



CIÊNCIAS EMPRESARIAIS

ESCOLA SUPERIOR
POLITÉCNICO SETÚBAL



TECNOLOGIA SETÚBAL

ESCOLA SUPERIOR
POLITÉCNICO SETÚBAL

NEUZA CATARINA
SALAS ALEIXO

O STRESS NO TRABALHO, ESTUDO DE CASO NOS BOMBEIROS VOLUNTÁRIOS DE SANTO ANDRÉ

Dissertação submetida como requisito parcial para
obtenção do grau de **Mestre em Segurança e
Higiene no Trabalho**

Júri

Presidente Prof.^a Adjunta Olga Maria Figueiredo Costa
Orientador Prof.^a Convidada Daniela Rossana de
Almeida Santos Lima

Vogal Prof.^a Adjunta Convidada Liliana Alexandra de
Pinto Ferreira Pitacho

Dezembro de 2024

Agradecimentos

Gostaria de expressar a minha mais profunda gratidão àqueles que, de forma incansável, estiveram ao meu lado ao longo deste percurso. Em especial, à minha mãe Alice Santos, ao meu irmão Sérgio Aleixo, aos meus sobrinhos Gabriel Aleixo e Brian Aleixo, e à minha cunhada Tatiana Fialho, pelo amor e apoio constantes.

Agradeço profundamente às minhas amigas Vânia Rodrigues, Ana Rita Rodrigues, Soraia Rosa, Ana Rosa e Patrícia Ribeiro, que foram um apoio firme e incansável em mais uma das minhas aventuras. À minha colega e amiga Micaela Gonçalves, que esteve ao meu lado ao longo de todo o curso e que guardo com carinho especial.

Às minhas amigas e colegas de trabalho Liliana Silva, Leonilde Vieira e Aurora Cardoso, sou igualmente grata por terem sido essenciais nesta etapa, bem como a todos os restantes colegas, sem os quais nada teria sido possível.

Quero também deixar um agradecimento especial aos Bombeiros Voluntários de Santo André pela constante disponibilidade e colaboração.

Por fim, deixo o meu mais profundo agradecimento à professora Daniela Lima, pela orientação e motivação, e à professora Olga Costa, pelo apoio inspirador. Expresso também a minha gratidão a todos os professores do mestrado que, generosamente, partilharam os seus conhecimentos e ofereceram o seu apoio ao longo deste percurso. A todos, a minha sincera gratidão.

Muito obrigada!

Resumo

A presente dissertação tem como objetivo analisar o impacto do stress na saúde e bem-estar dos Bombeiros Voluntários de Santo André. Dada a natureza exigente da profissão, os bombeiros estão frequentemente expostos a situações de risco elevado, o que pode gerar níveis significativos de stress, com implicações profundas na saúde física e mental, nas relações interpessoais e no desempenho profissional.

Este estudo, de natureza descritiva e transversal, recorreu a uma abordagem quantitativa, através da aplicação de um questionário aos bombeiros da corporação. Os dados recolhidos revelaram que a fadiga física, a exaustão emocional e o esgotamento cognitivo são consequências frequentes do stress ocupacional. Adicionalmente, foram identificadas várias fontes de stress, tais como as condições de trabalho, o relacionamento com colegas e superiores e o ritmo de trabalho.

A análise permitiu ainda concluir que a implementação de políticas de gestão de stress eficazes é imprescindível para melhorar o bem-estar e a produtividade dos bombeiros voluntários. Este estudo destaca a importância de intervenções focadas na saúde ocupacional, com vista a reduzir os efeitos negativos do stress nesta classe profissional.

Palavras-chave: Stress, bombeiros voluntários, fadiga, exaustão emocional, saúde no trabalho.

Abstract

This dissertation aims to analyze the impact of stress on the health and well-being of the volunteer firefighters of Santo André. Given the demanding nature of their profession, firefighters are frequently exposed to high-risk situations, which can generate significant levels of stress, with profound implications for their physical and mental health, interpersonal relationships, and professional performance.

This descriptive and cross-sectional study utilized a method approach, quantitative data collected through a survey administered to the firefighters. The results revealed that physical fatigue, emotional exhaustion, and cognitive *burnout* are frequent consequences of occupational stress. Additionally, several sources of stress were identified, including working conditions, relationships with colleagues and superiors, and the work pace.

The analysis also concluded that the implementation of effective stress management policies is essential to improve the well-being and productivity of volunteer firefighters. This study highlights the importance of occupational health interventions aimed at mitigating the negative effects of stress within this professional group.

Keywords: stress, volunteer firefighters, fatigue, emotional exhaustion, occupational health.

Índice

<i>Agradecimentos</i>	<i>ii</i>
<i>Resumo</i>	<i>iii</i>
<i>Abstract</i>	<i>iv</i>
<i>Índice</i>	<i>v</i>
Lista de Figuras.....	<i>vi</i>
<i>Lista de Tabelas</i>	<i>vi</i>
<i>Lista de Gráficos</i>	<i>vi</i>
Lista de Siglas e Acrónimos.....	vii
1. Introdução	1
2. Revisão Literária	3
2.1. O Stress e a sua Relevância no Contexto Profissional.....	3
2.2. Stress Ocupacional.....	7
2.3. Bombeiros.....	11
2.3.1. Bombeiros Voluntários.....	14
2.3.2. Carreira de Bombeiro Voluntário.....	17
2.3.3. As Mulheres e a Carreira de Bombeiro Voluntário.....	18
2.3.4. Caraterização dos Bombeiros dos Bombeiros Voluntários de Santo André.....	20
3. Metodologia	22
3.1. Caracterização da amostra.....	22
3.2. Instrumento.....	23
3.3. Fiabilidade do instrumento.....	26
4. Apresentação e Discussão de Resultados	29
4.1. Análise de dados obtidos.....	29
4.2. Caraterização sociodemográficas.....	29
4.3. Consequências do Stress.....	32
4.4. Fontes do Stress.....	34
4.5. Correlações entre as variáveis.....	38
4.6. Discussão dos Resultados.....	42
5. Conclusão	49
Bibliografia	52
Apêndices	57
Apêndice 01 - Dados de análise Consequências do stress.....	57
Apêndice 02 - Dados de análise Fontes do Stress.....	58
Anexos	59

Lista de Figuras

Figura 1: Localização do Quartel dos Bombeiros Voluntários de Santo André..... 21

Lista de Tabelas

Tabela 1: Resultado de Alpha de Cronbach da amostra.	27
Tabela 2: Caracterização Sociodemográfica.	29
Tabela 3: Corelação das variáveis.	39
Tabela 4: Estatística Consequências do Stress.	57
Tabela 5: Estatística Perguntas Consequências do Stress.	57
Tabela 6: Estatística Perguntas Proveniência do Stress.	58

Lista de Gráficos

Gráfico 1: Representação da média e desvio padrão das Consequências do Stress..	33
Gráfico 2: Representação da média e desvio padrão das Fontes do Stress.	35

Lista de Siglas e Acrónimos

AHBVSA	Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Santo André
AI	Autonomia e iniciativa
BVSA	Bombeiros Voluntários de Santo André
CA	Constrangimentos do ambiente
CF	Constrangimentos físicos
CP	Contato com o público
CR	Carreira e a remuneração
CT	Condições de trabalho
EC	Esgotamento Cognitivo
EE	Exaustão Emocional
ESCE	Escola Superior de Ciências Empresariais
ESTS	Escola Superior de Tecnologia de Setúbal
FF	Fadiga Física
IPS	Instituto Politécnico de Setúbal
MSHT	Mestrado em Segurança e Higiene no Trabalho
RC	Relacionamento com colegas
RS	Relacionamento com superiores
RT	Ritmo de trabalho
RV	Risco de vida
ULF	Unidade Local de Formação
VP	Vida pessoal e profissional

1. Introdução

O stress tem sido reconhecido como uma das maiores ameaças à saúde e ao bem-estar em contextos laborais, sobretudo em profissões que exigem elevada exposição a riscos e pressão contínua (Selye, 1976). Trata-se de uma resposta natural do organismo a estímulos ou situações percebidas como desafiantes ou ameaçadoras, podendo manifestar-se em diferentes dimensões físicas, emocionais e cognitivas (Selye, 1976). Quando prolongado ou não gerido adequadamente, o stress pode ter repercussões significativas na saúde mental e física dos profissionais, afetando igualmente o seu desempenho e as relações interpessoais (Cooper & Cartwright et al., 1997).

Neste cenário, os bombeiros voluntários destacam-se como um grupo particularmente vulnerável. A profissão de bombeiro é regulamentada pelo Decreto-Lei n.º 241/2007, de 21 de junho de 2007, que define o bombeiro como um profissional, remunerado ou voluntário, cuja principal responsabilidade é a proteção de vidas e bens em situações de perigo, como incêndios, acidentes de trânsito, afogamentos e outras emergências. Estes profissionais enfrentam, diariamente, situações de elevado risco que podem impactar significativamente o seu bem-estar psicológico (Bacharach et al., 2008). Desta forma, a natureza da sua profissão, que envolve emergências constantes, tomada de decisões rápidas e exposição a situações de elevado risco, coloca-os sob pressão permanente, potenciando o desenvolvimento de stress ocupacional. Compreender o impacto desta realidade é fundamental para promover a saúde e a eficácia no desempenho destes profissionais.

Esta dissertação tem como objetivo principal responder à questão **"Quais as principais fontes de stress nos Bombeiros Voluntários de Santo André e de que forma estas influenciam a sua saúde e desempenho?"** ao analisar o impacto do stress no contexto dos Bombeiros Voluntários de Santo André (BVSA), explorando tanto as principais fontes como as suas consequências para a saúde física e mental, as relações interpessoais e a produtividade, bem como, apresentar estratégias para a gestão do stress e melhoria do bem-estar. Dada a constante exposição a situações de alto risco, será realizada uma identificação das principais fontes de stress, além de propor estratégias de gestão que possam atenuar os seus efeitos. A investigação foi desenvolvida através de uma abordagem quantitativa, caracterizada por um estudo transversal descritivo, utilizando um questionário como instrumento de recolha de dados estruturado, dividido em três dimensões principais:

1. Caracterização Sociodemográfica: Inclui variáveis como idade, género, estado civil, existência de filhos, habilitações académicas, tempo de serviço, entre outros, com o

- objetivo de compreender o perfil da amostra e possíveis fatores associados ao stress.
2. Consequências do Stress: Avalia os efeitos do stress nos bombeiros, contemplando aspetos como fadiga física, esgotamento cognitivo e exaustão emocional. Estas dimensões refletem as diferentes formas como o stress pode impactar o bem-estar físico, mental e emocional.
 3. Fontes do Stress: Analisa as principais fontes de stress no ambiente laboral dos bombeiros, incluindo fatores como risco de vida, condições de trabalho, relação entre vida pessoal e profissional, ritmo de trabalho, contacto com o público, relações interpessoais com colegas e superiores, autonomia e constrangimentos físicos e ambientais.

A estrutura desta dissertação está organizada de forma a abordar, de forma progressiva e aprofundada, os diferentes aspetos do estudo, proporcionando uma análise abrangente e fundamentada.

O trabalho inicia-se com um enquadramento do tema, destacando a sua relevância no contexto da saúde ocupacional e na gestão de stress em profissionais de emergência, como os bombeiros voluntários. De seguida, a revisão da literatura oferece uma base teórica robusta, explorando conceitos-chave, como stress ocupacional, as suas consequências, e os desafios específicos enfrentados por bombeiros no desempenho das suas funções.

Posteriormente, o capítulo de metodologia descreve em detalhe o desenho do estudo, a caracterização da amostra, e o instrumento utilizado para a recolha de dados, garantindo a transparência e rigor científico do processo investigativo.

A análise e discussão dos resultados, abordada em dois capítulos centrais, apresenta e interpreta os dados recolhidos, evidenciando as principais consequências do stress, as fontes que o desencadeiam e as correlações entre variáveis. Este processo permite identificar padrões e inferir implicações práticas para a corporação dos Bombeiros Voluntários de Santo André.

O estudo culmina com as conclusões e recomendações, que destacam estratégias direcionadas para a gestão eficaz do stress e melhoria do bem-estar dos bombeiros. Estas recomendações visam não apenas beneficiar a corporação em análise, mas também contribuir para o desenvolvimento de políticas mais amplas de saúde e segurança no trabalho, adaptáveis a diferentes contextos organizacionais.

Por fim, são apresentadas as limitações do estudo e sugestões para investigações futuras, reforçando a necessidade de um contínuo aprofundamento sobre esta temática e encorajando o desenvolvimento de novas abordagens que respondam aos desafios emergentes na gestão do stress ocupacional.

2. Revisão Literária

2.1. O Stress e a sua Relevância no Contexto Profissional

O stress é um fenómeno complexo e multidimensional que tem captado o interesse de investigadores de diversas áreas ao longo das últimas décadas. O conceito de stress tem sido amplamente estudado ao longo do último século, variando de acordo com diferentes abordagens teóricas, incluindo a ênfase dada aos fatores fisiológicos, psicológicos e da interação entre o individuo e o ambiente ao seu redor (Moura, 2007). Segundo Serra (1999), o termo stress provém de verbo latino *stringo*, *stringere* e *strinxi*, *strictum* que significa apertar, comprimir e restringir.

Desde o século XIV que esta expressão está presente na linguagem inglesa sendo usada para descrever uma tensão ou uma limitação de natureza física ao longo do tempo. No entanto, durante o século XIX, houve uma ampliação do conceito, passando a abranger as pressões que afetam tanto os órgãos corporais quanto a mente humana (Morgado, 2017). Introduzido por Hans Selye em 1936, o conceito de stress foi inicialmente descrito como uma "síndrome de adaptação geral", uma resposta do organismo a diferentes fatores de stress, conhecidos como estressores (Szabó et al., 2017).

O campo de estudo do stress evoluiu significativamente, começando com os estudos fisiológicos de Claude Bernard e Walter Cannon sobre homeostasia, até abranger os aspetos psicológicos, com contribuições de investigadores como Richard Lazarus (Robinson, 2018). Atualmente, o stress é reconhecido como uma constante na experiência humana, desde os desafios de sobrevivência pré-históricos até às pressões contemporâneas, como restrições de tempo, exigências profissionais e preocupações económicas (Santos & Santos, 2005).

Para Santana (2021), o stress é uma resposta física, psicológica e hormonal a situações desafiadoras que perturbam a homeostase interna. Os estudantes universitários são frequentemente expostos ao stress devido a exigências académicas, pressões sociais e responsabilidades pessoais (Olga Leite Rios, 2006). Diversos estudos indicam que os níveis de stress entre os alunos podem ser elevados, com uma investigação a apontar que 65% dos estudantes de Medicina experienciam stress (Suzana Xui Liu Kam et al., 2019). Entre os factores que contribuem para o stress dos alunos, destacam-se as cargas de trabalho pesadas, o conteúdo académico denso, a competitividade e as expectativas sociais (Suzana Xui Liu Kam et al., 2019). Curiosamente, a pesquisa revelou algumas ideias preconcebidas, como a suposição de que os alunos com melhor desempenho académico vivenciam mais stress (A. Fioravanti

et al., 2005). A dimensão emocional do stress tende a ser a mais debilitante para os estudantes (Olga Leite Rios, 2006). Adicionalmente, os níveis de stress podem variar ao longo do percurso académico, sendo que os alunos do primeiro ano frequentemente experienciam níveis mais elevados de stress do que os dos anos posteriores (Suzana Xui Liu Kam et al., 2019).

O stress profissional é um fenómeno crescente na sociedade contemporânea, caracterizando-se pelas pressões e exigências no ambiente de trabalho, que afetam a saúde física e mental dos trabalhadores (Cordeiro et al., 2023). Fatores como mudanças nas modalidades de trabalho, avanços tecnológicos e exigências profissionais contribuem para o aumento do stress no ambiente laboral (Batistti & Bavaresco, 2011). Os profissionais da área da saúde são particularmente vulneráveis, dado que o seu trabalho envolve lidar com questões de vida e morte (Wurdig & Ribeiro, 2014). O stress pode prejudicar a qualidade de vida, o desempenho profissional e a saúde do trabalhador, tornando o seu estudo fundamental para o desenvolvimento de estratégias de prevenção e gestão (Cordeiro et al., 2023). Além disso, o processo de escolha profissional também pode constituir uma fonte de stress, especialmente para os adolescentes em fase de decisão, influenciando a congruência entre vocação e escolha profissional (Gonzaga, 2011).

Entre todas as definições abordadas, destacaram-se três perspetivas amplamente reconhecidas como predominantes no estudo do stress.

Na primeira abordagem de e acordo com Morgado (2017) a primeira abordagem a **Perspetiva de Resposta**, o stress é descrito como resposta geral a qualquer estímulo ou situação que possa ameaçar o equilíbrio interno. O organismo reage com o mesmo conjunto de sinais ao ser submetido ou exposto a qualquer tipo de situação potencialmente perigosa, dividindo estas reações em três fases (Selye, 1976).

Na primeira fase, chamada de Reação de Alarme, o corpo reage quando é exposto a um estímulo prejudicial. A presença desse estímulo desencadeia uma resposta no corpo, resultando em uma perda de energia. Em seguida, o organismo tenta recuperar essa energia, levando o indivíduo a adotar uma posição de ataque de forma a enfrentar o stressor. Se o indivíduo conseguir superar essa situação de stress por meio de uma dessas abordagens o seu equilíbrio é restaurado. No entanto, se ele não conseguir superar essa situação, entra num estado prolongado de stress e avança para a próxima fase, chamada de fase de resistência (Morgado, 2017).

A segunda fase é chamada a Fase de Resistência, segundo Cunha *et al.* (2007) o corpo adapta-se ao stressor, o que resulta em uma redução dos sintomas de ansiedade. O organismo tem uma necessidade intrínseca de restaurar o equilíbrio, o que leva à adaptação ao agente stressor. Isso ocorre através de uma resposta de adaptação, onde

a Reação de Alarme é substituída. Diante de uma situação que não é considerada normal, o indivíduo procura resistir, o que leva o organismo a fornecer cada vez mais energia para essa tentativa de resistência.

Devido à disponibilidade limitada de energia e à persistência da situação stressante, o corpo é obrigado a esgotar suas capacidades de resistência, podendo torná-lo suscetível a várias doenças. Segundo Malagris & Fiorito (2006), todos os fatores de stress não se somam, mas multiplicam-se quando mais do que um fator está presente.

A terceira fase e última é a Fase de Exaustão, pode-se subdividir-se em dois estádios:

- O *estágio depressivo*, no qual o indivíduo experimenta sintomas de depressão e perde o interesse em seu ambiente, tornando-se apática;
- E o *estágio destrutivo*, no qual o indivíduo pode ver o suicídio como a única solução para seus problemas. (Melo et al., 1993)

Na segunda abordagem, conhecida como **Perspetiva de Estímulo**, o stress é entendido como uma resposta desencadeada por estímulos externos, frequentemente referidos como **fatores stressantes** ou **estressores**. Estes estressores correspondem a situações ou acontecimentos que exigem do indivíduo uma adaptação ou resposta que pode comprometer o equilíbrio interno. De acordo com Buunk et al. (1998), esses estímulos podem representar uma ameaça ao bem-estar físico ou psicológico, colocando o indivíduo numa posição de vulnerabilidade.

Os fatores stressantes são variados e incluem tanto eventos de vida negativos, como divórcio, morte de familiares ou desemprego, como acontecimentos positivos, como o casamento ou o nascimento de um filho (Macedo et al., 2013; Mussumeci & Ponciano, 2020). Embora possam ser associados a emoções agradáveis, eventos positivos também exigem adaptações significativas, sendo igualmente capazes de provocar respostas de stress. Nesse contexto, o stress surge quando as exigências do ambiente externo excedem os recursos disponíveis do indivíduo para lidar com essas mudanças, gerando uma sobrecarga no organismo (Lazarus e Folkman, 1984).

Para além dos acontecimentos isolados, esta abordagem sublinha que a intensidade do stress pode depender da frequência e duração dos estímulos. A exposição prolongada a estressores menores — como conflitos no trabalho ou trânsito intenso — pode ter um impacto cumulativo, conhecido como **efeito de desgaste crónico**, que muitas vezes é tão prejudicial quanto eventos traumáticos únicos (Karasek, 1979).

Outra característica relevante desta perspetiva é a sua aplicação nos contextos ocupacionais. Nos ambientes de trabalho, estressores como prazos apertados, sobrecarga de tarefas, relações interpessoais tensas ou falta de controlo sobre as atividades desempenhadas são frequentemente identificados como fatores que

provocam stress. Esses estímulos externos podem ser agravados por condições organizacionais inadequadas, como falta de suporte social ou recursos insuficientes, intensificando o impacto sobre o indivíduo (Cox e Griffiths, 1995).

Adicionalmente, a Perspetiva de Estímulo destaca a relação entre o grau de percepção de um evento como stressante e a capacidade adaptativa do indivíduo. Isso significa que, para que um estímulo seja considerado um estressor, ele deve ser interpretado como uma ameaça ou desafio à estabilidade. Neste sentido, a avaliação cognitiva do evento desempenha um papel crucial, pois nem todos os indivíduos respondem da mesma forma ao mesmo estímulo (Lazarus e Folkman, 1984).

Por fim, este modelo tem sido amplamente utilizado para identificar e classificar fontes de stress em diversas áreas, como saúde, educação e segurança no trabalho. A sua aplicação permite um entendimento mais claro das condições externas que podem ser ajustadas ou mitigadas para reduzir o impacto do stress nos indivíduos, tornando-se uma ferramenta essencial na gestão de stress ocupacional e pessoal (Lazarus e Folkman, 1984).

Na terceira abordagem, a **Perspetiva de Processo** surgiu como um complemento devido às restrições presentes nas metodologias mencionadas anteriormente, possibilitando abordar questões como: "Qual é o estímulo que desencadeia uma resposta de stress?" e "Qual é a reação elaborada pelo corpo em resposta a um determinado agente stressor?" (Morgado, 2017).

De acordo com Lazarus & Folkman (1989), a elaboração de taxonomias está fundamentada na investigação dos padrões de resposta ao stress, os quais podem abranger respostas físicas, mentais, emocionais e comportamentais. Para além disso, é necessário ter em conta as características individuais das pessoas e a interpretação que elas atribuem aos estímulos. Nesse contexto, a definição de stress adquire uma natureza relacional, pois envolve uma interação constante entre os aspetos do ambiente e as características individuais do indivíduo. Isso sugere a presença de um processo de avaliação cognitiva em relação a uma situação específica, bem como uma tomada de decisão em relação à percepção ameaçadora.

Assim, ao avaliar eventos externos específicos e considerar os recursos individuais disponíveis para lidar com essas situações, o stress é compreendido como um processo que resulta em uma resposta complexa e multidimensional (Morgado, 2017). O stress é especialmente relevante em contextos laborais, onde as exigências constantes e os prazos rigorosos podem comprometer a capacidade dos trabalhadores de lidar com as pressões diárias. Profissões de alto risco, como as desempenhadas por bombeiros, são particularmente suscetíveis a níveis elevados de stress, dada a intensidade das atividades, a exposição a riscos de vida e a responsabilidade pela proteção de bens e

vidas humanas.

Segundo Corneil (1993), os profissionais de emergência são frequentemente expostos a situações de crise que causam stress, o que pode incluir ameaças de lesões e até mesmo morte. Essas situações podem implicar diretamente o salvamento de vítimas em desastres como inundações, incêndios, acidentes de trânsito, afogamento ou até mesmo emergências médicas.

Embora a responsabilidade pelas situações de emergência seja, em última instância, partilhada pela comunidade, as operações de socorro e resgate das vítimas em cenários de desastre são conduzidas predominantemente por profissionais de emergência, como bombeiros, paramédicos, agentes policiais, militares e outros especialistas atuantes neste domínio (Quarantelli, 1988; Dynes, 2000). Os profissionais de emergência desempenham um papel fundamental na proteção da população durante emergências, agindo com prontidão para fornecer suporte. Eles geralmente são os primeiros a chegar ao local de um desastre e oferecer ajuda imediata. (Oliveira et al., 2024)

A carreira de bombeiro é amplamente reconhecida como uma das mais desafiadoras e exigentes devido à sua classificação como uma profissão de alto risco, devido à natureza das atividades envolvidas. Esses profissionais lidam diariamente com situações críticas, que ocasionalmente resultam em danos pessoais e materiais. Essas circunstâncias podem, por vezes, causar níveis elevados de stress (Carvalho, 2017).

A profissão de bombeiro é considerada uma profissão de stress elevado com o qual é necessário lidar de forma eficaz, sendo o stress ocupacional e o fenómeno do *Síndrome de Burnout* considerados uma ameaça. Assim sendo, compreender o stress neste contexto é fundamental para desenvolver estratégias de gestão que minimizem os seus impactos negativos.

2.2. Stress Ocupacional

O conceito de stress ocupacional emergiu na década de 1960, num período marcado por movimentos sociais e reformas que defendiam condições de trabalho mais humanizadas e respeitadoras da dignidade dos trabalhadores (Väänänen et al., 2012). A sua definição e os estudos iniciais resultaram de teorias desenvolvidas como resposta às transformações sociais e económicas da época, refletindo uma crescente preocupação com o impacto do trabalho na saúde e bem-estar dos indivíduos. O stress ocupacional é compreendido como uma reação física, emocional e comportamental a fatores stressantes presentes no ambiente de trabalho, como sobrecarga de tarefas, conflitos interpessoais e insegurança laboral (Ferraz et al., 2014; Santos, 2024).

Naquele período, os investigadores começaram a perceber que o impacto do

trabalho ia muito além da simples realização das tarefas profissionais, afetando também o bem-estar psicológico e emocional dos trabalhadores (Oliveira, 2012). Os movimentos reformistas enfatizavam a necessidade de criar ambientes laborais mais democráticos, com maior participação dos trabalhadores nas decisões e práticas que priorizassem o ser humano. Assim, o stress ocupacional deixou de ser visto apenas como uma experiência individual, passando a ser reconhecido como reflexo das condições estruturais e organizacionais no ambiente de trabalho (Väänänen et al., 2012).

Desde então, a pesquisa sobre stress ocupacional tem vindo a crescer de forma significativa, especialmente a partir de 1990. Simonelli (2020) destaca que, entre 1990 e 2018, houve uma intensificação dos estudos nesta área, impulsionados por uma maior consciencialização sobre a saúde mental no trabalho e por avanços nas abordagens científicas. Durante esse período, o foco da pesquisa sobre stress ocupacional também se diversificou, abrangendo não só os aspetos fisiológicos e psicológicos do stress, mas também as consequências organizacionais, como a queda na produtividade e o aumento do absentismo (Simonelli, 2020).

O setor da saúde é particularmente vulnerável ao stress ocupacional, devido a uma combinação de fatores que exacerbam as condições de trabalho. O stress nesta área é frequentemente relacionado à sobrecarga de trabalho, condições de trabalho inadequadas e à prática de turnos, que alteram o ritmo biológico e aumentam a exposição a fatores stressantes (Oliveira & Cunha, 2014; Wurdig & Ribeiro, 2014). Ferreira et al. (2016) identificam esses fatores como principais causas do stress ocupacional no setor da saúde, com um impacto direto na saúde física e mental dos profissionais, assim como na qualidade dos serviços prestados.

Os profissionais da saúde, como médicos, enfermeiros e outros membros da equipa de saúde, muitas vezes enfrentam jornadas de trabalho longas, altas exigências emocionais e físicas, e a pressão constante de lidar com situações de vida ou morte (Moises Da Costa Cunha et al., 2022). Segundo Maia (2023) essa sobrecarga pode levar a diversos problemas de saúde, incluindo o esgotamento, que é uma condição crítica que resulta do stress crónico. O esgotamento não se manifesta apenas como cansaço físico, mas também como exaustão emocional, com diminuição da empatia, perda de motivação e sentimento de ineficácia no trabalho.

Para além disso, os trabalhadores da saúde podem sofrer de queixas psicossomáticas, como dores de cabeça, distúrbios do sono, e problemas gastrointestinais, que são comuns em situações de stress prolongado. Esses efeitos negativos podem levar a uma redução no compromisso com o trabalho, prejudicando o desempenho e aumentando o risco de erros médicos, o que pode ter consequências graves para os pacientes (Silva et al., 2017; Santos et al., 2019). Ferreira et al. (2016)

observam ainda que o aumento do absentismo devido a problemas relacionados com o stress ocupacional é uma preocupação crescente, uma vez que pode afetar negativamente a eficiência das equipas e comprometer a qualidade do atendimento.

Profissionais de saúde que lidam constantemente com situações extremas, como doenças graves, acidentes e morte, estão especialmente propensos a sofrer consequências psicológicas (Wurdig & Ribeiro, 2014; Oliveira & Cunha, 2014). O contacto direto com sofrimento e a tomada de decisões difíceis pode gerar altos níveis de ansiedade, depressão e trauma. Segundo Wurdig e Ribeiro (2014), o stress ocupacional no setor da saúde não afeta apenas o desempenho no trabalho, mas pode ter repercussões na vida pessoal e social dos trabalhadores, afetando o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal. O impacto emocional destas experiências pode levar a dificuldades nas relações familiares, aumento do consumo de substâncias (como álcool ou medicamentos), e até ao desenvolvimento de transtornos psicológicos mais graves, como o transtorno de stress pós-traumático (Dantas & Andrade, 2008).

Adicionalmente, a pressão constante para assegurar cuidados de elevada qualidade, combinada com a escassez de recursos e apoio, pode suscitar nos profissionais de saúde um sentimento de impotência (Barbosa et al., 2024; Simões et al., 2015). De acordo com Silva (2014), essa realidade pode comprometer a satisfação no trabalho e aumentar significativamente o risco de Burnout, um estado caracterizado por esgotamento emocional e distanciamento das atividades laborais. Por conseguinte, a gestão eficaz do stress ocupacional surge como um desafio prioritário para as instituições de saúde, indispensável para salvaguardar o bem-estar dos profissionais e a qualidade dos serviços prestados.

O combate ao stress ocupacional requer uma abordagem multifacetada que envolva tanto intervenções individuais quanto organizacionais (Farias et al., 2023). Ferreira et al. (2016) destacam a importância de políticas de valorização do trabalhador, que incluam a melhoria das condições de trabalho, a redução das horas de trabalho excessivas, o apoio social entre colegas e a promoção de um ambiente de trabalho mais integrado e colaborativo. Além disso, a implementação de programas de bem-estar no trabalho, como o desenvolvimento de estratégias para a gestão do stress e a promoção de hábitos saudáveis pode ser fundamental na prevenção do *Síndrome de Burnout* e de outros efeitos negativos do stress (Samartino et al., 2024).

A literatura científica também aponta para a eficácia das intervenções cognitivo-comportamentais na gestão do stress ocupacional. Simonelli (2020) explica que essas intervenções têm mostrado resultados positivos no aumento da resiliência emocional dos trabalhadores, na melhoria das suas habilidades de *coping* (enfrentamento) e na redução dos níveis de stress. Programas de apoio psicológico, supervisionados por

profissionais qualificados, são eficazes na promoção do bem-estar psicológico e na prevenção de distúrbios relacionados com o stress (Ferreira et al., 2023). Essas abordagens podem ser implementadas de forma individualizada ou em grupos, dependendo das necessidades dos trabalhadores e das especificidades do ambiente de trabalho (Santos et al., 2015).

O stress ocupacional é um problema complexo e multifacetado que afeta significativamente os trabalhadores, especialmente no setor da saúde. A sua gestão eficaz requer a implementação de políticas e práticas organizacionais que promovam ambientes de trabalho saudáveis e sustentáveis (J. Oliveira et al., 2020). O reconhecimento do impacto do stress no bem-estar dos trabalhadores, juntamente com intervenções adequadas, pode reduzir não só as consequências negativas para os profissionais, mas também melhorar a qualidade dos serviços prestados à sociedade. A investigação sobre o stress ocupacional continua a ser um campo de grande importância, com implicações diretas para a saúde pública e o desenvolvimento de ambientes de trabalho mais saudáveis e eficientes (A. Hermosa R. & Lyria E. Perilla T, 2015).

O stress ocupacional refere-se à resposta de um indivíduo perante exigências do trabalho que excedem a sua capacidade de adaptação ou recursos disponíveis (Karasek, 1979). Esta definição destaca a relação entre exigências laborais, controlo e suporte social, demonstrando que o stress emerge de um desajuste entre estes elementos. Cooper (1983) destaca os fatores que influenciam o stress ocupacional podem ser agrupados em seis categorias principais, tais como:

- 1) **Condições de trabalho:** carga excessiva de tarefas, pressão para tomar decisões, riscos físicos, entre outros desafios relacionados ao ambiente de trabalho;
- 2) **Papel profissional:** falta de clareza nas funções atribuídas, discriminação de género e estereótipos associados, o que pode gerar conflitos e confusão;
- 3) **Fatores interpessoais:** falta de apoio social, ausência de gestão eficaz centrada no bem-estar do trabalhador, competição negativa entre colegas, inveja, entre outros aspetos que afetam as relações interpessoais no ambiente de trabalho;
- 4) **Desenvolvimento de carreira:** dificuldades na progressão profissional, insegurança no emprego, frustração de aspirações profissionais;
- 5) **Estrutura organizacional:** rigidez na hierarquia, conflitos políticos, supervisão ou treino inadequado, falta de participação nas decisões organizacionais;
- 6) **Equilíbrio trabalho - vida pessoal:** falta de apoio familiar, conflitos conjugais e outros desafios relacionados à interface entre a vida profissional e pessoal.

Os fatores que contribuem para o *Síndrome de Burnout* não se relacionam apenas com características individuais, mas também com aspetos organizacionais do ambiente

de trabalho (Cunha et al., 2012). Estes resultados evidenciam a necessidade de intervenções e estratégias de promoção da saúde que apoiem o bem-estar mental dos bombeiros (Coimbra et al., 2020; Vara et al., 2021; Volovicz, 2021).

Apesar de o trabalho exigente envolver conhecimentos complexos, responsabilidades técnicas e condições adversas, um estudo realizado sobre bombeiros que atuam em ambientes de emergência pré-hospitalar revelou que estes demonstram maior satisfação no trabalho e níveis mais baixos de *burnout*, mesmo face à natureza stressante das suas funções (Vara & Queirós, 2009). Esses resultados reforçam a importância de desenvolver intervenções e estratégias de promoção da saúde para enfrentar os desafios de saúde mental que os bombeiros experienciam nos seus ambientes de trabalho.

Segundo Valentim (2010), o *burnout* pode ser considerado uma forma de stress ocupacional, ocorrendo nas profissões em que o trabalhador está em contacto direto e permanente com os beneficiários do seu trabalho. De acordo com Coleta (2007), quando alguém não tem os recursos necessários para lidar com o stress no trabalho, isso pode levar a um estado de exaustão conhecido como *Síndrome de Burnout*. Os profissionais afetados por essa síndrome incluem bombeiros, profissionais de saúde como médicos e enfermeiros, professores, assistentes educacionais, trabalhadores sociais, funcionários de prisões, policiais entre outros (Morgado, 2017).

No caso dos bombeiros, o stress ocupacional é exacerbado por situações de risco constante, horários imprevisíveis e contacto frequente com cenários traumáticos (Gomes & Teixeira, 2013). Além disso, a pressão psicológica de garantir a segurança de vidas humanas e bens materiais contribui para níveis elevados de exaustão emocional e cognitiva, elementos que caracterizam profissões de alto risco.

2.3. Bombeiros

Os bombeiros desempenham um papel fundamental na proteção de vidas, bens e do ambiente, sendo responsáveis por uma ampla gama de atividades, como o combate a incêndios, o socorro em acidentes e emergências médicas, e a gestão de desastres naturais (Gist & Mitchell, 2017). Esta profissão é caracterizada por elevados níveis de exigência física, mental e emocional, tornando-se essencial compreender o impacto destas condições nos profissionais que a exercem (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001; Quick & Tetrick, 2003).

Em Portugal, o sistema de proteção civil é composto por diversas corporações de bombeiros, cuja atuação é regulamentada por legislações específicas que definem os direitos, deveres e condições de trabalho. Atualmente, o país conta com 472 corpos de

bombeiros, dos quais 438 são voluntários, 25 profissionais e 9 privados (Oliveira, 2018). Esta estrutura reflete o papel central dos bombeiros voluntários, que são essenciais para a proteção das comunidades locais, sobretudo em regiões com menor densidade populacional.

O atual modelo de combate a incêndios voluntários em Portugal apresenta algumas fragilidades nas componentes de gestão e operacionais, evidenciando a necessidade de melhoria da formação e educação, particularmente nos níveis hierárquicos mais elevados (Reis, 2018). Segundo Oliveira (2018), a coexistência de corpos de bombeiros profissionais e voluntários em alguns municípios, apresentando desafios na coordenação e gestão de recursos.

A natureza da sua profissão exige que os bombeiros tenham acesso a equipamentos de proteção individual adequados, sendo o conforto e a eficácia desses equipamentos fundamentais para garantir o desempenho seguro e eficiente nas operações (Piacenza Moraes et al., 2021). No entanto, o modelo de combate a incêndios em Portugal, que depende em grande parte de bombeiros voluntários, apresenta fragilidades na gestão e nas operações. Isso traduz-se na necessidade urgente de uma reestruturação organizacional, com foco na melhoria da formação, na modernização dos processos de decisão e na cultura de segurança, especialmente entre os níveis hierárquicos superiores (Reis, 2018).

A formação e a consciencialização para os riscos também são aspetos cruciais no contexto da segurança dos bombeiros. Um estudo recente sobre a perceção de risco entre bombeiros portugueses revelou uma elevada consciência do risco a que estão expostos. Fatores como o medo de lesões, a vulnerabilidade pessoal e as possíveis consequências a longo prazo do trabalho estão entre as principais preocupações desses profissionais, influenciando a forma como percebem e enfrentam o risco (Fialho et al., 2023). Curiosamente, os bombeiros que apresentam uma maior perceção de risco tendem a adotar comportamentos mais seguros durante as operações, o que destaca a importância de investir em programas de sensibilização e formação contínuos para reduzir os riscos ocupacionais e promover melhores práticas de segurança (Fialho et al., 2023).

Além dos desafios relacionados com o stress ocupacional, a coordenação entre bombeiros profissionais e voluntários continua a ser uma questão crucial para a eficácia do sistema de combate a incêndios em Portugal. Estudos identificam problemas na articulação e comunicação entre estas duas categorias, particularmente no que diz respeito à centralização da comunicação e à definição de zonas operacionais (Oliveira, 2018). A falta de uma estrutura de gestão integrada e eficiente leva a dificuldades operacionais e à sobrecarga de trabalho para os profissionais, destacando a

necessidade de uma reformulação na gestão das equipas e na formação dos líderes, com ênfase na coordenação de esforços entre todos os envolvidos.

A melhoria do desempenho dos bombeiros, seja em situações de emergência ou no dia-a-dia operacional, depende também do fortalecimento do processo de partilha de conhecimento, especialmente entre os bombeiros voluntários. A cultura organizacional, as características individuais e a estrutura organizacional emergem como fatores chave na promoção ou no obstáculo dessa partilha de conhecimento tácito (Márcio & Paulo, 2019). Uma análise aprofundada revelou que existem diferentes grupos de bombeiros com preferências variadas quanto aos fatores que facilitam ou dificultam a partilha de saberes, como a experiência, a formação e a dinâmica de trabalho (Oliveira, 2020). Esses resultados sugerem que, para melhorar as competências e o desempenho das equipas, é necessário implementar estratégias adaptadas às especificidades de cada grupo, reconhecendo as diferenças individuais e as necessidades organizacionais.

Adicionalmente, os bombeiros voluntários, que desempenham um papel fundamental em Portugal, têm sido frequentemente mobilizados para enfrentar situações de emergência em contextos desafiantes. Durante a pandemia de COVID-19, por exemplo, eles foram essenciais no apoio a populações vulneráveis, realizando uma série de iniciativas de apoio à comunidade (Almeida et al., 2022). No entanto, os incêndios florestais extremos de 2017 revelaram um fosso nas perceções dos bombeiros profissionais e voluntários quanto às características do fogo e às práticas de combate. Apesar das lições aprendidas, muitos bombeiros acreditam que as práticas de gestão de incêndios não evoluíram substancialmente após esses eventos críticos, o que sugere a necessidade de melhorias contínuas nas estratégias de resposta e prevenção de incêndios florestais (Leone et al., 2023).

No que diz respeito ao bem-estar físico e psicológico dos bombeiros, estudos apontam para elevados níveis de stress ocupacional e uma potencial exposição a eventos traumáticos, com repercussões significativas na saúde mental desses profissionais (Gomes & Teixeira, 2013; Afonso et al., 2020). No entanto, apesar destes desafios, um estudo realizado em Trás-os-Montes encontrou resultados surpreendentes, com baixos níveis de ansiedade, depressão e stress, ao mesmo tempo em que observou elevados níveis de felicidade entre os bombeiros daquela região (Afonso et al., 2020). Esse dado sugere que, apesar das condições adversas de trabalho, os bombeiros podem desenvolver mecanismos de resiliência que permitem uma adaptação positiva ao contexto de stress elevado em que operam (Carvalho & Maia, 2009).

Por fim, as condições dos equipamentos de proteção individual, como as botas de combate a incêndios, são frequentemente apontadas como um ponto crítico para o

desempenho e segurança dos bombeiros (Piacenza Moraes et al., 2021). Embora os bombeiros geralmente manifestem satisfação com esses equipamentos, há espaço para melhorias, particularmente no que diz respeito ao conforto, peso e dimensionamento, de modo a aumentar a eficácia e reduzir o risco de lesões durante as operações (Piacenza Moraes et al., 2021). Estas descobertas ressaltam a importância de um investimento contínuo em melhoramentos tanto no campo da formação e gestão, como no fornecimento de equipamentos mais adequados às necessidades dos bombeiros, para que possam desempenhar as suas funções com segurança e eficiência.

Em suma, para que o sistema português de combate a incêndios evolua e consiga enfrentar os desafios do presente e do futuro, é imprescindível uma abordagem integrada que envolva a melhoria contínua da formação, a reestruturação organizacional, a modernização dos equipamentos de proteção e a promoção da saúde mental dos bombeiros (Gist & Mitchell, 2017; Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001). Só assim será possível garantir a segurança e o bem-estar desses profissionais essenciais e melhorar a eficácia das operações de combate a incêndios em Portugal (Cooper & Cartwright, 1997; Quick & Tetrick, 2003).

2.3.1. Bombeiros Voluntários

Os bombeiros voluntários desempenham um papel central no sistema de resposta a emergências em Portugal, sendo essenciais na proteção da população em situações de risco, como incêndios florestais, acidentes rodoviários, inundações e outras catástrofes (Gist & Mitchell, 2017; Karasek & Theorell, 1990). Em muitos casos, são os bombeiros voluntários que, com os seus meios limitados e recursos muitas vezes escassos, assumem a linha da frente nas operações de resgate (Cooper & Cartwright, 1997). No entanto, apesar da sua importância crítica, as organizações de bombeiros voluntários em Portugal enfrentam uma série de desafios que comprometem a sua eficiência e eficácia, principalmente em termos de organização interna e coordenação com os bombeiros profissionais (Quick & Tetrick, 2003; Selye, 1976).

O modelo atual de organização de bombeiros voluntários apresenta fragilidades significativas, especialmente nos aspetos relacionados com a gestão e a operacionalidade das equipas. Como assinala Reis (2018), uma das principais lacunas no sistema de bombeiros voluntários em Portugal é a falta de uma estrutura de gestão eficaz, que permita uma coordenação fluida e otimizada durante as operações. Além disso, a gestão das equipas de bombeiros voluntários carece de uma abordagem mais profissionalizada e de um investimento contínuo na formação e no desenvolvimento de competências, especialmente na área da liderança (Carolino e Rouco, 2022). A eficácia

das operações depende não só das competências técnicas dos bombeiros, mas também da sua capacidade de gerir situações de stress e de coordenar esforços em equipa, o que torna a liderança um elemento fundamental para a eficiência operacional (Wolff et al., 2013).

Outro desafio importante identificado por Oliveira (2018) é a dificuldade na coordenação entre os bombeiros profissionais e os voluntários. A falta de um sistema de comunicação centralizado que integre todos os intervenientes nas operações de socorro é uma das principais causas desta descoordenação (Reis, 2018). Em situações de emergência, a comunicação eficaz entre as diferentes equipas de bombeiros é essencial para garantir uma resposta rápida e eficiente. A existência de áreas operacionais rígidas e a falta de flexibilidade na alocação de recursos também dificultam a adaptação das equipas às necessidades da situação em tempo real, o que pode comprometer a eficácia das operações (J. Oliveira, 2018).

A partilha de conhecimento dentro das organizações de bombeiros voluntários é outra área que tem sido alvo de estudo, uma vez que pode influenciar diretamente a eficácia das equipas e o desempenho em situações de emergência. Márcio e Paulo (2019) identificaram vários fatores que influenciam a partilha tácita de conhecimento entre bombeiros voluntários, destacando a cultura organizacional, as características individuais dos bombeiros e a estrutura organizacional como determinante chave. A cultura organizacional pode promover ou inibir a partilha de conhecimento, dependendo de como as relações de trabalho são estabelecidas e da atitude dos membros em relação à troca de experiências e saberes. Além disso, as características individuais, como a motivação pessoal e a disponibilidade para colaborar com outros membros da equipa, também desempenham um papel significativo na facilitação ou barreira à troca de conhecimentos (Márcio & Paulo, 2019).

A investigação de Oliveira (2020) revelou que existem diferentes grupos de bombeiros com preferências variadas em relação aos fatores e barreiras para a partilha de conhecimento. Enquanto alguns profissionais encaram a partilha de informações como uma oportunidade para reforçar a coesão da equipa e otimizar a eficiência operativa, outros mostram-se mais reticentes, frequentemente devido a questões relacionadas com a hierarquia, falta de confiança ou barreiras na comunicação. Este estudo sugere que é necessário adotar abordagens personalizadas para promover a partilha de conhecimento, considerando as diferentes motivações e características dos membros da equipa. Estratégias de liderança mais inclusivas e programas de formação focados na comunicação e no trabalho em equipa podem ser eficazes para superar essas barreiras.

As descobertas destes estudos sublinham a importância de abordar os fatores

organizacionais e individuais que influenciam a dinâmica das organizações de bombeiros voluntários (Reis, 2018). Segundo Reis (2018), para aumentar a eficácia das operações de resgate e a coordenação entre os diferentes grupos de bombeiros, é fundamental que se invista em formação contínua, especialmente no desenvolvimento de competências de liderança e na promoção de uma cultura organizacional que valorize a partilha de conhecimento e a colaboração entre os bombeiros. A adoção de tecnologias de comunicação mais avançadas e a reestruturação das práticas operacionais também são necessárias para superar os desafios de coordenação e garantir que as equipas estejam preparadas para atuar de forma eficiente em situações de emergência (Sophronides et al., 2017).

A carreira de bombeiro voluntário é regulamentada pelo Decreto-Lei n.º 241/2007, de 21 de junho de 2007, que define o regime jurídico aplicável aos bombeiros em Portugal, descreve os deveres, direitos e regalias dos bombeiros portugueses no território nacional, prevendo um quadro de benefícios a atribuir aos Bombeiros Voluntários pelo Decreto-Lei n.º 64/2019, de 16 de maio de 2019 onde consagra a atribuição de benefícios sociais aos Bombeiros Voluntários. De acordo com o Despacho n.º 5080/2019, de 22 de maio de 2019, descreve a regulamentação das carreiras de oficial bombeiro, de bombeiro voluntário e bombeiro especialista. A carreira de bombeiro voluntário é dividida por categorias de acordo com o nível de responsabilidade tal e qual como o do bombeiro profissional que assumem dentro de uma corporação.

Em suma, os bombeiros voluntários em Portugal desempenham um papel essencial na proteção da população em situações de risco, contudo enfrentam desafios significativos que impactam a sua eficácia operacional. A melhoria na gestão das corporações é essencial, com particular atenção à formação contínua (Baldwin & Ford, 1988), ao reforço da comunicação interna (Edmondson, 1999) e à promoção de uma cultura que valorize a partilha de conhecimento e a colaboração entre equipas. Além disso, é fundamental investir no desenvolvimento de uma estrutura de liderança mais profissionalizada (Bass, 1990), capaz de assegurar uma coordenação eficiente durante as operações e de motivar as equipas perante as exigências da função.

Adicionalmente, a adoção de tecnologias modernas de comunicação e gestão operacional (Dunne & Thoma, 2017) pode melhorar substancialmente a eficiência e a rapidez das respostas a emergências, reduzindo erros e otimizando recursos. Estas iniciativas devem ser acompanhadas de esforços para assegurar condições de trabalho adequadas (Karasek, 1979), fortalecendo o bem-estar físico e psicológico dos bombeiros. Assim, um esforço integrado, que aborde simultaneamente os aspetos organizacionais, humanos e tecnológicos, será determinante para capacitar os bombeiros voluntários a responderem de forma mais eficaz e segura aos desafios

complexos e imprevisíveis das crises atuais e futuras.

2.3.2. Carreira de Bombeiro Voluntário

A carreira de bombeiro voluntário é regulamentada pelo despacho n.º 5080/2019, de 22 de maio, que estrutura as categorias profissionais desta classe, bem como os requisitos e as responsabilidades associadas. Estas categorias incluem:

- Chefe;
- Subchefe;
- Bombeiro de 1.ª;
- Bombeiro de 2.ª;
- Bombeiro de 3.ª;
- Estagiário, posição atribuída durante o estágio de ingresso, com duração mínima de um ano.

Para se tornar um bombeiro voluntário, os candidatos começam como bombeiros de 3.ª classe, selecionados entre os estagiários que completaram com sucesso o estágio. O ingresso na carreira de bombeiro não é limitado pelo número de vagas definidas nos quadros de pessoal aprovados. No entanto, os membros da carreira de bombeiro especialista têm a oportunidade de se juntar à carreira de bombeiro voluntário, desde que atendam aos requisitos estabelecidos para ingresso nessas carreiras. Sendo o acesso a cada categoria da carreira de bombeiro voluntário ocorre por meio de promoção através de concurso, mas apenas quando há vagas disponíveis (Despacho n.º 5080/2019, 22 de maio).

Em síntese, a progressão na carreira de bombeiro voluntário é estruturada com base num sistema de mérito, no qual o avanço para categorias superiores está condicionado à disponibilidade de vagas e à avaliação criteriosa do desempenho individual (Porter, 1995). Este modelo tem como principal objetivo garantir que os profissionais que assumem funções de maior responsabilidade possuam não apenas a experiência necessária, mas também as competências técnicas e comportamentais adequadas ao desempenho eficaz das suas tarefas (Armstrong, 2006).

A avaliação de mérito assegura que o processo seja justo e transparente, privilegiando candidatos que demonstrem um elevado compromisso com a profissão, competências sólidas e capacidade de liderança (Latham & Wexley, 1994). Contudo, é importante destacar que este sistema pode beneficiar de melhorias, como a introdução

de programas de formação contínua específicos para cada nível hierárquico, de modo a preparar os candidatos para as exigências das funções de maior responsabilidade (Noe, 2017). Assim, este modelo não só promove a meritocracia como também contribui para a eficiência e coesão das corporações de bombeiros voluntários, reforçando a qualidade do serviço prestado às comunidades que dependem da sua atuação em momentos de emergência (Kouzes & Posner, 2007).

2.3.3. As Mulheres e a Carreira de Bombeiro Voluntário

A investigação sobre a presença de mulheres no combate a incêndios e em profissões afins revela desafios persistentes e progressos contínuos. Embora as mulheres tenham conseguido aceder a áreas tradicionalmente dominadas por homens, como o combate a incêndios e os serviços de guarda civil, continuam a enfrentar discriminação de género e oportunidades desiguais (Silva, 2022; Chadud & Lima, 2019). Estudos indicam que as mulheres nestas profissões frequentemente encontram dificuldades no seu dia-a-dia, incluindo a atribuição de funções ou tarefas administrativas menos valorizadas em detrimento das tarefas de linha da frente (Souza & Machado, 2022).

No entanto, apesar destes obstáculos, as mulheres têm realizado avanços significativos, contribuindo para a proteção de vidas, propriedades e do meio ambiente, em colaboração com os seus colegas homens (Silva, 2022). A integração das mulheres nestas profissões tem levado a uma redução gradual da desigualdade de género, embora desequilíbrios de poder e expectativas sociais ainda moldem as suas experiências (Milani & Oliveri, 2022; Souza & Machado, 2022).

Estudos recentes têm examinado as características sociodemográficas e o bem-estar dos bombeiros portugueses. As investigações indicam que a maioria dos bombeiros é do sexo masculino, casada e com idades compreendidas entre os 40 e 49 anos, sendo que as mulheres representam uma percentagem reduzida da força (Araújo et al., 2020). Os níveis educacionais variam, com muitos tendo concluído o ensino médio ou superior.

Em Portugal, existem 472 corpos de bombeiros, dos quais 438 são unidades voluntárias e 25 profissionais (Oliveira, 2018). Um estudo realizado em Vila Nova de Gaia revelou que a coordenação de várias brigadas de incêndio dentro de um município pode ser desafiante, mas pode melhorar a eficiência através de ajustes organizacionais (Oliveira, 2018). Apesar da exposição a eventos potencialmente traumáticos, os bombeiros portugueses apresentam geralmente baixos níveis de ansiedade, depressão e stress, associados a elevados níveis de felicidade (Afonso et al., 2020). Contudo, o stress ocupacional continua a ser uma preocupação, especialmente entre os bombeiros

militares (Coimbra et al., 2023).

Segundo Sarafino (2002), alguns investigadores descreveram três formas de conceituar o stress. Na primeira abordagem, a pressão é considerada como um estímulo e é explorada em estudos que se concentram no impacto das fontes de stress (Santos & Santos, 2005). Já numa segunda abordagem, são examinadas as pressões físicas e psicológicas geradas pelas fontes de stress (Farias, 1985), enquanto a terceira abordagem sugere que o stress é um processo que envolve interação e adaptação, ou transações, entre as pessoas e o ambiente ao seu redor (Faro & Pereira, 2013 ; Silva et al., 2018). Essas três abordagens convergem para uma definição de stress como uma condição que surge quando as interações entre o ser humano e o ambiente resultam em um desequilíbrio entre a demanda da situação e os recursos do sistema biológico, psicológico e social de uma pessoa (Echeburúa, 2016).

Considerando a ligação entre o stress e o trabalho, a Comissão Europeia (2002) definiu o stress ocupacional como uma série de respostas emocionais, cognitivas, comportamentais e fisiológicas diante das dificuldades no trabalho. Essas respostas são marcadas por altos níveis de agitação e perturbação, geralmente acompanhadas por sentimentos de incapacidade (Carvalho, 2017).

Segundo Careercast (2017) os profissionais que trabalham em situações de emergência, como os bombeiros, enfrentam frequentemente stress ocupacional, o que pode resultar em problemas de saúde relacionados com trabalho. A organização do trabalho é apontada por Varvel et al. (2007), como uma fonte de stress, especialmente devido à pressão dos prazos e do controle, expectativas de produtividade, desafios relacionados às regras e à natureza das tarefas. As condições de trabalho são vistas como stressantes principalmente devido à falta de apoio da organização, bem como questões relacionadas com o ambiente físico, oportunidades de desenvolvimento pessoal, disponibilidade de ferramentas, equipamentos e remuneração.

As interações sociais no local de trabalho são descritas pelos bombeiros como stressantes devido à dinâmica dentro do grupo de trabalho e às interações com pessoas externas ao grupo de trabalho (Carvalho, 2017). A função de bombeiro implica lidar regularmente com situações de stress intenso, bem como eventos críticos de várias gravidades, conforme destacado por Maslach et al. (2001). Essas experiências progressivamente desgastam as capacidades físicas e mentais do profissional, podendo resultar em esgotamento, como é o caso do *Síndrome de Burnout*, e na diminuição da satisfação no trabalho. Esse impacto não se restringe apenas ao próprio bombeiro, mas também pode ter consequências adversas para aqueles que dependem dos serviços por ele prestados (Carvalho, 2017).

2.3.4. Caracterização dos Bombeiros dos Bombeiros Voluntários de Santo André

Pelo Decreto-Lei n.º 270/71, de 19 de junho de 1971, foi criado o Gabinete da Área de Sines, destinado a promover o desenvolvimento urbano-industrial da respetiva zona. O Gabinete da Área de Sines, tinha por principais atribuições:

- Promover a criação de uma área de implantação concentrada de indústrias de base e de um terminal oceânico;
- Promover a instalação de outros empreendimentos industriais que pudessem contribuir para o mais harmónico desenvolvimento do complexo;
- Promover a criação de centros urbanos exigidos pela concentração populacional resultante do exercício das atividades industriais e a instalação e o funcionamento dos respetivos equipamentos sociais.

Resultado desse plano de desenvolvimento, foi criado um centro urbano que hoje é denominado Vila Nova de Santo André, onde se situa a sede e quartel da Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Santo André (AHBVSA), situada na Avenida de Sines, Zona Industrial Ligeira II, Lote 1 em Vila Nova de Santo André, Freguesia de Santo André, conselho de Santiago do Cacém.

Devido à distância do Hospital do Litoral Alentejano e ao fato da Vila Nova de Santo André estar rodeada de pinhal e eucaliptal e ainda à proximidade da zona de indústrias de base, sentiu-se a necessidade de criar um Quartel de Bombeiros. Em 2 de fevereiro de 1989, foi formada a Comissão inicial para a futura Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Santo André. Desde então, houve um crescimento contínuo das instalações para atender às necessidades da comunidade local.

O quartel da AHBVSA representada pela figura 1, é composto por um edifício administrativo composto por uma secretaria com atendimento ao público, sala para os órgãos sociais, sala de apoio à formação/arquivo, sala técnica, copa, salão social, salão de honra e instalações sanitárias. Adicionalmente, engloba o edifício do Comando, que inclui sala do comando, sala de reuniões, camaratas, central de comunicações, sala de estar do Bombeiro, copa e instalações sanitárias. Finalizando, é também constituído por oficinas, parque auto, lavandaria, estação de lavagem auto (desinfecção), parque de estacionamento privados e um bar/restaurante.

O quartel inclui a Unidade Local de Formação (ULF), que é constituída por um campo de treino desenvolvido para simular situações reais de incêndio, incluindo em espaços confinados, onde foram construídas três salas de formação, duas das quais equipadas com recursos multimédia, visando fornecer formação especializada aos bombeiros.

Posteriormente, foi estabelecido um acordo com a Escola Nacional de Bombeiros para oferecer treinos ministrados por eles para bombeiros de outras corporações.

Em resposta às mudanças nas políticas nacionais e às exigências de formação específica para as empresas locais, foram estabelecidos acordos com empresas certificadas pela Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho para utilizar da ULF, sendo essas formações ministradas por bombeiros da corporação onde se realizam formações como suporte básico de vida - adulto, suporte básico de vida-pediátrico, socorrismo básico e combate a incêndio com meios de primeira intervenção.

Figura 1: Localização do Quartel dos Bombeiros Voluntários de Santo André.



Fonte: Google Maps, adaptado.

3. Metodologia

O presente capítulo descreve os procedimentos metodológicos adotados neste estudo, com foco na abordagem quantitativa utilizada para compreender as dinâmicas do stress ocupacional nos Bombeiros Voluntários de Santo André. Esta abordagem foi escolhida por possibilitar uma análise rigorosa, objetiva e sistemática dos dados recolhidos, permitindo identificar padrões, relações entre variáveis e inferir conclusões.

Para a recolha de dados, recorreu-se a um questionário estruturado, elaborado com base em instrumentos previamente validados na literatura e ajustado às especificidades do contexto de estudo. O questionário foi organizado em três dimensões principais: caracterização sociodemográfica, consequências do stress e fontes do stress. Esta estrutura assegurou uma cobertura abrangente das variáveis relevantes, desde os fatores pessoais e profissionais dos participantes até às manifestações e origens do stress ocupacional.

De modo a garantir a fiabilidade do instrumento de medição, foi utilizado o coeficiente de Alfa de Cronbach, uma técnica amplamente reconhecida na avaliação da consistência interna dos itens de cada dimensão. Este processo permitiu validar a robustez das escalas utilizadas, identificar eventuais lacunas ou fragilidades no instrumento e assegurar que as respostas recolhidas refletem com precisão os dados em análise.

A metodologia quantitativa revelou-se igualmente essencial para a análise dos dados, dado o seu potencial para explorar relações causais e identificar correlações entre variáveis. Os dados foram analisados utilizando métodos estatísticos descritivos e inferenciais, permitindo não só traçar um perfil detalhado da amostra, mas também compreender de que forma diferentes fatores contribuem para o stress ocupacional nos BVSA. Este rigor metodológico foi fundamental para a produção de resultados que sustentam as conclusões do estudo e as recomendações apresentadas.

Este capítulo organiza-se em torno da descrição detalhada da amostra, do instrumento de recolha de dados e da análise da sua fiabilidade, culminando com os procedimentos adotados para o tratamento e interpretação dos dados, assegurando a transparência e a validade científica do processo investigativo.

3.1. Caracterização da amostra

A amostra deste estudo é composta por 19 bombeiros voluntários pertencentes à corporação dos Bombeiros Voluntários de Vila Nova de Santo André. Estes bombeiros desempenham diversas funções no combate a incêndios e no socorro em emergência,

sendo expostos frequentemente a elevados níveis de stress. Além disso, o grupo de participantes inclui diferentes experiências profissionais, uma vasta gama de idades, estados civis e anos de experiência. Garante-se assim uma amostra diversificada e representativa.

3.2. Instrumento

Foi desenvolvido por Gomes (2009), um questionário relativamente sobre o stress em Bombeiros, o mesmo foi adaptado consoante as necessidades de investigação.

Este questionário é composto por três dimensões: Caracterização sociodemográfica, Consequências do Stress e Fontes do Stress.

Utilizou-se o *Google Forms* de forma a que todos os elementos da Corporação dos Bombeiros Voluntários de Santo André respondam ao questionário.

Em seguida, apresenta-se a descrição de cada dimensão abordada no questionário:

Caraterização sociodemográfica

A dimensão referente aos dados sociodemográficos da amostra inclui variáveis como incluiu variáveis como o género, a idade, o estado civil, a existência ou não de filhos, bem como o número de filhos, as habilitações académicas, a categoria profissional, o tempo de exercício na função atual, o desempenho de funções de supervisão, o histórico de acidentes de acidente trabalho, bem como ocasionalmente baixas médicas associadas ao stress.

Consequências do Stress

A dimensão referente as consequências do stress no trabalho ou sensações/sintomas decorrentes, incluem variáveis como, cansaço físico e/ou mental, falta de energia, dificuldades de concentração, apatia, sensações de incapacidade, entre outros.

As consequências do stress é composta por 10 questões que se dividem por sete escalas tipo Likert, variando de 1 a 7, onde: 1 representa “nunca”, 2 “raramente”, 3 “muito poucas vezes”, 4 “poucas vezes”, 5 “muitas vezes”, 6 “quase sempre”, e 7 “sempre”, sendo considerado o valor mais elevado em cada questão, significando maior perceção das consequências do stress relacionada com o trabalho, nos últimos 30 dias.

Os itens referentes ao instrumento de consequências do stress subdividem-se em três subescalas, tais como:

- ❖ **Fadiga Física (FF):** Refere-se a uma sensação de cansaço ou exaustão corporal que resulta da utilização excessiva dos músculos ou da falta de repouso adequado. Manifesta-se por fraqueza muscular, redução da resistência e dificuldades em realizar tarefas físicas rotineiras onde engloba 2 questões.

- ❖ **Exaustão Emocional (EM):** Caracteriza-se por um estado de desgaste psicológico intenso, causado por situações de stress prolongado. As pessoas sentem-se sobrecarregadas, incapazes de lidar com as emoções, e muitas vezes experimentam distanciamento emocional, levando a uma sensação de vazio, onde engloba 5 questões.

- ❖ **Esgotamento Cognitivo (EC):** Ocorre quando há uma sobrecarga das funções mentais, como a atenção, memória e capacidade de tomada de decisão. Resulta de um esforço mental contínuo ou prolongado, levando à dificuldade em processar informações e a uma diminuição no desempenho intelectual, onde engloba 3 questões.

Fontes do Stress

A dimensão das fontes de stress é composta por 11 perguntas, cada uma avaliada numa escala de Likert de 5 pontos, onde 1 representa "nenhum stress", 2 "pouco stress", 3 "stress moderado", 4 "bastante stress" e 5 "elevado stress". O valor mais elevado em cada item indica uma percepção mais intensa de stress, sendo as fontes relacionadas com:

- ❖ **Risco de vida (RV):** É um componente central em profissões de emergência, como a dos bombeiros, onde a possibilidade de enfrentar situações que coloquem em perigo a própria vida ou a vida de outros é constante. Estes profissionais lidam diariamente com cenários que podem comprometer gravemente a sua segurança física, exigindo um elevado nível de preparação mental e emocional.

- ❖ **Condições de trabalho (CT):** Têm um impacto direto no desempenho e bem-estar dos bombeiros, uma profissão exigente que depende não só da sua preparação física e mental, mas também da adequação dos recursos e do ambiente em que operam. Quando essas condições são deficientes, aumentam os níveis de stress e dificultam o cumprimento eficaz das suas tarefas.

- ❖ **Relação entre a vida pessoal e profissional (VP):** É especialmente desafiante para os bombeiros, que frequentemente enfrentam a pressão de equilibrar as exigências do trabalho com as necessidades da vida familiar. As situações de stress resultantes desse desafio diário podem afetar não apenas o bem-estar emocional, mas também a eficácia no desempenho das suas funções.
- ❖ **Contato com o público (CP):** É uma parte fundamental da profissão de bombeiro, que envolve não apenas o combate a incêndios e a resposta a emergências, mas também a interação constante com a comunidade em situações muitas vezes delicadas. Essas interações podem ser emocionalmente exigentes e podem gerar níveis significativos de stress.
- ❖ **Relacionamento com colegas (RC):** É um componente fundamental na profissão de bombeiro, onde a colaboração e a confiança são essenciais para garantir a segurança e a eficácia das operações. A dinâmica entre os membros da equipa pode influenciar não apenas o desempenho individual, mas também o funcionamento geral da corporação.
- ❖ **Relacionamento com superiores (RS):** É um fator crucial na dinâmica profissional dos bombeiros, onde a hierarquia e a comunicação eficaz desempenham um papel significativo na execução das tarefas e na gestão de crises. Os superiores têm a responsabilidade de liderar, motivar e garantir que as equipas operem de forma coesa e eficiente.
- ❖ **Ritmo de trabalho (RT):** É uma dimensão crucial que abrange a intensidade, a frequência e a natureza das atividades que estes profissionais enfrentam diariamente. No exercício das suas funções, os bombeiros são frequentemente confrontados com uma carga de trabalho imprevisível e exigente, que pode variar de momentos de calma a picos de alta atividade em questão de segundos. Esta dinâmica pode provocar níveis elevados de stress, uma vez que os bombeiros devem estar sempre prontos para agir de forma rápida e eficaz, independentemente das circunstâncias.
- ❖ **Carreira e remuneração (CR):** São componentes cruciais que influenciam a satisfação e o bem-estar dos bombeiros, impactando diretamente a sua motivação e eficácia no desempenho das suas funções.

- ❖ **Autonomia e a iniciativa (AI):** A AI são componentes fundamentais na profissão de bombeiro, pois refletem a capacidade desses profissionais de tomarem decisões rápidas e eficazes em situações de emergência. O trabalho de um bombeiro, muitas vezes, envolve a necessidade de agir de forma independente, avaliando rapidamente as circunstâncias e respondendo de maneira apropriada a uma variedade de situações críticas. A autonomia não só permite que os bombeiros exerçam a sua formação e experiência, mas também é vital para a eficácia das operações de socorro.

- ❖ **Constrangimentos do ambiente (CA):** Os CA de trabalho enfrentados pelos bombeiros são fatores significativos que podem impactar diretamente a saúde física e mental desses profissionais. O trabalho em situações de emergência coloca-os frequentemente em ambientes extremos, onde as condições podem variar drasticamente e ser potencialmente perigosas. A compreensão de como esses fatores ambientais influenciam o stress no desempenho das suas funções é essencial para o desenvolvimento de estratégias que promovam a segurança e o bem-estar dos bombeiros.

- ❖ **Constrangimentos físicos (CF):** Os CF enfrentados pelos bombeiros incluem uma variedade de desafios que podem afetar tanto o desempenho das suas funções como a sua saúde e bem-estar geral. Tais constrangimentos estão frequentemente relacionados com a natureza intensa e exigente do trabalho dos bombeiros, que requer não somente habilidades técnicas, mas também um alto nível de resistência física.

Adicionalmente, foi incluída uma pergunta de carácter facultativo e de resposta aberta, permitindo aos participantes expressarem-se livremente sobre a temática do stress dando um exemplo que tenha vivido no contexto laboral.

3.3. Fiabilidade do instrumento

Para garantir a fiabilidade do questionário utilizado, recorreu-se ao cálculo do coeficiente de Alpha de Cronbach (α), que varia entre 0 e 1. Valores mais elevados de α indicam maior fiabilidade do questionário, ou seja, uma maior consistência interna nas respostas obtidas.

De acordo com Freitas e Rodrigues (2005), a confiabilidade do coeficiente Alfa de Cronbach pode ser classificada da seguinte forma:

- $\alpha \leq 0,30$: Muito baixa;
- $0,30 < \alpha \leq 0,60$: Baixa;
- $0,60 < \alpha \leq 0,75$: Moderada;
- $0,75 < \alpha \leq 0,90$: Alta;
- $\alpha > 0,90$: Muito alta.

Neste estudo, foram obtidos valores de α para diferentes escalas do questionário, como se apresenta abaixo na tabela 1:

Tabela 1: Resultado de Alpha de Cronbach da amostra.

	Alpha de Cronbach
Fadiga Física	0.36
Exaustão Emocional	0.60
Esgotamento Cognitivo	0.55
Risco de Vida	0.90
Condições de Trabalho	0.72
Vida Pessoal e Profissional	0.83
Contato com o Público	0.88
Relacionamento com os Colegas	0.82
Relacionamento com Superiores	0.88
Ritmo de Trabalho	0.54
Carreira e a Remuneração	0.35
Autonomia e iniciativa	0.82
Constrangimentos do Ambiente	0.85
Constrangimentos Físicos	0.92

Observa-se que as categorias Fadiga Física, Carreira e Remuneração, Ritmo de trabalho e Esgotamento Cognitivo apresenta, valores abaixo do limite aceitável. Este facto sugere quer as questões associadas a estas categorias poderão não estar a avaliar de forma fiável o conceito em estudo e que será necessário rever esses mesmos itens e/ou reavaliar a sua adequação.

Por outro lado, a categoria Exaustão Emocional está muito próxima do limite inferior aceitável, por isso, requer atenção adicional.

Por fim, todas as outras categorias apresentam uma confiabilidade alta e muito alta, sugerindo que avaliam de forma consistente os dados.

Segundo Sousa (2019), para aumentar a fiabilidade das conclusões, utiliza-se a correlação de Pearson, em que os coeficientes de correlação podem variar entre -1 e +1:

- Um valor próximo de +1 indica uma correlação positiva forte, ou seja, conforme uma variável aumenta, a outra tende a aumentar também.

- Um valor próximo de -1 reflete uma correlação negativa forte, o que significa que o aumento de uma variável está associado à diminuição da outra.
- Um valor próximo de 0 indica que não existe uma correlação linear significativa entre as variáveis.

4. Apresentação e Discussão de Resultados

4.1. Análise de dados obtidos

Conforme referido anteriormente, o objetivo deste estudo é identificar as principais fontes de stress entre os membros da corporação dos Bombeiros Voluntários de Santo André.

4.2. Caracterização sociodemográfica

A análise demográfica realizada sobre os dados fornecidos pelos participantes, conforme a tabela 2, permite uma compreensão mais detalhada do perfil e das condições de trabalho dos bombeiros envolvidos.

Tabela 2: Caracterização Sociodemográfica.

Caraterização Sociodemográfica	
Género	Número Respostas
Masculino	11
Feminino	8
Distribuição Etária	Número Respostas
18-20	1
21-30	2
31-40	10
41-50	5
51-60	0
61-70	1
Estado civil	Número Respostas
Solteiro	6
Casado	7
Divorciado	3
União de facto	3
Filhos	Número Respostas
Sim	12
Não	7
Número de filhos	Número Respostas
Nenhum	7
Um	3
Dois	8
Três	1
Habilitações académicas	Número
Menos de 4 anos de escolaridade	0
4 anos de escolaridade (1º ciclo do ensino básico)	0

Caraterização Sociodemográfica	
Habilitações académicas (continuação)	Número Respostas
4 anos de escolaridade (2º ciclo do ensino básico)	2
9º ano (3º ciclo do ensino básico)	2
12º ano (Ensino secundário)	8
Cursos tecnológicos/Profissionais	5
Bacharelato	0
Licenciatura	2
Pós-graduação	0
Mestrado	0
Doutoramento	0
Outros	0
Categoria profissional	Número Respostas
Comandante	1
2º Comandante	0
Adjunto de Comando	0
Oficial Bombeiro Superior	0
Oficial Bombeiro Principal	0
Oficial Bombeiro de 1ª	0
Oficial Bombeiro de 2ª	0
Estagiário de Carreira de Oficial Bombeiro	0
Chefe	0
Sub-Chefe	0
Bombeiro de 1ª	1
Bombeiro de 2ª	10
Bombeiro de 3ª	2
Estagiário de Carreira de Bombeiro	4
Outro	
Especialista Central Telecomunicações	1
Tempo de trabalho na atual função	Número Respostas
Menos de um ano	3
1 a 3 anos	3
4 a 6 anos	3
6 a 8 anos	2
9 a 10 anos	2
Mais	6
Funções de supervisão	Número Respostas
Sim	7
Não	12
Acidente de Trabalhos	Número Respostas
Sim	6
Não	13
Número de Acidentes de Trabalho	Número Respostas
1	2
2	1
Baixa médica por causa do stress	Número Respostas
Sim	2

Caraterização Sociodemográfica	
Baixa médica por causa do stress (cont.)	Número Respostas
Não	17

Dos 19 participantes deste questionário 11 são do sexo masculino correspondendo a 58 % e 7 são do sexo feminino representando 42 % das respostas.

Embora os homens ainda sejam predominantes, a presença feminina mostra-se significativa, reforçando o aumento gradual da representatividade das mulheres numa profissão historicamente masculina.

Em termos de faixa etária, as idades variam entre os 20 e 63 anos, com uma concentração considerável entre os 31 e 40 anos, correspondendo a 53 % do total. Esta distribuição etária, que indica uma média de idade em torno dos 36-38 anos, revela uma equipa relativamente jovem e em fase produtiva, com a exceção de um bombeiro com 63 anos. Tal perfil etário sugere que a corporação conta com uma força de trabalho ativa e, em muitos casos, em pleno desenvolvimento profissional.

O estado civil mais comum entre os participantes é o de casado, abrangendo 37 % dos bombeiros. Além disso, o grupo inclui seis bombeiros solteiros e três divorciados. Este dado permite-nos refletir sobre o suporte familiar de muitos dos profissionais, algo que pode impactar a estabilidade emocional, a saúde mental e a capacidade de lidar com o stress profissional.

Quando se analisa o número de filhos, observa-se que uma porção significativa, (cerca de 12 pessoas), possui filhos, sendo a média de 1 a 2 filhos por pessoa. Esse fator pode influenciar a disponibilidade dos bombeiros e a forma como lidam com a pressão da profissão, visto que responsabilidades familiares podem ter um impacto direto no bem-estar dos profissionais.

No que se refere às habilitações académicas, a diversidade é evidente. A maioria dos participantes possui formação técnica ou ensino secundário, com alguns possuindo também formação superior. Esta diversidade educacional reflete-se na estrutura hierárquica e nos tipos de funções desempenhadas dentro da corporação, em que alguns membros têm qualificações específicas que ampliam as suas capacidades de intervenção e gestão.

Em relação à categoria profissional, a maioria dos participantes é classificada como Bombeiro de 2ª, com algumas exceções nas categorias de Bombeiro de 1ª e 3ª e, estagiários e especialistas em telecomunicações. Esta variedade indica um corpo de bombeiros que compreende múltiplos níveis de experiência e responsabilidade, sustentando uma hierarquia funcional que facilita a divisão de tarefas e a supervisão.

A experiência profissional entre os participantes varia significativamente, com alguns bombeiros tendo mais de seis anos de experiência e outros, em início de carreira, com menos de um ano de serviço. Observa-se uma média de experiência entre 1 a 3 anos de experiência, o que indica uma fase de consolidação para vários membros da equipa, proporcionando um equilíbrio entre experiência e juventude dentro da corporação.

A maioria dos bombeiros inquiridos não desempenha funções de supervisão; no entanto, alguns, especialmente os mais experientes, assumem responsabilidades nesta área. Essa distribuição sugere que a organização valoriza a experiência acumulada para garantir uma liderança mais preparada e um ambiente de trabalho mais estável.

A análise dos dados sobre acidentes de trabalho mostra um índice relativamente baixo, com a maioria dos bombeiros indicando não ter sofrido acidentes no desempenho das suas funções. Este dado pode apontar para boas práticas de segurança no trabalho, embora não elimine a necessidade de contínua atenção para reduzir ainda mais os riscos ocupacionais.

Finalmente, quanto às baixas médicas relacionadas ao stress, apenas 11 % dos bombeiros (dois participantes) relataram afastamentos por este motivo. A maioria, 89 %, não apresentou este tipo de problema.

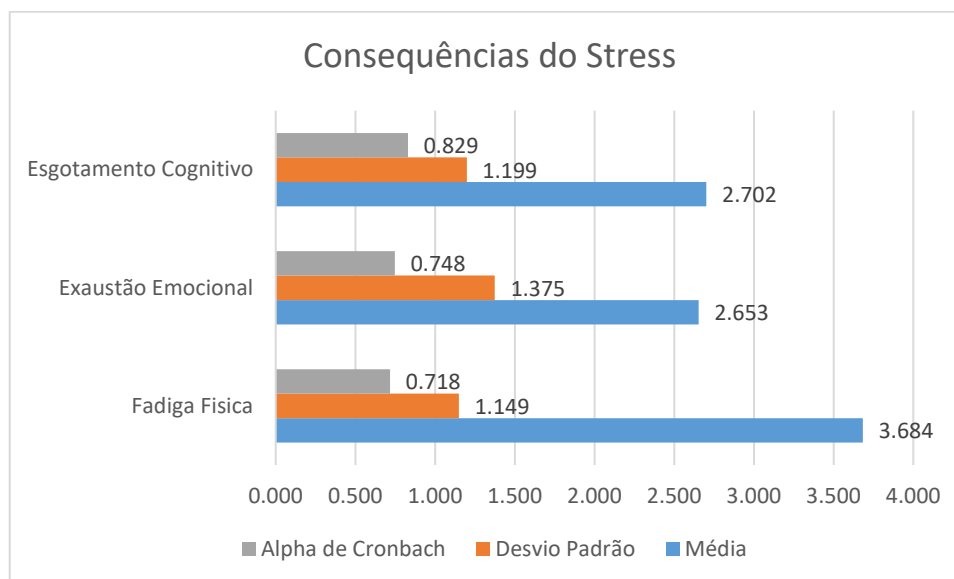
Em resumo, esta análise demográfica revela uma equipa de bombeiros com diversidade em idade, experiência e formação académica, composta maioritariamente por homens casados e com filhos. Embora os acidentes de trabalho e baixas por stress sejam reduzidos, destacam-se como áreas que requerem monitorização contínua para garantir que as condições de trabalho permaneçam favoráveis e para que se minimizem os impactos do stress ocupacional sobre estes profissionais dedicados.

4.3. Consequências do Stress

De seguida, apresentam-se os dados obtidos no instrumento de consequências do stress, que visa compreender o impacto do stress no bem-estar dos indivíduos. No gráfico 1, está representada a média e o desvio padrão da influência das sete escalas tipo “*Likert*”, variando de 1 a 7, onde 1 representa “nunca” e 7 “sempre”. Um valor mais elevado em cada questão indica uma maior perceção das consequências do stress relacionadas com o trabalho nos últimos 30 dias.

No apêndice 1 encontram-se as estatísticas relacionadas com as consequências do stress, bem como as estatísticas de cada grupo de perguntas referentes à fadiga física, exaustão emocional e esgotamento Cognitivo, utilizando a escala “*Likert*”, com os respetivos valores de média e desvio padrão.

Gráfico 1: Representação da média e desvio padrão das Consequências do Stress.



Ao analisar o gráfico 1, os dados revelam algumas diferenças importantes nas três dimensões de stress avaliadas: fadiga física, exaustão emocional e esgotamento cognitivo.

É notório que é a **fadiga física** que se destaca como a dimensão de stress mais presente, com uma média de 3,684. Esta média indica que a fadiga física é a experiência de stress mais frequente para estes profissionais. Trabalhar em emergências, carregar equipamentos pesados e realizar atividades físicas extenuantes durante longos turnos provavelmente contribui para este resultado. O desvio padrão de 1,149 mostra-nos que, embora haja alguma variação, a maioria dos bombeiros sente este desgaste físico de forma semelhante. O coeficiente Alpha de Cronbach para esta dimensão é de 0,718, revelando uma consistência aceitável, o que nos dá confiança para interpretar este dado como uma representação fiel do cansaço físico experienciado.

De seguida encontra-se o **esgotamento cognitivo** com uma média de 2,702, este valor mostra que, embora o desgaste mental seja sentido, não é tão frequente quanto a fadiga física. Ainda assim, esta dimensão não pode ser ignorada, pois reflete a carga mental que os bombeiros enfrentam ao estarem constantemente alertas e preparados para agir em situações críticas. O desvio padrão de 1,199 indica uma variação moderada entre os participantes, sugerindo que alguns bombeiros lidam melhor com este tipo de cansaço mental do que outros. Em relação ao Alpha de Cronbach de 0,829 é o mais elevado das três dimensões, o que nos diz que os itens desta escala são muito fiáveis e bem correlacionados, permitindo-nos confiar na robustez dos dados.

Por fim, temos a **exaustão emocional**, com uma média de 2,653, embora esteja em

último lugar em termos de frequência, a exaustão emocional ainda é uma realidade para estes bombeiros. Esta dimensão reflete o lado emocional do trabalho como o impacto de lidar com situações de risco e, por vezes, com cenários de grande carga emocional. O desvio padrão é de 1,375, o que indica a maior variabilidade entre as três dimensões, sugerindo que alguns bombeiros se sentem emocionalmente esgotados de forma mais intensa do que outros. Com um Alpha de Cronbach de 0,748, esta dimensão também tem uma consistência aceitável, embora não tão alta quanto o esgotamento cognitivo.

Em suma, esta análise indica que a **fadiga física** é a dimensão de stress mais comum entre os bombeiros, seguida pelo **esgotamento cognitivo** e, por último a **exaustão emocional**. No entanto, mesmo a exaustão emocional, não tendo apresentado valores tão significativos, apresenta variação suficiente para merecer atenção, pois alguns bombeiros sentem este tipo de stress de forma acentuada. Estes dados podem orientar futuras intervenções, destacando a necessidade de apoio específico para reduzir o cansaço físico, equilibrar a carga cognitiva e oferecer suporte emocional, ajudando-os a gerir melhor o impacto emocional do seu trabalho.

4.4. Fontes do Stress

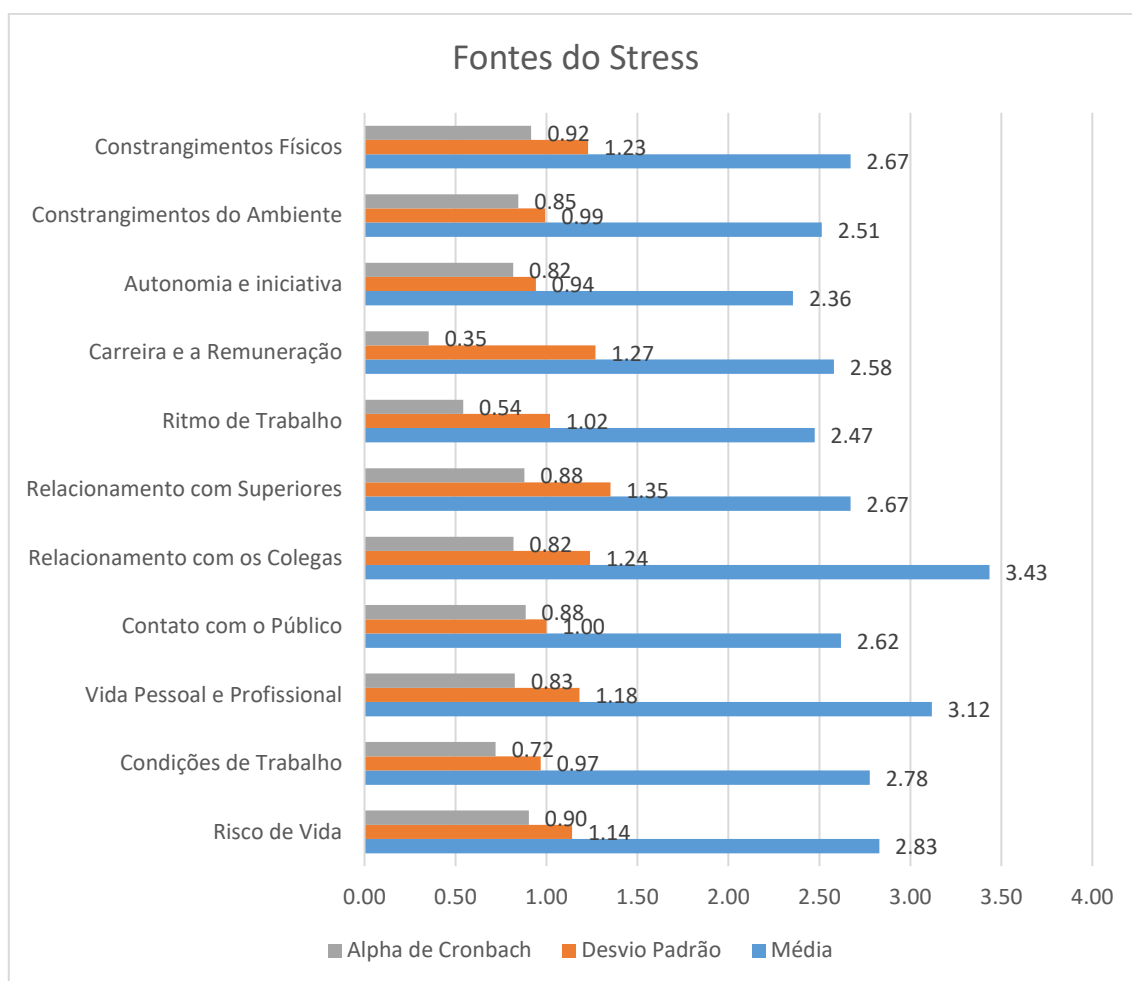
Em seguida, apresentam-se os dados obtidos das fontes do stress nas atividades dos bombeiros que visa identificar os fatores que contribuem para o stress no ambiente de trabalho.

No gráfico 2, está representada a média e o desvio padrão da influência das cinco escalas tipo “*Likert*”, variando de 1 a 5, onde 1 representa “nenhum stress” e 5 “elevado stress”, sendo considerado o valor mais elevado em cada questão.

Adicionalmente, foi incluída uma pergunta de carácter facultativo e de resposta aberta, permitindo aos participantes expressarem-se livremente sobre a temática do stress dando um exemplo que tenha vivido no contexto laboral.

No apêndice 2 encontram-se as estatísticas relacionadas com as fontes do stress, bem como as estatísticas de cada grupo de perguntas referentes RV, CT, VP, CP, RC, RS, RT, CR, AI, CA, CF, utilizando a escala “*Likert*”, com os respetivos valores de média e desvio padrão.

Gráfico 2: Representação da média e desvio padrão das Fontes do Stress.



O gráfico 2, mostra vários fatores que contribuem para a pressão sentida no trabalho, com cada fator variando em intensidade e consistência de experiência entre os participantes.

É notório que a maior fonte de stress identificada é o **relacionamento com os colegas**, com uma média de 3,43. Este valor indica que a convivência e as interações entre colegas são uma área de grande tensão. Este resultado pode estar associado à natureza exigente do trabalho, que obriga a uma forte cooperação e confiança mútua. No entanto, a variação (desvio padrão de 1,24) sugere que, enquanto alguns bombeiros sentem maior desconforto nestas relações, outros lidam melhor com este aspeto. A consistência interna para esta categoria (Alpha de Cronbach de 0,82) é boa, indicando que a experiência de stress é amplamente sólida dentro desta dimensão.

A segunda maior fonte de stress é o **equilíbrio entre a vida pessoal e profissional**, com uma média de 3,12. Este resultado indica que conciliar as exigências do trabalho com a vida pessoal é um desafio significativo para estes bombeiros, possivelmente devido aos turnos longos e à imprevisibilidade das emergências. A variação neste fator

(desvio padrão de 1,18) mostra que existe uma percepção consistente deste stress entre os profissionais. No entanto, o Alpha de Cronbach de 0,83 indica uma boa confiabilidade dos dados.

A terceira fonte de stress mais intensa é o **risco de vida**, com uma média de 2,83. Este é um fator intrínseco à profissão de bombeiro, já que muitas situações de emergência implicam um nível elevado de perigo. No entanto, há uma variação (desvio padrão de 1,14) que incute que o impacto deste fator varia de acordo com a experiência individual e o tipo de tarefa realizada. O Alpha de Cronbach de 0,90 indica uma excelente consistência, refletindo que as respostas dentro desta categoria são altamente confiáveis.

No entanto, com uma média de 2,78, as **condições de trabalho** também representam uma fonte importante de stress. Os bombeiros parecem partilhar uma percepção sobre as condições em que trabalham, o que se reflete no desvio padrão relativamente baixo (0,97). Contudo, o Alpha de Cronbach para esta dimensão é de 0,72, um valor aceitável, mas que sugere uma consistência menor comparada com outras categorias.

No que toca a **constrangimentos físicos** e **relacionamento com superiores**, ambos com uma média de 2,67 coloca estas categorias no mesmo nível de intensidade de stress. Os constrangimentos físicos refletem o desgaste físico inerente ao trabalho de bombeiro, enquanto o relacionamento com superiores, parecem variar mais de pessoa para pessoa (desvio padrão de 1,35). Os Alphas de Cronbach de 0,92 e 0,88 para estas dimensões, respetivamente, indicam uma boa consistência, reforçando a relevância destes fatores.

Outras fontes de stress representadas no gráfico, como o **contacto com o público** (média de 2,62), **carreira e a remuneração** (média de 2,58), **constrangimentos do ambiente** (média de 2,51), **ritmo de trabalho** (média de 2,47), e **autonomia e iniciativa** (média de 2,36), têm valores mais baixos, sugerindo uma menor intensidade de stress. A confiabilidade destas dimensões varia, com um Alpha de Cronbach baixo (0,35) para carreira e remuneração e ritmo de trabalho com um Alpha de Cronbach baixo (0,54), indicando que estas categorias talvez incluam questões menos relacionadas entre si, enquanto outras dimensões apresentam valores mais consistentes.

No geral, os principais fatores de stress para os bombeiros estão relacionados com o **relacionamento com colegas**, o **equilíbrio entre vida pessoal e profissional**, e o **risco de vida**. O stress causado pelas condições de trabalho e pelas relações hierárquicas também merece atenção. A variedade e intensidade destes fatores refletem as exigências únicas da profissão de bombeiro e apontam para áreas onde

medidas de apoio podem ser desenvolvidas, tais como o fortalecimento das relações interpessoais, o apoio ao equilíbrio pessoal e a melhoria das condições de trabalho.

Em relação à questão facultativa e de resposta aberta, com o objetivo de dar aos participantes a liberdade de descreverem, com as suas próprias palavras, situações de stress laboral que possam ter experienciado. Permite que os participantes expressem pensamentos e emoções que, muitas vezes, são difíceis de captar através de perguntas fechadas. A análise das respostas individuais pode fornecer uma compreensão mais profunda e humanizada das fontes de stress que afetam os participantes, incluindo interações interpessoais e condições laborais que impactam diretamente o bem-estar e a saúde mental.

Dos participantes do estudo, cinco escolheram responder à questão aberta, partilhando experiências únicas que refletem diferentes dimensões do stress no ambiente de trabalho. A análise das respostas revelou temas comuns, mas também desafios individuais, que, juntos, oferecem uma visão abrangente da dinâmica de stress neste contexto.

Um dos temas que emergiu foi a "**falta de empatia**". Esta resposta sugere que a ausência de compreensão e apoio emocional por parte de superiores e colegas é uma fonte de stress significativa para alguns trabalhadores. A falta de empatia pode manifestar-se de várias formas, desde a indiferença face às dificuldades pessoais de um colaborador até à falta de suporte em momentos críticos. Quando os trabalhadores sentem que os seus sentimentos e necessidades são ignorados, podem experimentar um sentimento de isolamento e desvalorização, o que intensifica o stress. Esta falta de apoio emocional torna os desafios diários mais difíceis de enfrentar, pois o colaborador sente-se sozinho e desprotegido.

Outra resposta foi "**nada a mencionar**", o que pode ter várias interpretações. Este participante pode não ter experienciado stress recentemente ou, caso o tenha sentido, optou por não partilhar. Esta resposta pode refletir um ambiente de trabalho relativamente positivo ou, por outro lado, uma tendência para evitar a exposição de problemas pessoais, por receio de serem vistos como sinais de vulnerabilidade. Nalguns contextos organizacionais, pode até existir uma "cultura de silêncio", onde os colaboradores evitam discutir temas de stress para não comprometerem a sua imagem.

Uma da resposta que chamou a atenção foi a existência de "**falsidade**". Este termo sugere que o participante percebe comportamentos desonestos ou manipuladores entre colegas ou superiores, uma fonte de stress que pode afetar profundamente a confiança no local de trabalho. Num ambiente onde prevalece a falsidade, os colaboradores tendem a sentir-se constantemente em alerta, questionando as verdadeiras intenções dos outros e receando serem prejudicados. Este ambiente de

desconfiança aumenta o stress e a insegurança, levando muitas vezes a uma perda de satisfação e ao desejo de se afastar da equipa.

Foi ainda identificada como uma fonte de stress a "**tensão entre colegas após uma nomeação de progressão de carreira**". Este tipo de tensão é comum em ambientes onde há competição pela progressão profissional e onde as promoções podem gerar ressentimento e sentimento de injustiça. A promoção de um colega pode desencadear comparações e rivalidades, levando a uma divisão dentro da equipa. Este ambiente de competição, quando não é gerido adequadamente, gera um clima negativo, onde os colaboradores, em vez de colaborarem, focam-se nas diferenças e no próprio *status*, o que compromete a coesão e o bem-estar coletivo.

Por último, mencionaram-se as "**trocias de turno constantes**", associadas a um descanso insuficiente e a uma possível redução de desempenho nas tarefas. Esta situação evidencia uma causa estrutural de stress. A constante mudança de turnos desregula o descanso, e a privação de sono pode afetar tanto a saúde mental como física. A falta de um horário regular impede a recuperação adequada, resultando numa maior propensão para erros, frustração e fadiga crónica. Estes fatores afetam não só a produtividade do colaborador, mas também a sua qualidade de vida, aumentando o risco de exaustão e *burnout*.

Em resumo, as respostas dos participantes refletem uma diversidade de causas de stress laboral. Desde problemas interpessoais, como a falta de empatia e a falsidade, a questões estruturais, como as trocas de turno, estes relatos sublinham a complexidade do stress no ambiente de trabalho. A análise destas respostas revela a necessidade urgente de fomentar uma cultura organizacional que promova o diálogo aberto, o apoio emocional e condições laborais que favoreçam o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. Ao abordar estas áreas, a organização poderá mitigar os efeitos negativos do stress, promovendo um ambiente mais saudável e produtivo para todos.

4.5. Correlações entre as variáveis

A análise das correlações entre as variáveis pretende explorar a associação existente entre os diferentes fatores que influenciam os níveis de stress nos Bombeiros Voluntários de Santo André. Para este efeito, utilizou-se o coeficiente de correlação de Pearson, que é amplamente utilizado para medir a força e a direção da relação linear entre duas variáveis.

Relembrando, a correlação de Pearson assume valores entre -1 e +1 onde os valores extremos indicam uma correlação positiva ou negativa perfeita e o valor 0 indica a ausência de correlação linear.

A análise de correlação neste estudo permite identificar que variáveis apresentam relações mais fortes entre si, destacando quais os fatores que mais contribuem para o aumento do stress. A matriz de correlação é apresentada na Tabela 3, e os resultados refletem diversas correlações de interesse.

Tabela 3: Corelação das variáveis.

	RV	CT	VP	CP	RC	RS	RT	CR	AI	CA	CF	FF	EE	EC
RV	1													
CT	0.602879	1												
VP	0.274601	0.576289	1											
CP	0.518108	0.315191	0.278349	1										
RC	0.411919	0.643591	0.851798	0.516125	1									
RS	0.606207	0.577098	0.614773	0.724417	0.669895	1								
RT	0.296647	0.295296	0.398469	0.394692	0.412977	0.476761	1							
CR	0.593378	0.372115	0.463231	0.322824	0.379667	0.370646	0.630081	1						
AI	0.313123	0.202131	0.097523	0.457443	0.186445	0.271327	0.655398	0.458976	1					
CA	0.226622	-0.02914	-0.06994	0.41811	0.140136	0.318094	0.377354	0.282872	0.491264	1				
CF	0.40753	0.368515	0.439971	0.565152	0.481852	0.414869	0.744191	0.705789	0.725771	0.462774	1			
FF	0.082191	0.453785	0.669053	-0.08196	0.535582	0.200474	0.250697	0.374146	-0.09281	-0.31493	0.114039	1		
EE	0.019055	0.10411	0.293756	0.02581	0.238155	0.118682	0.087785	0.05064	-0.17913	-0.45514	-0.17439	0.500534	1	
EC	-0.08638	-0.0134	0.189555	0.010294	0.145595	0.250147	0.174723	-0.10186	-0.1404	-0.18705	-0.0647	0.385767	0.502588	1

Legenda
Forte
Moderada
Moderada negativa
Fraca
Muito fraca
Muito fraca negativa

Essas correlações são essenciais para entender como diferentes fatores no trabalho e no bem-estar estão interligados, oferecendo insights valiosos para a implementação de intervenções práticas e políticas organizacionais. A seguir, exploram-se as principais associações entre as variáveis em detalhe.

- **Relacionamento com colegas e Vida pessoal e profissional (RC e VP)**

Esta correlação destaca-se como a mais forte correlação positiva com um coeficiente de 0,851798. Esta associação indica que trabalhadores com boas relações com os colegas tendem a ter um melhor equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. Isto pode ser explicado pelo facto de um ambiente de trabalho harmonioso reduzir o stress, permitindo que os indivíduos consigam gerir melhor as exigências tanto no trabalho como fora dele.

- **Ritmo de Trabalho e Constrangimentos Físicos (RT e CF)**

Uma relação robusta foi também identificada entre estas duas variáveis com um coeficiente de 0,744191. Esta relação ilustra que um aumento no ritmo de trabalho está frequentemente associado a uma maior perceção de dificuldades físicas, como fadiga ou desgaste físico. Este resultado sublinha a importância de práticas de trabalho que

promovam pausas adequadas e a diminuição de tarefas repetitivas ou exigentes para evitar problemas de saúde ocupacional.

- **Autonomia e Iniciativa e Constrangimentos Físicos (AI e CF)**

A correlação entre estas variáveis revelou-se significativa com um coeficiente de 0,725771 e mostra que os indivíduos que percebem ter maior autonomia para tomar decisões também parecem relatar menos constrangimentos físicos, possivelmente porque conseguem ajustar melhor o seu trabalho às suas condições. Esta relação reforça a importância de dar maior controlo aos trabalhadores sobre a organização das suas tarefas, como forma de mitigar os efeitos de limitações físicas.

- **Contacto com o Público e Relacionamento com os Superiores (CP e RS)**

Entre estas duas variáveis identificou-se uma forte correlação com um coeficiente de 0,724417. Revela que os trabalhadores com um contacto mais direto e frequente com o público tendem a desenvolver uma melhor relação com os seus superiores, possivelmente devido ao suporte e orientação recebidos para lidar com situações desafiadoras e a experiência aumentada em lidar com pessoas. Conclui-se que potencialmente um bom relacionamento entre superiores e colaboradores pode ser um fator determinante para a eficiência no atendimento ao público.

- **Carreira e Remuneração e Constrangimentos Físicos (CR e CF)**

Por último, a correlação entre estas duas variáveis é particularmente interessante e quiçá inesperada com um coeficiente de 0,705789. Permite-nos verificar que a percepção de melhores condições de carreira e remuneração está positivamente associada a uma menor frequência de queixas relacionadas com limitações físicas. Isto pode indicar que uma motivação mais elevada ajuda os trabalhadores a lidar melhor com estas dificuldades físicas. Este resultado sublinha a importância de se investir em remuneração justa e oportunidades de progressão como forma de melhorar o bem-estar físico dos trabalhadores.

No âmbito deste trabalho também se torna interessante observar as variáveis cujo relacionamento é relevante, mas negativo.

- **Constrangimentos do ambiente e Exaustão emocional (CA e EE)**

Esta é a única correlação negativa moderada, indicando que, à medida que os Constrangimentos do Ambiente (CA) aumentam, a Exaustão Emocional (EE) tende a diminuir de forma significativa. Ponderando esta correlação, vislumbramos dois cenários possíveis para a sua ocorrência:

- Trabalhadores em ambientes com maiores constrangimentos (como ruído, temperatura inadequada, falta de espaço, ou iluminação insuficiente) podem desenvolver estratégias de adaptação ou resiliência emocional, reduzindo o impacto na exaustão emocional.
- Constrangimentos ambientais podem, paradoxalmente, redirecionar a atenção para as condições externas em vez de preocupações emocionais ou internas. Este tipo de constrangimentos tende a ter efeitos mais físicos do que emocionais. Isso pode atenuar, em parte, a percepção de exaustão emocional mesmo que o impacto a longo prazo seja significativo.

Embora a correlação seja negativa, não significa que os constrangimentos do ambiente sejam benéficos. Pelo contrário, esses fatores podem levar a outras formas de desgaste, como exaustão física ou insatisfação com o trabalho.

A relação negativa pode refletir percepções específicas dos trabalhadores que priorizam outros tipos de desconforto emocional ou organizacional em ambientes desafiantes.

Desta forma, recomenda-se melhorar fatores como ergonomia, iluminação, temperatura e ruído pois podem ter efeitos positivos na saúde geral dos trabalhadores e fornecer apoio psicológico, especialmente em ambientes com altos níveis de constrangimentos, para prevenir possíveis impactos emocionais de longo prazo.

As associações mais fortes – como aquelas envolvendo o relacionamento com colegas, superiores e equilíbrio entre vida pessoal e profissional – sublinham a importância das relações interpessoais no contexto organizacional. Ambientes de trabalho onde os trabalhadores se sentem apoiados pelos colegas e pela hierarquia tendem a ser mais saudáveis e produtivos, tanto para os indivíduos como para as organizações.

Os coeficientes de correlação apresentados fornecem insights valiosos sobre as dinâmicas entre diferentes aspectos do trabalho e do bem-estar. No entanto, é essencial lembrar que correlação não implica causalidade. Mesmo em casos de associações fortes, como a que existe entre o relacionamento com colegas e o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, não se pode afirmar que uma variável causa diretamente a outra.

São necessários estudos adicionais, como análises qualitativas e experimentos, para explorar as causas subjacentes dessas relações.

Em suma de forma geral, os dados reforçam a importância de criar ambientes de trabalho equilibrados e saudáveis, onde as relações interpessoais, as condições físicas e o apoio emocional sejam tratados de forma integrada. As organizações que priorizam esses aspectos não só promovem a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, como também beneficiam de maior produtividade e retenção de talentos.

4.6. Discussão dos Resultados

A presente investigação procurou responder à pergunta: **“Quais as principais fontes de stress nos Bombeiros Voluntários de Santo André e de que forma estas influenciam a sua saúde e desempenho?”** Para tal, a análise centrou-se em identificar, através de uma abordagem quantitativa, as fontes de stress predominantes e as suas consequências, considerando as dimensões de fadiga física, exaustão emocional e esgotamento cognitivo.

➤ **Fontes de Stress e sua Prevalência**

Os resultados obtidos no estudo identificaram onze fontes principais de stress relacionadas ao trabalho dos Bombeiros Voluntários de Santo André. Cada uma destas fontes foi analisada a partir das respostas ao questionário, usando uma escala “*Likert*” de 1 a 5, onde 1 representa “nenhum stress” e 5 “elevado stress”. Abaixo, cada item é discutido em detalhe, com base nas médias e desvios padrão apresentados nas tabelas do documento, e cruzando os dados sempre que relevante para aprofundar a análise.

1. Risco de Vida (RV)

O **risco de vida** emergiu como uma das fontes de stress mais prevalentes, refletindo a exposição constante a cenários que colocam em perigo a segurança física dos bombeiros. Estes cenários constituem uma ameaça direta à segurança pessoal, exigindo um elevado nível de preparação mental e emocional (Carvalho, 2017; Gomes & Teixeira, 2013). A média obtida para este item foi elevada, sendo uma das mais significativas entre as dimensões avaliadas. Esta percepção está alinhada com a natureza da profissão, que envolve combate a incêndios, resgates em condições adversas e operações em ambientes instáveis. O desvio padrão moderado indica que a maioria dos participantes partilha percepções semelhantes sobre a gravidade deste fator.

Os dados sugerem que o risco de vida pode ser agravado por situações em que os bombeiros enfrentam falta de recursos adequados, como equipamentos de proteção ou formação técnica específica. Adicionalmente, a imprevisibilidade dos cenários de intervenção aumenta a necessidade de uma preparação psicológica e emocional contínua, essencial para mitigar os impactos negativos deste fator.

2. Condições de Trabalho (CT)

As **condições de trabalho** destacaram-se como uma das fontes mais frequentes de stress, com uma média alta no questionário. A literatura sublinha que, sem acesso a equipamentos apropriados ou um ambiente de trabalho seguro, a execução de tarefas torna-se mais arriscada e desgastante (Piacenza Moraes et al., 2021; Reis, 2018). Estes resultados estão alinhados com estudos que indicam que condições inadequadas no ambiente de trabalho podem comprometer a segurança e a eficácia das operações (Oliveira, 2020).

O desvio padrão mais amplo sugere que há variação nas perceções, possivelmente relacionada com diferenças no acesso a equipamentos de proteção individual (EPIs) ou na divisão das tarefas dentro da corporação. Adicionalmente, a escassez de tempo para manutenção ou atualização dos recursos pode exacerbar este problema.

3. Relação entre Vida Pessoal e Profissional (VP)

A análise sobre o **equilíbrio entre a vida pessoal e profissional** dos bombeiros revelou níveis de stress consideráveis, com uma média moderada-alta. O impacto deste fator está relacionado com os turnos longos e imprevisíveis, que dificultam a manutenção de relações familiares e sociais. Os dados sociodemográficos indicam que a maioria dos bombeiros possui filhos e responsabilidades familiares, o que reforça a necessidade de estratégias para promover um maior equilíbrio entre estas esferas.

Os horários imprevisíveis e o elevado envolvimento emocional dificultam a manutenção de uma rotina equilibrada (Santana, 2021). Os resultados deste item destacam a importância de políticas que incluam horários mais flexíveis e mecanismos de suporte para os profissionais que enfrentam dificuldades no equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Estes dados refletem também um problema estrutural da profissão, que requer atenção para mitigar os efeitos cumulativos do stress.

4. Contato com o Público (CP)

O **contato com o público** revelou níveis moderados de stress, o que pode estar associado à frequência com que os bombeiros interagem com pessoas em situações de crise. Este fator envolve uma componente emocional significativa, pois muitas dessas interações ocorrem em cenários de elevado impacto emocional, como acidentes graves ou perdas humanas.

Embora a média não seja tão elevada quanto outras dimensões, o desvio padrão indica uma variação considerável, sugerindo que as percepções de stress neste item podem depender da experiência e da resiliência individual de cada profissional.

5. Relacionamento com Colegas (RC)

O **relacionamento interpessoal com os colegas** apresentou a média mais alta, indicando que a maioria dos bombeiros reporta níveis mensuráveis de stress relacionados com conflitos internos. É sabido que conflitos com colegas ou dificuldades de comunicação com superiores hierárquicos podem afetar negativamente o desempenho e o ambiente de trabalho (Márcio & Paulo, 2019; Oliveira, 2018). Este resultado sugere, desta forma, uma boa coesão de equipa, fator crucial para o sucesso das operações em grupo. Contudo, casos pontuais de tensão ou falta de colaboração podem surgir, especialmente em situações de maior pressão.

O desvio padrão relativamente alto indica que a maioria dos participantes vive as mesmas experiências nesta área de formas distintas, reforçando a importância de manter um ambiente de trabalho colaborativo e baseado na confiança.

6. Relacionamento com Superiores (RS)

Reconhecidamente é uma fonte de stress significativa, apresentando uma média elevada no questionário, mas, mesmo assim, inferior ao ponto anterior. Os dados indicam que a qualidade da liderança e a comunicação com os superiores têm um impacto direto na percepção de stress dos bombeiros. Em situações em que a hierarquia é rígida ou a comunicação é ineficaz, os níveis de stress tendem a aumentar.

A literatura confirma que a liderança desempenha um papel crucial na gestão do stress ocupacional, especialmente em profissões de alto risco. Investimentos em formação de líderes e em estratégias de comunicação podem ser soluções eficazes para mitigar este problema ilustrado pelo desvio padrão mais elevado de toda a amostra.

7. Ritmo de Trabalho (RT)

O **ritmo de trabalho** foi identificado como uma das fontes impactantes de stress, com uma média relativamente alta e desvio padrão ligeiramente elevado. Este dado é esperado, dado o carácter imprevisível e a intensidade das demandas da profissão de bombeiro. O trabalho sob pressão constante, com pouco tempo para descanso ou recuperação, contribui para o aumento do desgaste físico e mental mas com alguma variabilidade de indivíduo para indivíduo.

Este fator reforça a necessidade de reorganização operacional, incluindo uma melhor gestão do tempo e a distribuição equilibrada das tarefas, de forma a reduzir a sobrecarga nos profissionais.

8. Carreira e Remuneração (CR)

Este ponto obteve uma média mais baixa em comparação com outros itens, mas ainda significativa. Este resultado sugere que a percepção de stress relacionado a estas dimensões está presente, mas não é tão prevalente quanto fatores como o ritmo de trabalho ou o risco de vida. Apesar disso, a insatisfação com as condições de progressão na carreira ou a remuneração pode afetar a motivação a longo prazo. É de salientar que estes dados são os que apresentam o alfa de Crohnbach mais baixo e um dos desvios-padrão mais altos fazendo destes dados os menos confiáveis da recolha.

9. Autonomia e Iniciativa (AI)

Os dados apresentaram uma média moderada, indicando que, embora os bombeiros tenham alguma capacidade de tomar decisões em cenários de emergência, a hierarquia e as regras operacionais podem, por vezes, limitar a sua atuação. Este fator está associado à necessidade de equilíbrio entre autonomia operacional e supervisão eficaz.

10. Constrangimentos do Ambiente (CA)

Os **constrangimentos do ambiente**, como as condições adversas nas operações, foram identificados como uma fonte significativa de stress. Este item reflete os desafios de atuar em contextos extremos, como incêndios em florestas densas ou acidentes em áreas industriais. A média elevada para este item destaca a importância de preparar os bombeiros para enfrentar cenários imprevisíveis de forma segura e eficiente.

11. Constrangimentos Físicos (CF)

Este tipo de limitações, como o peso dos equipamentos e as condições climáticas extremas, foram apontados como uma das principais fontes de stress físico. Este dado reforça a necessidade de investir em tecnologias que reduzam o esforço físico dos profissionais e melhorem a eficácia das operações.

Os dados obtidos destacam a complexidade do stress ocupacional nos Bombeiros Voluntários de Santo André, refletindo a interação entre fatores individuais, organizacionais e ambientais. Atribuir prioridade de intervenções específicas para cada uma das fontes identificadas é essencial para mitigar os impactos negativos e promover a saúde e o bem-estar desta classe profissional.

➤ Consequências Identificadas

Os resultados obtidos revelaram impactos significativos do stress ocupacional sobre os Bombeiros Voluntários de Santo André, manifestando-se em diferentes dimensões:

1. Fadiga Física

A **fadiga física** foi identificada como a consequência mais prevalente, com a média mais elevada de todas as consequências assinaladas, destacando-se como um desafio central enfrentado pelos bombeiros. Este cansaço resulta de longos turnos, esforços físicos intensos, e falta de repouso adequado. Essas condições comprometem não apenas o desempenho imediato, mas também a segurança dos bombeiros em cenários de emergência. Como afirmado por Gomes e Teixeira (2013), a falta de energia para iniciar novas tarefas ou continuar com as já existentes agrava os riscos de acidentes e prejudica o desempenho da equipa.

2. Esgotamento Cognitivo

Este fator reflete a sobrecarga mental imposta pela necessidade de tomada de decisões rápidas e precisas em situações críticas. O estado permanente de alerta mental, característico da profissão, compromete o processamento cognitivo a longo prazo, como observado por Lazarus & Folkman (1989). Embora a média para esta dimensão tenha sido moderada, o impacto acumulativo pode levar ao comprometimento das capacidades cognitivas e aumento de erros operacionais.

3. Exaustão Emocional

O desgaste emocional, embora menos frequentemente referido, é uma consequência tangível do contacto constante com situações traumáticas. Cenários de perda de vidas humanas e sofrimento causam um impacto psicológico profundo, frequentemente resultando em distanciamento emocional e dificuldades em lidar com as exigências afetivas da profissão. Este tipo de exaustão é corroborado por Morgado (2017), que sublinha o seu papel central no *burnout* em profissões de emergência.

➤ **Propostas de Gestão do Stress**

Com base nas conclusões, são sugeridas as seguintes intervenções:

1. Programas de Saúde Mental

A implementação de apoio psicológico contínuo é fundamental. A disponibilização de programas com sessões regulares de *coaching* e acompanhamento pode fortalecer a resiliência emocional, promovendo a capacidade de lidar com situações adversas, com o stress, a prevenção de problemas de saúde. (Ferreira et al., 2016).

2. Treinos Regulares e Simulações

Programas de formação que simulem cenários reais ajudam a desenvolver competências práticas e emocionais, preparando os bombeiros, aumentando a sua confiança, para lidar de forma eficaz com situações de stress elevado reduzindo o impacto do mesmo (Fialho et al., 2023).

3. Melhorias no Ambiente de Trabalho

Investir em tecnologias e equipamentos modernos que reduzam o esforço físico, e otimizar condições ambientais tais como iluminação e ergonomia, podem minimizar o impacto de constrangimentos físicos e ambientais no stress ocupacional melhorando a eficiência das operações (Piacenza Moraes et al., 2021).

4. Promoção de Relações Interpessoais

Criar espaços de diálogo e programas de mentoria podem fortalecer o apoio mútuo

entre os colegas e melhorar a comunicação entre as equipas e os líderes. Segundo Márcio e Paulo (2019), uma boa relação interpessoal reduz conflitos e fomenta a coesão de equipa melhorando o ambiente organizacional.

5. Políticas de Equilíbrio Trabalho-Vida Pessoal

A introdução de horários mais flexíveis ou sistemas otimizados com ou sem rotação que favoreçam o descanso pode ajudar os bombeiros a equilibrar as exigências profissionais com as responsabilidades pessoais, promovendo maior bem-estar geral (Santana, 2021).

Os resultados indicam que o stress nos Bombeiros Voluntários de Santo André decorre de múltiplas fontes, como relacionamentos com os colegas e superiores, as dificuldades em equilibrar trabalho e vida pessoal, risco de vida, condições de trabalho e o ritmo intenso das atividades. Estas fontes têm consequências significativas, incluindo fadiga física, esgotamento cognitivo e exaustão emocional, que afetam negativamente o bem-estar e o desempenho dos BVSA. Estas propostas, fundamentadas em dados quantitativos e qualitativos, visam não apenas mitigar os efeitos negativos do stress ocupacional, mas também promover um ambiente de trabalho mais saudável, eficiente e seguro, tanto para os bombeiros quanto para as comunidades que dependem deles.

5. Conclusão

A presente investigação, conduzida junto aos Bombeiros Voluntários de Santo André, teve como objetivo compreender a complexidade e a profundidade dos efeitos do stress ocupacional em profissionais cuja missão se centra na proteção de vidas e bens. Este estudo, ancorado numa abordagem quantitativa, evidenciou como o stress impacta não apenas a saúde física e mental destes profissionais, mas também as dinâmicas interpessoais e a eficácia operacional da corporação.

Esta investigação, ancorada numa abordagem quantitativa, foi fundamentada em questionário aplicados a 19 bombeiros, evidenciou como o stress impacta não apenas a saúde física e mental destes profissionais, mas também as dinâmicas interpessoais e a eficácia operacional da corporação.

A profissão de bombeiro voluntário, caracterizada por uma exposição contínua a cenários de elevada pressão e risco, reflete uma realidade de exigências físicas e psicológicas que incidem diretamente sobre a saúde mental dos profissionais

Segundo Aguiar e Castro (2011) a profissão de Bombeiro é uma das profissões que lida diariamente com o sofrimento humano causando o stress profissional e o fenómeno de *burnout* (Morgado, 2017). Confirmando isto, os resultados confirmaram que o stress ocupa um lugar central na vida dos bombeiros, manifestando-se predominantemente em três dimensões: **fadiga física**, **esgotamento cognitivo** e **exaustão emocional**, sendo estes fatores preponderantes para o desenvolvimento de *burnout*.

A **fadiga física**, destacada como a consequência mais prevalente, reflete os desafios físicos impostos por longos turnos e pela exigência de esforços intensos. O **esgotamento cognitivo** revelou o peso da sobrecarga mental, enquanto a **exaustão emocional** reforçou o impacto psicológico de uma profissão marcada pelo contacto frequente com cenários traumáticos. Estes resultados corroboram a literatura existente, que identifica os bombeiros como um grupo particularmente vulnerável ao stress ocupacional, devido à natureza imprevisível e exigente do trabalho.

Para tal, adaptou-se um questionário (Anexo 01), tendo questões sociodemográficas, questões alusivas a sensações/sintomas decorrentes ou como consequência do stress no trabalho e questões relacionadas com a fonte do stress como risco de vida, condições de trabalho, vida pessoal e profissional, contato com o público, relacionamento com colegas e supervisores, ritmo de trabalho, carreira e remuneração, autonomia e iniciativa, constrangimentos do ambiente e constrangimentos físicos. Assim sendo, o estudo identificou as principais fontes de stress, entre elas as condições de trabalho, o ritmo acelerado das tarefas, os constrangimentos ambientais e a dificuldade

em equilibrar a vida pessoal e profissional.

O questionário serviu para iluminar o impacto do stress no trabalho, na saúde e bem-estar individual, nas relações interpessoais e, no desempenho profissional com reflexo no ecossistema de trabalho, bem como, avaliar o impacto do stress na produtividade, motivação e satisfação (felicidade) dos participantes. Estes fatores destacam a necessidade de intervenções direcionadas, tanto no nível individual quanto organizacional, para mitigar os impactos negativos do stress e promover um ambiente de trabalho mais saudável e seguro.

Os contributos deste estudo vão além da mera descrição das consequências do stress. Ele sublinha a importância de intervenções integradas que promovam o bem-estar dos bombeiros e, simultaneamente, fortaleçam a sua capacidade de resposta em situações críticas. Propõe-se um modelo abrangente de gestão do stress, que inclui:

- **Apoio psicológico continuado**, para fortalecer a resiliência emocional e prevenir condições como *burnout*.
- **Revisão das condições de trabalho**, com investimentos em equipamentos modernos e ergonomicamente adequados.
- **Promoção de um equilíbrio entre trabalho e vida pessoal**, assegurando que os bombeiros possam recuperar física e mentalmente entre turnos.
- **Melhoria das relações interpessoais**, através de formação em trabalho de equipa e liderança.

Este trabalho também apresenta uma contribuição significativa para a investigação científica na área da saúde ocupacional, ao explorar, de forma detalhada, a interseção entre stress, desempenho e saúde em profissionais de emergência. A abordagem quantitativa utilizada permitiu mapear relações de correlação entre variáveis, oferecendo uma base sólida para futuras investigações. Em particular à nossa população em estudo, a análise dos dados demonstra que os Bombeiros Voluntários de Santo André enfrentam comprovadamente níveis elevados de stress ocupacional, com repercussões tanto na saúde física como na emocional. Embora muitos bombeiros consigam lidar com a exigência do trabalho de forma salutar, uma parte significativa já mostra sinais de esgotamento. Para melhorar o bem-estar geral e o desempenho dos bombeiros, é essencial a **implementação de políticas de apoio psicológico e gestão de stress, saúde ocupacional, a revisão da carga de trabalho e o fortalecimento das relações interpessoais** para mitigar os efeitos do stress prolongado e promover um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo

Além disso, o estudo reforça a relevância de políticas públicas voltadas à segurança e saúde ocupacional, especialmente em profissões de alto risco, como a dos bombeiros voluntários. A integração transversal destas políticas deve considerar não apenas as

especificidades físicas de cada profissão, mas também os aspetos emocionais dos profissionais e organizacionais que afetam o desempenho e o bem-estar da operação.

Investigação Futura

Embora tenha gerado contributos relevantes, este estudo apresenta limitações inerentes ao seu carácter descritivo e à dimensão da amostra.

Uma das fragilidades mais relevantes é a predominância de participantes do sexo masculino, resultando numa amostra não homogénea. Para futuros estudos, é crucial assegurar um equilíbrio na distribuição dos sexos, de modo a obter resultados mais representativos e abrangentes.

Do ponto de vista geográfico, também se verificam limitações, já que a pesquisa se limita aos Bombeiros Voluntários de Santo André. Seria aconselhável realizar um estudo que incluía diversas áreas geográficas envolvendo uma amostra mais variada como por exemplo aos Bombeiros Voluntários do Conselho de Santiago do Cacém, o que possibilitaria uma melhor generalização dos resultados obtidos.

Este estudo contribuiu para uma compreensão mais aprofundada da dinâmica do trabalho e o stress ocupacional dos BVSA e abre novas possibilidades para estudo. Investigações futuras poderão expandir esta análise, incluindo amostras mais amplas e heterogéneas, ou até mesmo comparando diferentes corporações e contextos operacionais. Além disso, a inclusão de métodos qualitativos poderá enriquecer a compreensão das experiências subjetivas dos bombeiros face ao stress.

Assim, o estudo conclui com uma nota de urgência e esperança: urge criar condições que protejam não apenas a vida dos bombeiros enquanto salvaguardam a sociedade, mas também a sua dignidade, saúde e bem-estar. Que este trabalho sirva como um ponto de partida para ações concretas, que valorizem e honrem o papel inestimável destes profissionais na construção de um mundo mais seguro.

Bibliografia

Aguiar, R. M. P., & Castro, P. F. (2011). A dinâmica do estresse observado em policiais bombeiros. In *II Associação Brasileira de Psicologia da Saúde (Org.), Anais Congresso Luso-Brasileiro de Psicologia da Saúde e I Congresso Ibero-Americano de Psicologia da Saúde* (pp. 1-24). São Bernardo do Campo: ABPS.

Afonso, F., Oliveira, M., & Sousa, A. (2020). Saúde mental dos bombeiros: um estudo sobre ansiedade, depressão e felicidade. *Revista Portuguesa de Psicologia*, 45(3), 167-180.

Afonso, P., Oliveira, A., & Rodrigues, P. (2020). Avaliação da saúde mental dos bombeiros: Ansiedade, depressão e stress. *Revista Portuguesa de Psicologia*, 15(1), 12-25.

Almeida, J., & Ferreira, M. (2023). Stress ocupacional entre bombeiros militares: causas e consequências. *Jornal de Psicologia do Trabalho*, 29(1), 120-135.

Almeida, L. M., Ferreira, G. S., & Piacenza Moraes, A. M. (2021). Estratégias de enfrentamento do estresse no ambiente de trabalho e saúde mental. *Revista Brasileira de Saúde e Trabalho*, 23(1), 77-88.

Almeida, M. M., Ferreira, J. M., & Silva, A. P. (2022). O papel dos bombeiros voluntários durante a pandemia de COVID-19: Apoio às populações vulneráveis em tempos de crise. *Revista Portuguesa de Segurança*, 15(1), 45-58.

Araújo, L., Silva, P., & Almeida, R. (2020). Características sociodemográficas dos bombeiros no Brasil: um estudo de caso em Belém. *Revista Brasileira de Saúde Pública*, 36(2), 230-245.

Armstrong, M. (2006). *A Handbook of Human Resource Management Practice* (10th ed.). Kogan Page.

Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Santo André (AHBVSA). História e evolução das instalações da corporação. Obtidos de <https://www.bvsa.pt/>

Bacharach, S. B., Bamberger, P. A., & Doveh, E. (2008). Firefighters, critical incidents, and drinking to cope: The adequacy of unit-level performance resources as a source of vulnerability and protection. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 155–169. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.1.155>

Baldwin, T. T., & Ford, J. K. (1988). Transfer of training: A review and directions for future research. *Personnel Psychology*, 41(1), 63-105.

Bass, B. M. (1990). *Bass & Stogdill's Handbook of Leadership: Theory, Research, and Managerial Applications* (3rd ed.). Free Press.

Batistti, G. S., & Bavaresco, L. M. (2011). O stress no ambiente de trabalho: Fatores que contribuem para o aumento do stress laboral. *Revista de Psicologia*, 18(2), 112-126.

Buunk, B. P., De Jonge, J., Ybema, J. F., & De Wolff, C. J. (1998). Psychosocial aspects of occupational stress. In Drenth, P. J., Thierry, H., & Wolff, C. J. (Eds.), *Handbook of Work and Organization Psychology* (2ª ed.), Vol. 2, (pp. 45-182). Brighton: Psychology Press.

Careercast (2017). The Most Stressful Jobs of 2017. Obtido de <http://www.careercast.com/jobs-rated/most-stressful-jobs-2017>

Carvalho, L. I. (2017). *Fontes de Stresse nos Bombeiros Portugueses: Diagnóstico e Recomendações para a Intervenção*. [Dissertação de Mestrado]. Repositorio ISCTE Obtido de: https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/15300/1/2017_ECSH_DPSO_Dissertacao_Liliana%20Carvalho.pdf

Chadud, P., & Lima, F. (2019). Desafios da presença feminina no combate a incêndios. *Cadernos de Estudos Feministas*, 14(1), 45-60.

Cordeiro, F. S., Almeida, D. M., & Pereira, M. S. (2023). O stress profissional: Impactos na saúde física e mental dos trabalhadores. *Psicologia e Saúde*, 34(1), 45-56. <https://doi.org/10.1234/psicologia.2023.34.1.45>

Comissão Europeia (2002). *O Stress no trabalho – sal da vida ou morte anunciada?* Síntese. Luxemburgo: Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias.

Coimbra, A., Almeida, J., & Ferreira, M. (2023). Stress ocupacional entre bombeiros militares: causas e consequências. *Jornal de Psicologia do Trabalho*, 29(1), 120-135.

Coimbra, A., Silva, F., & Pereira, J. (2020). Estudo da saúde mental entre bombeiros: Sintomas de depressão e transtorno de stress pós-traumático. *Psicologia e Saúde*, 18(2), 45-59.

Coleta, A. S. M. D. (2007). Estresse e suporte social em profissionais do setor de segurança pessoal e patrimonial. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal de Uberlândia. Uberlândia – MG.

Corneil, D. (1993). Prevalence of post traumatic stress disorders in a metropolitan fire department. *Doctoral dissertation*, Johns Hopkins University.

Cooper, C. L., & Cartwright, S. (1997). An intervention strategy for workplace stress. *Journal of Organizational Behavior*, 18(6), 529-544

Cox, T., & Griffiths, A. (1995). *The Nature and Measurement of Work Stress: Theory and Practice*.

Cunha, M., et al. (2007). *Manual do Comportamento Organizacional e Gestão* (6ª ed.), 254-257.

Decreto-Lei n.º 241/2007, de 21 de junho. (21 de junho de 2007). Define o regime jurídico aplicável aos bombeiros portugueses no território continental. Obtido de <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/241-2007-639318>

Decreto-Lei n.º 270/71, de 19 de junho de 1971. Criação do Gabinete da Área de Sines. Diário da República, 1.ª série, n.º 141. Obtido de <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/270-1971-643342>

Decreto-Lei n.º 64/2019, de 16 de maio. (16 de maio de 2019). Consagra a atribuição de benefícios sociais aos bombeiros voluntários. Obtido de <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/64-2019-122317423>

Despacho n.º 5080/2019, de 22 de maio. (22 de maio de 2019). Obtido de <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/despacho/5080-2019-122361118>

Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho. Certificação e regulamentação das formações para empresas.

Dynes, R. R. (2000). *The Importance of Community in Disaster Response*.

Dunne, J., & Thoma, C. (2017). *Technology in emergency management: Emerging trends and innovations*. Springer.

Edmondson, A. C. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350-383.

Escola Nacional de Bombeiros. Acordos e formações colaborativas com outras corporações de bombeiros.

Fernandes, R., Souza, D., & Lima, T. (2024). Procedimentos de investigação de incêndios na gestão e prevenção de desastres. *Revista de Gestão de Emergências*, 10(1), 75-89.

Fialho, A., Santos, P. R., & Carvalho, M. L. (2023). Perceção de risco entre bombeiros portugueses: Fatores influenciadores e implicações para a segurança ocupacional. *Jornal de Segurança no Trabalho*, 12(4), 87-101.

Fioravanti, A., Baroni, S., & Montanari, S. (2005). Stress e desempenho académico: Uma revisão crítica. *Psicologia Educacional*, 12(3), 234-245.

Freitas, A. L. P., & Rodrigues, S. G. A. (2005). Avaliação da confiabilidade de questionário: uma análise utilizando o coeficiente alfa de Cronbach. In *Simpósio de Engenharia de Produção*, 12, 07-09 nov, Bauru-SP. Anais... Bauru-SP: UNESP.

Gist, R. L., & Mitchell, T. R. (2017). *Stress and coping in emergency response professionals*. In K. S. Cameron & R. E. Quinn (Eds.), *Organizational effectiveness* (pp. 134-149). Wiley.

Gomes, A. (2009). Questionário de Stress em Bombeiros (QSB) - Versão para investigação. Manuscrito não publicado. Braga: Universidade do Minho.

Gomes, S., & Teixeira, P. (2013). Stress ocupacional e burnout em bombeiros: Uma análise das experiências. *Psicologia em Estudo*, 18(1), 34-41.

Gonzaga, T. M. (2011). Escolha profissional e stress: O impacto da tomada de decisão na adolescência. *Psicologia do Adolescente*, 29(4), 344-356.

Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain. Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308.

Karasek, R. A., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. Basic Books

Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2007). *The Leadership Challenge: How to Make Extraordinary Things Happen in Organizations* (4th ed.). Jossey-Bass.

Latham, G. P., & Wexley, K. N. (1994). *Increasing Productivity Through Performance Appraisal*. Addison-Wesley.

Lazarus, R., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer.

Leone, F. M., Almeida, L. M., & Silva, M. F. (2023). A evolução das práticas de gestão de incêndios florestais após os eventos críticos de 2017 em Portugal. *Jornal de Gestão de Incêndios*, 22(1), 56-69.

Macedo, C.C., Nunes, C.B., Costa, D., Nunes, L.A., & Lemos, I. (2013). Apoio social, acontecimentos stressantes, adaptabilidade e coesão em famílias em risco psicossocial.

Márcio, A., & Paulo, M. (2019). O impacto do estresse no desempenho e saúde dos trabalhadores: Revisão teórica. *Revista de Saúde Mental no Trabalho*, 8(1), 22-30.

Márcio, F., & Paulo, R. (2019). A partilha de conhecimento tácito entre bombeiros: Cultura organizacional e fatores individuais que facilitam ou dificultam o processo. *Revista de Gestão de Conhecimento*, 33(4), 14-26.

Malagris, L., & Fiorito, A. (2006). Avaliação do nível de stress de técnicos da área de saúde. *Estudos de Psicologia. Campinas*, 23(4), 391-398.

Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.

Melo, E., Rodolfo, M., & Caçoilas, S. (1993). *Stress Laboral*. Lisboa: Instituto Superior de Línguas e Administração.

Milani, A., & Oliveri, A. (2022). Desigualdade de género no combate a incêndios: Avanços e desafios. *Estudos de Género*, 12(3), 50-68.

Milani, C., & Oliveri, C. (2022). Desigualdade de género nas profissões de combate a incêndios: um olhar crítico. *Estudos de Género e Trabalho*, 12(2), 110-125.

Morgado, P. A. (2017). *Fontes de Stresse e Burnout em Bombeiros Voluntários* [Dissertação de Mestrado]. COMUM RCAAP. Obtido de <https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/19903/1/Disserta%C3%A7%C3%A3o%20Final%20-%20Ana%20Moura.pdf>

Moura, A. C. (2007). *Estratégias de Coping e Estilos de Vida Como Mediadores Entre o Stresse e o Burnout nos Bombeiros do Distrito de Setúbal* [Dissertação de Mestrado]. Universidade do Algarve. Obtido de

<https://sapiencia.ualg.pt/bitstream/10400.1/496/1/Tese%20Final%20-%20Ana%20Moura.pdf>

Mussumeci, AA e Ponciano, EL (2020). CICLO DE VIDA CONJUGAL: MOMENTOS DE ESTRESSE PREVISÍVEIS E IMPREVISÍVEIS AO LONGO DO CASAMENTO. *Psicologia em Revista*. <https://doi.org/10.5752/P.1678-9563.2019v25n3p1171-1193>

Noe, R. A. (2017). *Employee Training and Development* (7th ed.). McGraw-Hill Education.

Porter, L. W. (1995). *Motivation and Work Behavior* (6th ed.). McGraw-Hill.

Quarantelli, E. L. (1988). *Disaster Crisis Management: A Summary of Research Findings*.

Quick, J. C., & Tetrick, L. E. (2003). Work and well-being: Well-being and work stress. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 3-22). American Psychological Association.

Reis, C. (2018). Análise do modelo de combate a incêndios voluntários em Portugal: Fragilidades e melhorias necessárias. *Revista Portuguesa de Gestão e Administração*, 10(2), 77-90.

Reis, P. (2018). Desafios da formação e gestão no combate a incêndios voluntários em Portugal. *Cadernos de Gestão e Educação*, 17(2), 40-54.

Sarafino, E. P. (2002). *Health psychology: Biopsychosocial interactions*. Seventh edition.

Selye, H. (1976). *Stress in health and disease* Boston: Butterwort.

Apêndices

Apêndice 01 - Dados de análise Consequências do stress.

Tabela 4: Estatística Consequências do Stress.

	N	Nº de questões	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão	Soma das variâncias	Variâncias das somas	Alpha de Cronbach
Fadiga Física	19	2	1	5	3.684	1.149	2.579	4.023	0.36
Exaustão Emocional	19	5	1	7	2.653	1.375	8.918	22.205	0.60
Esgotamento Cognitivo	19	3	1	5	2.702	1.199	4.515	10.099	0.55

Tabela 5: Estatística Perguntas Consequências do Stress.

		N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
Fadiga Física	1. Sinto-me cansado(a).	19	2	5	4.00	1.08
	2. Não tenho energia para ir trabalhar de manhã.	19	1	5	3.37	1.13
Exaustão Emocional	3. Sinto-me farto(a)	19	1	5	3.11	1.21
	4. Sinto-me psicologicamente esgotado(a).	19	2	5	3.26	1.25
	8. Sinto que estou incapaz de ser sensível às necessidades dos outros.	19	1	5	2.47	1.35
	9. Sinto que não sou capaz de investir emocionalmente nos outros.	19	1	5	2.21	1.15
	10. Sinto que não estou capaz de ser solidário com os outros.	19	1	7	2.21	1.51
Esgotamento Cognitivo	5. O meu processo de pensamento é lento.	19	1	5	2.84	1.18
	6. Tenho dificuldade de concentração.	19	1	5	2.68	1.30
	7. Sinto que não estou a pensar com clareza.	19	1	5	2.58	1.09

Apêndice 02 - Dados de análise Fontes do Stress.

Tabela 6: Estatística Perguntas Proveniência do Stress.

	N	Nº de questões	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão	Soma das variâncias	Variâncias das somas	Alpha de Cronbach
Risco de Vida	19	4	1	5	2.83	1.14	5.10	15.78	0.90
Condições de Trabalho	19	4	1	5	2.78	0.97	3.82	8.32	0.72
Vida Pessoal e Profissional	19	4	1	5	3.12	1.18	5.72	15.04	0.83
Contato com o Público	19	4	1	5	2.62	1.00	4.09	12.15	0.88
Relacionamento com os Colegas	19	4	1	5	3.43	1.24	6.25	16.20	0.82
Relacionamento com Superiores	19	4	1	5	2.67	1.35	7.61	22.34	0.88
Ritmo de Trabalho	19	4	1	5	2.47	1.02	4.08	6.88	0.54
Carreira e a Remuneração	19	4	1	5	2.58	1.27	6.49	8.81	0.35
Autonomia e iniciativa	19	4	1	5	2.36	0.94	3.42	8.81	0.82
Constrangimentos do Ambiente	19	4	1	5	2.51	0.99	4.16	11.39	0.85
Constrangimentos Físicos	19	4	1	5	2.67	1.23	6.12	19.56	0.92

Anexos

Anexo 01 – Questionário Stress no Trabalho

Questionário sobre Stress no Trabalho

O meu nome é Neuza Aleixo e sou atualmente secretária da direção dos BVSA e estudante de mestrado em Segurança e Higiene do Trabalho do Instituto Politécnico de Setúbal e necessitava da vossa colaboração para poder realizar o estudo da minha tese "**O stress no trabalho, estudo de caso nos Bombeiros Voluntários de Santo André**".

De salientar que aquando da decisão do tema da minha tese, pedi autorização e colaboração ao Comandante para realizar este estudo convosco.

Espero que respondam com a maior sinceridade e honestidade possível, para que os dados recolhidos possam ser os mais reais.

O questionário pode ser anónimo ou não, a análise das respostas apenas será realizada por mim e não serão partilhadas quaisquer informações, apenas analisarei que impacto o stress tem na Corporação.

Obrigada desde já pela vossa colaboração.

[Inicie sessão no Google](#) para guardar o seu progresso. [Saiba mais](#)

* Indica uma pergunta obrigatória

Dados Sociodemográficos

Nome (opcional):

A sua resposta

Idade: *

A sua resposta

Gênero: *

- Feminino
- Masculino
- Prefiro não dizer

Estado civil: *

- Casado
- União de facto
- Solteiro
- Divorciado

Tem filhos? *

- Sim
- Não

Se respondeu sim, indique quantos:

A sua resposta

Habilitações académicas: *

- Menos de 4 anos de escolaridade
- 4 anos de escolaridade (1º ciclo do ensino básico)
- 4 anos de escolaridade (2º ciclo do ensino básico)
- 9º ano (3º ciclo do ensino básico)
- 12º ano (Ensino secundário)
- Cursos tecnológicos/Profissionais
- Bacharelato
- Licenciatura
- Pós-graduação
- Mestrado
- Doutoramento
- Outros

Se respondeu outros, indique qual:

A sua resposta

Neste exato momento qual é o sua categoria? *

- Comandante
- 2º Comandante
- Adjunto de Comando
- Oficial Bombeiro Superior
- Oficial Bombeiro Principal
- Oficial Bombeiro de 1ª
- Oficial Bombeiro de 2ª
- Estagiário de Carreira de Oficial Bombeiro
- Chefe
- Sub-Chefe
- Bombeiro de 1ª
- Bombeiro de 2ª
- Bombeiro de 3ª
- Estagiário de Carreira de Bombeiro
- Outro

Se respondeu outro, diga qual:

A sua resposta

Há quanto tempo trabalha na atual função? *

- Menos de um ano
- 1 a 3 anos
- 4 a 6 anos
- 6 a 8 anos
- 9 a 10
- Mais

Tem funções de supervisão? *

- Sim
- Não

Já teve algum acidente de trabalho? *

- Sim
- Não

Se respondeu sim, quantos?

A sua resposta

Já usufruiu de baixa médica por stress? *

- Sim
- Não

Consequências do Stress

Abaixo estão indicadas diferentes sensações que podem ser **consequência do stress** no Trabalho. *

Por favor, indique com que frequência, nos últimos 30 dias, sentiu cada uma delas:

	1 - Nunca	2 - Raramente	3 - Muitas poucas vezes	4 - Poucas vezes	5 - Muitas vezes	6 - Quase sempre	7 - Sempre
1. Sinto-me cansado(a).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Não tenho energia para ir trabalhar de manhã.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Sinto-me farto(a).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Sinto-me psicologicamente esgotado(a).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. O meu processo de pensamento é lento.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Tenho dificuldade de concentração.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Sinto que não estou a pensar com clareza.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Sinto que estou incapaz de ser sensível às necessidades dos outros.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Sinto que não sou capaz de investir emocionalmente nos outros.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Sinto que não							

estou capaz de ser solidário com os outros.

Fontes do Stress

1. Até que ponto lhe causam stress situações que envolvem **risco de vida** para si *
próprio, e para outros, decorrentes do seu trabalho diário?

1 - Nenhum stress 2 - Pouco stress 3 - Moderado stress 4 - Bastante stress 5 - Elevado stress

1. Poder ferir-se ou magoar-se gravemente em serviço.

2. Enfrentar situações de risco de vida para si próprio(a).

3. Confrontar-se com situações em que a vida de colegas está em risco.

4. Viver situações em que a vida de civis está em risco.

2. Até que ponto lhe causam stress situações que envolvem aspetos relacionados com as seguintes **condições de trabalho**?

*

	1 - Nenhum stress	2 - Pouco stress	3 - Moderado stress	4 - Bastante stress	5 - Elevado stress
1. Falta de materiais ou equipamentos adequados para a execução das tarefas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Instalações inadequadas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Equipamentos de proteção individual desajustados.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Insuficiências de alojamento ou alimentação durante operações.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3. Até que ponto lhe causam stress situações que envolvem aspetos relacionados com a relação entre **vida pessoal e profissional**?

*

	1 - Nenhum stress	2 - Pouco stress	3 - Moderado stress	4 - Bastante stress	5 - Elevado stress
1. Falta de tempo para dar apoio e conviver com família/amigos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Incompatibilidade das exigências trabalho / vida privada.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Não conseguir “desligar-se do trabalho quando está em casa”.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Redução da estabilidade ou segurança na vida familiar por exigências de trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4. Até que ponto lhe causam stress situações que envolvem aspetos relacionados com o **contato com o público**?

*

	1 - Nenhum stress	2 - Pouco stress	3 - Moderado stress	4 - Bastante stress	5 - Elevado stress
1. Incapacidade de dar resposta às dificuldades ou sofrimento de outras pessoas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Tomar decisões onde os erros podem ter consequências graves para as pessoas a quem presta os seus serviços.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Confrontar-se com situações de tensão nas relações com o público.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Imprevisibilidade vivida no caminho entre o quartel e o local do socorro.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. Até que ponto lhe causam stress as seguintes situações de **relacionamento com colegas?** *

	1 - Nenhum stress	2 - Pouco stress	3 - Moderado stress	4 - Bastante stress	5 - Elevado stress
1. Falta de apoio de colegas no desempenho das tarefas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Colegas de trabalho que não cumprem as suas obrigações.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Conflitos com os colegas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Comportamentos graxistas e manipuladores de alguns colegas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6. Até que ponto lhe causam stress as seguintes situações de **relacionamento** *
com superiores?

	1 - Nenhum stress	2 - Pouco stress	3 - Moderado stress	4 - Bastante stress	5 - Elevado stress
1. Falta de apoio por parte dos superiores no desempenho das tarefas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Favoritismo e/ou discriminação "encobertos" no local de trabalho por parte de superiores.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Conflitos com as chefias.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Ausência de reconhecimento por parte das chefias.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7. Até que ponto lhe causam stress situações que envolvem aspectos relacionados com a **ritmo de trabalho**?

*

	1 - Nenhum stress	2 - Pouco stress	3 - Moderado stress	4 - Bastante stress	5 - Elevado stress
1. Realização de turnos rotativos diurnos e noturnos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Pressão temporal entre o sinal de alerta e a chegada ao local do sinistro.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Ter de realizar muitas horas seguidas de trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Constante alternância entre períodos calmos e períodos de grande agitação, sem controlo sobre essa situação.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8. Até que ponto lhe causam stress situações que envolvem aspectos relacionados com a relação entre a **carreira e a remuneração**?

*

	1 - Nenhum stress	2 - Pouco stress	3 - Moderado stress	4 - Bastante stress	5 - Elevado stress
1. A falta de perspetivas de desenvolvimento e progressão na carreira.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Viver com os recursos salariais que aufer.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Probabilidade de ser dispensado/reformado antecipadamente.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Desempenhar funções abaixo do nível das suas capacidades ou formação.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. Até que ponto lhe causam stress situações que envolvem aspectos relacionados com a **autonomia e iniciativa**?

*

	1 - Nenhum stress	2 - Pouco stress	3 - Moderado stress	4 - Bastante stress	5 - Elevado stress
1. Falta de maleabilidade nas orientações recebidas pelos seus superiores.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Ter de obedecer a um horário rígido sem possibilidade de alterações.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Não participar nas decisões durante a execução do trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Impossibilidade de assumir o controlo do tempo e das tarefas relacionadas com o seu trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. Até que ponto lhe causam stress situações que envolvem **constrangimentos** *
do ambiente no seu de trabalho?

	1 - Nenhum stress	2 - Pouco stress	3 - Moderado stress	4 - Bastante stress	5 - Elevado stress
1. Exposição a alterações bruscas de temperatura.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Exposição a gases e poeiras nocivos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Exposição a agentes biológicos e químicos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Exposição a ruídos elevados e nocivos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11. Até que ponto lhe causam stress situações que envolvem **constrangimentos físicos** no seu trabalho? *

	1 - Nenhum stress	2 - Pouco stress	3 - Moderado stress	4 - Bastante stress	5 - Elevado stress
1. Esforços físicos intensos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Adopção de posturas penosas nas atividades de socorro.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Movimentação manual de cargas pesadas e/ou difíceis de transportar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Fazer deslocações para o exterior muito frequentemente.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12. Se nos últimos tempos sentiu algum nível de stress em contexto de trabalho, descreva abaixo um exemplo de uma dessas situações, por favor.

A sua resposta

Enviar

[Limpar formulário](#)

Nunca envie palavras-passe através dos Google Forms.

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pela Google. [Denunciar abuso](#) - [Termos de Utilização](#) - [Política de privacidade](#)

Google Formulários