, D., Webb, H. E., 2016	Work duration does not affect cortisol output in experienced firefighters performing live burn drills.	Applied Ergonomics	Com o objetivo de examinar a influência da duração da carga de trabalho nas respostas de estresse hormonal e emocional dos bombeiros envolvidos na supressão de incêndio., os autores realizaram experimentos com bombeiros comparando a duração de trabalho padrão e a duração de trabalhos em turnos longos e os índices de cortisol, resposta térmica e ansiedade e medo autorrelatados. A partir das análises sugeriram que em uma população de bombeiros saudáveis e experientes, o aumento da duração do trabalho não resulta em uma diferença na resposta do eixo HPA, nem em uma resposta afetiva comparada a duas atividades de supressão de incêndio, sendo assim, não resultam em uma resposta exacerbada ao estresse
Basińska, B. A., Gruszczyńska, E., 2017	Positivity and job burnout in emergency personnel: Examining linear and curvilinear relationship	Polish Psychological Bulletin	O objetivo deste estudo foi examinar se a relação entre as emoções positivas e negativas relacionadas ao trabalho (relação de positividade) e o burnout é melhor descrita como linear ou curvilínea. As conclusões sugerem que pode haver um valor ótimo da relação entre emoções positivas e negativas em um contexto de trabalho, embora de acordo com uma crítica atual não seja universal e o efeito seja bastante fraco. A positividade é provavelmente adaptativa apenas a um certo ponto quando se trata de demandas definidas externamente e obrigatórias. Assim, pelo menos no que se refere à exaustão e ao desengajamento, seu efeito benéfico pode se transformar em uma desvantagem potencial. Portanto, embora as emoções positivas sejam necessárias para o bem-estar, pode haver custos ocultos para manter as emoções positivas no trabalho, especialmente se essas emoções positivas forem muito altas e se elas forem vivenciadas por funcionários que já estão passando por um esgotamento significativo e crônico dos recursos pessoais.
Oishi, S. et al., 2017	Does a Major Earthquake Change Job Preferences and Human Values?	European Journal of Personality	Estudo longitudinal que avaliou se as preferências e valores profissionais de uma população que sofreu um grande desastre mudam após o evento. Os autores verificaram que o aumento do interesse por profissões pró-sociais como a dos bombeiros aumentou após importantes catástrofes sofridas no Japão.
Sanford, K. et al., 2017	Couple resilience and life wellbeing in firefighters	Journal of Positive Psychology	Com o objetivo de expandir a validação do Inventário de Resiliência de Casais, o instrumento foi aplicado em uma amostra de profissionais de serviços de emergência, tais como bombeiros. Quando os bombeiros são casados ou coabitam, sua capacidade de lidar com esses eventos pode ser ajudada ou prejudicada por comportamentos que ocorrem dentro de seus relacionamentos.
van Erp, K. J. P. M., Gevers, J. M. P., Rispens, S. e Demerouti, E., 2017	Empowering public service workers to face bystander conflict: Enhancing resources through a training intervention	Journal of Occupational and Organizational Psychology	Partindo da percepção de que a polícia, os bombeiros e os paramédicos estão sendo cada vez mais confrontados com espectadores argumentativos e conflituosos que os frustram na execução de sua tarefa, os autores apresentam uma intervenção de aumento de recursos e testaram sua utilidade para garantir o funcionamento eficaz e o bem-estar dos funcionários em conflitos com os espectadores. Os treinamentos foram: eficácia no gerenciamento de conflitos; tomada de perspectiva, suporte à tarefa e suporte emocional. Os profissionais foram divididos em grupo de treinamento e grupo controle. Os resultados confirmam que os recursos são importantes para lidar com situações de alta demanda, a intervenção afetou indiretamente os resultados do trabalho e comprovou que os recursos podem ser

			melhorados através de intervenções, as quais constituem-se como um meio promissor de proteger os funcionários contra fatores de risco psicossociais.
Smith, T. D., Hughes, K., DeJoy, D. M., Dyal, M-A., 2018.	Assessment of relationships between work stress, work-family conflict, burnout and firefighter safety behavior outcomes	Safety Science	Os autores propõem-se a delinear as relações entre estresse no trabalho, conflito trabalho-família, burnout e resultados de comportamento de segurança do bombeiro. Após modelagem de equações estruturais, concluíram que o esgotamento do bombeiro impacta significativamente o seu desempenho de segurança. Os bombeiros são menos propensos a exibir comportamentos orientados à conformidade e autoprotetores, o que pode ter implicações na segurança, saúde e bem-estar geral dos bombeiros. O líder imediato, com comportamentos transformacionais, pode adotar estratégias voltadas para promoção de segurança, saúde e bem-estar.
Duran, F., Woodhams, J. e Bishopp, D., 2018.	An Interview Study of the Experiences of Firefighters in Regard to Psychological Contract and Stressors	Employee Responsibilities and Rights Journal	Este estudo explorou as crenças e experiências dos bombeiros sobre o contrato psicológico entre eles como empregados e seu empregador, o estresse no local de trabalho, as estratégias de gerenciamento de estresse e seu bem-estar. As entrevistas ocorreram em um momento de corte de gastos e imposição de medidas de austeridade que afetaram sua rotina e recursos de trabalho. Este contexto destaca o valor do contrato psicológico e a pesquisa contribui para os gestores de RH que buscam administrar o impacto dos cortes.
Rodrigues, S. Dias, D., Paiva, J. S. e Cunha, J. P. S., 2018	Stress among on-duty firefighters: an ambulatory assessment study	PeerJ	A fim de investigar a saúde ocupacional dos bombeiros em termos de percepções de estresse, sintomas e reações fisiológicas quantificadas em condições do mundo real, um protocolo de avaliação ambulatorial foi desenvolvido. Os bombeiros tiveram seus batimentos cardíacos monitorados durante 3 turnos em uma semana de trabalho com equipamento médico clinicamente certificado em um dispositivo vestível e os dados psicológicos foram coletados por meio de aplicativo de smartfone coletando eventos estressantes potenciais, sintomas de estresse e avaliação de estresse. Os autores perceberam alterações fisiológicas do início ao fim da jornada de trabalho, embora nem sempre relatadas nas medidas de autorrelato. Concluem que nem sempre o estresse pode ser detectado com o uso apenas de autorrelato.
Yuan, Z. et al., 2018	Memento Mori: The development and validation of the Death Reflection Scale	Journal of Organizational Behavior	O artigo apresenta o desenvolvimento e a validação da escala de reflexão da morte. Usando uma amostra de 268 bombeiros, os autores examinaram se a reflexão sobre a morte amortece o impacto prejudicial dos sinais de mortalidade no trabalho sobre o bem-estar e o desempenho de segurança dos funcionários. Os resultados fornecem um forte suporte para as propriedades psicométricas da Escala de Reflexão da Morte. Além disso, a análise de moderação indica que os bombeiros com alto índice de reflexão de morte tiveram uma relação quase zero entre pistas de mortalidade e desempenho de segurança, enquanto aqueles com baixo índice de reflexão de morte demonstraram desempenho de segurança diminuído, sugerindo que a reflexão de morte pode atuar como um amortecedor e minimizar o impacto prejudicial das dicas de mortalidade sobre os bombeiros.
Counson, I. et al., 2019	Mental health and mindfulness amongst Australian fire Fighters	BMC Psychology	A pesquisa teve como objetivo examinar o potencial papel da atenção concentrada (mindfulness) no apoio a saúde mental de bombeiros australianos. Os resultados do estudo indicaram que altos níveis de atenção plena foram relacionados com redução dos índices de depressão e ansiedade bem como ao

			aumento do bem-estar psicológico. A atenção plena é uma característica psicológica que pode ser modificada.
Rouse, P. C. et al., 2019	The interplay between psychological need satisfaction and psychological need frustration within a work context: A variable and person-oriented approach	Motivation and Emotion	O estudo foi realizado com o objetivo de investigar as relações entre as necessidades psicológicas básicas (NPB) e os sintomas de estresse, depressão e ansiedade, bem como com a satisfação de vida; e identificar diferentes perfis de necessidades psicológicas e sua relação com a função psicológica. Observaram que a satisfação da necessidade psicológica pode moderar o efeito do caminho mais escuro (frustração das NPB), atenuando a relação positiva entre a frustração da necessidade psicológica e a disfunção psicológica. A frustração das três necessidades psicológicas básicas demonstrou todas relações significativas e positivas com sintomas de estresse, depressão e ansiedade quando adicionadas ao modelo.
Cowlishawa, S. et al. 2020	Prevalence and implications of gambling problems among firefighters	Addictive Behaviors	Os autores levantam a hipótese de que, assim como problemas com álcool, profissionais expostos a eventos estressantes frequentes poderiam desenvolver problemas com jogo. Este estudo identificou 12,3% dos bombeiros que relataram algum nível de problemas de jogo no ano passado, incluindo 2,3% que eram jogadores problemáticos (PGSI ≥ 5) e 10,0% que eram jogadores em situação de risco (PGSI 1-4). A prevalência ponderada de problemas de jogo foi comparável a outras condições de saúde mental, incluindo provável depressão, ansiedade e TEPT. Os problemas de jogo estavam associados à saúde mental e bem-estar deficientes, mas não a indicadores psicossociais (por exemplo, dificuldades financeiras). Os resultados sugerem que os problemas de jogo em todo um espectro de gravidade podem ser problemas significativos, porém ocultos, entre os trabalhadores dos serviços de emergência e, portanto, exigem maior reconhecimento e respostas em nível organizacional.

Fonte: Elaborado pela autora a partir dos resultados obtido na base Scopus (2020)

TEORIA DA CONSERVAÇÃO DE RECURSOS

O Quadro 31 apresenta os critérios de busca utilizados para obter os artigos que serviram como direcionadores do referencial teórico sobre Saúde Ocupacional dos bombeiros.

Quadro 31 - Critérios para a revisão sistemática de literatura sobre a Teoria da Conservação dos Recursos

Estágio	Critérios e ações realizadas
	↓
Definir	<ul style="list-style-type: none"> - Pesquisa realizada nas bases de dados Scopus e web of Science - Seleção de artigos publicados em periódicos científicos, restringindo-se aos campos de pesquisas de “<i>social sciences</i>”, “<i>psychology</i>” e “<i>business, management and accounting</i>”. - Busca de estudos que apresentassem o termo “<i>Conservation of Resources Theory</i>” nas palavras-chave. - Filtro por artigos escritos em Inglês, Português, Italiano ou Espanhol.
	↓
Pesquisar	Realização da pesquisa em janeiro de 2020
	↓
Selecionar	Seleção, para análise dos 20 artigos mais citados e 10 mais recentes sobre teoria da conservação de recursos.
	↓
Analisar	Análise dos artigos, verificando seu enfoque principal
	↓
Apresentar	Representação dos resultados da pesquisa (Quadro 32), destacando os autores e o título do artigo, o periódico onde ocorreu a publicação e o principal enfoque do estudo, de acordo com as informações disponibilizadas pelas bases.

Fonte: elaborada pela autora (2020)

Com base nos critérios estabelecidos e apresentados no Quadro 31, foram evidenciados 163 artigos. Desses, detectou-se uma concentração de publicações entre os anos de 2014 e 2019, com 81,6% dos estudos identificados através da revisão sistemática. Com relação aos periódicos que

publicam sobre o tema, não há nenhum que se destaque com uma grande diferença com relação aos demais, o periódico *Journal of Vocational Behavior* é indicado com o maior número de publicações, nove, ou seja, 5,5% dos estudos. Também se observou uma predominância de estudos norte-americanos (37,4%), tendo o autor Dirk De Clercq, o maior número de publicações (61 estudos).

Quadro 32 - Revisão sistemática de literatura sobre a Teoria da Conservação de Recursos

Referência	Título do Artigo	Periódico	Enfoque Principal
Hakanen; Perhoniemi; Toppinen-Tanner, (2008).	Positive gain spirals at work: From job resources to work engagement, personal initiative and work-unit innovativeness	Journal of Vocational Behavior	Os autores observaram que a percepção de recursos no trabalho é favorável ao engajamento que por sua vez direciona a iniciativa pessoal (IP) e favorece a inovação. Consequentemente, a percepção de inovação no local de trabalho, estimula a iniciativa pessoal e tem impacto positivo no engajamento e isto permite prever os recursos do trabalho futuro. Com este estudo os autores confirmam que o ganho de recursos é cumulativo e a melhoria dos recursos de trabalho conduz a espirais de ganho. Características: empírico, quantitativo Participantes: dentistas finlandeses Temas abordados: espirais de ganho de recursos no trabalho
ten Brummelhuis; Bakker, (2012).	A resource perspective on the work-home interface: The work-home resources model.	American Psychologist	O artigo explica como as espirais de ganho e perda de recursos podem ocorrer no âmbito dos processos de trabalho-casa e como a perda e ganho de recursos em um domínio interfere na perda e ganho de recursos de outro domínio, neste estudo domínio pessoal (casa) e domínio social (trabalho). O modelo de recursos trabalho-casa resultante descreve o conflito trabalho-casa como um processo pelo qual as demandas em um domínio esgotam os recursos pessoais e impedem as realizações no outro domínio. Características: artigo teórico Temas abordados: relação trabalho-família e influência dos recursos
Wayne; Grzywacz; Carlson; Kacmar, (2007).	Work-family facilitation: A theoretical explanation and model of primary antecedents and consequences	Human Resource Management Review	O estudo aborda a temática trabalho-família, considerando as formas como ambos os domínios podem se beneficiar e não somente entrar em conflito. Os autores percebem que facilitação ocorre a partir de três componentes principais: engajamento, ganhos e melhor funcionamento e ocorre quando os ganhos adquiridos num domínio são transferidos para outro domínio e subsequentemente melhoram o seu funcionamento. A abordagem da COR permite identificar que tipo de recursos específicos influenciam a facilitação e a experiência será melhor para os indivíduos que tiverem maior gama de recursos à disposição. Os autores apresentam como recursos de trabalho que facilitam a relação trabalho-família: características de trabalho, oportunidades de desenvolvimento, apoio social dos colegas de trabalho e do chefe e uma cultura de apoio, e prestígio profissional. Características: artigo teórico Temas abordados: relação trabalho-família e influência dos recursos

Halbesleben; Harvey; Bolino, (2009)	Too engaged? A conservation of resources view of the relationship between work engagement and work interference with family	Journal of Applied Psychology	<p>Os autores investigam um aspecto considerado negativo do engajamento no trabalho, que diz respeito a interferência maior do trabalho na vida familiar devido aos recursos que os trabalhadores engajados gastam quando estão envolvidos em atividades laborais que extrapolam seu papel. Os autores consideram o engajamento como uma consequência de traços positivos (por exemplo, afetividade positiva), trabalho interessante (por exemplo, trabalhos desafiantes), ou liderança inspiradora (por exemplo, liderança transformacional). Confirmaram também que os trabalhadores que percebem excesso de recursos no trabalho tendem a reinvesti-los em atividades laborais fazendo seu trabalho excepcionalmente bem ou executando comportamentos de cidadania organizacional. Por fim, os autores acrescentam aos seus resultados que trabalhadores engajados que são altamente conscientes experimentam níveis mais baixos de interferência no trabalho com a família, porque a consciência é uma característica da personalidade que capacita as pessoas a lidar com múltiplas demandas. Os resultados contribuem para a compreensão da COR ao suportarem que traços específicos podem atuar como recursos (meta-recursos) em si e também permitir que as pessoas gerenciem, aloquem e invistam os outros recursos que possuem de forma mais eficaz.</p> <p>Características: estudo empírico, quantitativo Participantes: trabalhadores adultos de diferentes áreas, incluindo bombeiros Temas abordados: relação trabalho-família e influência dos recursos</p>
Panaccio; Vandenberghe, (2009).	Perceived organizational support, organizational commitment and psychological well-being: A longitudinal study.	Journal of Vocational Behavior	<p>Aborda a relação entre a percepção de apoio organizacional e quatro mentalidades de comprometimento organizacional (afetivo, normativo, sacrifício percebido associado à saída da empresa e percepção de falta de alternativas de emprego) com o bem-estar psicológico dos trabalhadores. Os autores observam que os funcionários que experimentam uma ligação emocional com sua organização como resultado da percepção de suporte têm (ou esperam ter) recursos à sua disposição que os ajudam a lidar com as exigências da sua vida profissional. A relação de troca entre um funcionário e sua organização, e mais especificamente, os recursos derivados dessa relação afetam o bem-estar.</p> <p>Características: estudo empírico, quantitativo Temas abordados: comprometimento organizacional - Recursos - percepção de apoio organizacional e bem-estar</p>
Freedy; Hobfoll (1994).	Stress inoculation for reduction of burnout: A conservation of resources approach.	Anxiety, Stress & Coping	<p>Neste estudo são avaliados dois programas de intervenção destinados à redução do estresse por meio do aumento de recursos. Uma das intervenções era para aprimoramento de dois recursos: apoio social e domínio e outra visava aprimorar apenas um recurso: domínio. Ambas as intervenções foram contrastadas com uma condição de controle sem intervenção. Os autores desenvolveram estratégias de intervenção por meio de workshops e concluem que o apoio social e o controle podem ser positivamente melhorados e que os indivíduos com poucos recursos sociais e pessoais são especialmente vulneráveis aos efeitos negativos do estresse, mas estes recursos podem ser efetivamente melhorados. Além disso reforçam as premissas da COR: 1) os indivíduos que possuem</p>

			<p>uma maior amplitude de recursos têm uma vantagem adaptativa sobre os indivíduos com uma oferta de recursos mais restrita; 2) o ganho de recursos resulta em uma maior capacidade de lidar com o problema, levando a uma redução do sofrimento psicológico.</p> <p>Características: empírico, quantitativo Participantes: enfermeiros Temas abordados: intervenção de recursos - redução do estresse laboral</p>
Janssen; Schaufelie; Houkes, (1999).	Work-related and individual determinants of the three burnout dimensions	Work & Stress	<p>Os autores testaram se as demandas, recursos e autoestima estavam relacionados às três dimensões de <i>burnout</i> (exaustão emocional, realização pessoal e despersonalização), respectivamente. Investigou, também, as interrelações entre as dimensões do <i>burnout</i> e o efeito moderador hipotético da autoestima. Os resultados permitem observar que sobrecarga de trabalho e baixa autoestima resultam em altos níveis de esgotamento emocional, enquanto a disponibilidade de apoio vindo do supervisor e/ou colegas de trabalho e autoestima alta pressupõe baixos níveis de esgotamento emocional. Os autores ainda afirmam não ter clareza sobre se a autoestima é uma causa ou uma consequência e consideram que ambas as alternativas podem ser válidas.</p> <p>Características: empírico, quantitativo Participantes: enfermeiros holandeses Temas abordados: <i>Burnout</i>, autoestima, percepção de apoio e sobrecarga de trabalho</p>
Paek; Schuckert; Kim; Lee, (2015).	Why is hospitality employees' psychological capital important? The effects of psychological capital on work engagement and employee morale.	International Journal of Hospitality Management	<p>Os autores sugerem que o engajamento no trabalho medeia parcialmente o efeito do Capital Psicológico (PsyCap) na satisfação no trabalho e no comprometimento organizacional afetivo. Eles observam que o PsyCap exerce maior influência na moral dos trabalhadores do que o engajamento, então, o PsyCap (recursos pessoais) de um trabalhador tem papel mais significativo do que os recursos genéricos relacionados ao trabalho. Em termos práticos, os autores propõem o desenvolvimento de programas que fomentem o desenvolvimento e manutenção de níveis elevados de PsyCap, incluindo formas de os trabalhadores se protegerem da perda deste capital. Isso é possível quando há o aprendizado de como melhorar a sua autoeficácia, esperança, otimismo e resiliência.</p> <p>Características: empírico, quantitativo Participantes: trabalhadores da linha de frente do setor hoteleiro de Seul Temas abordados: recursos Pessoais (PsyCap); engajamento e comprometimento no trabalho</p>
Smith (2013).	The value co-destruction process: A customer resource perspective	European Journal of Marketing	<p>Neste estudo é analisado o processo de co-destruição de valores (CDV) proveniente do mau uso dos recursos dos clientes pelas organizações, o que impacta em seu bem-estar. Para tal, analisa as experiências negativas relatadas por clientes, por meio das quais identifica tanto a natureza dos recursos como os processos envolvidos e examina como a não integração e/ou não aplicação de recursos conforme esperado pelos clientes resulta em um processo de CDV. Com base na COR, examina empiricamente a natureza dos recursos dos clientes, o processo envolvido e o impacto no bem-estar. A troca de recursos entre clientes e empresa ocorre pois: os clientes oferecem recursos materiais, de condições, pessoais, sociais e energéticos ao aceitar a proposta de valor da organização</p>

			<p>ou a oferta de recursos feita por ela, enquanto a organização oferece recursos pessoais, tecnológicos, processuais ou informacionais. O cliente sofrerá uso indevido de recursos e perda de bem-estar se: (1) a organização falhar inesperadamente no cumprimento de sua oferta de recursos - proposta de valor - por não oferecer os recursos esperados; (2) o processo de integração de recursos falhar em cocriar o valor desejado sob a forma de ganho de recursos para o cliente; ou (3) o cliente experimentar uma perda inesperada de recursos armazenados. As interpretações dos clientes sobre perda/ganho de recursos refletem os tipos de valor experiencial com a organização.</p> <p>Características: empírico, quantitativo Participantes: clientes de centros comerciais ingleses Temas abordados: recursos organizacionais e recursos dos clientes</p>
Kalshoven; Boon, (2012).	Ethical leadership, employee well-being, and helping the moderating role of human resource management.	Journal of Personnel Psychology	<p>O estudo examina a relação entre liderança ética, gestão de recursos humanos (GRH), bem-estar dos funcionários e comportamentos de ajuda. Os autores propuseram um modelo de moderação mediada ligando a liderança ética à ajuda, que inclui o bem-estar como variável intermediária e a GRH como moderador contextual. Observam que os funcionários com alto bem-estar investem seu excesso de recursos em comportamentos de ajuda, beneficiando seus colegas de trabalho e a organização. A liderança ética parece ser mais necessária quando os funcionários experimentam níveis baixos de GRH e não experienciam boas práticas de RH. Nestas situações, contar com a liderança ética interfere no bem-estar dos funcionários.</p> <p>Características: empírico, quantitativo Participantes: gestores e funcionários de empresas com e sem fins lucrativos de 4 países europeus. Temas abordados: liderança ética; práticas de gestão de recursos humanos; bem-estar e comportamentos de ajuda.</p>
Crain; Hammer; Bodner; Kossek; Moen; Lilienthal; Buxton, (2014).	Work-family conflict, family-supportive supervisor behaviors (FSSB), and sleep outcomes.	Journal of Occupational Health Psychology	<p>Os autores investigam o impacto do conflito trabalho-família nos resultados do sono, considerado um recurso crítico para a saúde e o bem-estar. Utilizam a COR como base para examinar as relações entre o conflito trabalho-família, os comportamentos de suporte à família por parte de supervisores e a qualidade e quantidade de sono. No entanto, contrariando estudos anteriores sobre a mesma temática, os resultados obtidos não confirmam efeitos de interação significativos entre estes três fatores.</p> <p>Características: empírico, quantitativo Participantes: profissionais de TI Temas abordados: relação trabalho-família; sono; bem estar</p>
Chen; Westman; Eden, (2009).	Impact of enhanced resources on anticipatory stress and adjustment to new information technology: A field-experimental test of	Journal of Occupational Health Psychology	<p>O estudo analisa os efeitos de uma intervenção baseada na COR em uma empresa que realizava a implementação de novas ferramentas de tecnologia de informação. A intervenção visou reduzir o estresse antecipado e facilitar a aceitação da nova ferramenta e se deu por meio da divisão da equipe em dois grupos. Um grupo recebeu dois <i>workshops</i> sendo um deles para ensinar a usar a ferramenta e outro para incremento de recursos, enquanto o outro grupo (controle) recebeu apenas o <i>workshop</i> da ferramenta. Os participantes que receberam o <i>workshop</i> adicional foram poupados das tensões e</p>

	conservation of resources theory.		<p>insatisfações, diferente do grupo de controle. O estudo corrobora o princípio da COR que postula que aqueles que não têm recursos são não só mais vulneráveis à perda de recursos, mas a perda inicial gera mais perdas. Concluem que a ameaça de perda de recursos exerce maior impacto do que o ganho de recursos e afirmam a relevância de utilizar-se da COR em intervenções para gestão do estresse.</p> <p>Características: empírico, quantitativo Participantes: profissionais de TI Temas abordados: intervenção de recursos; gestão do estresse</p>
Choi; Lee; Lee, (2014).	Testing the stressor–strain–outcome model of customer-related social stressors in predicting emotional exhaustion, customer orientation and service recovery performance.	Journal of Hospitality Management	<p>Os autores propõem que quanto mais os prestadores de serviço que tem contato direto com o cliente, ou seja, da linha de frente, estiverem expostos aos estressores sociais relacionados ao cliente (ESRCs), maior será seu nível exaustão emocional e a sensação de que seus recursos existentes estão ameaçados ou que recursos adicionais devem ser utilizados. Isto, por sua vez, irá conduzir a drenagem de recursos na tentativa de preservar seus recursos o que resulta em aumentos da tensão e exaustão emocional. Para amenizar, os autores sugerem que organizações prestadoras de serviço invistam em um sistema de enfrentamento abrangente, que inclua procedimentos estruturados, bem como programas de treinamento para gestão do estresse.</p> <p>Características: empírico, quantitativo Participantes: funcionários da linha de frente de empresas de serviço do ramo de turismo Temas abordados: exaustão emocional; treinamento de recursos</p>
König; Debus; Häusler; Lendenmann Kleinmann, (2010).	Examining occupational self-efficacy, work locus of control and communication as moderators of the job insecurity—job performance relationship.	Economic and Industrial Democracy	<p>O estudo investiga a possibilidade de que três recursos (autoeficácia, locus de controle do trabalho – interno ou externo - e comunicação) sejam moderadores da relação negativa entre desempenho e insegurança no trabalho. Em seu estudo observam que se uma pessoa sente que seu trabalho está ameaçado, é provável que ela experimente sintomas de tensão; as pessoas sentem uma ameaça ao seu recurso de emprego altamente valorizado e, portanto, podem se retirar de atividades que exijam mais seus recursos. Os autores sugerem, a partir dos resultados, que os recursos de locus de controle e a comunicação agem positivamente apenas quando a insegurança no emprego é baixa. A autoeficácia não indicou ser um recurso com potencial para compensar a ameaça de perder o emprego.</p> <p>Características: empírico, quantitativo Participantes: trabalhadores suíços Temas abordados: desempenho e insegurança no trabalho</p>
Bardoel; Pettit; De Cieri; McMillan, (2014).	Employee resilience: an emerging challenge for HRM.	Asia Pacific Journal of Human Resources	<p>O tema central do estudo é a resiliência dos funcionários no contexto da gestão de recursos humanos. Eles afirmam que um conjunto coerente de práticas de RH que reforcem a resiliência tem o potencial de contribuir para o capital psicológico, atitudes e comportamentos dos colaboradores e para o desempenho organizacional, não só em circunstâncias turbulentas, mas também durante períodos de relativa calma. Sugerem que a resiliência, vista como um recurso, pode ser valiosa e que práticas apropriadas de RH podem efetivamente desenvolver e manter a resiliência dos funcionários.</p> <p>Características: Estudo teórico</p>

			Temas abordados: resiliência dos funcionários
Davidson et al. (2010)	Sabbatical leave: Who gains and how much?	Journal of Applied Psychology	<p>Avaliam os impactos da pausa sabática na rotina de trabalho, sugerindo que a pausa aumenta os recursos e bem-estar das pessoas. A pesquisa foi aplicada em 2 grupos - os que viveram a experiência de pausa sabática e os que não viveram, e comparou 3 períodos da experiência: antes, durante e depois. Observaram que os participantes que fizeram a pausa reduziram a perda de recursos e aumentaram o ganho de recursos e o bem-estar durante a pausa. O grupo de comparação não mostrou nenhuma mudança. A análise de moderação revelou que aqueles que relataram maior autoeficácia e maior controle, estavam mais desligados, tiveram uma experiência sabática mais positiva e passaram o sabático fora de seu país de origem desfrutando de maior bem-estar do que outros. Os resultados também destacam a importância de aumentar o ganho de recursos e reduzir a perda de recursos na melhoria do bem-estar.</p> <p>Características: empírico, quantitativo Participantes: gestores de educação superior Temas abordados: pausa sabática; aumento de recursos; bem-estar</p>
Alarcon; Edwards, (2010).	The relationship of engagement, job satisfaction and turnover intentions.	Stress and Health	<p>Os autores utilizam os pressupostos da COR para explorar se o engajamento profissional pode prever que há satisfação no trabalho e das intensões de rotatividade e controle do esgotamento e confirmam que os trabalhadores que experimentam um senso de dedicação podem reinvestir recursos, como tempo e esforço, no local de trabalho. Esses recursos investidos podem se manifestar como satisfação no trabalho.</p> <p>Características: empírico, quantitativo Participantes: estudantes que trabalham pelo menos meio período Temas abordados: engajamento no trabalho; investimento de recursos; satisfação</p>
Vander Elst; Van den Broeck; De Cuyper; De Witte, (2014).	On the reciprocal relationship between job insecurity and employee well-being: Mediation by perceived control?	Journal of Occupational and Organizational Psychology	<p>Neste estudo, os autores tomam por base o recurso de percepção de controle para analisar a relação de insegurança no trabalho e bem-estar. A noção de controle percebido adotada pelos autores faz referência a autoeficácia do trabalho e envolve a capacidade de controlar as situações difíceis e executar com sucesso as atividades laborais. Os resultados do estudo indicam que a insegurança no trabalho pode levar a uma redução do bem-estar em termos de aumento dos níveis de exaustão emocional, porque os empregados inseguros no trabalho sentem que não têm controle sobre a situação de trabalho ameaçada. Dito de outra forma, insegurança no emprego é indicativa de uma ameaça aos recursos e leva a uma maior perda de recursos em termos de diminuição do controle percebido, o que resulta na redução do bem-estar dos empregados. Os sinais de exaustão emocional sinalizam o esgotamento dos recursos pessoais, o que então leva a uma maior perda de recursos em termos de uma redução na percepção da capacidade de controle do ambiente.</p> <p>Características: empírico, quantitativo Participantes: trabalhadores Temas abordados: percepção de controle; insegurança e bem-estar</p>

Jiang; Probst, (2013).	Organizational communication: A buffer in times of job insecurity?	Economic and Industrial Democracy	Os autores examinaram a eficácia da comunicação organizacional em atenuar os efeitos negativos associados à insegurança no trabalho sobre as atitudes, comportamentos e saúde física dos funcionários. A informação pode ser um recurso valioso na medida em que aumenta a previsibilidade de uma situação de trabalho, torna-a mais compreensível e ajuda os empregados a recuperar um sentido de controle. Os autores observam que a alta insegurança no trabalho está relacionada a uma menor satisfação no trabalho, mais acidentes de trabalho e mais queixas de saúde. Entretanto, os empregados que perceberam níveis mais altos de práticas de comunicação organizacional positiva relataram menos consequências negativas da insegurança no trabalho, em comparação com os empregados que relataram níveis mais baixos de comunicação organizacional. Características: empírico, quantitativo Participantes: funcionários de 6 diferentes empresas Temas abordados: comunicação organizacional; insegurança no trabalho
Arnold; Connelly; Walsh; Martin Ginis, (2015).	Leadership styles, emotion regulation, and burnout.	Journal of Occupational Health Psychology	Neste estudo investiga-se o impacto potencial do estilo de liderança nas estratégias de regulação emocional e <i>burnout</i> dos líderes ao testar se a liderança transformacional, a recompensa contingente, a gestão por exceção - ativa e passiva - ou o laissez-faire exercem efeitos diretos sobre o uso reportado pelos líderes na regulação das emoções (atuação superficial, atuação profunda e emoção genuína) conforme o nível de recursos pessoais que eles possuem. Algumas dessas estratégias de regulação das emoções irão prever a drenagem e o esgotamento dos recursos e o uso de estratégias variáveis para regulação das emoções dependem dos recursos associados ao estilo de liderança. Características: empírico, quantitativo Participantes: líderes Temas abordados: estilo de liderança; <i>burnout</i> ; regulação emocional
Quade; Perry; Hunter (2017)	Boundary Conditions of Ethical Leadership: Exploring Supervisor-Induced and Job Hindrance Stress as Potential Inhibitors	Journal of Business Ethics	Os autores indicam que a percepção dos funcionários quanto a presença de estressores limitantes das condições de trabalho, tanto provocados por líderes quanto pelo próprio contexto de trabalho mitigam e limitam os impactos positivos da liderança ética e o estresse provocado pelas próprias condições de trabalho agravam ainda mais esta condição. Como mediador destes efeitos, os autores indicam o apoio social, um recurso interpessoal crítico. Em seus resultados, afirmam que níveis de estresse mais baixos se relacionaram a índices de turnover e comportamento desviante, também mais baixos. Características: empírico, quantitativo Participantes: trabalhadores Temas abordados: apoio social; liderança ética; estressores limitadores
David; Kim; Farh (2020)	Is 'be yourself' always the best advice? The moderating effect of team ethical climate and the mediating effects of vigor and demand-ability fit	2020	A pesquisa investiga as razões pelas quais indivíduos que tendem a ser mais autênticos no trabalho têm melhores desempenhos e concluem esta melhora no desempenho ocorre porque ser autêntico melhora o vigor e o ajuste às demandas, mas apenas em equipes com clima ético elevado. Percebem o vigor como um recurso energético que pode ser utilizado para alcançar objetivos e adquirir mais recurso (considerando as premissas da COR). Os autores consideram que quando os empregados

			<p>optam por exibir valores, opiniões, emoções e traços que diferem dos seus verdadeiros "eus", é provável que experimentem uma experiência cognitiva e emocional dissonante que pode drenar preciosos recursos de vigor.</p> <p>Características: empírico, quantitativo Participantes: gestores e funcionários Temas abordados: desempenho no trabalho; autenticidade; vigor</p>
Viotti; Guidetti; Sottimano; Martini; Converso (2019)	Work ability and burnout: What comes first? A two-wave, cross-lagged study among early childhood educators	Safety Science	<p>O estudo reforça a importância de aprofundar o entendimento da relação entre habilidades de trabalho e <i>burnout</i>, pois seus resultados podem direcionar os profissionais de gestão organizacional e de saúde ocupacional na escolha das intervenções mais adequadas, capazes de interromper precocemente uma possível espiral de perdas, iniciada por menor capacidade de trabalho ou maior desgaste. Diante disto, estes autores examinam a associação cruzada entre capacidade para o trabalho e <i>burnout</i> (ou seja, exaustão, entusiasmo pelo trabalho e cinismo) no período de um ano e concluem que as capacidades laborativas prediz positivamente o entusiasmo em relação ao trabalho e, de maneira negativa, o esgotamento. Eles destacam a importância de investir na promoção da capacidade para o trabalho, a fim de evitar o esgotamento do emprego.</p> <p>Características: empírico, quantitativo Participantes: educadores Temas abordados: habilidades de trabalho; <i>burnout</i></p>
Karanika-Murray, Biron (2019)	The health-performance framework of presenteeism: Towards understanding an adaptive behaviour	Human Relations	<p>O artigo avalia os pontos positivos do presenteísmo (estar fisicamente presente no seu trabalho, mas não ter produtividade). As autoras sugerem que o sucesso do processo de adaptação do presenteísmo depende da disponibilidade de capacidades internas e recursos de trabalho flexíveis. Quando o local de trabalho é de apoio e fornece recursos para ajudar na adaptação, o presenteísmo pode ser uma escolha sustentável para manter desempenho sob saúde debilitada. Examinam, com base na COR e da teoria da autodeterminação, o papel dos recursos internos e de trabalho para equilibrar a saúde e exigências de desempenho.</p> <p>Características: estudo teórico Temas abordados: presenteísmo e disponibilidade de recursos</p>
De Clercq; Ul Haq; Azeen (2019)	Time-related work stress and counterproductive work behavior: Invigorating roles of deviant personality traits	Personnel Review	<p>Os autores investigam a relação entre a experiência dos empregados com o stress do trabalho relacionado com o tempo e o seu envolvimento em comportamento contraproducente do trabalho, bem como os papéis revigorantes que diferentes traços de personalidades desviantes podem desempenhar neste processo. Os autores observaram que a sensação dos funcionários de que não têm tempo suficiente para realizar suas tarefas de trabalho estimula comportamentos contraproducentes, o efeito disto é particularmente forte se eles tiverem fortes tendências maquiavélicas, narcisistas ou psicopatas.</p> <p>Características: empírico, quantitativo Participantes: trabalhadores do Paquistão</p>

			Temas abordados: recursos de tempo disponível para o trabalho; estresse; comportamentos desviantes
Van Hootegen; De Witte; De Cuyper; Vander Elst, (2018)	Job Insecurity and the Willingness to Undertake Training: The Moderating Role of Perceived Employability	Journal of Career Development	<p>Neste estudo os autores utilizam-se da COR para propor que a insegurança no emprego está negativamente relacionada com a vontade de participar de formações voltadas ao reforço da sua posição no mercado de trabalho interno e externo e que a percepção de empregabilidade tem um efeito de proteção nesta relação. Assim, entendem a percepção de empregabilidade como um recurso e hipotetizam que quando a percepção de empregabilidade é baixa, os profissionais são mais vulneráveis e respondem de maneira mais defensiva no intuito de preservar recursos, e que a percepção de ser empregável pode funcionar como um amortecedor que atenua a relação negativa entre a insegurança no trabalho e a vontade de realizar formação. Entretanto, ao contrário de suas expectativas, identificaram que há uma relação positiva entre a vontade de realizar treinamentos para fortalecer a posição fora da organização. Além disso, a relação entre a insegurança no emprego e a vontade de realizar treinamento para fortalecer a mão-de-obra externa enfraquece com a percepção de níveis mais altos de empregabilidade. Então, os resultados apoiam que diante da insegurança de empregabilidade, os profissionais buscam adquirir recursos ao invés de conservá-los e assumir comportamentos defensivos.</p> <p>Características: empírico, quantitativo Participantes: trabalhadores belgas Temas abordados: percepção de empregabilidade e investimento em recursos</p>
De Clerecq, (2018)	Getting Creative With Resources: How Resilience, Task Interdependence, and Emotion Sharing Mitigate the Damage of Employee Role Ambiguity	The Journal of Applied Behavioral Science	<p>O autor investiga como a experiência dos funcionários com a ambiguidade de papéis pode inibir seu comportamento criativo e indica que esse efeito prejudicial pode ser amortecido pelo acesso dos empregados a recursos individuais relevantes (resiliência), tarefas de trabalho (interdependência de tarefas) e recursos relacionais (compartilhamento de emoções). Assim, as organizações que não podem evitar a ambiguidade nos papéis de trabalho dos seus empregados devem adotar esforços para compensar o desafio associado de frustrar comportamentos criativos com recursos pertinentes.</p> <p>Características: empírico, quantitativo Participantes: trabalhadores do setor de energia solar Temas abordados: ambiguidade de papéis; comportamento criativo; investimento em recursos</p>
Eddleston; Sieger; Bernhard (2019)	From suffering firm to suffering family? How perceived firm performance relates to managers' work-to-family conflict	Journal of Business Research	<p>O objetivo desta pesquisa foi analisar como o desempenho organizacional percebido se relaciona ao conflito entre trabalho e família dos gestores e como as fontes de apoio dos supervisores modificam esse relacionamento. O estudo conclui que o fraco desempenho organizacional percebido está significativamente relacionado a um maior conflito entre trabalho e família e que embora as fontes de apoio dos supervisores tendam a diminuir o conflito entre trabalho e família, isto é percebido em gestores que percebem um forte desempenho organizacional. Para os gestores que percebem um mal desempenho organizacional, as fontes de apoio tendem a exercer poucos benefícios. Destacam a necessidade de considerar o desempenho percebido de uma organização ao estudar as atitudes dos gestores e os resultados da carreira.</p>

			<p>Características: empírico, quantitativo Participantes: gestores Temas abordados: relação trabalho-família; desempenho organizacional; apoio dos supervisores</p>
Sheehan; Garavan; Morley (2020)	Transformational leadership and work unit innovation: A dyadic two-wave investigation	Journal of Business Research	<p>No estudo, os autores testam um modelo que relaciona a liderança transformacional em nível de unidade de trabalho com o desempenho inovador da unidade de trabalho. A proposta é que a liderança transformacional, compreendendo influência idealizada e motivação inspiradora, terá impacto no desempenho de inovação da unidade através de um duplo mecanismo de mediação envolvendo compartilhamento do conhecimento e clima interno da unidade. Com base na COR, os autores argumentam que os membros da unidade com maiores recursos derivados de influência idealizada e motivação inspiradora oriundos do estilo de liderança transformacional são mais capazes de orquestrar ganhos de recursos para alcançar a inovação da unidade. Assim, entendem a Liderança Transformacional (influência idealizada e motivação inspiradora) e o clima organizacional de compartilhamento de conhecimento como recursos contextuais capazes de promover o desempenho inovador das unidades de trabalho.</p> <p>Características: empírico, quantitativo Participantes: líderes de unidade e trabalhadores Temas abordados: Liderança transformacional; comportamento inovador; clima; compartilhamento de conhecimento</p>
Guo; Liu; Chu; Ye; Zhang (2019)	Supervisory and coworker support for safety: Buffers between job insecurity and safety performance of high-speed railway drivers in China	Safety Science	<p>O estudo tem como objetivo explorar os poderes preditivos de insegurança no trabalho e desempenho de segurança entre motoristas ferroviários de alta velocidade com base na COR, bem como os efeitos moderadores do apoio à segurança de superiores e colegas nas relações entre a insegurança no trabalho e desempenho de segurança simultaneamente. Os participantes foram maquinistas chineses de trens de alta velocidade, por estarem confrontados com burnout, stress de segurança de vida e isolamento interpessoal, o que exacerba percepções de instabilidade e insegurança no trabalho. Os autores consideram que trabalhadores que se sentem inseguros no trabalho, tendem a economizar recursos, dentre eles recursos energéticos dispensados em atividades menos complexas como executar as rotinas de segurança do trabalho. Assim, propõe que quando os trabalhadores têm um alto senso de insegurança no trabalho, prevê-se que as ações de segurança para o consumo de recursos sejam afetadas negativamente. Concluem que o apoio à segurança de superiores e colegas poderia servir como um recurso psicossocial individual desejável. Ainda constataram que o suporte de segurança da supervisão poderia aliviar os impactos passivos da insegurança no trabalho. De acordo com a COR, foi previsto um efeito de substituição de recursos: um ganho de recursos (suporte de supervisão e apoio dos colegas de trabalho à segurança) poderia compensar as consequências de possíveis perdas desempenho de segurança) devido a ameaças de outro recurso (segurança no trabalho). Sugerem o investimento em canais de comunicação entre supervisores e subordinados, para facilitar este suporte.</p> <p>Características: empírico, quantitativo</p>

			Participantes: maquinistas de trens de alta velocidade chineses Temas abordados: insegurança no trabalho; apoio da liderança; comportamentos de segurança
--	--	--	--

Fonte: Elaborado pela autora a partir dos resultados obtido na base Scopus (2020).

APÊNDICE B - ETAPA DE ADAPTAÇÃO DA ESCALA DE DEMANDAS DOS BOMBEIROS

Para que o estudo seja assertivo quanto às demandas específicas dos bombeiros militares brasileiros, optou-se por realizar uma etapa de adaptação e validação do instrumento de coleta, adotando alguns pressupostos de pesquisas qualitativas de caráter exploratório. O foco principal desta etapa foi o de entender o significado que um fenômeno (percepção de demandas estressantes) tem para os envolvidos (bombeiros militares) (MERRIAM; TISDELL, 2016). Esta etapa contribuiu com o estudo uma vez que, por meio dela foi possível analisar as interações entre as dimensões do contexto para compreender e descrever as situações e os processos que são experienciados pelos grupos de profissionais que participam da pesquisa e, assim, poder destacar quais são as principais demandas vivenciadas por eles no seu trabalho ou em função deste e, finalmente, adaptar a escala concernente às demandas de trabalho dos bombeiros militares brasileiros (KLEIN et al., 2015; STRAUSS; CORBIN, 2008) .

Realizou-se a investigação *in loco* para promover a interação entre os sujeitos e a pesquisadora permitindo observar a rotina e os elementos contextuais que permeiam a prática destes profissionais, bem como interagir diretamente com eles na busca de informações e dados aprofundados que favoreçam a qualidade da pesquisa proposta.

Para esta etapa, a amostragem foi intencional (CRESWELL; CLARK, 2011) e a coleta de dados aconteceu em batalhões do Corpo de Bombeiros do RS, concentrada em participantes que experienciam o fenômeno central a ser investigado, ou seja, bombeiros militares ativos em equipes de operações. Estes sujeitos puderam fornecer as informações necessárias para mapear as demandas de trabalho efetivamente percebidas pelos bombeiros militares que atuam no Brasil, visto que as atribuições podem variar de país para país (CRESWELL; CLARK, 2011). Assim, em tendo definida a população-alvo do estudo, conforme apresentado na seção 4.2, foram selecionados três batalhões de bombeiros militares, dois em cidades de interior – de médio e pequeno porte – e outro na capital do estado, considerando que pelas características populacionais, as demandas vivenciadas por cada um deles podem ser diferentes.

PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS PARA ADAPTAÇÃO DO INSTRUMENTO

Conforme abordado, ao estudar a saúde ocupacional tendo a teoria COR como base, é pertinente que sejam consideradas as características ambientais, sociais e culturais nas quais o indivíduo está imerso para que seja possível inferir a respeito do que pode ou não ser considerado por ele como uma ameaça (HOBFOLL et al., 2016; HOBFOLL; FORD, 2007). Portanto, propõe-se inicialmente a etapa de observação *in loco* do funcionamento e das características de trabalho e operação da população-alvo do estudo. Esta etapa será complementada por informações obtidas através de entrevistas de grupos focais.

Sendo assim, a pesquisadora presenciará as atividades e rotinas dos batalhões de bombeiros militares selecionados como participantes desta etapa, pelo período de 10 dias em cada um deles. Ao longo deste período, serão levantados os dados por meio da observação participante da rotina das equipes, seja em atenção a uma ocorrência, seja no período entre ocorrências e, também serão agendadas entrevistas em grupo focais.

Observação participante

Enquanto técnica de pesquisa, a observação pode ser utilizada como meio de complementação de dados que auxiliam na compreensão do objeto em questão e como meio para obtenção de dados sobre características dos participantes e dos contextos, que não são facilmente acessíveis a partir de outros métodos. Além disso, este período inicial da pesquisadora no contexto também favorece o desenvolvimento de vínculos de confiança com a equipe, os quais são úteis para a entrega e aprofundamento das informações dadas pelos participantes posteriormente, nos grupos focais (PATERSON; BOTTORFF; HEWAT, 2003).

A observação participante ou ativa requer a participação real do pesquisador na vida da comunidade, do grupo ou de uma determinada situação foco da pesquisa. Há alguns graus que qualificam o envolvimento do pesquisador, enquanto observador (ANGROSINO, 2009). A postura adotada neste estudo será a de observador-como-participante, ou seja: “o pesquisador faz observações durante breves períodos, possivelmente visando a estabelecer o contexto para entrevistas ou outros tipos de pesquisa. O pesquisador é conhecido e reconhecido, mas relaciona-se com os sujeitos da pesquisa apenas como pesquisador” (ANGROSINO, 2009, p. 75).

Os dados observados serão relatados em diário de campo, e consistirão, em observações de contexto: descrição dos locais; rotinas; estruturas e relacionamentos interpessoais; hierarquia e atividades realizadas. Estes dados complementarão a análise dos resultados, mas também poderão ser usados como forma de aprofundar o conhecimento da realidade na fase das entrevistas de grupos focais.

Grupos Focais

A escolha pelos grupos focais deve-se ao fato de que esta técnica permite obter perspectivas diferentes para uma mesma questão, ao mesmo tempo em que favorece os processos de construção da realidade sob a ótica de determinados grupos sociais, bem como a compreensão de suas práticas cotidianas, atitudes, comportamentos rotineiros e percepções compartilhadas pelos indivíduos participantes (GATTI, 2005).

Envolvendo muitas vezes considerações longas e aprofundadas de questões abertas e materiais de estímulo, grupos focais têm a capacidade de refletir questões e preocupações que são importantes para os participantes, em vez de irem conforme a programação do pesquisador. [...] A natureza semiestruturada dos guias de tópicos (roteiros) permite ao pesquisador focar-se nas questões importantes para aqueles sendo estudados, em vez de enfatizar as percepções ou determinações do pesquisador (BARBOUR, 2009, p. 57).

O uso de grupos focais é comum em pesquisas exploratórias cujo propósito é aprofundar a compreensão do problema, obter *insights* a respeito de como as pessoas processam e significam as informações que chegam a elas e acessar tópicos do estudo que são menos abertos a métodos observacionais (BARBOUR, 2009). Neste caso específico, serão utilizados para acessar informações a respeito de percepções e sentimentos dos bombeiros com relação às suas demandas de trabalho e expectativas relacionadas ao apoio do superior.

Os grupos focais realizados nesta pesquisa, seguiram os padrões apresentados por Barbour (2009), sendo que roteiro, amostra e prática dos grupos acompanharam, de maneira similar, a forma como foram Ângelo e Chambel (2014), conduziram os grupos focais com bombeiros portugueses, cujos resultados deram origem à Escala de Demandas de Trabalho dos bombeiros, a qual será adaptada a partir dos resultados desta etapa.

Assim, os grupos focais foram formados por 8 a 10 bombeiros, em local reservado, junto ao corpo de bombeiros. Os participantes foram informados da garantia de anonimato, dos objetivos e interesses da pesquisa e de que para favorecer a análise das entrevistas, as mesmas seriam gravadas e apenas a pesquisadora teria acesso aos áudios.

As entrevistas de grupo focal foram semiestruturadas e puderam ser complementadas a partir dos dados da observação. O roteiro inicial teve as perguntas norteadoras semelhantes às perguntas feitas à amostra de bombeiros portuguesa (questões, 1, 2, 3 e 5 da lista abaixo), acrescidas de perguntas elaboradas para este estudo, especificamente as questões 4 e 6 da lista abaixo:

1) Sabemos que o trabalho de um bombeiro tem muitas situações desafiadoras que são causadoras de estresse. Caso fossem elencar estas situações, quais vocês elencariam? Poderiam relatar alguns exemplos do dia-a-dia?

2) Com que frequência estas situações acontecem?

3) O que poderia ajuda-los a superar estas situações ou a controlar o estresse associado a elas?

4) Quando estão atendendo ou a caminho de atender uma ocorrência, o que vocês consideram como experiências estressantes? Poderiam exemplificar?

5) Há pessoas que quando vivem uma situação de muito stress preferem chorar quando chegam em casa, outros vão “beber uma cerveja com os amigos”, outros têm o hábito de falar com os colegas sobre a situação. E vocês o que costumam fazer? O que imaginam que os demais colegas fazem?

6) O que vocês esperam do chefe de vocês?

No estudo português, os grupos focais possibilitaram a identificação das demandas e de recursos profissionais específicos dos bombeiros portugueses e, este foi o objetivo dos grupos focais realizados neste estudo. Permitindo que as análises e os instrumentos aplicados estivessem alinhados e fossem assertivos para a população brasileira, a qual pode ter demandas diferentes da população portuguesa. As entrevistas foram transcritas e encaminhadas para a análise dos dados.

Procedimento de análise dos dados para adaptação do instrumento

A análise dos dados foi feita por meio da técnica de análise de conteúdo (BARDIN, 1991). Trata-se de “um conjunto de técnicas de análise das comunicações que visa obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção destas mensagens” (BARDIN, 1991, p. 73).

Considerando o objetivo ao qual esta etapa visou atender bem como a existência de um instrumento de coleta de dados prévio, a ser adaptado a partir da realidade da respectiva amostra, as categorias de análise do conteúdo já estavam estabelecidas *a priori* no que tange a identificação das demandas de trabalho. As quatro categorias são especificamente: demandas organizacionais, demandas emocionais, demandas agudas e demandas crônicas. Sendo que as duas primeiras estão relacionadas as atividades diárias da corporação e foram destacadas a partir da revisão de literatura e as demais estão relacionadas às vítimas e atividades de resgate consoantes com a escala de Ângelo e Chambel (2013). Entretanto, a partir dos resultados obtidos na análise de conteúdo, a inclusão de novas categorias ou exclusão das categorias já estabelecidas foram consideradas, tendo como foco a qualidade e precisão do estudo para o público-alvo.

O conteúdo obtido a partir da observação participante e dos grupos focais que diz respeito especificamente às demandas, foi, portanto, analisado e categorizado a partir destas três categorias e favoreceu a adaptação da Escala de Demandas dos Bombeiros para a amostra estudada. Os demais conteúdos, referentes aos relacionamentos interpessoais, expectativas com relação ao superior e rotinas das corporações foram utilizados para fins descritivos da população e contexto e na compreensão de demais resultados obtidos na fase quantitativa.

As entrevistas foram transcritas em documentos de Microsoft Word 2019 e o conteúdo foi inicialmente dividido a partir dos recursos disponíveis no Microsoft Excel, considerando as categorias *à priori*, os dados referentes a rotina das equipes; relacionamentos interpessoais e expectativas em torno do líder.

Uma vez que a proposta do estudo é, também, a de comparar os dados obtidos na amostra brasileira com a amostra portuguesa, os dados obtidos com a observação e grupos focais foram analisados e comparados. Esta etapa partiu dos dados documentados pelo grupo de pesquisa português, na sua amostra e, por tanto, permitiu compreender as demandas dos bombeiros enquanto membros de uma comunidade, inseridos em uma cultura, o que supera a análise individual a respeito dos eventos estressores e considera, também o elemento social interpretado por um grupo social.

As percepções individuais também foram consideradas a partir de medidas de autorrelato, contempladas na fase quantitativa da pesquisa.

RESULTADOS

A análise fatorial, realizada com auxílio do *Software SPSS*. A análise preliminar revelou ausência de *missing values* (todas as questões foram respondidas por todos os respondentes) e *outliers* (respostas muito discrepantes da média).

Para maior ajustamento dos dados e qualidade do instrumento, um dos itens foi excluído por carregar em dois fatores com cargas fatoriais aproximadas. Uma nova rodada da AFE com 11 itens resultou, igualmente, em 3 fatores: Demandas Crônicas (DC), Demandas Organizacionais (DO) e Demandas Agudas (DA). Os valores próprios para os fatores foram, respectivamente, 4,17; 1,49 e 1,17 que juntos explicam 62,1% da variância da escala. Os valores de variância explicadas superam as expectativas de estudos nas áreas de ciências sociais e todos os itens apresentaram comunalidades superiores a 0,6, o que indica um bom ajustamento do instrumento (Hair et al., 2009). As cargas fatoriais variaram de 0,645 a 0,825.

Com relação a confiabilidade (Alfa de Cronbach – α) e variância explicada (VE), os itens tiveram valores aceitáveis: DC $\alpha = 0,79$ e VE = 22,1; DO $\alpha = 0,77$ e VE = 21,75 e DA $\alpha = 0,7$ e VE = 18,25.

As variáveis do modelo são medidas à partir da mesma fonte ou respondente, sendo assim, é importante avaliar se os dados superam o viés de método comum, uma situação recorrente em pesquisas que avaliam fatores psicológicos a partir de uma única escala de autorrelato (KARIMI; MEYER, 2019). Neste caso, nenhum fator, isoladamente, explica mais de 50% da variação do modelo, portanto, a hipótese de existência do viés de método comum pode ser excluída.

Para validação do instrumento e tendo superado adequadamente a etapa de AFE, realizou-se a Análise Fatorial Confirmatória. Além do teste para o modelo original, contendo 3 fatores, também foi testado o modelo alternativo considerando um fator geral. Os resultados estão na Tabela 28.

Tabela 24 - Índices resultantes da Análise Fatorial Confirmatória

		AFC									
		X ²	ΔX^2	SRMR	RMSEA	GFI	AGFI	NFI	IFI	TLI	CFI
Modelo	3	(40)/152,41		0,068	0,065	0,961	0,935	0,939	0,954	0,937	0,954
Modelo 1 fator		(43)/710,52	(3)/558,11	0,095	0,153	0,831	0,74	0,715	0,728	0,650	0,726

Nota: ΔX^2 resultante da comparação do respectivo modelo com o modelo de 3 fatores – final.

Fonte: Elaborada pelos autores com auxílio do software AMOS 21 (2021).

Os resultados comprovam que o construto Demandas aplica-se melhor como um construto de segunda ordem, composto por três fatores. Os índices de ajuste deste modelo são melhores e, portanto, constitui-se um instrumento adequado e assertivo para mensurar o construto pretendido.

APÊNDICE C– QUESTIONÁRIO DE PESQUISA**INSTRUMENTO DE PESQUISA – SAÚDE OCUPACIONAL DE BOMBEIROS MILITARES (FINAL)**

Seção 1: TCLE

Seção 2: Dados Demográficos

Gênero:

- Masculino
- Feminino
- Outro

Idade:

- 18 a 25 anos
- 26 a 35 anos
- 36 a 45 anos
- Mais de 45 anos

Escolaridade:

- Ensino Médio Completo
- Graduação em andamento
- Graduação concluída
- Pós-graduação em andamento
- Pós-graduação concluída

Patente:

- Soldado – 2ª Classe
- Soldado – 1ª Classe
- Cabo
- Terceiro Sargento
- Segundo Sargento
- Primeiro Sargento
- Subtenente
- Cadete
- Aspirante a oficial
- Segundo Tenente
- Primeiro Tenente
- Capitão
- Major
- Tenente-Coronel
- Coronel

Tempo de serviço:

- () 1 a 5 anos
 () 6 a 10 anos
 () 11 a 15 anos
 () mais de 15 anos

Estado de atuação:

- () Acre
 () Alagoas
 () Amapá
 () Amazonas
 () Bahia
 () Ceará
 () Distrito Federal
 () Espírito Santo
 () Goiás
 () Maranhão
 () Mato Grosso
 () Mato Grosso do Sul
 () Minas Gerais
 () Pará
 () Paraíba
 () Paraná
 () Pernambuco
 () Piauí
 () Rio de Janeiro
 () Rio Grande do Norte
 () Rio Grande do Sul
 () Rondônia
 () Roraima
 () Santa Catarina
 () São Paulo
 () Sergipe
 () Tocantins

Atuação principal junto à corporação:

- () Operações de Resgate
 () Atividades administrativas
 () Outros

Seção 3: Estresse

Considerando as afirmativas abaixo, indique a frequência com a qual percebe ou sente as situações relatadas em cada uma delas. Sendo que 1 = “nunca” e 7 = “sempre”.
 Lembre-se, não há resposta certa ou errada, o importante é a sua sinceridade ao responder como realmente sente ou percebe cada situação.

Com relação a fadiga física:		1=Nunca			7= Sempre		
1	Sinto-me cansado(a)						
2	Quando acordo me sinto sem energia para ir trabalhar						
3	Sinto-me fisicamente esgotado(a)						
4	Sinto-me exausto(a) no trabalho						
5	Sinto-me como se estivesse “sem bateria”						

6	Sinto-me sem forças								
Com relação a fadiga cognitiva:		1=Nunca			7= Sempre				
7	Minha capacidade de pensar está lenta								
8	Tenho dificuldades para me concentrar								
9	Sinto que não consigo pensar com clareza								
10	Sinto que não consigo me concentrar no que estou pensando								
11	Estou com dificuldade de pensar sobre coisas complexas/difíceis								
Com relação à exaustão emocional:		1=Nunca			7= Sempre				
12	Sinto dificuldade de me sensibilizar com as necessidades dos outros (ex. colegas de trabalho, clientes, etc.)								
13	Sinto dificuldade de ter uma boa relação com os outros (ex. colegas de trabalho, clientes, etc.)								
14	Sinto dificuldade de ser simpático(a) com os outros (ex. colegas de trabalho, clientes, etc.)								

Seção 4: Bem-estar

Abaixo está listada uma série de questionamentos sobre sentimentos e percepções relacionados aos pilares do bem-estar: emoções, engajamento, relacionamentos, sentido e propósito, realização e saúde. Indique a frequência com a qual você vivencia cada uma das situações, sendo que 0 = nunca e 10 = sempre. Sendo assim, quão mais próximo de 1 for sua resposta, com menos frequência você vivencia e quanto mais próximo de 11, com mais frequência você vivencia. Lembre-se, não há resposta certa ou errada, o importante é a sua sinceridade ao responder como realmente sente ou percebe cada situação.

Com relação a percepção de emoções positivas:		1=Nunca			7= Sempre				
15	Em geral, quão frequente você se sente alegre?								
16	Em geral, com que frequência você se sente positivo(a)?								
17	Em geral, o quanto você se sente contente?								
Com relação ao seu engajamento:		1=Nunca			7= Sempre				
18	Com que frequência você fica profundamente envolvido(a) na atividade que está realizando?								
19	Em geral, quanto você se sente empolgado(a) e interessado(a) nas coisas?								
20	Com que frequência você perde a noção do tempo enquanto está fazendo algo que você gosta?								
Com relação aos seus relacionamentos:		1=Nunca			7= Sempre				
21	Quanto você recebe ajuda e apoio de outras pessoas quando precisa?								
22	O quão satisfeito(a) você está com seus relacionamentos pessoais?								
23	O quanto você se sente amado(a)?								
Com relação ao sentido da vida:		1=Nunca			7= Sempre				
24	Em geral, o quanto você leva uma vida significativa e com propósito?								
25	Em geral, quanto você acha que o que você faz na sua vida é relevante e vale a pena?								
26	Geralmente, o quanto você sente que está consciente sobre a direção que sua vida está tomando?								
Com relação a Autorrealização:		1=Nunca			7= Sempre				
27	Com que frequência você sente que está fazendo progresso na conquista dos seus objetivos?								
28	Com que frequência você conquista objetivos importantes que você estabeleceu para si mesmo(a)?								
29	Com que frequência você é capaz de lidar com suas responsabilidades?								

Seção 5: Demandas de Trabalho

Considerando as afirmativas abaixo, indique a frequência com a qual vivencia as situações relatadas em cada uma delas. Sendo que 1 = “muito raramente” e 5 = “muito frequentemente”.
Lembre-se, não há resposta certa ou errada, o importante é a sua sinceridade ao responder como realmente sente ou percebe cada situação.

Com relação às demandas de trabalho		1=	Muito	7=	Muito				
		Raramente		Frequentemente					
30	Ocorrências em territórios sociais problemáticos, que podem implicar comportamentos hostis da população para com os bombeiros.								
31	Incidentes que exigem proteção policial para o desempenho das funções.								
32	Sente a sua vida em perigo no decorrer das suas funções como Bombeiro.								
33	Tráfego intenso para chegar na ocorrência.								
34	Ocorrências com vítimas colegas de corporação ou profissão.								
35	Ocorrências com vítimas conhecidas- amigos ou familiares								
36	Ocorrência com criança em óbito.								
37	Receber informações incorretas sobre a real situação da ocorrência (cenário).								
38	Endereço da ocorrência estar incorreto ou impreciso.								
39	Perceber ou sofrer abuso de autoridade por parte de um superior.								
40	As Chefias (comando) não respeitarem e valorizarem a formação especializada que um Bombeiro possui.								

Seção 6: Recursos de Trabalho

Considerando as afirmativas abaixo, indique o quanto você concorda com cada uma das afirmativas. Sendo que 1 = “discordo totalmente” e 6 = “concordo totalmente”.
Lembre-se, não há resposta certa ou errada, o importante é a sua sinceridade ao responder como realmente sente ou percebe cada situação.

Com relação às suas características pessoais		1=	Discordo	7=	Concordo				
		totalmente		Totalmente					
41	Sinto-me confiante em analisar uma solução para um problema de longo prazo.								
42	Sinto-me confiante ao contribuir para as discussões sobre a estratégia da organização.								
43	Sinto-me confiante para apresentar informações a um grupo de colegas								
44	Neste momento, vejo-me como uma pessoa bem sucedida no trabalho.								
45	Consigo pensar em muitas formas de alcançar os meus objetivos no trabalho.								
46	Neste momento, estou alcançando os objetivos profissionais que defini para mim próprio(a).								
47	No trabalho, se for necessário, sou capaz de ficar “por minha conta e risco”.								
48	Em geral, ultrapasso com facilidade as coisas mais estressantes no trabalho.								
49	Consigo ultrapassar os momentos difíceis no trabalho, pois já passei anteriormente por dificuldades.								
50	No meu trabalho, olho sempre para o lado positivo das coisas.								
51	No trabalho, sou otimista acerca do que me acontecerá no futuro.								

Considerando as afirmativas abaixo, indique a frequência com a qual percebe que ocorrem no seu dia a dia no trabalho. Sendo que 1 = “Muito Raramente” e 5 = “Muito Frequentemente”.
Lembre-se, não há resposta certa ou errada, o importante é a sua sinceridade ao responder como realmente sente ou percebe cada situação.

Com relação às oportunidades de aprender		1=	Muito	7=	Muito
		raramente		Frequentemente	

52	No meu trabalho, eu tenho boas oportunidades para usar minhas habilidades e competências.							
53	No meu trabalho, eu tenho oportunidades de me desenvolver como pessoa.							
54	O meu trabalho é muito estimulante e interessante.							
55	Penso que o meu trabalho seja significativo.							
57	Posso aprender coisas novas no meu trabalho.							

Seção 7:

Agradecemos sua participação.

Caso queira ser informado dos resultados da pesquisa, indique seu e-mail abaixo:

DEMANDAS													
	39 (DC01)	40 (DC02)	42 (DC03)	43 (DC04)	45 (DA01)	46 (DA02)	51 (DA03)	62 (DO01)	63 (DO02)	66 (DO03)	70 (DO04)		
9 (FF01)	,192**	,220**	,291**	,249**	,152**	,146**	,224**	,243**	,202**	,278**	,241**		
10 (FF02)	,126**	,110**	,184**	,159**	,095**	,130**	,139**	,139**	,153**	,245**	,213**		
11 (FF03)	,213**	,217**	,280**	,253**	,172**	,204**	,226**	,207**	,195**	,291**	,255**		
12 (FF04)	,245**	,240**	,287**	,245**	,184**	,181**	,237**	,245**	,230**	,321**	,272**		
13 (FF05)	,225**	,230**	,250**	,227**	,192**	,193**	,243**	,225**	,220**	,316**	,288**		
14 (FF06)	,223**	,225**	,246**	,222**	,181**	,199**	,251**	,191**	,204**	,297**	,264**		
15 (FC01)	,215**	,193**	,252**	,203**	,189**	,168**	,195**	,178**	,179**	,306**	,262**		
16 (FC02)	,237**	,181**	,235**	,195**	,130**	,125**	,159**	,205**	,201**	,277**	,280**		
17 (FC03)	,223**	,187**	,242**	,196**	,162**	,164**	,196**	,194**	,201**	,288**	,260**		
18 (FC04)	,223**	,193**	,229**	,191**	,168**	,158**	,195**	,211**	,211**	,271**	,268**		
19 (FC05)	,205**	,172**	,238**	,178**	,149**	,140**	,169**	,198**	,198**	,245**	,239**		
20 (EE01)	,218**	,231**	,245**	,197**	,159**	,147**	,215**	,178**	,195**	,260**	,238**		
21 (EE02)	,225**	,225**	,235**	,149**	,191**	,165**	,242**	,158**	,163**	,354**	,284**		
22 (EE03)	,214**	,210**	,231**	,167**	,179**	,158**	,233**	,162**	,187**	,339**	,278**		

PSYCAP														
	72(PC_AE1)	73(PC_AE2)	74(PC_AE3)	75(PC_Esp01)	76(PC_Esp2)	77(PC_Esp3)	78(PC_Esp4)	79(PC_Res1)	80(PC_Res2)	81(PC_Res3)	82(PC_Or1)	83(PC_Or2)		
9 (FF01)	-,235**	-,244**	-,247**	-,236**	-,313**	-,312**	-,287**	-,215**	-,291**	-,227**	-,328**	-,276**		
10 (FF02)	-,158**	-,195**	-,217**	-,210**	-,304**	-,296**	-,257**	-,129**	-,216**	-,204**	-,268**	-,239**		
11 (FF03)	-,238**	-,235**	-,241**	-,244**	-,348**	-,359**	-,315**	-,196**	-,301**	-,244**	-,325**	-,308**		
12 (FF04)	-,247**	-,263**	-,258**	-,253**	-,358**	-,352**	-,318**	-,196**	-,308**	-,249**	-,362**	-,332**		
13 (FF05)	-,266**	-,267**	-,284**	-,264**	-,385**	-,379**	-,343**	-,207**	-,328**	-,264**	-,379**	-,362**		
14 (FF06)	-,262**	-,272**	-,288**	-,268**	-,375**	-,369**	-,327**	-,184**	-,318**	-,255**	-,365**	-,349**		
15 (FC01)	-,292**	-,293**	-,310**	-,326**	-,355**	-,368**	-,300**	-,195**	-,317**	-,247**	-,323**	-,308**		
16 (FC02)	-,312**	-,314**	-,331**	-,315**	-,364**	-,383**	-,328**	-,208**	-,329**	-,261**	-,361**	-,335**		
17 (FC03)	-,323**	-,333**	-,342**	-,342**	-,385**	-,390**	-,339**	-,222**	-,344**	-,261**	-,357**	-,338**		
18 (FC04)	-,328**	-,320**	-,338**	-,332**	-,379**	-,390**	-,335**	-,208**	-,337**	-,267**	-,365**	-,333**		
19 (FC05)	-,341**	-,337**	-,355**	-,346**	-,381**	-,397**	-,330**	-,204**	-,352**	-,276**	-,350**	-,332**		
20 (EE01)	-,215**	-,224**	-,236**	-,212**	-,300**	-,289**	-,244**	-,118**	-,252**	-,199**	-,265**	-,307**		
21 (EE02)	-,296**	-,307**	-,311**	-,273**	-,400**	-,367**	-,328**	-,141**	-,333**	-,267**	-,384**	-,387**		
22 (EE03)	-,276**	-,311**	-,325**	-,291**	-,381**	-,362**	-,300**	-,135**	-,333**	-,279**	-,373**	-,377**		

OPORTUNIDADES DE APRENDIZAGEM						
	89(OA01)	90(OA02)	91(OA03)	92(OA04)	93(OA05)	
	9 (FF01)	-,260**	-,313**	-,293**	-,240**	-,259**
	10 (FF02)	-,265**	-,296**	-,321**	-,251**	-,263**
	11 (FF03)	-,305**	-,363**	-,359**	-,289**	-,316**
	12 (FF04)	-,318**	-,380**	-,383**	-,309**	-,338**
B	13 (FF05)	-,331**	-,392**	-,400**	-,333**	-,347**
U	14 (FF06)	-,314**	-,360**	-,393**	-,336**	-,344**
R	15 (FC01)	-,294**	-,344**	-,338**	-,280**	-,285**
N	16 (FC02)	-,321**	-,358**	-,345**	-,286**	-,275**
O	17 (FC03)	-,320**	-,368**	-,367**	-,329**	-,313**
U	18 (FC04)	-,315**	-,349**	-,347**	-,317**	-,294**
T	19 (FC05)	-,312**	-,344**	-,347**	-,294**	-,297**
	20 (EE01)	-,231**	-,289**	-,295**	-,296**	-,259**
	21 (EE02)	-,303**	-,371**	-,388**	-,350**	-,340**
	22 (EE03)	-,294**	-,346**	-,375**	-,368**	-,331**

BEM-ESTAR																
	23 (P01)	24 (P02)	25 (P03)	26 (E01)	27 (E02)	28 (E03)	29 (R01)	30 (R02)	31 (R03)	32 (M01)	33 (M02)	34 (M03)	35 (A01)	36 (A02)	37 (A03)	
	23 (P01)	,814**	,836**	,504**	,618**	,269**	,417**	,507**	,470**	,568**	,545**	,558**	,535**	,496**	,393**	
	24 (P02)	,814**	,839**	,539**	,649**	,275**	,405**	,504**	,475**	,615**	,606**	,583**	,574**	,544**	,449**	
	25 (P03)	,836**	,839**	,528**	,670**	,254**	,440**	,532**	,490**	,608**	,601**	,587**	,592**	,555**	,416**	
B	26 (E01)	,504**	,539**	,528**	,731**	,379**	,309**	,375**	,340**	,467**	,488**	,449**	,424**	,399**	,463**	
E	27 (E02)	,618**	,649**	,670**	,731**	,381**	,389**	,435**	,393**	,540**	,555**	,516**	,519**	,497**	,437**	
M	28 (E03)	,269**	,275**	,254**	,379**	,381**	,237**	,249**	,228**	,245**	,247**	,195**	,232**	,223**	,227**	
-	29 (R01)	,417**	,405**	,440**	,309**	,389**	,309**	,389**	,555**	,408**	,400**	,375**	,378**	,354**	,298**	
E	30 (R02)	,507**	,504**	,532**	,375**	,435**	,574**	,741**	,741**	,618**	,573**	,563**	,533**	,488**	,417**	
S	31 (R03)	,470**	,475**	,490**	,340**	,393**	,555**	,741**	,621**	,621**	,582**	,524**	,524**	,471**	,410**	
T	32 (M01)	,568**	,615**	,608**	,467**	,245**	,408**	,618**	,621**	,823**	,823**	,763**	,698**	,646**	,541**	
A	33 (M02)	,545**	,606**	,601**	,488**	,247**	,400**	,573**	,582**	,823**	,768**	,699**	,699**	,639**	,540**	
R	34 (M03)	,558**	,583**	,587**	,449**	,195**	,375**	,563**	,528**	,763**	,768**	,739**	,739**	,690**	,565**	
	35 (A01)	,535**	,574**	,592**	,424**	,232**	,378**	,533**	,524**	,698**	,699**	,739**	1	,840**	,512**	
	36 (A02)	,496**	,544**	,555**	,399**	,223**	,354**	,488**	,471**	,646**	,639**	,690**	,840**	1	,505**	
	37 (A03)	,393**	,449**	,416**	,463**	,227**	,298**	,417**	,410**	,541**	,540**	,565**	,512**	,505**	1	

DEMANDAS												
	39 (DC01)	40 (DC02)	42 (DC03)	43 (DC04)	45 (DA01)	46 (DA02)	51 (DA03)	62 (DO01)	63 (DO02)	66 (DO03)	70 (DO04)	
23 (P01)	-,134**	-,108**	-,104**	-,082**	-,118**	-,089**	-,132**	-,135**	-,142**	-,253**	-,186**	
24 (P02)	-,141**	-,118**	-,120**	-,066**	-,105**	-,086**	-,143**	-,139**	-,140**	-,255**	-,212**	
25 (P03)	-,147**	-,134**	-,142**	-,084**	-,087**	-,067**	-,140**	-,154**	-,140**	-,265**	-,232**	
B 26 (E01)	-,070**	-,068**	-,022	-,044	-,039	-,019	-,064**	-,079**	-,120**	-,205**	-,169**	
E 27 (E02)	-,115**	-,073**	-,080**	-,057*	-,045*	-,041	-,100**	-,126**	-,145**	-,268**	-,223**	
M 28 (E03)	-,014	-,015	0,011	0,003	-,014	-,033	-,038	-,002	-,036	-,063*	-,003	
- 29 (R01)	-,174**	-,167**	-,139**	-,130**	-,099**	-,097**	-,127**	-,153**	-,141**	-,253**	-,236**	
E 30 (R02)	-,119**	-,108**	-,121**	-,091**	-,088**	-,067**	-,065**	-,160**	-,141**	-,253**	-,215**	
S 31 (R03)	-,152**	-,129**	-,133**	-,090**	-,108**	-,126**	-,105**	-,103**	-,081**	-,232**	-,208**	
T 32 (M01)	-,141**	-,099**	-,047*	-,044	-,072**	-,077**	-,103**	-,130**	-,116**	-,236**	-,222**	
A 33 (M02)	-,124**	-,091**	-,048*	-,029	-,076**	-,061*	-,110**	-,141**	-,122**	-,278**	-,219**	
R 34 (M03)	-,112**	-,065**	-,099**	-,064*	-,058*	-,033	-,065**	-,184**	-,150**	-,250**	-,249**	
35 (A01)	-,157**	-,115**	-,114**	-,095**	-,061*	-,033	-,108**	-,187**	-,155**	-,262**	-,284**	
36 (A02)	-,136**	-,073**	-,079**	-,062*	-,037	-,015	-,069**	-,176**	-,138**	-,245**	-,242**	
37 (A03)	-,032	-,052*	-,034	-,027	-,062*	-,100**	-,099**	-,106**	-,121**	-,183**	-,172**	

PSYCAP												
	72)PC_AE1)73(PC_AE2)4 (PC_AE35(PC_Esp0)6(PC_Esp27 (PC_Esp38(PC_Esp49 (PC_Res10 (PC_Res21 (PC_Res32 (PC_O1)83(PC_O2)											
23 (P01)	,366**	,360**	,359**	,337**	,463**	,469**	,385**	,205**	,377**	,312**	,444**	,466**
24 (P02)	,417**	,396**	,400**	,396**	,515**	,514**	,443**	,241**	,430**	,365**	,534**	,535**
25 (P03)	,392**	,377**	,382**	,364**	,523**	,519**	,453**	,266**	,437**	,365**	,502**	,523**
B 26 (E01)	,386**	,404**	,412**	,408**	,442**	,453**	,372**	,290**	,379**	,373**	,430**	,389**
E 27 (E02)	,402**	,439**	,412**	,399**	,498**	,517**	,432**	,276**	,414**	,369**	,491**	,474**
M 28 (E03)	,196**	,227**	,225**	,244**	,188**	,185**	,126**	,097**	,170**	,175**	,204**	,195**
- 29 (R01)	,254**	,207**	,245**	,222**	,326**	,304**	,278**	,128**	,238**	,193**	,296**	,271**
E 30 (R02)	,322**	,305**	,342**	,305**	,419**	,414**	,351**	,172**	,317**	,307**	,376**	,366**
S 31 (R03)	,301**	,263**	,322**	,297**	,429**	,384**	,360**	,181**	,288**	,263**	,359**	,344**
T 32 (M01)	,428**	,374**	,399**	,405**	,525**	,504**	,472**	,259**	,407**	,406**	,494**	,479**
A 33 (M02)	,425**	,410**	,442**	,408**	,547**	,533**	,477**	,271**	,410**	,414**	,523**	,512**
R 34 (M03)	,445**	,405**	,408**	,411**	,539**	,545**	,494**	,284**	,426**	,446**	,515**	,493**
35 (A01)	,387**	,373**	,363**	,381**	,627**	,585**	,613**	,269**	,402**	,390**	,492**	,515**
36 (A02)	,398**	,374**	,358**	,389**	,585**	,575**	,589**	,265**	,390**	,387**	,471**	,489**
37 (A03)	,373**	,337**	,385**	,432**	,420**	,428**	,345**	,284**	,385**	,398**	,414**	,366**

		OPORTUNIDADES DE APRENDIZAGEM							
		89(OA01)	90(OA02)	91(OA03)	92(OA04)	93(OA05)			
	23 (P01)	,312**	,339**	,376**	,304**	,322**			
	24 (P02)	,371**	,399**	,416**	,354**	,342**			
	25 (P03)	,358**	,381**	,411**	,332**	,333**			
B	26 (E01)	,358**	,365**	,440**	,395**	,365**			
E	27 (E02)	,386**	,424**	,495**	,412**	,402**			
M	28 (E03)	,142**	,144**	,212**	,191**	,134**			
-	29 (R01)	,332**	,352**	,318**	,219**	,247**			
E	30 (R02)	,322**	,339**	,342**	,285**	,284**			
S	31 (R03)	,329**	,349**	,345**	,292**	,295**			
T	32 (M01)	,377**	,403**	,416**	,389**	,348**			
A	33 (M02)	,412**	,424**	,467**	,491**	,410**			
R	34 (M03)	,359**	,382**	,413**	,382**	,339**			
	35 (A01)	,402**	,442**	,439**	,353**	,342**			
	36 (A02)	,372**	,409**	,403**	,324**	,316**			
	37 (A03)	,320**	,301**	,322**	,342**	,307**			

		DEMANDAS															
		39 (DC01)	40 (DC02)	42 (DC03)	43 (DC04)	45 (DA01)	46 (DA02)	51 (DA03)	62 (DO01)	63 (DO02)	66 (DO03)	70 (DO04)					
	39 (DC01)	1	,645**	,426**	,422**	,275**	,232**	,317**	,298**	,339**	,279**	,261**					
	40 (DC02)	,645**	1	,462**	,418**	,347**	,295**	,379**	,287**	,333**	,268**	,248**					
D	42 (DC03)	,426**	,462**	1	,438**	,246**	,234**	,267**	,247**	,253**	,284**	,284**					
E	43 (DC04)	,422**	,418**	,438**	1	,312**	,222**	,265**	,249**	,271**	,239**	,270**					
M	45 (DA01)	,275**	,347**	,246**	,312**	1	,560**	,485**	,170**	,214**	,293**	,210**					
A	46 (DA02)	,232**	,295**	,234**	,222**	,560**	1	,438**	,124**	,188**	,206**	,158**					
N	51 (DA03)	,317**	,379**	,267**	,265**	,485**	,438**	1	,120**	,187**	,292**	,237**					
D	62 (DO01)	,298**	,287**	,247**	,249**	,170**	,124**	,120**	1	,701**	,333**	,363**					
A	63 (DO02)	,339**	,333**	,253**	,271**	,214**	,188**	,701**	1	,329**	,334**	,334**					
S	66 (DO03)	,279**	,268**	,284**	,239**	,293**	,206**	,333**	,329**	1	,592**	,592**					
	70 (DO04)	,261**	,248**	,284**	,270**	,210**	,158**	,237**	,334**	,363**	,592**	1					

		PSYCAP											
		72)PC_AE1)73(PC_AE2)4 (PC_AE3)5(PC_Esp0)6(PC_Esp2)7 (PC_Esp3)8(PC_Esp4)9 (PC_Res1)0 (PC_Res2)1 (PC_Res3)2 (PC_Ou1)83(PC_Ou2)											
39 (DC01)		-0,084**	-0,060*	-0,091**	-0,135**	-0,057*	-0,091**	-0,100**	-0,060*	-0,092**	-0,028	-0,081**	-0,115**
40 (DC02)		-0,056*	-0,048*	-0,073**	-0,107**	-0,044	-0,076**	-0,071**	-0,057*	-0,103**	-0,042	-0,095**	-0,100**
42 (DC03)	D	-0,039	-0,052*	-0,055*	-0,119**	-0,004	-0,091**	-0,086**	-0,063*	-0,116**	-0,027	-0,081**	-0,133**
43 (DC04)	E	0	-0,01	-0,026	-0,082**	0,019	-0,056*	-0,057*	0,050*	0,003	0,062*	-0,009	-0,031
45 (DA01)	M	-0,063*	-0,032	-0,074**	-0,107**	-0,065**	-0,107**	-0,039	0,036	-0,026	-0,002	-0,042	-0,069**
46 (DA02)	A	-0,065**	-0,034	-0,074**	-0,076**	-0,077**	-0,031	-0,042	0,023	-0,034	-0,027	-0,034	-0,028
51 (DA03)	N	-0,056*	-0,065**	-0,097**	-0,111**	-0,079**	-0,065**	-0,055*	0,047*	-0,026	0,01	-0,047*	-0,088**
62 (DO01)	D	-0,091**	-0,098**	-0,104**	-0,176**	-0,098**	-0,216**	-0,176**	-0,136**	-0,127**	-0,117**	-0,205**	-0,199**
63 (DO02)	A	-0,085**	-0,090**	-0,107**	-0,132**	-0,080**	-0,163**	-0,118**	-0,093**	-0,115**	-0,064*	-0,169**	-0,165**
66 (DO03)	S	-0,176**	-0,183**	-0,181**	-0,344**	-0,172**	-0,319**	-0,326**	-0,186**	-0,241**	-0,181**	-0,287**	-0,299**
70 (DO04)		-0,119**	-0,119**	-0,095**	-0,292**	-0,091**	-0,267**	-0,302**	-0,101**	-0,157**	-0,122**	-0,263**	-0,262**

		OPORTUNIDADES DE APRENDIZAGEM				
		89(OA01)	90(OA02)	91(OA03)	92(OA04)	93(OA05)
39 (DC01)		-0,132**	-0,146**	-0,134**	-0,068**	-0,073**
40 (DC02)		-0,153**	-0,170**	-0,133**	-0,088**	-0,097**
42 (DC03)	D	-0,144**	-0,159**	-0,106**	-0,068**	-0,070**
43 (DC04)	E	-0,103**	-0,147**	-0,083**	-0,033	-0,049*
45 (DA01)	M	-0,116**	-0,102**	-0,064**	-0,112**	-0,070**
46 (DA02)	A	-0,100**	-0,093**	-0,069**	-0,100**	-0,095**
51 (DA03)	N	-0,140**	-0,156**	-0,120**	-0,107**	-0,101**
62 (DO01)	D	-0,173**	-0,207**	-0,136**	-0,074**	-0,087**
63 (DO02)	A	-0,172**	-0,172**	-0,130**	-0,099**	-0,075**
66 (DO03)	S	-0,423**	-0,439**	-0,327**	-0,284**	-0,311**
70 (DO04)		-0,445**	-0,447**	-0,323**	-0,232**	-0,247**

PSYCAP														
	72)PC_AE1)73(PC_AE2)4 (PC_AE3)5(PC_Esp0)6(PC_Esp2)7 (PC_Esp3)8(PC_Esp4)9 (PC_Res10 (PC_Res21 (PC_Res3)2 (PC_Ou) 83(PC_OI2)													
	72)PC_AE1)	73(PC_AE2)	4 (PC_AE3)	5(PC_Esp0)	6(PC_Esp2)	7 (PC_Esp3)	8(PC_Esp4)	9 (PC_Res10	(PC_Res21	(PC_Res3)2	(PC_Ou) 83(PC_OI2)			
P	1	685**	632**	612**	472**	539**	425**	366**	495**	426**	460**	423**		
S	685**	1	759**	596**	483**	559**	403**	365**	453**	432**	447**	449**		
Y	632**	759**	1	626**	501**	565**	413**	367**	495**	441**	490**	477**		
C	612**	596**	626**	1	528**	602**	403**	435**	561**	562**	512**	440**		
A	472**	483**	501**	528**	1	759**	719**	421**	520**	473**	557**	561**		
P	539**	559**	565**	602**	759**	1	703**	440**	506**	507**	583**	595**		
	425**	403**	413**	403**	719**	703**	1	373**	460**	395**	524**	533**		
	366**	365**	367**	435**	421**	440**	373**	1	529**	506**	400**	328**		
	495**	453**	495**	561**	520**	564**	460**	529**	1	736**	598**	518**		
	426**	432**	441**	562**	473**	507**	395**	506**	736**	1	583**	470**		
	460**	447**	490**	512**	557**	586**	524**	400**	598**	583**	1	707**		
	423**	449**	477**	440**	561**	595**	533**	328**	518**	470**	707**	1		

OPORTUNIDADES DE APRENDIZAGEM					
	89(OA01)	90(OA02)	91(OA03)	92(OA04)	93(OA05)
72)PC_AE1)	303**	312**	353**	334**	295**
73(PC_AE2)	341**	342**	379**	361**	320**
74 (PC_AE3)	355**	353**	391**	392**	342**
75(PC_Esp01)	348**	323**	361**	394**	328**
76(PC_Esp2)	503**	520**	540**	466**	431**
77 (PC_Esp3)	482**	505**	515**	454**	431**
78(PC_Esp4)	457**	517**	496**	387**	388**
79 (PC_Res1)	275**	281**	270**	255**	211**
80 (PC_Res2)	371**	384**	409**	372**	320**
81 (PC_Res3)	339**	328**	381**	364**	316**
82 (PC_Ou1)	456**	486**	504**	457**	424**
83(PC_OI2)	425**	485**	490**	416**	415**

OPORTUNIDADES DE APRENDIZAGEM					
	89(OA01)	90(OA02)	91(OA03)	92(OA04)	93(OA05)
89(OA01)	1	781**	621**	487**	553**
90(OA02)	781**	1	690**	507**	586**
91(OA03)	621**	690**	1	655**	676**
92(OA04)	487**	507**	655**	1	696**
93(OA05)	553**	586**	676**	696**	1

APÊNDICE E – SINTAXES MPLUS

A sintaxe do modelo de mensuração utilizada no Mplus® foi (MUTHÉN; MUTHÉN, 2017; STRIDE et al., 2015):

TITLE: Modelo mensuração Tese

DATA: FILE IS base.dat;

VARIABLE:

NAMES ARE

FF01 FF02 FF03 FF04 FF05 FFO6

FC01 FC02 FC03 FC04 FC05

EE01 EE02 EE03

P01 P02 P03

E01 E02 E03

R01 R02 R03

M01 M02 M03

A01 A02 A03

DC02 DC03 DC05 DC06

DA01 DA02 DA07

DO05 DO06 DO09 DO13

CP_AE01 CP_AE02 CP_AE03

CP_Esp02 CP_Esp03 CP_Esp04

CP_Res01 CP_Res02 CP_Res03

CP_OT01 CP_OT02

OA01 OA02 OA03 OA04 OA05;

USEVARIABLES ARE

!VD_Burnout

FF01 FF02 FF03 FF04 FF05 FFO6 FC01 FC02 FC03 FC04 FC05 EE01 EE02 EE03

!VD_Bem-estar

P01 P02 P03 E01 E02 E03 R01 R02 R03 M01 M02 M03 A01 A02 A03

!VI_Demandas

DC02 DC03 DC05 DC06 DA01 DA02 DA07 DO05 DO06 DO09 DO13

!VM_Capital Psicológico

CP_AE01 CP_AE02 CP_AE03 CP_Esp02 CP_Esp03 CP_Esp04

CP_Res01 CP_Res02 CP_Res03 CP_OT01 CP_OT02

!VM_Oportunidades aprendizagem

OA01 OA02 OA03 OA04 OA05;

ANALYSIS:

ESTIMATOR = ML;

MODEL:

!Mensuration Model

!VD_Burnout

Fad_fis BY FF01 FF02 FF03 FF04 FF05 FFO6;

Fad_cog BY FC01 FC02 FC03 FC04 FC05;

Ex_emoc BY EE01 EE02 EE03;

Burnout BY Fad_fis Fad_cog Ex_emoc;

!VD_Bem-estar

Em_posit BY P01 P02 P03;

```
Engage BY E01 E02 E03;
Relac BY R01 R02 R03;
Signif BY M01 M02 M03;
Aut_real BY A01 A02 A03;
Bem_est BY Em_posit Engage Relac Signif Aut_real;
```

```
!VI_Demandas
Dem_cr BY DC02 DC03 DC05 DC06;
Dem_ag BY DA01 DA02 DA07;
Dem_org BY DO05 DO06 DO09 DO13;
DO05 WITH DO06;
Demand BY Dem_cr Dem_ag Dem_org;
```

```
!VM_Capital Psicológico
Aut_efic BY CP_AE01 CP_AE02 CP_AE03;
Esperan BY CP_Esp02 CP_Esp03 CP_Esp04;
Resilien BY CP_Res01 CP_Res02 CP_Res03;
Otimism BY CP_OT01 CP_OT02;
PsyCap BY Aut_efic Esperan Resilien Otimism;
```

```
!VM_Oportunidades aprendizagem
Op_Apren BY OA01 OA02 OA03 OA04 OA05;
OA01 WITH OA02;
```

```
!Factor Correlations
Burnout WITH Bem_est Demand PsyCap Op_Apren;
Bem_est WITH Demand PsyCap Op_Apren;
Demand WITH PsyCap Op_Apren;
PsyCap WITH Op_Apren;
```

```
OUTPUT:
STANDARDIZED MODINDICES(3.84);
```

Observa-se que no item referente a análise já está indicada a forma de estimação do modelo – ML – ou seja, máxima verossimilhança (*maximum likelihood – ML*).

As sintaxes dos modelos estruturais são inseridas na sequência da sintaxe do modelo de mensuração, apresentado na seção anterior e considera as regressões entre os construtos. Nos resultados (*output*), solicita-se também a interação entre os fatores.

Para o modelo das relações diretas uma única rodada pode calcular todas as relações:

```
!Regression
Burnout ON Demand PsyCap Op_Apren;
Bem_est ON Demand PsyCap Op_Apren;
```

```
OUTPUT:
STANDARDIZED MODINDICES(3.84);
CINT;
```

Para o modelo das relações moderadas, as sintaxes a seguir referem-se àquelas utilizadas em cada uma das 4 etapas da abordagem LMS. Todas foram baseadas em Cheung et al. (2021).

Etapa 1: Modelo de mensuração com estimador MLR.

TITLE: STEP 1 - RCSLMS

DATA: FILE IS "C:\Users\User\Desktop\análises-mplus\Base-RCSLMS.dat";

VARIABLE:

NAMES ARE

FF01 FF02 FF03 FF04 FF05 FF06 FC01 FC02 FC03 FC04 FC05 EE01
 EE02 EE03 P01 P02 P03 E01 E02 E03 R01 R02 R03 M01 M02 M03 A01 A02 A03
 DC02 DC03 DC05 DC06 DA01 DA02 DA07 DO05 DO06 DO09 DO13 CP_AE01
 CP_AE02 CP_AE03 CP_Esp02 CP_Esp03 CP_Esp04 CP_Res01 CP_Res02 CP_Res03
 CP_OT01 CP_OT02 OA01 OA02 OA03 OA04 OA05;

USEVARIABLES ARE

!VD_Burnout

FF01 FF02 FF03 FF04 FF05 FF06 FC01 FC02 FC03 FC04 FC05 EE01 EE02 EE03

!VD_Bem-estar

P01 P02 P03 E01 E02 E03 R01 R02 R03 M01 M02 M03 A01 A02 A03

!VI_Demandas

DC02 DC03 DC05 DC06 DA01 DA02 DA07 DO05 DO06 DO09 DO13

!VM_Capital Psicológico

CP_AE01 CP_AE02 CP_AE03 CP_Esp02 CP_Esp03 CP_Esp04
 CP_Res01 CP_Res02 CP_Res03 CP_OT01 CP_OT02

!VM_Oportunidades aprendizagem

OA01 OA02 OA03 OA04 OA05;

ANALYSIS:

ESTIMATOR = MLR;

MODEL:

!VD_Burnout

Fad_fis BY FF01 FF02 FF03 FF04 FF05 FF06;

Fad_cog BY FC01 FC02 FC03 FC04 FC05;

Ex_emoc BY EE01 EE02 EE03;

Burnout BY Fad_fis Fad_cog Ex_emoc;

!VD_Bem-estar

Em_posit BY P01 P02 P03;

Engage BY E01 E02 E03;

Relac BY R01 R02 R03;

Signif BY M01 M02 M03;

Aut_real BY A01 A02 A03;

Bem_est BY Em_posit Engage Relac Signif Aut_real;

!VI_Demandas

Dem_cr BY DC02 DC03 DC05 DC06;

Dem_ag BY DA01 DA02 DA07;

Dem_org BY DO05 DO06 DO09 DO13;

Demand BY Dem_cr Dem_ag Dem_org;

!VM_Capital Psicológico

Aut_efic BY CP_AE01 CP_AE02 CP_AE03;

Esperan BY CP_Esp02 CP_Esp03 CP_Esp04;

Resilien BY CP_Res01 CP_Res02 CP_Res03;

Otimism BY CP_OT01 CP_OT02;
 PsyCap BY Aut_efic Esperan Resilien Otimism;

!VM_Oportunidades aprendizagem
 Op_Apren BY OA01 OA02 OA03 OA04 OA05;

OUTPUT:
 STDYX;
 MODINDICES(5);

ETAPA 2: Modelo com as relações lineares, estimador MLR e técnica RCSLMS.

TITLE: Structural Model(step2-rclsms)

DATA: FILE IS "C:\Users\User\Desktop\análises-mplus\base.dat";

VARIABLE:

NAMES ARE

FF01 FF02 FF03 FF04 FF05 FF06 FC01 FC02 FC03 FC04 FC05 EE01
 EE02 EE03 P01 P02 P03 E01 E02 E03 R01 R02 R03 M01 M02 M03 A01 A02 A03
 DC02 DC03 DC05 DC06 DA01 DA02 DA07 DO05 DO06 DO09 DO13 CP_AE01
 CP_AE02 CP_AE03 CP_Esp02 CP_Esp03 CP_Esp04 CP_Res01 CP_Res02 CP_Res03
 CP_OT01 CP_OT02 OA01 OA02 OA03 OA04 OA05;

USEVARIABLES ARE

OA01 OA02 OA03 OA04 OA05
 StBFF StBFC StBEE
 StWBEm StWBEng StWBRel StWBSen StWBAREa
 StDCR StDAG StDOR
 StCP_AE StCP_Esp StCP_Res StCP_Ot;

DEFINE:

StBFF = MEAN(FF01 FF02 FF03 FF04 FF05 FF06);
 StBFC = MEAN(FC01 FC02 FC03 FC04 FC05);
 StBEE = MEAN(EE01 EE02 EE03);
 StWBEm = MEAN(P01 P02 P03);
 StWBEng = MEAN(E01 E02 E03);
 StWBRel = MEAN(R01 R02 R03);
 StWBSen = MEAN(M01 M02 M03);
 StWBAREa = MEAN(A01 A02 A03);
 StDCR = MEAN(DC02 DC03 DC05 DC06);
 StDAG = MEAN(DA01 DA02 DA07);
 StDOR = MEAN(DO05 DO06 DO09 DO13);
 StCP_AE = MEAN(CP_AE01 CP_AE02 CP_AE03);
 StCP_Esp = MEAN(CP_Esp02 CP_Esp03 CP_Esp04);
 StCP_Res = MEAN(CP_Res01 CP_Res02 CP_Res03);
 StCP_Ot = MEAN(CP_OT01 CP_OT02);

ANALYSIS:

ESTIMATOR = MLR;
 PROCESSOR = 8;

MODEL:

!Measurement models

!VD_Burnout
 LFad_fis BY StBFF@1; StBFF@0.137338; !(1-0.942)*2.368


```

LFad_cog BY StBFC@1; StBFC@0.088124; !(1-0,967)*2.670
LEx_emoc BY StBEE@1; StBEE@0.272722; !(1-0.879)*2.254
LBurn BY LFad_fis LFad_cog LEx_emoc;

!VD_Bem-estar
LEm_pos BY StWBE@1; StWBE@0.10682; !(1-0.936)*1.669
LEng BY StWBE@1; StWBE@0.3621; !(1-0.738)*1.382
LRelac BY StWBRel@1; StWBRel@0.298252; !(1-0.831)*1.764
LSig BY StWBSen@1; StWBSen@0.152227; !(1-0.916)*1.812
LAut_rea BY StWBAREa@1; StWBAREa@0.242799; !(1-0.834)*1.463
LBem_est BY LEm_pos LEng LRelac LSig LAut_rea;

!VI_Demandas
LDem_cr BY StDCR@1; StDCR@0.435478; !(1-0.777)*1.953
LDem_ag BY StDAG@1; StDAG@0.265002; !(1-0.743)*1.031
LDem_org BY StDOR@1; StDOR@0.578076; !(1-0.756)*2.369
LDemand BY LDem_cr LDem_ag LDem_org;

!VM_Capital Psicológico
LAut_ef BY StCP_AE@1; StCP_AE@0.240913; !(1-0.871)*1.868
LEsp BY StCP_Esp@1; StCP_Esp@0.260295; !(1-0.887)*2.303
LRes BY StCP_Res@1; StCP_Res@0.365844; !(1-0.806)*1.886
LOti BY StCP_Ot@1; StCP_Ot@0.382384; !(1-0.825)*2.185
LPsyCap BY LAut_ef LEsp LRes LOti;

!VM_Oportunidades aprendizagem
Op_Apren BY OA01 OA02 OA03 OA04 OA05;

!Regression
LBurn ON LDemand (B1);
LBurn ON LPsyCap (B2);
LBurn ON Op_Apren (B3);
LBem_est ON LDemand (B4);
LBem_est ON LPsyCap (B5);
LBem_est ON Op_Apren (B6);

OUTPUT:
STDYX;
MODINDICES(5);

```

Etapa 3: Sintaxe do Modelo Estrutural com as Interações Latentes.

TITLE: Structural Model interação (step3-rsmlms)

DATA: FILE IS "C:\Users\User\Desktop\análises-mplus\base.dat";

VARIABLE:

NAMES ARE

FF01 FF02 FF03 FF04 FF05 FF06 FC01 FC02 FC03 FC04 FC05 EE01
 EE02 EE03 P01 P02 P03 E01 E02 E03 R01 R02 R03 M01 M02 M03 A01 A02 A03
 DC02 DC03 DC05 DC06 DA01 DA02 DA07 DO05 DO06 DO09 DO13 CP_AE01
 CP_AE02 CP_AE03 CP_Esp02 CP_Esp03 CP_Esp04 CP_Res01 CP_Res02 CP_Res03
 CP_OT01 CP_OT02 OA01 OA02 OA03 OA04 OA05;

USEVARIABLES ARE

OA01 OA02 OA03 OA04 OA05
 StBFF StBFC StBEE
 StWBE@ StWBE@ StWBEng StWBRel StWBSen StWBAREa
 StDCR StDAG StDOR
 StCP_AE StCP_Esp StCP_Res StCP_Ot;

DEFINE:

```

StBFF = MEAN(FF01 FF02 FF03 FF04 FF05 FF06);
StBFC = MEAN(FC01 FC02 FC03 FC04 FC05);
StBEE = MEAN(EE01 EE02 EE03);
StWBEm = MEAN(P01 P02 P03);
StWBEng = MEAN(E01 E02 E03);
StWBRel = MEAN(R01 R02 R03);
StWBSen = MEAN(M01 M02 M03);
StWBAREa = MEAN(A01 A02 A03);
StDCR = MEAN(DC02 DC03 DC05 DC06);
StDAG = MEAN(DA01 DA02 DA07);
StDOR = MEAN(DO05 DO06 DO09 DO13);
StCP_AE = MEAN(CP_AE01 CP_AE02 CP_AE03);
StCP_Esp = MEAN(CP_Esp02 CP_Esp03 CP_Esp04);
StCP_Res = MEAN(CP_Res01 CP_Res02 CP_Res03);
StCP_Ot = MEAN(CP_OT01 CP_OT02);

```

ANALYSIS:

```

ESTIMATOR = MLR;
PROCESSOR = 8;

```

MODEL:

```
!Measurement models
```

!VD_Burnout

```

LFad_fis BY StBFF@1; StBFF@0.137338; !(1-0.942)*2.368
LFad_cog BY StBFC@1; StBFC@0.088124; !(1-0.967)*2.670
LEx_emoc BY StBEE@1; StBEE@0.272722; !(1-0.879)*2.254
LBurn BY LFad_fis LFad_cog LEx_emoc;

```

!VD_Bem-estar

```

LEm_pos BY StWBEm@1; StWBEm@0.10682; !(1-0.936)*1.669
LEng BY StWBEng@1; StWBEng@0.3621; !(1-0.738)*1.382
LRelac BY StWBRel@1; StWBRel@0.298252; !(1-0.831)*1.764
LSig BY StWBSen@1; StWBSen@0.152227; !(1-0.916)*1.812
LAut_rea BY StWBAREa@1; StWBAREa@0.242799; !(1-0.834)*1.463
LBem_est BY LEm_pos LEng LRelac LSig LAut_rea;

```

!VI_Demandas

```

LDem_cr BY StDCR@1; StDCR@0.435478; !(1-0.777)*1.953
LDem_ag BY StDAG@1; StDAG@0.265002; !(1-0.743)*1.031
LDem_org BY StDOR@1; StDOR@0.578076; !(1-0.756)*2.369
LDemand BY LDem_cr LDem_ag LDem_org;

```

!VM_Capital Psicológico

```

LAut_ef BY StCP_AE@1; StCP_AE@0.240913; !(1-0.871)*1.868
LEsp BY StCP_Esp@1; StCP_Esp@0.260295; !(1-0.887)*2.303
LRes BY StCP_Res@1; StCP_Res@0.365844; !(1-0.806)*1.886
LOti BY StCP_Ot@1; StCP_Ot@0.382384; !(1-0.825)*2.185
LPsyCap BY LAut_ef LEsp LRes LOti;

```

!VM_Oportunidades aprendizagem

```
Op_Apren BY OA01 OA02 OA03 OA04 OA05;
```

!Regression

```

LBurn ON LDemand (B1);
LBurn ON LPsyCap (B2);

```

LBurn ON Op_Apren (B3);
LBem_est ON LDemand (B4);
LBem_est ON LPsyCap (B5);
LBem_est ON Op_Apren (B6);

!Latent Interaction

DPC | LDemand XWITH LPsyCap;
DOA | LDemand XWITH Op_Apren;

LBurn ON DPC (M1);
LBurn ON DOA (M2);
LBem_est ON DPC (M3);
LBem_est ON DOA (M4);

OUTPUT:
STDYX;
CINT;