



Riscos Psicossociais em Bombeiros Sapadores

Em equipas de Busca e Resgate em estruturas
colapsadas

Luís Miguel da Paz Furtado

Provas para a obtenção do grau de Mestre em Riscos e Proteção Civil

Maio 2023

Versão definitiva

ISEC LISBOA | INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCAÇÃO E CIÊNCIAS
Escola de Gestão, Engenharia e Aeronáutica

Provas para a obtenção do grau de Mestre em Riscos e Proteção Civil

Riscos Psicossociais em Bombeiros Sapadores

Incidência em equipas de Busca e Resgate em estruturas colapsadas

Autor: Luís Miguel da Paz Furtado

Orientadora: Professora Doutora Ana Oliveira

Co orientador: Dr. Bruno Vaz

Maio de 2023

A quem, temporariamente, foram sonegados direitos,

À **Raquel**, de esposa ...

... Ao **Francisco** e **Carolina**, de filhos

... *As minhas humildes desculpas.*

Agradecimentos

Em primeiro quero agradecer a orientação da Doutora Ana Paula Oliveira por simplesmente estar presente e atenta, seguidamente ao meu co orientador, o Coordenador Nacional das Equipas de Apoio Psicossocial, Dr. Bruno Vaz, um muito obrigado pela ajuda ao longo de todo este processo.

Agradeço ao ISEC Lisboa por me proporcionar a aquisição de conhecimentos nas diversas áreas da Proteção Civil, ramo ao qual tenho dedicado toda a minha vida profissional.

Seguidamente quero agradecer a toda a minha família por todo o apoio demonstrado durante este tempo em que o foco se demonstrou de extrema dificuldade, em que, de certa forma, foi negligenciada em prol do conhecimento. Um obrigado pela compreensão, á minha esposa, que tem sido um pilar e me permite desenvolver esta aptidão académica, assim como aos meus filhos que por muitas horas estiveram sem a minha presença física e apoio familiar, mas receberam-me sempre com um sorriso na face.

À restante família, aos presentes e ausentes, que sempre me incentivaram na conclusão desta formação, com especial menção á minha mãe, pai e irmã, pelo incentivo e motivação, até mesmo nos momentos em que duvidei.

“O tempo psicológico não corresponde ao tempo matemático.”

José Saramago

Resumo

A Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho define riscos psicossociais como *“todos os aspetos relativos ao desempenho do trabalho, assim como à organização e gestão e aos seus contextos sociais e ambientais, que têm o potencial de causar danos de tipo físico, social ou psicológico”*.

Em Portugal, parte substancial das equipas de Salvamento e Resgate são compostas por corpos de bombeiros, devido à exposição a que se encontram adstritos durante esse período de extrema pressão, esses operacionais podem experienciar momentos de *stress* profissional ou desenvolver outras patologias.

O presente estudo foi realizado com o intuito de demonstrar a crescente inovação dos mecanismos de ação em Busca e Resgate de vítimas em desastres naturais, e para, conseqüentemente, expor os riscos psicossociais a que estão sujeitos os operacionais de resgate, muitas vezes esquecidos durante o processo de resiliência.

A questão essencial é identificar quais os principais riscos psicossociais inerentes ao *stress* ocupacional em bombeiros sapadores através da utilização de *Focus Group* em particular operacionais de busca e resgate em estruturas colapsadas assim como doenças profissionais e estratégias de *Coping* recomendadas.

Para tratamento dos dados foi utilizado o modelo *Job Demand Resources* (JDR), o qual admite que qualquer tipo de exigências e de recursos do trabalho poderão ser pertinentes para o desenvolvimento dos processos de motivação e *stress* ocupacional.

O resultado de todo este processo sugere que a implementação de medidas corretivas e preventivas na dimensão psicossocial contribuem para a redução do *stress* e aumento do bem-estar psicológico e a motivação para com a missão *“Vida por Vida”*.

Palavras-chave: Busca e Resgate, Stress Profissional, Modelo JDR, Riscos Profissionais.

Abstract

The European Agency for Safety and Health at Work defines psychosocial risks as “all aspects relating to work performance, as well as organization and management and its social and environmental contexts, which have the potential to cause harm of a physical, social or psychological”.

In Portugal, a substantial part of the Rescue and Rescue teams are made up of fire departments, due to the exposure to which they are exposed during this period of extreme pressure, these operators can experience moments of professional stress or develop other pathologies.

The present study was carried out with the aim of demonstrating the growing innovation of action mechanisms in Search and Rescue of victims in natural disasters, and to, consequently, expose the psychosocial risks to which rescue operators are subject, often forgotten during the resilience process.

The essential issue is to identify the main psychosocial risks inherent to occupational stress in sapper firefighters through the use of Focus Group in particular operational search and rescue in collapsed structures as well as occupational diseases and recommended Coping strategies.

For data processing, the Job Demand Resources (JDR) model was used, which admits that any type of demands and work resources may be relevant for the development of motivation processes and occupational stress.

The result of this process suggests the implementation of corrective and preventive measures in the psychosocial dimension contribute for stress reduction and the improvement of well- being and the increase of motivation for the duty “Vida por Vida”.

Keywords: Search and Rescue, Professional Stress, JDR Model, Psychosocial Risks.

Índice

Agradecimentos	iv
Resumo	v
Abstract	vii
Índice de Figuras	xi
1. INTRODUÇÃO	1
1.1. Âmbito	1
1.2. Motivação	1
1.3. Problemática	2
1.4. Objetivos	4
1.5. Metodologia	4
1.6. Estrutura	8
2. CONCEITO DE RISCO	11
2.1. O que é o risco?	11
2.2. Noção de desastres naturais e os seus impactos	12
2.3. O esforço da ONU na resposta aos desastres naturais	16
3. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO REGIMENTO DE SAPADORES	19
3.1. História do Regimento Sapadores de Bombeiros	19
3.2. Perfil e Missão do Bombeiro Sapador	20
3.3. Criação da Equipa de Busca e Resgate e primeiras missões	24
4. RISCOS PSICOSSOCIAIS ASSOCIADOS A EMERGÊNCIA EM RESGATE	29
4.1. Riscos Psicossociais	29
4.2. <i>Stress</i>	32
4.3. <i>Stress</i> Pós-Traumático	35
4.4. <i>Burnout</i>	37
4.5. <i>Coping</i>	40

5. RESULTADOS E DISCUSSÃO	47
5.1. Focus Group	47
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS E CONCLUSÕES	59
6.1. Limitações ao trabalho realizado	59
6.2. Conclusões	60
6.3. Recomendações	64
6.4. Propostas para continuação do estudo	65
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	67

Índice de Figuras

Figura 1 – Modelo de Exigências – Recursos. Fonte: adaptado de Lorente e Leyes (2016)	6
Figura 2 – Hatay – imagem cedida pelo Subchefe 2ªClasse Duarte Braga	13
Figura 3 – Hatay – imagem cedida pelo Subchefe 1ªClasse Nelson Silva	14
Figura 4 – Hatay – imagem cedida pelo Subchefe 2ªClasse Duarte Braga	15

Siglas e Abreviaturas

ANEPC – Autoridade Nacional de Emergência e Proteção Civil

ANQ – Agência Nacional para a Qualificação

APA – *American Psychology Association*

APC – Agentes de Proteção Civil

APDT - Atividades Pessoais Desenvolvidas no Trabalho

BREC – Busca e Resgate em Estruturas Colapsadas

BSU – Busca e Salvamento Urbano

CB – Corpos de Bombeiros

CID-11 – 11 revisão da Classificação Internacional de Doenças

CISM – *Critical Incident Stress Management*

CML – Câmara Municipal Lisboa

CVP – Cruz Vermelha Portuguesa

DGS – Direcção-Geral de Saúde

DIC – Destacamento Intervenção Catástrofe

DON – Diretiva Operacional Nacional

EAPS – Equipas de Apoio Psicológico

EDC – Entidades com Dever de Cooperação

ENB – Escola Nacional de Bombeiros

EPI – Equipamento Proteção Individual

FERMA – *Federation of European Risk Management Associationl*

FOCON – Força Operacional Conjunta

GEER – Grupo Especial Emergência e Resgate

GNR – Guarda Nacional Republicana

ICDO – *International Civil Defence Organization*

ICN – *Internacional Counsil of Nurses*

INEM – Instituto Nacional de Emergência Médica

JD-R – *Job Demands Resources*

MBI – *Maslach Burnout Inventory*

MUSAR – *Medium Urban Search and Rescue*

NRBQ – Nuclear, Radiológico, Biológico e Químico

OCHA – *Office for the Coordination of Humanitarian Affairs*

OMS – Organização Mundial de Saúde
ONG – Organizações Não-Governamentais
ONU – Organização das Nações Unidas
PAM – Plano Alimentar Mundial
PNRRD – Plataforma Nacional Redução Risco Desastre
PSP – Polícia de Segurança Pública
PSP – Primeiros Socorros Psicologicos
PSS – Primeiros Socorros para o Stress
PSPD – Perturbação Stress Pós Traumático
PTSD – *Post Traumatic Stress Disorder*
RSB – Regimento de Sapadores Bombeiros
RSBL – Regimento de Sapadores Bombeiros de Lisboa
SGO – Sistema de Gestão de Operações
SMPC – Serviços Municipais de Proteção Civil
SNB – Serviço Nacional Bombeiros
SNBPC – Serviço Nacional de Bombeiros e Proteção Civil
SNPC – Serviço Nacional Proteção Civil
TO – Teatro Operações
UE – União Europeia
USAR – *Urban Search and Rescue*
WHO – *World Health Organization*

1. INTRODUÇÃO

1.1. Âmbito

Com o avanço dos tempos e a afirmação do *stress* como doença universal, o acompanhamento dos profissionais de emergência por equipas de saúde ocupacional é ainda escasso ou, em muitos casos, inexistente. É, portanto, necessário um reconhecimento dos fatores indutores de *stress* de forma a incutir nos intervenientes uma personalidade resiliente, que detenham a capacidade de superação e adaptação, quer a nível pessoal como das comunidades, de modo a ultrapassar obstáculos e pressões em situações adversas.

A integração destes profissionais no papel de vítimas do acontecimento traumático constitui um ato necessário, bem como a sua recuperação em caso de riscos psicossociais decorrentes de eventos traumáticos provenientes de operações de socorro durante uma situação de desastre natural.

1.2. Motivação

O presente trabalho consiste em expor os riscos que afetam os profissionais de emergência, que no seu dia-a-dia executam operações de socorro e que durante as mesmas são confrontados com situações de risco psicossocial, podendo estes acontecimentos contribuir para a rutura do bem-estar dos indivíduos e manifestar consequências ao nível da saúde ocupacional.

O *stress* associa-se, também, à complexidade e dificuldade na tomada de decisão estendendo-se à existência de conflitos com familiares, colegas e chefia, contribuindo para a sua exaustão emocional; o distanciamento eventualmente criado para defesa poderá tornar-se disfuncional (Santos e Almeida, 2016).

O simples facto dos operacionais de emergência enfrentarem com regularidade situações onde a vida humana é ameaçada, e até mesmo interrompida, poderá contribuir para a existência de *stress* pós-traumático nos operacionais, perturbando, assim, o normal funcionamento de operações de socorro. Podendo, ainda, causar

problemas de credibilidade para a instituição, mas para o operacional de resgate os riscos psicossociais podem acarretar problemas extremos (Serra, 1999).

O *stress* profissional é reconhecido como doença profissional pela Organização Mundial de Saúde (OMS) desde 1 de janeiro de 2022. Esta doença provoca, muitas vezes, um sentimento de exaustão e cinismo, acompanhado por sentimentos negativistas ligados ao trabalho e eficácia profissional reduzida, comprometendo a segurança e saúde dos profissionais por diversos fatores interligados, de carácter organizacional, condições de trabalho e crenças dos profissionais. É desejável permitir o acesso a um serviço bem estruturado de Saúde Ocupacional, até porque uma parte significativa destes profissionais não é seguido neste contexto e os riscos e fatores de risco são muito significativos.

Desde muito cedo ouvia o meu pai, também ele Sapador Bombeiro, dizer “*quando um bombeiro trabalha só existe prejuízo*”, ou seja durante o desempenho da missão que lhe é conferida está sempre associada uma conotação de dano ou perda para outrem.

A exposição constante a perigos e ao sofrimento humano, conforme presenciei ao longo da minha carreira, motivou-me na elaboração deste trabalho, em virtude de normalmente estabelecermos uma relação de contacto próximo com pessoas que por vezes enfrentam os piores momentos da sua vida.

1.3. Problemática

As emergências, associadas aos desastres naturais, traduzem-se por vezes em verdadeiras tragédias ou dramas humanos, justificando a preocupação a ter em conta com os aspetos relacionados com a saúde física, às perdas materiais e, também, compreender a aflição e as consequências psicológicas decorrentes destes eventos para o operacional de resgate.

A identificação de stressores na organização pode permitir que não se evolua para síndromes negativos que se revelam extremamente nefastos para o bem-estar psicológico das equipas de emergência, como o *Burnout* e o *Stress Pós-traumático*.

Estas perturbações constituem focos de preocupação entre os operacionais de resgate, colocando em causa a saúde ocupacional dos trabalhadores bem como o desempenho esperado pela organização.

Por outras palavras, a natureza do trabalho de um profissional de emergência, mais concretamente de um bombeiro sapador, acarreta riscos que não são passíveis de ser eliminados, embora deva existir a aposta na mitigação desses riscos de modo a garantir o equilíbrio emocional.

Como é salientado pela Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA, 2011; citado por Ângelo, 2016) a natureza do trabalho em organizações de emergência coloca os bombeiros *“no topo das profissões que têm de lidar com um número considerável de riscos de segurança e saúde ocupacional, muitos dos quais de natureza inevitável”*.

Em Portugal, os operacionais de resgate pertencem, maioritariamente, a Corpos de Bombeiros (CB), Polícia de Segurança Pública (PSP), Guarda Nacional Republicana (GNR) e Instituto Nacional de Emergência Médica (INEM).

Estas profissões demonstram um grau elevado de exposição a riscos psicossociais, a pressão exercida sobre os mesmos durante as operações de socorro é extremamente stressante, sendo assim é necessário um aprofundamento sobre riscos psicossociais que incidem sobre estes trabalhadores e assim garantir o seu bem-estar psicológico, e um bom desempenho das suas funções quando ativados para uma ocorrência.

De modo a identificar os principais fatores de risco psicossocial de um operacional de resgate que intervém em uma organização de emergência, foram elaborados três *focus group* com elementos com formação em Busca e Resgate em Estruturas Colapsadas (BREC), de forma a poder averiguar o grau de satisfação da saúde ocupacional dos inquiridos e subsequentemente, procedeu-se à análise de conteúdo do mesmo, procurando discriminar os recursos e exigências salientadas pelo profissional, relativamente ao seu trabalho no contexto de emergência, tendo como base o modelo das Exigências e Recursos (Bakker et al., 2003).

Com o modelo JD-R foi possível reter exigências e recursos que nos auxiliam na compreensão do *stress* vivido pelos operacionais durante operações de socorro, pois o este é o risco psicossocial mais presente na profissão de um bombeiro.

Durante este processo de conversa dinâmica com os elementos integrantes, observamos que as exigências mais vezes mencionadas foram de caráter social como por exemplo a sensação de abandono da família e a longevidade da carreira juntamente com a alteração da idade da reforma.

Já o recurso mais vezes mencionado, aquele que auxilia os operacionais a manter o compromisso para com a missão foi o recurso social, revelando ser de extrema importância para o bem-estar psicológico de um operacional este é conseguido através do suporte social de familiares, amigos e colegas.

É mediante a apresentação destes resultados que percebemos que as estratégias de *coping* desempenham um papel preponderante na assimilação e superação de eventos traumáticos, a apresentação de medidas corretivas e preventivas a nível organizacional e psicossocial, são determinantes para corrigir situações de risco ou prevenir que tal aconteça.

1.4. Objetivos

O objetivo primordial do presente trabalho consiste em identificar e analisar os fatores de risco psicossocial decorrentes do *stress* da atividade que afetam os operacionais de resgate como: os ritmos de trabalho, o aumento da carga de trabalho, o envelhecimento ativo, as elevadas exigências que estão acometidos e a difícil conciliação trabalho família.

Outro objetivo deste trabalho visa evidenciar as estratégias de *coping* utilizadas no combate aos riscos psicossociais por parte da organização e propor junto das chefias um programa de sensibilização para os efeitos de riscos psicossociais em profissionais de emergência, assim como, sinais de alerta para o aparecimento dos mesmos de modo a mitigar os efeitos adversos da exposição aos diversos riscos psicossociais.

1.5. Metodologia

A forma como os bombeiros lidam e percebem o seu trabalho adquire um papel extremamente importante para os proteger dos riscos que a sua atividade implica, sendo a manutenção da satisfação com o trabalho um fator determinante.

A questão de partida do presente estudo consiste em identificar quais os principais riscos ou fatores de risco da profissão de bombeiro, mais concretamente daqueles que desempenham operações de Busca e Resgate em edificações colapsadas (BREC) e eventuais doenças profissionais e medidas de proteção recomendadas.

De forma a enquadrar os riscos psicossociais, usou-se o modelo *Job Demands Resources* (JD-R), desenvolvido pelos investigadores Arnold Bakker e Evangelia Demerouti em 2006. Este modelo prevê que mesmo desempenhando um trabalho exigente pode-se experienciar menos *stress* se a organização oferecer os recursos necessários para o efeito (Bakker e Demerouti, 2007). A ideia fulcral do Modelo JD-R defende que a interação entre qualquer tipo de recursos e qualquer tipo de exigências do trabalho é determinante para o desenvolvimento dos processos de diminuição de saúde, bem-estar e de motivação, ou seja origina *stress* e que os recursos presentes ao alcance do trabalhador podem amenizar o impacto das exigências profissionais.

O estado da arte do modelo JD-R, como modelo teórico de referência na definição dos modelos de investigação dos estudos, realça a necessidade de prosseguir o seu desenvolvimento conceptual, nomeadamente, analisando a inclusão de recursos pessoais no modelo, a reciprocidade entre características do trabalho e bem-estar psicológico, e a sua aplicabilidade em intervenções organizacionais (Ângelo, 2010).

O modelo JD-R consegue, através da sua flexibilidade e dinamismo, a integração de outros fatores do trabalho relacionados com o bem-estar psicológico, apresentando características distintas o enfoque em indicadores de bem-estar psicológico positivos (*engagement*) e negativos (*burnout*), e poder ser aplicado a um vasto leque de ocupações para melhorar o bem-estar e desempenho dos trabalhadores (Bakker e Demerouti, 2007).

A motivação para a escolha deste modelo é determinada devido à existência de exigências que, no trabalho dos bombeiros não podem ser alteradas. Assim temos de admitir outros recursos promovendo o desenvolvimento dos processos de motivação e *stress* ocupacional (Demerouti et al., 2001).

O tipo de exigências e de recursos que concorrerão para os referidos processos são específicos de cada contexto organizacional (Demerouti et al., 2001).

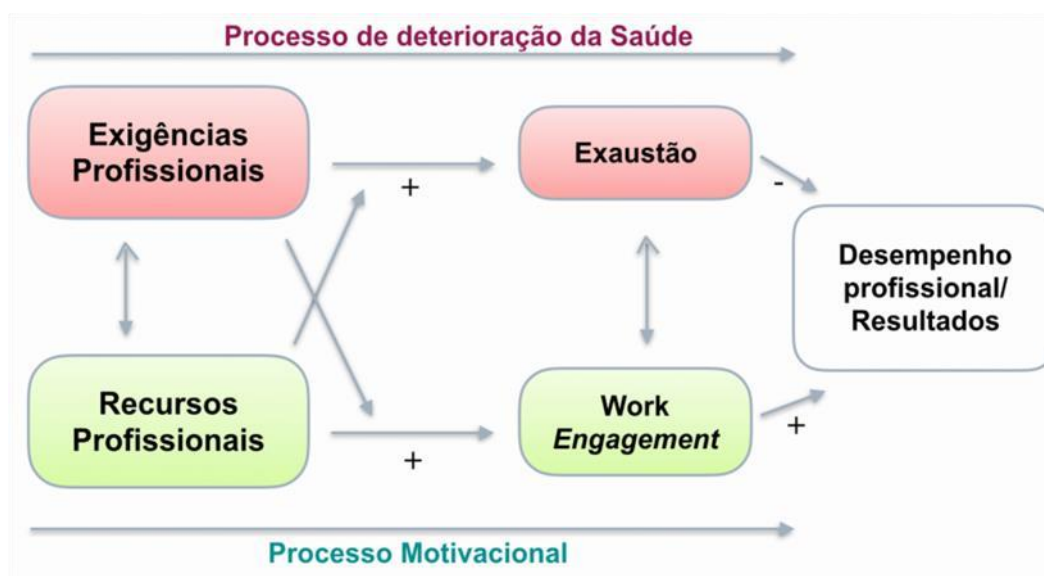


Figura 1 - Modelo de Exigências-Recursos. Fonte: adaptado de Lorente e Leyes (2016)

O Modelo JD-R determina que as exigências do trabalho levam a sintomas de *stress* organizacional, enquanto os recursos do trabalho auxiliam os processos de motivação levando a mitigar os efeitos das exigências no trabalho no processo de *stress*. Assim, “...recursos e exigências do trabalho são integrados numa única abordagem que concorre para a produção de diversos outputs organizacionais...” (Bakker e Demerouti, 2007; Demerouti e Bakker, 2011; Demerouti et al., 2001 citado por Monteiro, 2015).

O Modelo JD-R considera a Exaustão Emocional e o *Engagement* como variáveis moderadoras dos processos de *stress* e motivacionais (Bakker e Demerouti, 2007; Demerouti et al., 2001), respetivamente. Uma vez que ambas apresentam uma variabilidade em virtude das diferenças intra-individuais, de acordo com (Demerouti e

Bakker, 2011; Hülshager et al., 2013; Ohly et al., 2010), também aferimos as mesmas numa base diária. Todavia, “...o potencial de *Coping* como variável moderadora em ambos os processos, diz-nos que as variáveis de índole pessoal podem ser impactantes na moderação das relações entre exigências do trabalho e os sintomas de stress e entre recursos do trabalho e o processo de motivação...” (Bakker e Demerouti, 2007; Demerouti e Bakker, 2011, citado por Monteiro, 2015).

A utilização de estratégias saudáveis de *coping* podem gerar estados emocionais positivos, relações interpessoais gratificantes e uma resposta mais eficaz ao *stress* (Salovey et al., 2000).

Esta abordagem permite que o modelo JD-R contribua para preencher a lacuna existente entre a gestão da saúde ocupacional e a gestão de recursos humanos que por norma estão focadas, respetivamente, no *Strain* e motivação profissional (Schaufeli et al., 2009a). Cumpre desde já uma introdução de *Strain*, como manifestações aos níveis: físico, psicológico e comportamental, de acordo com Andrade (1994). O *Strain* consiste em “...sintomas tipicamente associados a uma exigência ambiental excessiva ou a um sobreuso das capacidades fisiológicas e mentais de cada um...” (Kobasa, 1982).

O Modelo JD-R descreve a existência de dois processos psicológicos distintos que estão presentes e ocorrem simultaneamente em todos os ambientes profissionais. Por um lado, um processo de diminuição da saúde e do bem-estar no qual a presença de elevadas exigências profissionais ou de exigências crónicas podem esgotar física, psicológica e emocionalmente os trabalhadores, podendo conduzir ao *Burnout* e a problemas de saúde. Inclusive a integração em Atividades Pessoais Desenvolvidas no Trabalho (APDT), o que sugere que quanto maior o nível de *stress* que os indivíduos relatam, maior a sua tendência para procrastinar, envolvendo-se mais em APDT (Monteiro, 2015). Consistindo no adiar sistemático na resolução do *stressor*, “...consistente com as investigações que demonstram a existência de uma relação entre a procrastinação e a procura de alívio de sintomas de stress...” (Wan et al., 2014).

Por outro lado, um processo motivacional no qual os recursos disponíveis no trabalho demonstram ser um forte aliado no processo de bem-estar psicológico dos operacionais de emergência.

O objetivo do Modelo JD-R consiste em incorporar uma abordagem da psicologia positiva no trabalho, analisando o efeito em simultâneo que as características do trabalho podem ter na dimensão negativa do bem-estar (nomeadamente no *burnout*) e na dimensão positiva do bem-estar (nomeadamente do *engagement*) (Bakker e Demerouti, 2007).

Em relação à fundamentação da participação exclusiva de bombeiros profissionais pertencentes ao quadro de efetivos do RSBL no estudo, esta participação resulta da necessidade de associar o *stress* profissional que os participantes percecionam em relação ao contexto dos bombeiros profissionais, e não da conjugação entre o *stress* resultante, da principal ocupação profissional e da ocupação como bombeiro voluntário (Ângelo, 2010). Uma vez que só assim poderemos formalizar que se trata de *stress* profissional, pois ao admitir bombeiros voluntários o *stress* poderia advir da sua profissão e confundir-se com o *stress* do voluntariado que os mesmos prestam nos corpos de bombeiros voluntários.

Após uma extensiva pesquisa bibliográfica, foram elaborados três focus group com quatro elementos do RSB Lisboa, todos com formação em BREC e pertencentes ao DIC, inclusive com experiência em missões internacionais, onde foi descrito o regresso destes operacionais ao seu quotidiano e as dificuldades experienciadas durante este processo de regresso à normalidade.

O *Focus Group*, também designado como grupo de discussão, é uma técnica que visa a recolha de dados, podendo ser utilizada em diferentes momentos do processo de investigação. Citando Silva, Veloso e Keatling (2014) estas autoras definem *focus group* como “uma técnica de investigação de recolha de dados através da interação do grupo sobre um tópico apresentado pelo investigador”.

No *focus group* semiestruturado, procedeu-se à análise de conteúdo do mesmo, procurando discriminar os recursos e exigências salientados pelos profissionais,

relativamente ao seu trabalho no contexto de emergência, tendo como base o modelo das Exigências-Recursos (Bakker et al., 2003), realizou-se a identificação das exigências e dos recursos percebidos pelos profissionais durante o período de socorro.

1.6. Estrutura

Este trabalho é constituído por oito capítulos, incluindo a introdução e as conclusões.

1º Capítulo – Enquadramento do trabalho de dissertação no âmbito de Riscos Psicossociais em equipas de Busca e Resgate em Estruturas Colapsadas, especificando a motivação, a problemática, os objetivos, a metodologia e a estrutura do trabalho.

2º Capítulo – Abordagem ao conceito de Risco e a sua indissociabilidade com desastres naturais destacando a evolução preconizada pela ONU até aos dias de hoje.

3º Capítulo – A evolução histórica da resposta aos desastres naturais no caso português; a criação e primeiras missões da equipa de Busca e Resgate do RSB; o perfil e missão do Bombeiro Sapador.

4º Capítulo – Os Riscos Psicossociais associados á emergência em catástrofe, enquadramento do Modelo JDR com as exigências e recursos organizacionais impacto da exaustão emocional e a motivação no individuo.

5º Capítulo – O conceito de *Stress* e o enquadramento dos principais riscos psicossociais no âmbito ocupacional. O impacto do *Coping* em processos de exaustão ou motivação ocupacional.

6º Capítulo – Realização de um *focus group* a elementos pertencentes ao DIC do RSB e apresentação e interpretação dos resultados obtidos.

7º Capítulo – São apresentadas as considerações finais, as conclusões e as recomendações.

2. CONCEITO DE RISCO

2.1. O que é o risco?

A modernidade e o caminho para a globalização preconizam um aumento exponencial dos riscos e da sua variedade, para além dos riscos naturais que se encontram sempre presentes, toda a modernização incrementa o risco tecnológico, embora a modernização também acrescente uma eficácia no combate e minimização dos mesmos (Beck, 1992).

Em primeiro há que salientar a distinção entre risco e perigo e podemos distinguir ambos os conceitos com uma só frase, “...o risco é um conceito fabricado e científico já o perigo é um conceito que sempre acompanhou o homem e liga-se a circunstâncias causais que afetam a vida diuturna do ser humano...” (Roma, 2013). De acordo com Ulrich Beck, o mesmo diferencia riscos de perigos “...os riscos tem um caráter de permanência e continuidade já os perigos não são relacionados com instituições e consequências gerais controláveis da produção industrial...”. Deste ponto de vista, o perigo sempre esteve presente na vida humana já o conceito de risco provém de uma elaboração teórica que configura uma situação de aproveitamento ou relacionamento entre o homem e o perigo.

O risco compreende a tomada de consciência do perigo e as opções que o ser humano faz ou tem diante desse perigo, ou seja, o risco é algo inerente à vida em sociedade, e transversal aos vários tipos de sociedade que foram emergindo até aos dias modernos. Contudo, o modo como foi interiorizado, gerido e minimizado, foi sofrendo alterações ao longo dos tempos e de sociedade para sociedade.

Importa salientar que o risco consiste na probabilidade, na incerteza de um evento ocorrer podendo o mesmo ser uma ameaça quando negativo ou positivo quando surge em forma oportunidade. O perigo consiste em uma convergência de um potencial de causar danos e só com uma atuação e vigilância sobre os perigos podemos minimizar os riscos. Assim “o risco pode considerar-se omnipresente, embora nem todas as pessoas tenham consciência da sua presença, o perigo é já algo muito próximo de que se torna fundamental ter a percepção, a crise é a manifestação do risco sem qualquer possibilidade

de controlo pelo homem” (Rebelo, 2005) ou seja o resultado da manifestação do perigo. De modo a fazer a distinção entre risco e perigo, em catástrofe temos como exemplo, uma situação de fogo florestal em que “...o risco (probabilidade) manifestou-se através da ignição e passou a existir perigo de propagação de incêndio florestal. A crise instala-se quando ocorre uma situação anormal ou grave, correspondente à plena manifestação do risco ou seja, quando os incêndios não são controlados atempadamente e acabam por atingir grandes proporções...” (Lourenço, 2003).

Importa salientar também que o risco é um conceito que sofreu um processo de socialização ao longo dos tempos, apesar de não existir uma consciência total do mesmo, ou seja, não se verificava uma consciência sobre a graduação do risco. Havia uma consciência do risco a diversos níveis, a consciência individual e coletiva do risco ou da totalidade dos vários tipos de riscos, “...os riscos são uma entidade omnipresente em qualquer atividade humana, embora apenas possam ser imaginados parcialmente, visto que ninguém consegue identificar todas as situações de risco possíveis...” (Areosa, 2007).

Esta assimilação de consciência do risco modifica-se consoante o ponto de vista individual e coletivo, assim como os grupos sociais a que se pertence.

Com a globalização e a pluralidade de riscos latente, a ciência assume um lugar de extrema importância na elaboração de medidas de mitigação e prevenção dos riscos que perturbam a vida em sociedade.

“O risco pode ser definido como uma forma sistemática de lidar com os perigos e as incertezas produzidos e introduzidos pela própria modernização” (Beck, 1992).

Já a avaliação do risco pressupõe a utilização de procedimentos metodológicos, técnicas e ferramentas que permitam uma compreensão, a mais aprofundada possível, do processo de génese de acidentes, passíveis de provocar disfuncionamentos dos quais resultam lesões físicas ou psicológicas, segundo Gomes Oliveira (2014).

A questão fulcral é saber o nível de aceitabilidade, para que o risco seja considerado como tal pela generalidade da população. Sendo que os critérios e nível de aceitabilidade divergem consoante as características sociais, geográficas, culturais e mesmo políticas de cada sociedade.

Em suma, pode-se considerar que a noção do risco foi assumindo diferentes contornos ao longo dos séculos, de acordo com o estado de desenvolvimento de cada sociedade. Todavia, a componente de incerteza e imprevisibilidade do risco, foi sempre uma constante nos vários tipos de sociedade. Sendo alvo de inúmeros debates e discutido à luz de várias perspetivas, desde a sociologia às engenharias.

2.2. Noção de desastres naturais e os seus impactos

Os desastres naturais e tecnológicos e o risco são indissociáveis, portanto quando se fala em risco é necessário sempre uma explicação sobre estes acontecimentos e o seu resultado na estrutura de uma sociedade. Esta correlação provoca efeitos transversais nas comunidades afetadas. Para Saraiva (2012, p. 21), *“um desastre natural é um acontecimento, mais especificamente a concretização de um perigo, que resulta de processos naturais da Terra ou que a afeta levando a perda de vidas humanas, ocorrência de feridos ou ainda a perdas económicas e ambientais”*.



Figura 2 - Hatay – imagem cedida pelo Subchefe 2ª Classe Duarte Braga

A interpretação do conceito de catástrofe deve ser entendida como a concretização de um acontecimento perigoso que assola toda uma sociedade, em diversos níveis quer social, económico e político. *“Uma catástrofe natural é uma crise imprevisível”*

(Ranquet, 1981 citado por Nogueira, 2011). O conceito de catástrofe natural como um sismo ou um deslizamento de terras é uma decorrência de um fenómeno natural que afeta um meio e o Homem que nele vive pode considerar-se um acidente inesperado que ocorre em meio natural. Este evento inesperado comporta sempre uma afetação negativa de pessoas e bens, a perda de vidas humanas em larga escala, os gastos avultados em mitigação e recuperação, tendo sempre em conta a extensão e gravidade dos danos.

A definição de catástrofe mais completa é aquela que está descrita na Lei nº 80/2015 de 3 de agosto que constitui a segunda alteração à Lei nº 27/2006, de 3 de julho, que aprova a Lei de Bases da Proteção Civil, no artigo 3º, alínea esta define catástrofe como um *“...acontecimento súbito quase sempre imprevisível, de origem natural ou tecnológica, suscetível de provocar vítimas e danos materiais avultados, afetando gravemente a segurança das pessoas, as condições de vida das populações e o tecido socioeconómico do País”*.

Citando Silva, Campos, Reis e Bandeira (2015) *“... a definição de catástrofe pela Organização Mundial de Saúde é clara: catástrofe é qualquer acontecimento que cause estragos, destabilização económica, perda de vidas humanas e deterioração de saúde e dos serviços de saúde, a uma escala tal, que justifique uma mobilização excepcional de apoios vindos de fora da comunidade ou da zona atingida...”*.



Figura 3 - Hatay – imagem cedida pelo Subchefe 1ª classe Nelson Silva

As catástrofes naturais são, portanto, uma consequência dos eventos provocados pelos riscos naturais que superam a capacidade de resposta local e afetam seriamente o desenvolvimento social e económico de uma região, de acordo com a World Health Organization e o International Council of Nurses (WHO e ICN, 2009), independentemente da definição que se utilize para catástrofe, são transversais a todos os conceitos de destruição de infraestruturas, da economia, do ambiente e de vidas humanas, sobrecarregando a capacidade de resposta dos indivíduos e comunidades.

É importante não esquecer que a magnitude da catástrofe está diretamente relacionada com a forma como os indivíduos e as sociedades se relacionam com as ameaças. É aqui que entra a gestão do risco como um elemento fulcral na gestão da estratégia de riscos de qualquer organização ou sociedade.



Figura 4 - Hatay – imagem cedida pelo Subchefe 2ª Classe Duarte Braga

Este é o processo através do qual as organizações analisam metodicamente os riscos inerentes às respetivas atividades, com o objetivo de atingirem uma vantagem sustentada em cada atividade individual e no conjunto de todas as atividades, de acordo com a *Federation of European Risk Management Associations (FERMA)*.

O ponto central de uma boa gestão de riscos consiste na identificação e tratamento dos mesmos. O seu objetivo é o de acrescentar valor de forma sustentada a todas as atividades da organização. Coordena a interpretação dos potenciais aspetos positivos e negativos de todos os fatores que podem afetar a organização aumenta a probabilidade

de êxito e reduz tanto a probabilidade de fracasso como a incerteza da obtenção de todos os objetivos globais da organização.

Partindo da norma de gestão de riscos elaborada pela FERMA (2003), *“a gestão de riscos deve ser um processo contínuo e em constante desenvolvimento aplicado à estratégia da organização e à implementação dessa mesma estratégia”*.

Sugerindo sempre uma minimização de efeitos potencialmente nefastos e um plano de mitigação dos danos, uma vez que o evitamento de uma catástrofe natural, muitas das vezes não é passível de ser controlado pelo ser humano.

O empenho na produção de conhecimento na área dos desastres ganha extrema relevância, justificando a realização deste estudo, à medida que contribui para ações mais sistematizadas nas situações de crise, garantindo melhor assistência às necessidades imediatas das populações atingidas (Gomes e Cavalcante, 2012). Assim como uma integração dos profissionais de emergência no papel de vítimas do acontecimento traumático e a sua recuperação em caso de riscos psicossociais decorrentes de eventos traumáticos presenciados ao socorrerem outrem numa situação de desastre natural.

É notório que em ocorrências resultantes de desastres naturais estas comportam danos emocionais que acarretam um perigo acrescido para elementos de equipas de intervenção. A busca e resgate de corpos sem vida, a pressão exercida sobre as equipas pelos familiares e o reconhecimento pelos seus entes dificultam o contorno de eventos traumáticos por parte dos profissionais envolvidos nas operações de resgate. O esgotar de recursos durante a prestação de cuidados aos feridos pode adensar o sentimento de impotência perante a situação e deixar algumas fragilidades latentes nos operacionais. A falta de recursos e falha de equipamento também constituem um risco para os trabalhadores, uma vez que dificultam as operações de resgate, aumentam a carga de trabalho e reduzem a eficiência clínica do trabalho (Xue et al., 2020).

Na questão do sofrimento emocional, experienciada pelos profissionais entendemos que apesar da clareza do sofrimento emocional, existe a necessidade de elaboração de políticas públicas que promovam ações interdisciplinares através de uma equipa multiprofissional, que consigam manter o compromisso de exercer um trabalho

que conduza a um aumento intrínseco da resiliência (Gomes e Cavalcante, 2012) nos operacionais afetados pelo trauma de uma catástrofe, melhorando a reconstrução dos indivíduos preparando-os como um auxílio à sociedade.

2.3.O esforço da ONU na resposta aos desastres naturais

É no contexto de resposta aos desastres naturais que a Organização das Nações Unidas (ONU), na década de 70, decidiu iniciar um esforço global para a gestão do risco de catástrofe com uma abordagem jurídica “...é através da Resolução da Assembleia Geral da ONU 43/202, de 20 de dezembro de 1988, e 44/236, de 22 de dezembro de 1989, que decretaram a década de 90 como década internacional para a redução das catástrofes naturais...”, citando Carla Gomes (2012).

O esforço desenvolvido pela ONU, no sentido de melhorar a resistência as catástrofes, sempre foi feito em linha de conta com a segurança humana, pois de acordo com Ramesh Thakur (ICISS, 2001), a “*segurança humana diz respeito à qualidade de vida das pessoas numa sociedade ou nação. O elemento essencial da segurança humana é os direitos humanos*”. “*O ser humano está no centro de tudo. O próprio conceito de soberania nacional foi concebido para proteger o indivíduo, que é a razão de ser do Estado, e não o inverso...*” (Koffi Annan, 1999, citado por David, 2000 e Brandão, 2011).

As estratégias de Yokohama em 1994 (Estratégia e Plano de Ação de Yokohama), apresentadas na 1ª Conferência Mundial sobre Prevenção de Desastres Naturais, representam o primeiro plano para a criação de uma política de redução de desastres com orientações sociais comunitárias.

A Resolução 57/150, de 16 de dezembro de 2002, intitulada “Reforçar a eficácia e a coordenação de Assistência Internacional de Busca e Resgate Urbano”, constitui uma aprovação para uma uniformização de procedimentos e protocolos de execução de resgate técnico. Esta resolução estabeleceu um conjunto de diretivas para orientar os países afetados por um desastre de início súbito causando um colapso estrutural em grande escala, bem como a uniformização de procedimentos e comunicação entre as equipas internacionais do *Urban Search and Rescue (USAR)* respondendo a uma

situação em um determinado teatro de operações num país afetado por uma catástrofe. Seguida do Marco de Hyogo em 2005, onde se prevê a criação de um mecanismo integrado de Redução de Risco de Desastre multissectorial, de forma a coordenar os diferentes sectores, designado por Plataforma Nacional para a Redução de Risco de Desastres.

Recentemente, a adoção da Declaração de Sendai e o Quadro para a Redução do Risco de Desastre para 2015-2030, por parte das ONU, contribuem para o incremento de políticas e planos integrados para a inclusão, a eficiência dos recursos, a atenuação e adaptação às alterações climáticas e a resistência às catástrofes, garantindo assim uma gestão holística dos riscos de catástrofes a todos os níveis.

No âmbito da redução de risco de catástrofes, de acordo com o quadro de Sendai, passou, assim, a ser mais amplo, com uma gestão das catástrofes a partir de uma abordagem multiriscos e multissectorial e a inclusão de riscos que não foram suficientemente discutidos ou explicitamente mencionados no Quadro de Ação de Hyogo.

A declaração de Sendai aplica-se aos riscos de pequena e grande escala, de frequência intensa ou eventual, catástrofes súbitas e progressivas, causadas por riscos naturais ou por ação antrópica. O quadro de Sendai tem como pilar essencial a resistência a catástrofes este é um aspeto fundamental para um desenvolvimento sustentável, uma vez que, ao longo da última década, a intensidade e a frequência das catástrofes aumentaram significativamente.

De acordo com António Guterres “... *As situações mais graves só pioram sem uma boa gestão do risco de desastres...*” (Cardoso, 2020) só promovendo ações com base na ciência poderemos construir um mundo mais seguro e resiliente.

É portanto necessária uma intervenção a montante no caso de desastres naturais em virtude da sua imprevisibilidade, somente com o investimento em prevenção e preparação para a catástrofe, juntamente com o planeamento de operações só assim se pode caminhar para uma cultura de segurança para as catástrofes.

3. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO REGIMENTO DE SAPADORES

3.1. História do Regimento Sapadores de Bombeiros

No caso português, a profissão de bombeiro tem origem no mais antigo corpo de bombeiros de Portugal organizado a 25 de agosto de 1395, por decreto do rei D. João I.

Com origem em finais do século XIV, através de carta régia, foi criado o Serviço de Incêndios de Lisboa, a constante evolução deste documento conduziu à génese do RSB Lisboa, em 1998, uma instituição dotada de grande prestígio e de reconhecida reputação a nível nacional, sempre foi, ao longo do seu extenso processo histórico, o grande esteio e principal referência no âmbito das ações de prevenção, proteção e socorro a pessoas e bens na cidade de Lisboa. O RSB Lisboa ocupa assim um lugar de *“referência e excelência do serviço de socorro”* em Portugal, devido ao modo como influencia toda a prestação de socorro e emergência, seja ela prática ou teórica, difundindo normas e protocolos de intervenção no território português, pressupondo sempre a segurança dos operacionais de emergência.

No passado a profissão de bombeiro foi exercida inicialmente por “mestres” de diversas áreas, como carpinteiros, calafates, pedreiros, calceteiros, serradores, entre outros, com conhecimentos técnicos considerados necessários para a extinção de incêndios mediante uma retribuição pecuniária, esta medida foi essencial para o desenvolvimento da atividade dos bombeiros e crucial para conquistar o lugar de referência nacional que esta instituição ocupa no âmbito da prestação de socorro e proteção civil no panorama nacional.

É com a Revolução Industrial em 1681 mediante a introdução de ferramentas inovadoras como as mangueiras, bombas de água a vapor e a criação do primeiro regulamento do serviço de incêndios em 1683, durante o reinado de D. Pedro II.

Só mais tarde, em 1734 no reinado de D. João V, é feita a aquisição de bombas de água com motor de combustão, os veículos para transporte das bombas, o telefone é durante o século XVIII que o termo “bombeiro” ganha ênfase, este termo destinava-se

a identificar os homens que manuseavam as bombas hidráulicas que detinham um maior alcance de projeção de água em jato direcionável no combate a incêndios e o termo bombeiro acabou por se generalizar, a partir dessa ideia. Toda esta evolução nos meios de combate configura também uma nova organização passando a Corpo de Bombeiros Municipais de Lisboa, em 1852, que culminou na evolução para Batalhão de Sapadores Bombeiros em 1930 e em 1988 sofreu uma nova denominação para Regimento de Sapadores Bombeiros.

Com 628 anos de história, intimamente ligada a momentos marcantes da proteção e socorro na cidade de Lisboa, como se pode confirmar através das palavras do antigo Presidente da Câmara, o Brigadeiro António França Borges, retiradas das Crónicas do Socorro IV, depois do incêndio que devastou a igreja de São Domingos no dia 13 de Agosto de 1959, *“...olhando o vosso Batalhão eu tenho ocasião de ver ainda caras magoadas, rostos vincados, gente ferida e isso na sua simplicidade, mostra o que é este Batalhão de Sapadores Bombeiros. Venho aqui, em nome da Câmara e da Cidade, trazer a este Batalhão tão bem compenetrado do seu dever, tão bem formado moralmente o muito obrigado de Lisboa, pelo alto serviço que lhe prestou...só a organização, a competência, a disciplina, a compenetração do cumprimento do dever e o espírito de sacrifício demonstrados permitiram que o sinistro se não transformasse em catástrofe, serviço inestimável que a cidade regista como uma dívida em aberto para com o seu heroico Batalhão Sapadores Bombeiros...”*. Ficando, assim, demonstrado que o Batalhão de Sapadores Bombeiros é parte integrante da história da cidade de Lisboa e que as tradições, a sua dimensão e dispersão administrativa, a sua ligação profunda aos municípios da cidade, a sua inserção no tecido social, a suas atribuições e valências, a forma altamente prestigiante como tem representado a cidade nos cenários nacionais e internacionais. No âmbito do socorro, a sua capacidade de adaptação aos novos tempos, às novas realidades sociais e aos novos desafios, tem-lhe garantido o seu estatuto de referência nacional, Esse estatuto foi alcançado em 1988 com a alteração com a passagem de Batalhão para Regimento de Sapadores Bombeiros.

3.2. Perfil e Missão do Bombeiro Sapador

A profissão de Bombeiro Sapador é uma atividade de elevado risco e altruísmo, sendo necessário passar por um conjunto de provas e adquirir um leque de saberes relacionados não só com conhecimentos gerais sobre os riscos e perigos com que têm de lidar no quotidiano durante as ações de socorro e salvamento, mas também o “saber fazer”, “saber ser” e “saber estar”, fundamentais para uma atuação tecnicamente eficiente e eficaz, segundo (Amaro, 2009), implicando robustez física e exigência psicológica severa expondo estes indivíduos a situações de desgaste muitas vezes limite, como poderemos observar pelo conteúdo funcional ao qual estes operacionais se encontram adstritos.

De acordo com a legislação em vigor, aos corpos de bombeiros (CB) profissionais da administração local compete o exercício das funções constantes do Anexo I ao Decreto-Lei n.º 106/2002, de 13 de abril, a saber:

- *“Combater os incêndios;*
- *Prestar socorro às populações em caso de incêndios, inundações, desabamentos, abalroamentos e em todos os acidentes, catástrofes ou calamidades;*
- *Prestar socorro a naufragos e fazer buscas subaquáticas;*
- *Exercer atividades de socorro e transporte de sinistrados e doentes, incluindo a urgência pré-hospitalar;*
- *Fazer a proteção contra incêndios em edifícios públicos, casas de espetáculos e divertimento público e outros recintos, mediante solicitação e de acordo com as normas em vigor, nomeadamente prestando serviço de vigilância durante a realização de eventos públicos;*
- *Colaborar em outras atividades de proteção civil, no âmbito do exercício das funções específicas que lhes forem cometidas;*
- *Emitir, nos termos da lei, pareceres técnicos em matéria de proteção contra incêndios e outros sinistros;*

- *Exercer atividades de formação cívica, com especial incidência nos domínios da prevenção contra o risco de incêndio e outros acidentes domésticos;*
- *Participar noutras ações, para as quais estejam tecnicamente preparados e se enquadrem nos seus fins específicos”.*

Dada a complexidade e nível de *stress* da profissão, recentemente o RSB tem vindo a promover a imagem do atleta tático que se envolve no combate e lhe é exigido a aplicação de elevados níveis de conhecimento técnico/tático, associados ao elevado desgaste físico e psicológico de acordo com Scofield e Kardouni, (2015). Segundo este conceito estamos perante uma pessoa com conhecimento especializado nas suas competências e tarefas profissionais, treinada para ter uma boa preparação física e habilidoso no uso de técnicas e táticas, a fim de impulsionar a sua capacidade de resposta a tarefas fisicamente exigentes e atingir os seus objetivos ocupacionais (Scofield e Kardouni, 2015).

Além da preparação física, o atleta tático deverá estar preparado para ter uma grande resistência mental, que é conseguido através do espírito de corpo, que é inculcido durante aos tempos de recruta criando laços de apoio e confiança como se estivéssemos perante um grupo de trabalho coeso permitindo-o ultrapassar as inúmeras situações de *stress* e as árduas características do teatro de operações, agravadas muitas vezes pela falta de tempo de descanso e recuperação entre tarefas ou missão.

O perfil do bombeiro designado pela Agência Nacional para a Qualificação é descrito como uma missão de socorro descurando os aspetos das fontes de *stress* de elevada exigência no quadro das suas funções (ANQ, 2010). O ambiente hostil, em que geralmente exercem a sua atividade, origina riscos diferenciados que podem causar danos físicos e psicológicos, com maior ou menor gravidade, ou até mesmo a morte (Costa, 2015).

Em relação ao aumento de casos de morte súbita nos últimos anos, o antigo presidente da Liga dos Bombeiros Portugueses, Jaime Marta Soares, diz que isso demonstra que o bombeiro *“não é nenhuma máquina”*. *“Se vemos futebolistas e atletas com atividades físicas e vigiadas a morrerem... Um bombeiro que está sujeito a uma*

pressão maior, apesar de fazer o seu exame médico, e de haver vigilância médica para deste modo continuar o exercício das suas funções” (Soares, 2020). Já em 2007, a EUROFOUND, salientou que a taxa de sinistralidade entre os trabalhadores que afirmam “trabalhar sempre sob pressão” é cerca de cinco vezes mais elevada do que no caso dos trabalhadores que “nunca” têm de trabalhar sob pressão.

De acordo com Chambel (2018), *“é crucial que os bombeiros sejam pessoas resilientes, capazes de lidar com todas as exigências e delas recuperar para que as mesmas não os afetem”*. É, portanto, necessário a introdução de medidas de *coping* para complementar o processo cognitivo e aumentar a capacidade de resiliência durante o decurso da sua atividade aos bombeiros é exigida resistência psíquica, equilíbrio e controlo emocional, em situações em que tanto a própria vida, como a de outrem, podem correr perigo.

Estes profissionais encontram-se sujeitos a pressão e *stress*; desgaste emocional e físico durante o exercício das suas funções e condições de trabalho adversas. Contudo, a esta profissão não lhe é reconhecido o estatuto de profissão de desgaste rápido.

De forma a suprir o aparecimento de riscos psicossociais o RSB implementou um plano de instrução física acompanhado por nutricionistas da CML, de modo a implementar um modo de vida saudável nos elementos do efetivo. A *“...participação em programas de saúde e bem-estar promove a melhoria do estado psicológico e emocional, a autoestima, autoeficácia e os padrões de sono, reduzindo assim a depressão, ansiedade e stress ...”* (Silva et al, 2018). Esse plano tem o intuito de prevenir doenças que possam comprometer o resultado do seu trabalho que deve ser prestado com muita qualidade e responsabilidade para a sociedade que dele necessita (Morgado, 2017). Garantindo, assim, um ambiente psicossocial positivo, que promove o bom desempenho e o desenvolvimento pessoal, bem como o bem-estar mental e físico dos trabalhadores e trabalhadoras. Além disso, tal plano evidencia o conceito pressuposto pela OMS em 1947 em que define saúde como *“... um estado de completo bem-estar físico, mental e social...”*, permitindo a resposta às adversidades com positivismo. Logo, conseguindo manter um “ambiente de trabalho saudável”, que de acordo com a OMS (2008) consiste em manter um ambiente de trabalho saudável ou seja, *“... aquele em*

que todos os membros da organização cooperam com vista à melhoria contínua dos processos de proteção e promoção da saúde, da segurança e do bem-estar e sustentabilidade do ambiente de trabalho ... ”.

Desde 2018, a saúde ocupacional, no caso concreto dos Bombeiros do RSB Lisboa, tem sido constantemente escrutinada promovendo uma ativa e contínua vigilância da saúde dos trabalhadores com vista à prevenção dos riscos profissionais, assim como estabelecer critérios que garantam a qualidade das atividades prestadas pelos bombeiros no decurso da sua profissão.

O enorme contributo para a monitorização de sintomas de *stress* ocupacional, foi conseguido através da implementação de legislação, de acordo com a Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, e suas alterações, introduzidas pela Lei n.º 42/2012, de 28 de agosto, e pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro, que regulamenta o regime jurídico da promoção e prevenção da segurança e da saúde no trabalho, estabelecendo a obrigatoriedade dos empregadores organizarem as atividades de Segurança e Saúde no Trabalho, cabendo ao empregador a responsabilidade de assegurar aos trabalhadores as condições necessárias à prevenção e promoção da saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

3.3. Criação da Equipa de Busca e Resgate e primeiras missões

A relevância do risco sísmico em Portugal determina que, no âmbito da gestão de emergência, se torne preponderante e imprescindível, capacitar os Agentes de Proteção Civil (APC) e Entidades com dever de Cooperação (EDC), para uma resposta eficiente às necessidades de intervenção operacional, no que concerne às operações de Busca e Salvamento Urbano (BSU), também designadas por Busca e Resgate em Estruturas Colapsada (BREC), de uma forma mais particular (Martins, 2021).

Importa desde já definir o tipo de intervenção que é colocado aos operacionais, quando acionados para uma operação de BREC. A definição mais consensual prendesse com *“uma intervenção em colapso, parcial ou total, que afete um ou mais edifícios ou estruturas, e que exija a intervenção de uma ou mais unidades multidisciplinares*

dispondo de formação, treino e equipamentos e ferramentas específicos, que ultrapassam as capacidades normais dos serviços de proteção e socorro locais, para, de uma forma rápida, segura e efetiva, localizar, alcançar, estabilizar, extrair e evacuar vítimas, com lesões ou não, presas ou soterradas nos destroços desse colapso” (GT BSU, 2013 citado por Martins 2021).

A cidade de Lisboa, tal como muitos outros locais em Portugal, tem situações de risco que foram há muito identificadas e são constantemente monitorizadas, tendo alguns planos traçados de forma a socorrer caso estes aconteçam, como é o caso de risco de sismo, *tsunami* e cheias repentinas. Atualmente são diárias e diversas as notícias que envolvem a intervenção de Bombeiros, no decurso da sua atividade profissional. Estes profissionais lidam frequentemente com questões que envolvem vidas humanas, e com um elevado número de informação que deve ser processada rapidamente, pois *“uma falha técnica pode ser o suficiente para despoletar um conjunto complexo de consequências que, no limite, pode levar a resultados catastróficos”* (Leite, 2019).

Ainda que os eventos extremos sejam raros em grande parte das organizações civis, em organizações da área do *security* e *safety* como militares, médicos, policiais, bombeiros, são bastante comuns. *“Os contextos extremos providenciam uma plataforma única para o estudo de fenómenos organizacionais, providenciando o melhor e o pior dos comportamentos dos indivíduos e das equipas, nomeadamente em relação à adaptação, resiliência e flexibilidade”* (Kozlowski e Bell, 2008 citado por Leite 2019). Neste tipo de equipas, para além da sua área de intervenção ser, logo à partida, bastante sensível, nem sempre as condições com que se deparam são as esperadas ou as mais facilitadoras, nomeadamente pelo facto de o sentido de urgência nem sempre ser o mesmo (Leite, 2019).

O conceito de equipa, segundo Kozlowski e Bell (2003), corresponde a um conjunto de dois ou mais indivíduos que desempenham tarefas interdependentes e relevantes. A equipa do Destacamento Intervenção em Catástrofe (DIC) do RSB assenta nesse pressuposto, e tem como missão intervir em missões de catástrofe ou acidentes graves,

e corresponde a um desses casos específicos, que em virtude do contexto específico que define, restringe e influencia os seus processos e funcionamento.

A criação desta equipa do DIC remonta ao ano 1998, em virtude da realização do evento da Expo 98 em Portugal, destacando-se a participação em missões de ajuda internacional. Das primeiras missões internacionais em que este grupo esteve presente no âmbito da União Europeia (UE), destaca-se o apoio às vítimas do sismo na cidade de Izmit na Turquia, em 2000, uma primeira intervenção, ainda de carácter experimental.

Em Moçambique, em 2001, a equipa da DIC prestou apoio às populações afetadas pelas cheias, esta missão foi uma cooperação bilateral executada em articulação com o Escritório das Nações Unidas para a Coordenação de Assuntos Humanitários (OCHA - *Office for the Coordination of Humanitarian Affairs*). A missão foi acordada com a Embaixada Portuguesa em Maputo e com o Instituto Nacional de Gestão de Calamidades (INGC) no comando da operação. De Portugal havia envolvimento do Instituto Nacional de Emergência Médica (INEM), Serviço Nacional da Proteção Civil (SNPC), Serviço Nacional Bombeiros (SNB), Cruz Vermelha Portuguesa (CVP) e Regimento de Sapadores Bombeiros de Lisboa (RSBL), em colaboração com o Plano Alimentar Mundial (PAM).

Contudo, só a partir de 2000 existiu um aprofundamento de métodos e técnicas que possibilitam a integração do DIC do RSB no contexto internacional. No âmbito da UE, Portugal participou no apoio às vítimas do terramoto da Argélia, em maio de 2003, no Irão onde ocorreu um sismo seguido de *tsunami* em 2003, em Marrocos, em fevereiro de 2004, “... tendo sido rapidamente constituído um grupo especial de emergência e resgate (GEER) que integrava as seguintes entidades Serviço Nacional de Bombeiros e Proteção Civil (SNBPC), RSB, Guarda Nacional Republicana (GNR) e Polícia de Segurança Pública (PSP) para efetuar buscas e salvamentos na província de AlHoceima...” de acordo com (Branco, 2009) Mais recentemente, em fevereiro de 2023, englobado na Força Operacional Conjunta (FOCON), participou em operações de busca e resgate de sobreviventes na cidade de Hatay na Turquia, na sequência de um sismo.

A experiência internacional, ao nível de BREC, distingue o RSB como parte dos recursos nacionais, em termos de oferta na valência de busca e salvamento urbano para intervenções externas, ao abrigo dos critérios definidos ao nível da Comissão Europeia e no quadro do Mecanismo Europeu de Proteção Civil, integrando o “Módulo Médio de Busca e Salvamento Urbano” (MUSAR).

O MUSAR tem como objetivo central a localização e resgate de vítimas encontradas em escombros, e a prestação de cuidados de saúde, de forma a estabilizar a vítima até ao seu encaminhamento. Os elementos deste módulo deverão ter a capacidade de chegar ao cenário de crise em 32 horas e de operar de forma totalmente autossuficiente durante 7 dias.

“As pessoas pensam que nós levamos sempre a solução. A solução nós levamos, mas às vezes estamos condicionados pelo cenário com que nos deparamos” de acordo com Rogério Malta do RSB citado por Leite (2019). Este é muitas vezes o sentimento de muitos operacionais em cenários de catástrofes. Embora sejam submetidos a processos de treino intensivo e de certa forma programados para corresponder às situações colocadas no Teatro de Operações (TO), na realidade muitas das vezes sobressai o sentimento de impotência perante a situação.

Estes sentimentos potencializam o aparecimento de riscos psicossociais que decorrem de deficiências na conceção, organização e gestão do trabalho, de um contexto social de trabalho problemático, assim a exposição a riscos de uma variedade e complexidade exponencial em relação aos outros operacionais podendo produzir efeitos negativos a nível psicológico, físico e social tais como *stress* relacionado com o trabalho, esgotamento ou depressão em indivíduos que estiveram fisicamente presentes no momento da ocorrência (Hällgren et al., 2018).

4. RISCOS PSICOSSOCIAIS ASSOCIADOS A EMERGÊNCIA EM RESGATE

4.1. Riscos Psicossociais

Embora exista uma definição unânime na literatura, a Organização Internacional do Trabalho (ILO, 1986, citado por Pinho, 2015) define riscos psicossociais como as *“interações entre o conteúdo do trabalho, organização e gestão do trabalho e outras condições organizacionais e ambientais, por um lado, e as competências e necessidades dos trabalhadores, por outro, que provem ter uma influência perigosa na saúde dos trabalhadores através das suas percepções e experiências”*.

Nesta linha de conta pode-se definir riscos psicossociais como *“todos os aspetos relativos ao desempenho do trabalho, assim como à organização e gestão e aos seus contextos sociais e ambientais, que têm o potencial de causar danos de tipo físico, social ou psicológico”* (EU-OSHA, 2007). Acrescentando, ainda, que é inevitável a interação entre o indivíduo, o trabalho e a componente social (Askenazy et al., 2011). Os riscos psicossociais e o *stress* relacionado com o trabalho são das questões que maiores desafios colocam em matéria de segurança e saúde no trabalho.

O Decreto-Lei n.º 241/2007, de 21 de junho, postula que o *“bombeiro é o indivíduo que, integrado de forma profissional ou voluntária num corpo de bombeiros, tem por atividade cumprir as missões deste, nomeadamente a proteção de vidas humanas e bens em perigo, mediante a prevenção e extinção de incêndios, o socorro de feridos, doentes ou náufragos, e a prestação de outros serviços previstos”*. Tendo em conta estas funções, compreende-se que estes operacionais são confrontados regularmente com situações com grande impacto no bem-estar psicológico (Bacharach et al., 2008).

Um dos conceitos fundamentais na caracterização dos riscos psicossociais é o conceito de *stress*, amplamente reconhecido na literatura como sendo um *“...problema para a humanidade ...”* (Fink, 2010). Já Lazarus (1966) refere que *“o stress surge quando uma pessoa percebe não ter as estratégias necessárias para lidar adequadamente com as situações com que se depara, ou quando o seu bem-estar se encontra ameaçado”*.

O *stress* é, assim, apontado como uma resposta, o conjunto de reações físicas ou psíquicas no indivíduo perante certos estímulos stressores (Selye, 1956; Matteson e Ivancevich, 1967). Coerentemente esta definição, elencada na década de 90, em Lisboa, na conferência “Gestão do Stress e Prevenção das Doenças Cardiovasculares” do Grupo Português de Intervenção Comunitária na Área do Stress Psicossocial, definiu-se *stress* como um termo original que reúne o acontecimento, as respostas e a experiência da situação e que incorpora a relação entre o biológico e o social, a saúde e a doença. Bicho e Pereira (2006), também nutrem a mesma conceção sobre o *stress* defendendo-o como “... *uma força exercida sobre o indivíduo, que resulta numa reação do organismo, que tem apenas um certo nível de tolerância, para além do qual poderão ocorrer certos danos, temporários ou permanentes ...*”.

As características do trabalho tornam os bombeiros mais suscetíveis ao desenvolvimento de *stress* pelo que “... *a satisfação com o trabalho possui um papel motivacional para estes profissionais...*” (Morgado, 2017). O quotidiano destes profissionais está repleto de situações de *stress*, como por exemplo emergências pré-hospitalares, incêndios, salvamentos, entre outras (Monteiro, 2008).

Enquanto operacionais de emergência estes profissionais cumprem com êxito a exigência de inibir as emoções, contribuindo para o sentimento de autoeficácia ou realização pessoal (Zapf et al., 2001). Acredita-se que lidar com outras pessoas satisfaz necessidades de afiliação, *status* e reconhecimento, comuns a um comportamento altruísta característico dos bombeiros (Vara et al., 2014), no qual o trabalho emocional desempenha um papel importante como stressor que afeta os profissionais de várias formas. Zapf et al. (2001) definiram o “*trabalho emocional como os processos psicológicos necessários para regular as emoções desejadas ou impostas pela organização como parte do trabalho ou função*”. Côté e Morgan (2002) demonstraram que amplificando ou exagerando as emoções positivas no trabalho estas podem ter um efeito positivo sobre a satisfação no trabalho. Além disso, outros estudos verificaram que a expressão de emoções positivas e requisitos de sensibilidade estavam

positivamente relacionadas com a realização pessoal e satisfação no trabalho (Zapf et al., 2001).

Este grupo profissional está altamente vulnerável à exposição a incidentes traumáticos durante a atividade profissional. É, por isso, pertinente a “...*aplicação de programas para prevenir e mitigar os sintomas daí decorrentes, que se manifestam muitas vezes através da raiva, culpa, depressão, ansiedade, dificuldades em tomar decisões, entre outras ...*”(Neely e Spitzer, 1997 citado por Marcelino, 2012).

A atividade profissional dos bombeiros implica frequentemente ter uma resposta eficaz face a uma situação de emergência e competências de decisão e ação rápidas em cenários de catástrofe e destruição (Regehr et al., 2003), expondo o operacional de BREC a situações crónicas de *stress* intenso ou incidentes críticos de gravidade variada. Estas situações vão provocando um desgaste lento das capacidades físicas e psicológicas do colaborador, podendo originar *burnout* e uma diminuição da satisfação com o trabalho, com consequências negativas tanto ao nível do trabalhador que o vive, como também naqueles que recorrem aos serviços por ele prestados (Maslach et al., 2001).

A organização de trabalho é caracterizada como stressante, principalmente pela pressão a que estão sujeitos a durante a execução da sua missão e o controlo de emoções que lhes é pedido em situações potencialmente traumáticas, as exigências de produtividade, os problemas quanto às regras e as características da tarefa. As condições de trabalho são stressantes maioritariamente pela ausência de suporte organizacional, problemas quanto ao ambiente físico, ao desenvolvimento pessoal, instrumentos, equipamentos e remuneração. As relações sociais no trabalho são descritas pelos bombeiros como stressantes pela interação entre o grupo de trabalho e também pela interação com agentes externos ao grupo de trabalho (Varvel et al., 2007). A interação com agentes externos pode comprometer os procedimentos e protocolos de ação criados pelo RSBL, conduzindo muitas vezes a situações de *stress*, no seio do grupo de trabalho.

Todas estas condições podem incrementar o *stress* ocupacional, o qual pode ser compreendido como uma incapacidade do indivíduo em ajustar-se às constantes

mudanças e exigências que o seu contexto de trabalho coloca (Tattersall e Farmer, 1995).

Já Karasek (1979) postula que *“o stresse ocupacional não se encontra no indivíduo, mas sim nas características e exigências da tarefa e do trabalho a realizar”*.

De acordo com este autor, os ambientes profissionais com demasiada tensão, tendem a resultar em efeitos negativos, sendo possível a sua inversão através da adoção de medidas adicionais de controlo do sujeito sobre o seu trabalho, assim como, de vivências de apoio social, de modo a serem produzidos efeitos positivos na saúde e bem-estar pessoal do trabalhador.

Pressupondo que os indicadores de bem-estar psicológico (*engagement*) influencia a avaliação das características ambientais, no seio de uma organização de emergência podemos aferir a situação psicossocial do grupo de trabalho, uma vez que *“para existir uma organização saudável é necessária a existência de trabalhadores saudáveis”* (Ângelo, 2010).

4.2. Stress

As organizações têm de estar preparadas para fazer face ao *stress* ocupacional, em primeira instância numa perspetiva de prevenção e, na eventualidade de existirem já sintomas e custo de *stress* devidamente identificados, avançar com programas de gestão. Para fazer esta distinção de realidades é fundamental conhecer-se os níveis de *stress* na organização, recorrendo-se a uma auditoria de *stress* no trabalho que permite, igualmente, avaliar o impacto de eventuais estratégias preventivas já utilizadas. Esta auditoria será tanto mais conclusiva quanto melhor traduzir as consequências negativas do *stress* no trabalho em custos e os benefícios da prevenção em ganhos financeiros (Ramos, 2009).

Diversos estudos internacionais comprovam que os perigos físicos e o *stress* psicológico são uma presença quotidiana na profissão de bombeiro, em virtude destes profissionais estarem em contacto permanente com situações de crise a que têm de responder (Varvel et al., 2007). De acordo com Ben et al. (2006), *“...o modo como estas*

situações afetam a vida dos bombeiros não está suficientemente investigada...”citado por Costa (2017).

Em Psicologia, o termo *stress* pode ter inúmeras definições, as mais atuais consideram que o *stress* é causado pelo ambiente externo (problemas no trabalho) e, conseqüentemente, o *stress* advém da resposta ao *stressor* ou sofrimento (exaustão emocional e sensação de tensão) envolvendo alterações comportamentais, psicológicas, bioquímicas e fisiológicas. A perspectiva de Serra (2000) encontra-se nesta linha de raciocínio: “ (...) em situações de intermédias o *stress* pode ser útil porque se torna propulsivo, ou seja, constitui uma fonte de impulso que faz com que o individuo tome decisões e resolva problemas, ajudando-o a melhorar o seu funcionamento e as suas aptidões. O *stress*, neste sentido, traz algum sabor à vida e pode constituir-se um incentivo de realização profissional e pessoal” (p. 263).

Segundo Seyle (1965, citado em Malagris e Fiorito, 2006), “o processo de *stress* é constituído por três fases: alerta, resistência e exaustão”. O “alerta”, que consiste na primeira fase, acontece quando o sujeito se depara com um estímulo ou fonte stressante, provocando um desequilíbrio interno e, conseqüentemente acarreta características associadas, tais como, taquicardia, respiração ofegante, picos de hipertensão e suores.

A segunda fase, que se designa por resistência, consiste na tentativa de recuperação por parte do organismo depois do desequilíbrio da fase anterior. Se, por acaso, o equilíbrio (hemóstase) não for estabelecido novamente através da mobilização, o processo pode evoluir para a terceira fase – exaustão. Esta última fase caracteriza-se por um agravamento dos sintomas ocorridos na primeira fase.

É também de salientar que a terceira fase a exaustão que desencadeia uma exposição física que se manifesta nas mais variadas doenças (Lipp e Novaes, 1996; citado em Malagris e Fiorito, 2006). Todavia, em estudos posteriores, Lipp (2003; citado em Malagris e Fiorito, 2006) identificou clínica e estatisticamente uma quarta fase, intermédia da segunda e terceira fase, que se designa por “quase – exaustão”. Esta fase desenvolve-se quando a pessoa não consegue adaptar-se às novas circunstâncias ou não

consegue resistir ao *stressor*, o que poderá provocar um enfraquecimento do organismo, exponenciando assim o desenvolvimento de doenças cardíacas, *stress* pós-traumático e *burnout* (Corneil, 1995; Harris et al., 2002; Haslam e Mallon, 2003; Regehr et al, 2003).

De acordo com Costa (2017), o *stress* constitui o risco psicossocial mais presente na atividade de bombeiros, O *stress* tem sido alvo de estudo por inúmeros investigadores da área da saúde, na medida em que existe uma elevada preocupação com as consequências que pode vir acarretar na qualidade de vida do ser humano (Malagris & Fiorito, 2006). Os primeiros estudos sobre o *stress* foram realizados, na década de 1930, na área da saúde por Hans Selye. Este autor atribuiu um significado específico à reação de *stress*, definindo este conceito como uma “*síndrome geral de adaptação*” (Selye, 1974; citado em Malagris e Fiorito, 2006). A nível fisiológico, o conceito de *stress* relaciona-se com a estratégia de adaptação do nosso organismo, devido a influências, mudanças, exigências e constrangimentos que possam surgir. Está sempre patente no nosso organismo um certo nível de *stress*, havendo, contudo, variações no seu grau.

É de salientar que o *distress* não reside no facto do organismo reagir ao *stress*, mas sim no grau, frequência e duração em que este se encontra sob *stress*. Neste prisma, o *stress* tem uma conotação negativa. Todavia, os investigadores estabeleceram a distinção entre *stress* perigoso/nocivo (*distress*, sofrimento) e positivo/benéfico (*eustress*). Este último é visto como um mecanismo de adaptação, sendo assim essencial ao processo de vida (Vara, 2007 citado em Santos, 2011).

A prevenção do *stress* destina-se a minimizar as consequências negativas do mesmo, ao mesmo tempo que pretende a probabilidade de ocorrência dos seus potenciais benéficos, nomeadamente a saúde e o crescimento dos indivíduos ou o funcionamento e a melhoria das organizações. É consensual que a prevenção do *stress* se deve dirigir à mudança dos stressores e ao desenvolvimento de competências de *coping* dos indivíduos (Igreja, 2012). Procurando eliminar fontes de *stress* e reduzir o seu impacto negativo; aumentar a resistência das pessoas ao *stress* pela promoção dos seus recursos, individuais e sociais, de *coping*, e prestar assistência às pessoas afetadas pelo *stress* minimizando ou tratando os sintomas das mesmas.

O *stress* é hoje em dia conhecido como algo inevitável no dia-a-dia e sendo o trabalho um dos aspetos mais relevantes na vida das pessoas, este passa a ser um dos fatores que ao desenrolar-se em ambiente profissional, pode contribuir para o bem ou mal-estar da sociedade. A abordagem do *stress* é complexa, o *stress* é um fenómeno humano logo a sua abordagem deve ser vista sob os aspetos não só biológicos, mas também psíquicos e sociais, considerando-se as especificidades individuais e os condicionantes do processo saúde doença.

O *stress* acarreta o desenvolvimento de diversos problemas de saúde, como o *stress* e o *burnout*, constituindo o “... *stress* pós-traumático e o *burnout*, como os principais riscos psicossociais inerentes, à profissão de bombeiro...” (Vasconcelos, 2016), com especial incidência nos profissionais de BREC, importa, então descrever uma pequena introdução sobre os mesmos.

4.3. *Stress* Pós-Traumático

A APA (1994) define trauma como “ (...) a experiência pessoal de um acontecimento que envolve a morte ou ameaça de morte ou ferimento grave, ou ameaça à integridade física; ou testemunhar um acontecimento que envolve a morte, ferimento ou ameaça à integridade de outra pessoa; ou ter conhecimento de uma morte inesperada ou violenta, ferimento grave ou ameaça de morte ou doença grave num familiar ou amigo próximo (...). A resposta da pessoa ao acontecimento tem de envolver medo intenso, impotência ou horror (...)”.

Os acontecimentos também podem ter efeitos cumulativos inerentes à exposição repetida a situações traumáticas e a stressores sequenciais, com particular predomínio no exercício de algumas profissões (PSP, CB, GNR e INEM).

Numa investigação portuguesa de Albuquerque et al. (2003), que visava estimar a ocorrência de Perturbação de *Stress* Pós-traumático (PSPT) em Portugal, dos 2606 participantes a nível nacional, cerca de 22,2% referiram que ser testemunha de acidente grave ou morte constituía uma situação traumática significativa. A investigação mostra que a dissociação é um dos fatores preditores para o desenvolvimento de PTSD. O

estudo de Albuquerque et al. (2003) encontrou igualmente uma taxa elevada de exposição, verificando que durante a vida 75,0% da população está exposta a pelo menos uma situação traumática e 43,5% a mais do que uma situação.

Para além deste tipo de acontecimentos, a investigação tem-se debruçado sobre o impacto dos desastres naturais (furacões, sismos, vulcões), exposição a diversas situações de guerra, situações de rapto, violação, agressão física, acidentes de avião e de comboio, ataques terroristas e outros. O impacto da exposição repetida a situações e acontecimentos potencialmente traumáticos pelas equipas de socorro (bombeiros, polícias, emergência médica) tem também ganho bastante relevo na comunidade científica (Vara, 2018).

Atualmente a PSPT é uma das poucas perturbações do Manual de Diagnóstico e Estatística das Perturbações Mentais (DSM) em que se estabelece uma relação linear entre a exposição a experiências traumáticas e o desenvolvimento de psicopatologia. A sintomatologia de PSPT inclui alterações a vários níveis: re-experienciação do acontecimento, evitamento de estímulos relacionados com o acontecimento e sintomas de ativação (DSM-V, 2013).

O retorno da experimentação dos acontecimentos pode ocorrer sob a forma de pensamentos intrusivos, sonhos perturbadores recorrentes, ilusões, *flashbacks*, alucinações, mal-estar psicológico e reatividade fisiológica durante a exposição a estímulos semelhantes ao acontecimento traumático.

Os sintomas de evitamento observam-se na tentativa da pessoa evitar os pensamentos intrusivos, lugares, atividades ou pessoas que lhe recordem o acontecimento, bem como incapacidade em recordar aspetos do trauma, a diminuição da participação e interesse por outras atividades. Vivem-se ainda sensações de estranheza em relação aos outros e a perceção de futuro encurtado. Entre os sintomas de ativação contam-se as dificuldades em dormir ou adormecer, a irritabilidade, as dificuldades de concentração, a hiper vigilância e a resposta de alarme exagerada.

Um dos problemas associados ao PSPT são os fatores de risco peri traumáticos (McNally et al., 2003). No sentido de compreender e conhecer melhor estes fatores e o

papel que desempenham no posterior desenvolvimento de psicopatologia, tem-se realizado várias investigações. Os estudos identificaram já alguns fatores que podem ocorrer durante acontecimentos traumáticos de diferente natureza e que desempenham funções significativas na evolução dos sintomas destes, destacam-se a dissociação peri traumática.

A dissociação peri traumática, é uma resposta no momento da exposição a uma situação ameaçadora que se tem mostrado um preditor significativo de perturbação psicológica a longo prazo (Maia et al., 2009). De acordo com Fromm (1965), a dissociação peri traumática corresponde a uma dissociação entre o eu observador e o eu experienciado.

A resposta peri traumática inclui comportamentos observáveis ou sintomas (conversão, agitação), experiências emocionais e cognitivas (ansiedade, sensação de pânico, embotamento afetivo, confusão) e outros processos e funções mentais que podem funcionar como defesas (Marmar et al., 1994; citado em Shalev, 1996).

Em estudos realizados com pessoas ligadas ao serviço de emergência (bombeiros, polícia, paramédicos) foi encontrada uma associação entre a dissociação e a PTSD (Marmar et al., 1996a, b). Após terem controlado algumas variáveis (nível de exposição, ajustamento anterior, suporte social e tempo de serviço) verificou-se que a dissociação geral e a dissociação peri traumática predizem os níveis de PSPT. Os níveis de dissociação peri traumática elevados surgiam nos participantes mais jovens, nos que estiveram mais expostos, nos que tinham uma elevada perceção da ameaça e naqueles que usavam estratégias de *coping* do tipo fuga e evitamento (Marmar et al., 1996a, b).

4.4. *Burnout*

A OMS, na 11.ª Revisão da Classificação Internacional de Doenças (CID-11) classifica a síndrome de *burnout* como um fenómeno ocupacional e não uma condição de saúde. A CID-11 define *burnout* como “uma síndrome conceptualizada, resultante do stress crónico no local de trabalho que não foi gerido com sucesso” (OMS, 2022).

A síndrome de *burnout* é a resposta do indivíduo face a fatores stressores crónicos que ocorrem e decorrem do contexto ocupacional. Este é composto por três dimensões: em primeiro a exaustão emocional (verificada, sobretudo, em atividades que lidam com pessoas que necessitam de ajuda para resolver os seus problemas), em segundo a despersonalização (sentimentos e atitudes negativas em relação às pessoas a quem se presta serviço) e por fim a reduzida realização pessoal (diminuição dos sentimentos de competência e de realização no trabalho) (Maslach et al., 2001).

Segundo Coleta (2007), “... quando um indivíduo não tem recursos para lidar com o stress oriundo do trabalho, origina-se um estado de esgotamento a que muitos estudiosos designam por *burnout*...”.

Este é um dos conceitos indissociáveis do *stress* profissional (Monte e Peiró, 1997), sendo considerado um fenómeno associado principalmente aos profissionais que prestam serviços ao público em geral (médicos, enfermeiros, bombeiros, cujas atividades vinculam-se prioritariamente aos cuidados com o próximo). O termo *burnout* descreve a reação ao *stress* crónico sentido pelos profissionais (bombeiros, polícias, enfermeiros) que mantêm um alto grau de contato com as pessoas e que são designadas de “profissões de ajuda” (Morgado, 2017).

Benevides-Pereira (2002) apresenta a síndrome como sendo um estado, e não um processo na medida em que o estado de exaustão sentido pelo trabalhador corresponde a uma consequência direta de um trabalho intenso, durante o qual não se teve em consideração as necessidades individuais do trabalhador.

As manifestações da síndrome de *burnout* ocorrem ao nível comportamental do indivíduo manifestando-se através de sentimentos como tristeza e um humor instável; baixa tolerância à frustração e o indivíduo fica irritável e hipersensível; dificuldades de memória e atenção; diminuição do envolvimento com os destinatários dos seus serviços; aumento do nível de excitação da pessoa e pelo consumo de substâncias; absentismo, a mudança de emprego e fraco desempenho (Schaufeli e Buunk, 2003).

Em suma, o *burnout* pode ser definido como um estado mental negativo, perdurável, associado ao trabalho, que ocorre em indivíduos “normais”. Esta síndrome

é fundamentalmente caracterizada pela exaustão, que é acompanhada por sentimentos de angústia, fraca motivação e pelo desenvolvimento de atitudes negativas no trabalho (Schaufeli e Buunk, 2003).

Segundo Maslach e Leiter (1999), a componente psicológica continua a ser alvo de reservas nas organizações de acordo com a dificuldade de avaliação objetiva e ausência de sinais e sintomas provenientes do desgaste emocional associado ao trabalho. A relevância do apoio psicológico ao resgatador de BREC merece especial atenção, assim como todos os envolvidos na operação de resgate, com o intuito de prevenir doenças ou perturbações que possam comprometer o resultado do seu trabalho, que deve ser prestado com muita qualidade e responsabilidade para a sociedade que dele necessita.

Citando (Morgado, 2017) “...Segundo Aguiar e Castro (2011), são as profissões que lidam diariamente com o sofrimento humano o centro das pesquisas relacionadas com o *stress* profissional e o fenómeno de *burnout*...”. De entre os trabalhadores de serviços de Segurança Pública, destacam-se os bombeiros, os quais têm a missão de trabalhar na prevenção e no combate de incêndios, em buscas e salvamento, e na execução de atividades de proteção civil. Sendo uma atividade que exige esforço emocional, físico, social e psicológico. Os bombeiros “*estão envolvidos diariamente entre o amor e o sofrimento, o medo e a coragem, a alegria e a tristeza, lutando pela sobrevivência e/ou frustrados por um falecimento*” (Aguiar e Castro, 2011 citado por Morgado, 2017).

São necessários estudos como forma de prevenção e de intervenção no desenvolvimento destes sintomas, já que estão diariamente expostos a intensa carga emocional. De acordo com estes pressupostos, relembra-se que o objetivo geral deste trabalho se prende com a análise das causas e consequências do *stress* laboral e *burnout*, nos bombeiros profissionais, e que deste objetivo decorrem os seguintes objetivos específicos: examinar as principais fontes de *stress* associadas ao exercício profissional da equipa de BREC do RSB e verificar os sintomas de *stress / burnout*, bem como os seus determinantes, já que se encontram diariamente expostos a estes. Como tal, são necessárias estratégias de mitigação dessa exposição, a eventos potencialmente

traumáticos e, portanto, é necessário aos operacionais meios de alienação. Para tal efeito são muito importantes as estratégias de *coping*.

Pode-se afirmar que a utilização de estratégias saudáveis de *coping* podem gerar estados emocionais positivos, relações interpessoais gratificantes e uma resposta mais eficaz ao *stress* (Salovey et al., 2000).

4.5. *Coping*

4.5.1. Conceito

É, portanto, necessária a compreensão do conceito de *coping*, reconhecendo que este afeta as experiências de *stress*. Ao resolver desajustamentos ganha-se maturidade, o que se concretiza em desenvolvimento pessoal, em experiência e excelência. Por isso, as estratégias de *stress* no trabalho podem contribuir para o enriquecimento pessoal e profissional e organizacional. Se, por outro lado, o *coping* for inadequado ou mal sucedido, ou se os stressores se mantiverem apesar de um bom *coping*, os sintomas de *stress* perdurarão no tempo aumentando a intensidade da sua manifestação o que pode precipitar a ocorrência de doenças e acarretar custos para as organizações (Igreja, 2012).

É, necessário associar os riscos psicossociais consequentes das funções de bombeiros com as estratégias de *coping* de forma a perceber como é que estas atenuavam e facilitavam a vivência destes profissionais no seu quotidiano.

É essencial reconhecer que o *coping* afeta as experiências de *stress* ao resolver desajustamentos mediante estratégias de enfrentamento avançamos e ganhamos resistência contra *stressores*, assimilando um modo mais saudável de aprender a lidar com o *stress* futuramente. Por isso, as estratégias de enfrentamento de *stress* no trabalho podem contribuir para o enriquecimento pessoal, profissional e organizacional (Igreja, 2012). Mas se essas estratégias falharem e os stressores persistirem podem desencadear doenças, que podem acometer prejuízos económicos para as organizações na recuperação dos operacionais.

O entendimento do *coping* é controverso; para diversos autores, pode ser descrito como situacional ou disposicional e tem estimulado uma grande discussão nos últimos

anos. A definição mais aceita na literatura é a de Lazarus e Folkman (1984), que o definiu como “*esforços tanto orientados para a ação como intrapsíquicos para lidar com as exigências que forçam ou excedem as capacidades e recursos pessoais; o coping traduz as tentativas para resolver, tolerar, reduzir ou minimizar as exigências externas ou internas com que a pessoa se confronta*”.

Segundo o Modelo Transacional de Lazarus e Folkman (1984), o *coping* tem de ser considerado como um tipo de comportamento determinado, principalmente, pelas exigências do ambiente, ou seja, o *coping* é uma resposta individual a um ambiente sujeito a *stress*. Segundo estes autores, o *coping* não é suficientemente estável para ser interpretado como disposicional. No entanto, Rhenen et al. (2008) consideram que o *coping* deve ser conceptualizado e medido como um traço ou medida disposicional, isto é, assumem que os indivíduos tendem a utilizar estratégias de *coping* similares ao longo de um conjunto variado de situações.

De acordo com o *Multiaxial model of coping* (Monnier et al., 1998), no contexto atual podem observar-se duas grandes correntes conceituais de *coping* podendo o mesmo ser conceptualizado, tanto como disposicional, como situacional. A primeira linha aborda o *coping* segundo o ponto de vista disposicional, caracterizando-o como um traço ou estilo. Essa abordagem considera os diferentes estilos como disposições de personalidade, que transcendem a influência de contextos situacionais ou do tempo (Holahan et al., 1996). Já a segunda corrente, denominada situacional, caracteriza o *coping* como um processo cognitivo, ativo e consciente de avaliação e resposta a situações de *stress* (Antoniazzi, 1998). Essa abordagem pressupõe que as reações constituem um conjunto de pensamentos e comportamentos que ocorrem em resposta a eventos problemáticos específicos, sujeitos a se modificar tanto em função das particularidades da situação quanto através do tempo (Lazarus e Folkman, 1984; Folkman et al., 1986).

Estas duas abordagens são tratadas como representantes de teorias opostas, porém é importante dizer que elas não são mutuamente excludentes, e sim que interagem de forma frequente, explicando diferenças individuais em termos de *coping* e reação a

situações de *stress*, de acordo com Dias e Pais-Ribeiro, (2019) citando (Carver et al., 1989; Holahan et al., 1996).

O modelo transacional do *coping* de Lazarus e Folkman (1984) é um dos mais utilizados pelos pesquisadores na atualidade, o qual considera o *coping* como um processo ativo que resulta da avaliação que o indivíduo faz da relação entre si e o ambiente. Esses pressupostos implicam que as estratégias sejam ações deliberadas que podem ser aprendidas, usadas e descartadas (Antoniazzi et al., 1998). O modelo fornece uma estrutura útil para entender as formas como as ameaças à saúde, o enfrentamento e os comportamentos de saúde estão relacionados. Enfatiza a natureza transacional e de interação do processo de enfrentamento e sugere que, quando as pessoas estão expostas a fatores de *stress*, é desencadeado um processo de pensamento avaliativo, no qual o indivíduo passa a avaliar se o fator *stressor* é ou não uma ameaça ao seu bem-estar. Após essa fase, são feitas as escolhas das opções para enfrentar o *stress* percebido, resultando, dessa forma, no comportamento de enfrentamento, na tentativa de controlar o evento *stressor* (Lazarus et al., 1984).

Com este modelo, o *coping* disposicional é a tendência geral de abordar todos os problemas recorrendo a um determinado conjunto de comportamentos, enquanto o *coping* situacional é definido como a escolha de um conjunto específico de comportamentos podendo mudar constantemente para lidar com uma situação específica.

As estratégias de *coping* preconizadas por Lazarus e Folkman culminam em dois tipos: a estratégia focada no problema direcionada a fonte do problema com o intuito de a mudar através de ações internas e externas já a estratégia focada na emoção onde uma alteração do estado emocional pode reduzir o impacto stressante no indivíduo.

O *Coping* focado no problema aplica-se a situações que podem ser alteradas, já o *Coping* focado na emoção é frequentemente utilizado em situações imutáveis.

A importância das duas estratégias de coping é que uma pode facilitar a outra, ou seja, “...o *coping* com foco na emoção pode diminuir a atenção gerada durante o

momento facilitando a utilização de estratégias focadas no problema...” (Antonazzi, 1998).

A utilização deste recurso neste trabalho refere-se especificamente a estratégias de *coping* no contexto profissional dos bombeiros, e exclusivamente em relação a tarefas inerentes às missões de socorro que desenvolvem dentro do seu quadro de funções.

A expansão do modelo JDR e a inclusão de recursos pessoais no seu desenho experimental permite melhorar a sua componente de ajustamento pessoa-ambiente, uma vez que o modelo original negligencia o potencial papel das características individuais dos trabalhadores. Os potenciais benefícios inerentes a esta expansão são de natureza teórica com o enriquecimento conceptual e do poder explicativo do modelo JDR, mas também de natureza aplicada, possibilitando a definição de medidas de promoção da saúde ocupacional visando, quer o trabalhador, quer a organização (Ângelo, 2010).

4.5.2. Estratégias de *coping*

No caso dos bombeiros profissionais, de acordo com Morgado (2017), os fatores stressores dessa profissão provém de aspetos relacionados com a natureza das suas atividades laborais, como o contacto direto com a morte, acidentes envolvendo colegas de trabalho, necessidade de autocontrolo e das suas respostas emocionais, permanência constante em estado de alerta e a prestação de ajuda a pessoas com ferimentos graves ou mesmo óbito e, ainda, o nível educacional do profissional e aspetos relacionados às condições e estrutura organizacional, como tipo de cargo ocupado, tempo de experiência profissional, tempo de atuação na instituição, qualificação profissional, jornada de trabalho, sobrecarga de trabalho, horas extras.

Estes são os fatores que evidenciam o alto risco de *stress* aos quais os bombeiros estão expostos demonstrando que fazem parte de um grupo ocupacional que necessita de programas de controlo de *stress* ocupacional. Tais programas incluem intervenções focadas no indivíduo (como intervenções baseadas em habilidades comportamentais e cognitivas de *coping*, meditação, educação em saúde e atividade física), na relação

indivíduo-organização (como ações para melhoria da comunicação e trabalho em equipe), na organização (como treino e mudança das condições físico ambientais) e intervenções combinadas (conjugação de dois ou mais tipos de intervenção com focos distintos) (Van der Heck e Plomp, 1997 citado por Murta e Tróccoli, 2007).

Na sua atividade profissional os bombeiros surgem como um grupo duplamente vulnerável aos riscos, sejam estes pela exposição ao perigo e desastre ou pelo impacto emocional stressante e até traumático das tarefas que desempenham. Constituem alvo de estudos sobre o *stress* e a gestão das emoções (Gomes et al., 2012, 2013; Marcelino e Figueiras, 2012; Vara e Queirós, 2012), pois o facto de os bombeiros enfrentarem acontecimentos potencialmente traumáticos constitui uma ameaça à qualidade dos serviços prestados e à saúde física e psicológica do indivíduo. “...Quando a atividade profissional é fonte de *stress* e as exigências do trabalho excedem os recursos disponíveis, progressivamente surge a exaustão emocional, o *stress* laboral crónico e a síndrome de *burnout*...” (Vara et al., 2013).

Na gestão do *stress*, as estratégias de *coping* e as emoções têm um papel importante. Os investigadores Monte (2005), Marques-Pinto e Chambel (2008) e Zapf e Holz, (2006) referem a ligação entre emoções no trabalho e a avaliação de acontecimentos relacionados com o bem-estar, a prossecução de objetivos, os interesses pessoais, as características do posto de trabalho e da tarefa, o sistema de recompensas, o *feedback* sobre o desempenho e a conduta do superior e dos colegas de trabalho. Lourel et al. (2008) sugerem que as exigências no trabalho são preditores de despersonalização e exaustão emocional, enquanto Zapf e Holz (2006) referem que as emoções no trabalho são um constructo multidimensional com efeitos positivos e negativos na saúde.

Diversas investigações com bombeiros estudaram variáveis como experiências de trauma, stressores organizacionais, exigências do trabalho, desempenho profissional e *burnout*, encontrando relações entre o *burnout*, a capacidade de funcionar de forma eficaz e as estratégias de *coping* (Brough, 2004; Halbesleben e Bowler, 2007; Lourel et al., 2008). “A atividade profissional dos bombeiros é uma profissão stressante, com

elevadas exigências e situações de risco” (Vara, 2013 citando Lourel et al., 2008; Milen, 2009; Vara e Queirós, 2012), sendo por isso importante o uso de estratégias adaptativas para lidar com as situações-problema e cenários imprevisíveis.

“As estratégias de coping são considerados métodos conscientes e deliberadamente usados para regular as emoções negativas ou para gerir situações em que há uma discrepância percebida entre as exigências stressantes e os recursos disponíveis” (Vara, 2013 citando VulicPrtoric et al., 2009).

Para o *coping* foram encontrados valores elevados associados, principalmente, a estratégias ativas e positivas, nomeadamente, *coping* ativo, planejar, reinterpretação positiva e aceitação.

De acordo com Igreja (2012), *“... caso as estratégias de coping sejam bem-sucedidas, assiste-se a uma redução do stress havendo uma promoção do bem-estar do indivíduo...”*. No entanto, se estas estratégias não tiverem êxito, o *stress* mantém-se, dando origem a mal-estar e doença. O grau de eficácia pode ser determinado pelo tipo de recursos que a pessoa possui, bem como pelo problema que enfrenta.

Assim, quanto mais eficazes forem as estratégias de *coping* que os bombeiros utilizam para lidar com as situações com as quais se deparam no seu quotidiano, menor *stress*, exaustão e pensamentos negativos irão experienciar. Estratégias como a negação, o desinvestimento comportamental, e o consumo de substâncias surgem como preditores do *burnout*.

Estes dados abrem a perspetiva para a criação de programas de treino que assentem em estratégias adaptativas e pró-ativas de forma a melhor gerir as emoções experienciadas no âmbito da atividade profissional.

As técnicas desenvolvidas em programas como *“Critical Incident Stress Management – CISM”* (Everly e Mitchell, 2000; Mitchell, 2004) permitem dotar os profissionais de ferramentas adequadas para ventilar as emoções e assim proteger aqueles que atuam neste tipo de cenários do *burnout*.

A formação e treino que estes profissionais recebem têm privilegiado técnicas e procedimentos de atuação. Contudo, para garantir a qualidade dos serviços que os bombeiros prestam à população sem terem afetadas a sua saúde e bem-estar

psicológico, é urgente contribuir com informação sobre como lidar com os stressores e as suas emoções. A promoção de grupos de pares CISM nas corporações de bombeiros pode resultar numa mais-valia para enfrentar situações indutoras de elevado stress, eventos traumáticos e gestão das exigências no desempenho profissional (Dyregrov, 1999).

5. RESULTADOS E DISCUSSÃO

5.1. *Focus Group*

5.1.1. Conceito

É de salientar que o *Focus Group*, desenvolvido originalmente na área das ciências sociais do século passado tem vindo a alargar o seu campo de aplicação a diferentes disciplinas e tem sido objeto de crescente interesse por parte dos investigadores.

De acordo com Morgan (1976, 1977), os *focus group* são um método de investigação dirigido à recolha de dados; localiza a interação na discussão do grupo como a fonte dos dados; e, reconhece o papel ativo do investigador na dinamização da discussão do grupo para efeitos de recolha dos dados. Krueger e Casey (2009), para além das características anteriores, salientam também a focalização da discussão num assunto específico, essa é a característica comum e relevante face ao tema em discussão.

Em suma, como referem Krueger e Casey (2009), “*os focus group são pesquisas distintas de outros tipos de grupo uma vez que se destinam à recolha de dados qualitativos junto de pessoas com algum tipo de semelhança, numa situação de grupo, através de uma discussão focada.*”

5.1.2. *Focus group* à equipa BREC do RSBL

Os operacionais da equipa de BREC do RSBL, desempenham funções complexas envolvendo resgates técnicos em situações de catástrofe, ou seja, situações de emergências com elevadas exigências, desenvolvendo perigos físicos associados e *stress* psicológico, gerando alterações fisiológicas, cognitivas e emocionais que podem limitar e/ou comprometer o seu desempenho (Ângelo, 2016).

De modo a identificar os principais fatores de risco psicossocial de um profissional que intervém numa situação de desastre natural, por meio de equipas de BREC, foram realizados 3 *focus group* e procedeu-se à análise do seu conteúdo, procurando discriminar os recursos e exigências salientados pelos profissionais, relativamente ao seu

trabalho no contexto de emergência, tendo como base o modelo JDR (Bakker et al., 2003). Assim, foram realizados três *focus group* a doze elementos do RSB com formação na área de Busca e Resgate e experiência em missões internacionais, nomeadamente em sismos (Argélia 2003, Irão 2003/04 e Marrocos 2004).

Os mesmos foram realizados, uma via Zoom em virtude de nos encontrarmos em situação pandémica, os outros *focus group* presencialmente em Outubro de 2022.

A análise de conteúdo deu-se através de um processo de categorização e subcategorização, de forma independente, após o qual ocorreu uma integração em categorias e subcategorias comuns.

De acordo com os objetivos do presente trabalho, e tendo por referência o modelo teórico explicado anteriormente, identificaram-se exigências do foro pessoal, social e ambiental:

1) Exigências Pessoais:

- Liderança Autocrática - Dificuldades na tomada de decisão – *“uma missão de resgate, não é uma democracia”*;
- Excesso de responsabilidade é um ato solitário;
- Objetivos difíceis de cumprir - o insucesso da missão, falta de êxito da missão o estado emocional dos indivíduos;
- Idade avançada para o tipo de missão;

2) Exigências Sociais:

- Apoio dos colegas, promover o diálogo com os colegas, a restrição de trabalho provoca ansiedade e constrangimento;
- Estado Emocional - pode comprometer o sucesso da equipa;
- A sensação de abandono da família, o aumento da distância para socorrer as emergências;
- A longevidade na carreira *“com a aposentação só aos 60 anos sentimos o decrescer das nossas capacidades”* de acordo com um elemento interveniente no *focus group*;

- A preocupação dos operacionais com a qualidade do socorro oferecido a população com os sucessivos aumentos da idade de serviço.

3) Exigências Circunstanciais ou Ambientais:

- O choque de culturas;
- O tipo de Estado e a dinâmica do País;
- Falta de meios humanos e equipas experientes a janelas temporais e de oportunidade é por vezes reduzida;
- As condições de descanso na base de operações;
- Índice desenvolvimento do País, a dinâmica (diluição do *engagement*);
- Ausência de apoio institucional e acompanhamento psicológico.

Quanto aos Recursos Pessoais, Sociais e Circunstanciais foram identificados os seguintes:

1) Recursos Pessoais:

- Personalidade resiliente em que sobressaia a motivação e interesse pela missão de socorro que desempenha;
- O êxito da missão, com o alcançar dos objetivos a que os elementos se propõem conseguimos obter um reforço positivo e motivacional para mais tarefas;
- A Liderança, o líder que demonstre um conhecimento profundo sobre a sua equipa confere estabilidade aos seus subordinados podendo os mesmos transcenderem-se nas suas valências durante as operações de resgate;
- A motivação de “no exercício da minha profissão como profissional de socorro” ser bem-sucedido;

2) Recursos Sociais:

- O suporte social de familiares e colegas, de acordo um elemento interveniente no *focus group*, “o primeiro processo de coping começa com a equipa”;
- O líder deve ter uma mentalidade agregadora e ser o elo de ligação entre os operacionais, uma equipa é um grupo social, equipas que passem por

diversos eventos traumáticos para além de experiência tem tendência a ficar mais fragilizadas;

- O apoio da organização e o acompanhamento psicológico regular pelos serviços de saúde.

3) Recursos Ambientais:

- A envolvência da equipa no processo de coesão do *security* e *safety*, constitui um processo de aculturação, através de abordagens *bottom to up*, estas são estratégias de processamento de informação e ordenação do conhecimento, assim como implementação de condutas de trabalho e normas de segurança quer no local de acampamento como no teatro de operações;
- Envolvência da equipa no processo de aculturação e coesão do *safety* e *security*;
- Conhecimentos técnicos sobre BREC adquiridos através de formações, simulacros e treino intensivo;
- O apoio da organização levando os recursos que permitam exponenciar as tarefas de salvamento como Equipamentos de Proteção Individual (EPI's) e equipamentos.

5.1.3. Considerações

O *focus group* elaborado a doze elementos da equipa do DIC revelam o gosto pela ajuda ao próximo, o sentimento de gratidão, embora muitas das vezes não seja reconhecido pelos outros, nomeadamente pelo poder político este sentimento de gratidão é motivador para os operacionais do RSB durante as suas missões. Outra das razões prende-se com a dependência dos CB sapadores, os quais se encontram sob a tutela da administração local, conferindo aos seus profissionais alguma segurança económica e ocupacional, permitindo uma estabilidade ao abrigo das regalias que detêm os funcionários públicos “*Eu vim para aqui porque era seguro e um salário médio atrativo*”, de acordo um dos inquiridos no *focus group*.

“O excesso de responsabilidade no processo de tomada de decisão parece ser uma exigência reconhecida pelos profissionais desta área...”, tal como salientado por Ângelo (2016), uma vez que as decisões destes profissionais podem ter graves consequências ao nível de vidas humanas, bens materiais e ambientais.

A liderança constitui um ponto em comum nos diversos intervenientes, um conhecimento profundo da equipa confere estabilidade e uma mentalidade agregadora funcionando como um elo de ligação entre os operacionais. Estabelecendo, assim, a equipa como um grupo social, estratificado e convergente que trabalha para o bem comum do próprio grupo.

A liderança evidenciada pelos responsáveis de equipas de BREC é algo que afeta o desempenho das mesmas no TO; o líder ou COS está encarregue das regras e métodos processuais, uma liderança autocrática tende a apresentar um processo de trabalho muito estruturado e rígido.

Neste modelo de liderança, os subordinados são supervisionados e pressionados pelo líder. Essa pressão pode desencadear momentos de *stress*; a exclusão do processo de decisão por parte dos subordinados compromete o *engagement* dos mesmos e o bom desempenho do grupo tende a diminuir. Ou seja, uma liderança sufocante e controladora de todos os movimentos dos operacionais no TO coloca em causa a motivação e empenho dos operacionais nas operações de Busca e Resgate. Os subordinados observam que muitas das vezes as suas opiniões para desenvolver técnicas diferentes são refutadas pelo líder.

O processo de tomada de decisão é um fator que determina a qualidade do líder *“...as tomadas de decisão incorretas resultam em situações desastrosas nas organizações e com efeitos de longa duração...”* (NUTT, 1999). As decisões, tanto boas como menos boas, oferecem um repertório de acontecimentos, eventos e circunstâncias que permitem investigar por que algumas práticas funcionam e levam ao sucesso da tomada de decisão e outras geram resultados negativos que podem comprometer a organização em eventos já por si difíceis de gerir (NUTT, 2010).

O estabelecimento de metas e objetivos a curto prazo ajudam a equipa a mitigar os stressores colocados pelo desgaste das operações de salvamento, correspondendo a uma tentativa de motivação diária para os operacionais envolvidos em situações de BREC, uma vez que, a falta de êxito da missão, contribui manifestamente para um agravar do stresse entre os operacionais.

O saudosismo da família, a incerteza sobre o seu estado de saúde, fragiliza o estado emocional e motivacional dos operacionais, "... se houver um sismo em Lisboa, só depois de socorrer os meus é que apareço ao trabalho..." afirmou um dos elementos do *focus group* contribuindo para uma falta de empenho na missão podendo conduzir por vezes ao insucesso.

A experiência de vivência de missão consegue, por vezes, atenuar os sentimentos de impotência perante o TO que é colocado aos operacionais; essa exigência emocional é algo necessário de modo a poder abstrair-se de todo o cenário de catástrofe e desempenhar a missão que lhe é confiada.

A dificuldade da missão e a exigência física da mesma, com a elevação e movimentação de cargas em espaços confinados, demonstram que a remoção de detritos e a abertura de acessos para chegar a vítimas em sofrimento podem provocar lesões físicas.

A maior parte do efetivo que compõe o DIC são operacionais que se encontram com mais de 10 anos de serviço, portanto, os mesmos encontram-se com idades acima dos 35 anos de idade, constituindo, assim, uma equipa com maturidade, mas para a missão que desempenham uma maior predisposição a lesões.

Em relação às exigências sociais os elementos identificam a organização como o maior stressor, ou seja, a ausência de apoio institucional e acompanhamento psicológico.

A falta de apoio e de conhecimento de Primeiros Socorros Psicológicos (PSP), por parte das chefias, incrementa nos operacionais subalternos o desconforto psicológico, relegando muitas vezes o bem-estar dos seus operacionais e promovendo a sensação de abandono. Esta relação turbulenta deve ser melhorada levando a equipa a sentir-se

apoiada pelas chefias, pois de acordo com um operacional colaborador no *focus group*, “...o apoio psicológico é de extrema importância quando se é deslocado para um local diferente, onde as exigências são muitas e diferenciadas e os recursos por vezes escassos, e só as nossas chefias possuem autoridade para não sobrecarregar a equipa quer fisicamente como psicologicamente...”.

Estas equipas estão muitas vezes sob reajustamento, quer seja ele ambiental como logístico. Portanto, a organização deve apoiar os profissionais quer no terreno quando desempenha as suas funções e mesmo quando regressam ao país de origem, pois a falta de diálogo e o estado emocional dos profissionais consubstanciam um decréscimo do empenho nas suas funções. Citando (Moura, 2013), “...torna-se importante para as organizações tornarem os seus colaboradores, agentes ativos e com altos níveis de *engagement* no trabalho, porque este tem um papel crucial no desenvolvimento do capital humano, sendo um elemento essencial na saúde e no “...bem-estar dos colaboradores, ajudando-os a lidar com as elevadas exigências no trabalho e criando um elo positivo entre os resultados individuais com os resultados da organização (Salanova et al., 2005; Salanova, 2008).” Neste sentido, a realidade social das organizações atuais requer o desenvolvimento de altos níveis de *engagement*, os intervenientes no *focus group* referem que para atingir determinado nível de *engagement* devem ser propostos a todos os operacionais estímulos motivacionais como cursos de aprimoramento ou reciclagem periódicos, palestras motivacionais, simpósios sobre a atividade de BREC. Esta otimização potencia a qualidade de vida laboral e organizacional, uma vez que ambientes saudáveis podem funcionar como potenciadores da motivação e *engagement* dos operacionais.

Também ao nível das exigências sociais, a relação trabalho-família é vista como uma exigência sentida pelos profissionais desta área (Ângelo, 2016).

A interdependência demonstrada nestas duas dimensões as relações casa trabalho e vice-versa constitui uma dispensa de energia emocional, a privação de datas festivas e o aumento da distância associado à emergência, a baixa satisfação familiar confere um incremento de *stress* profissional.

Este é, sem dúvida, o parâmetro mais complexo nesta conversa dinâmica, o horário praticado pelos bombeiros sapadores em Portugal e em alguns países da Europa é 12h trabalho seguido por 24h descanso e 12h de trabalho em regime noturno seguidas de 48h de descanso. Devido à imprevisibilidade de desastres naturais, este horário laboral pode sofrer alterações ao abrigo da disponibilidade permanente a que estes profissionais se encontram alocados.

O afastamento dos familiares é periódico, o trabalho por turnos é desgastante, embora permita o descanso e restabelecimento de energias é sempre em horários desfasados dos restantes familiares de um operacional, e a falta de datas simbólicas como aniversários, páscoas e natalis incrementa o *stress* no indivíduo.

O conflito trabalho-família é visto como uma tensão de papéis, refletindo potencial incompatibilidade entre as pressões do trabalho e a vida familiar. O que significa que a participação no papel do trabalho pode ser dificultado, em virtude da participação no papel familiar e vice-versa. O conflito trabalho-família afeta os indivíduos e as suas famílias, potenciando dificuldades no campo da saúde e bem-estar (Allen et al., 2000). Allen et al. (2000), afirmam que o *stress* no trabalho e o conflito trabalho família predizem o *burnout*, verificando também que este afeta negativamente o desempenho de segurança nestes profissionais.

Todavia, Regehr et al. (2002) sublinham que os bombeiros que têm mais apoio familiar, também têm menos propensão para potenciar situações de *stress* depois do trabalho, mesmo após terem vivido um evento traumático.

O suporte social desempenhado pela família é fundamental, citando (Marques, 2019) “...funciona como um fator protetor de saúde (Stanley, et al., 2018) e amortecedor de stress, ao reduzir o impacto do seu trabalho altamente stressante (Regehr, 2009) e ao ajudá-los a lidar com as exigências do trabalho (Turcotte, 2017).” Referem também que os membros da família não estão imunes às tensões encontradas pelos seus elementos que se colocam “na linha de fogo”. Apesar da sucessão de eventos traumáticos estes podem ter repercussões na relação trabalho-família e conduzir ao *burnout* e, conseqüentemente, a

um esgotar da relação marital, os bombeiros evidenciam sinais baixos de *burnout* devido ao aumento de resiliência que constroem todos os dias.

Outra das exigências sociais que recentemente devastou a coesão moral entre os operacionais de socorro foi a publicação das novas regras para aposentação dos bombeiros sapadores, aos olhos destes o Decreto-Lei n.º 87/2019, de 2 de julho, foi a “gota de água, para a banalização do socorro” de acordo com alguns participantes no *focus group*. Este diploma expressa o aumento da idade da reforma para, no mínimo, os 60 anos de idade. Estes profissionais têm noção do que é necessário para desempenhar a sua profissão, assim como o aumento dos riscos psicossociais e físicos associados a este aumento de tempo de serviço. Associado a esta longevidade profissional, surge outro parâmetro que os bombeiros profissionais acreditam que gera preocupação, por esta intervenção legislativa do governo português. Prende-se com a qualidade do socorro, ora se com o avançar da idade perdemos atributos físicos e psicológicos, de acordo com diversos elementos inquiridos no *focus group* “como iremos conseguir realizar salvamentos técnicos com elevado grau de risco, com idade avançada para o desempenho da profissão”.

A longevidade da carreira torna-a menos atrativa, pois os operacionais reconhecem que não conseguem executar as suas tarefas de um modo seguro e eficaz. De acordo com os elementos envolvidos no *focus group*, existe unanimidade entre bombeiros profissionais quando dizem “quem nos salva a nós”.

A perda de faculdades é inerente ao ser-humano, mas no caso dos operacionais de socorro é comprometer o bem-estar dos operacionais e transformá-los em potenciais vítimas. Nesta perspetiva, todos os participantes no *focus group* afirmam que a longevidade da profissão compromete a qualidade do socorro.

As exigências ambientais envolvem fatores externos e contextuais que podem induzir ao *stress* no trabalho. A falta de tranquilidade no trabalho, a insegurança perante um TO em constante mudança, a elevada carga de trabalho e o ritmo intenso de trabalho fazem parte das causas ambientais.

O tipo de Estado seja ele absolutista, liberal ou democrático quando reconhecido como país soberano e politicamente organizado tem uma dinâmica associada, essa dinâmica pode constituir uma exigência contextual sobre os demais operacionais. O fator tempo no desenrolar das operações de emergência constitui já por si um momento de *stress*, se não for tido em conta diminui claramente a janela de oportunidade para existir sucesso para as ações a desenvolver.

Também o choque cultural das diversas comunidades pode induzir ao *stress* no trabalho, pois o modo de proceder das diversas sociedades é mutável de uns para os outros, desde os rituais fúnebres, à alimentação e mais frequentemente a religião. Os operacionais quando deixam a sua situação de bem-estar para auxiliar nas missões de socorro podem, por vezes, experimentar situações de ansiedade e constrangimento imposto pelo Estado acolhedor devido às restrições, quer sejam elas culturais ou recorrentes dos diversos tipos de Estado. O desconforto das instalações, a pressão exercida por autoridades, sejam elas militares ou policiais, durante o decorrer dos trabalhos de salvamento associados á crono-disrupção e tempos de descanso fracionado constituem um pré-editor de *burnout*.

Os recursos pessoais constituem práticas que auxiliam o desempenho de um determinado grupo profissional. Destes recursos destacam-se a personalidade resiliente para melhor absorver toda a realidade do TO, que existindo a impossibilidade de alterar as operações no terreno, a resiliência individual é o modo de conseguir assimilar as situações de *stress* ou acontecimentos traumáticos. Deste modo, existe um constante reajustamento a situações de crise. Essa superação traumática só será conseguida através de uma personalidade resiliente; essa qualidade individual é algo que é intrínseco ao individuo. Esta qualidade, entendida por personalidade resiliente, é aquela que resiste aos conflitos e aos problemas que põem em perigo ou ameaçam o bem-estar, e mais, confrontam com o acontecimento, assimilando positivamente esta experiência (Anjos e Astorga, 2016).

A motivação para o exercício da profissão de operacional de BREC é que “*não existe maior recompensa que retirar uma vida dos escombros*”, de acordo com um dos

intervenientes no *focus group*, este é o clímax de uma operação de BREC. Essa recompensa confere uma motivação adicional para voltarem ao trabalho e encontrarem novas vítimas; esta é uma motivação extraordinária, para aumentar os nossos recursos e combater o *stress*.

Os recursos sociais emergentes elencados pressupõem o suporte familiar e entre colegas, de forma a mitigar o impacto psicológico negativo das exigências. De acordo com outro participante no *focus group*, o primeiro processo de *coping* começa com os elementos da própria equipa, e esta constitui muitas das vezes um suporte psicológico de extrema importância devido à proximidade e entrosamento entre os elementos.

Os familiares constituem também uma fonte de *coping* destes operacionais, mas muitas das vezes em virtude de não conseguirem reproduzir os cenários fielmente e a exposição vicariante que são alvo (Igreja, 2012) os colegas de trabalho adquirem um peso superior, na estratégia de *coping*.

Os recursos ambientais como a experiência na área de atuação, promovendo conhecimentos técnicos sobre as missões e procedimentos operacionais, é um recurso salientado pelos intervenientes.

A montagem do acampamento numa zona afastada, quando possível da zona de sinistro, situada num espaço em que a envolvência não revele muitas das vezes o caos que existente ao redor, promove por si momentos de alienação de um espaço que desencadeia nos indivíduos sentimentos de *stress*. As tarefas e interações desenvolvidas na zona de acampamento são um método consciente que ajudam a regular as emoções negativas ou a gerir situações em que há uma discrepância entre as exigências e os recursos disponíveis.

A existência de normas de segurança, o *security* e o *safety*, no local do TO e da Zona de Concentração e Reserva permitem aos intervenientes momentos de descanso e de tranquilidade, promovendo a envolvência da equipa no processo de aculturação do *safety* e *security* potenciando, assim, o desempenho da equipa.

A aquisição de equipamentos de proteção individual de acordo com a tarefa a desempenhar tem sido uma constante e antes de serem adquiridos os mesmos são

submetidos a testes quer por entidades externas como pela Escola do RSBL, conferindo aos operacionais confiança de forma a melhorarem a *performance* e aumentarem o *engagement* durante as ocorrências para as quais são acionados.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS E CONCLUSÕES

6.1. Limitações ao trabalho realizado

No decorrer da elaboração do trabalho desenvolvido, foram sentidas diversas dificuldades que limitaram o mesmo. Em primeiro, a nível emocional com a perda de um familiar muito próximo, neste caso a minha mãe, que colocou diversos constrangimentos na minha concentração e empenho na realização deste estudo. Seguidamente, o estado pandémico que limitou os contactos, a mobilidade interpessoal e o sentimento de proximidade que era comum a todos nós, conduzindo muitas vezes a respostas tardias e consequentes atrasos.

Tratando-se de um estudo exploratório e de um setor que só recentemente é alvo de análises no contexto português, limita a comparação e investigação de resultados consagrados.

Em relação à fundamentação da participação exclusiva de bombeiros profissionais pertencentes ao quadro de efetivos do RSB nos estudos, resulta da necessidade de associar o *stress* profissional que os participantes percecionam em relação ao contexto dos bombeiros profissionais, e não da conjugação entre o *stress* resultante, quer da principal ocupação profissional, quer da ocupação como bombeiro voluntário (Ângelo, 2010).

O facto de a equipa do DIC do RSBL ser composta por cerca de 40 elementos, fez com que fosse difícil conseguir juntar uma amostra significativa, para efeitos estatísticos. Futuramente seria aliciante um estudo que visasse as questões sobre o risco psicossocial a nível nacional, de todos os bombeiros Sapadores, por uma questão de assertividade e de forma a conseguir uma amostra significativa na promoção desta profissão como profissão de desgaste rápido.

A cultura organizacional deste tipo de organizações é altamente hierarquizada, sendo difícil contactar os intervenientes necessários e de percecionar qual a sua opinião sobre este tipo de estudos. De salientar que esse comportamento levanta diversas dificuldades na recolha da amostra, todavia foram realizados três *focus group* com

elementos intervenientes em situações de catástrofe, de modo a conseguir reunir o máximo de informação sobre os riscos psicossociais inerentes a estas equipas.

Inicialmente o objetivo deste estudo procurava incidir no *work engagement* e na segurança psicológica ao nível da equipa de BREC do RSBL, mas em virtude dos riscos psicossociais serem transversais a todos os bombeiros é por vezes difícil a identificação dos mesmos no seio destas equipas especializadas.

Outra dificuldade que me foi colocada prende-se com a natureza da minha profissão, durante o período de Verão devido à questão dos incêndios florestais. Para além do combate aos incêndios florestais, as deslocações demoradas impossibilitam a dispensa do tempo para execução do estudo. Cumulativamente, o processo de vacinação COVID-19 extraordinário. Este vigorou até Janeiro de 2023 no qual os bombeiros Sapadores prestaram significativo apoio enquanto funcionários da CML durante o seu período laboral e de folga.

A presença e recertificação em cursos de formação, que nestes últimos tempos somos obrigados a frequentar de para não perdermos essas valências formativas, um processo de promoção na carreira profissional obrigaram a uma constante interrupção e estenderam a entrega deste trabalho.

6.2. Conclusões

A atividade profissional dos bombeiros implica, frequentemente, ter uma resposta eficaz face a uma situação de emergência e competências de decisão e ação rápidas em cenários de catástrofe e destruição (Regehr et al., 2003), expondo o bombeiro a situações crónicas de *stress* intenso ou incidentes críticos de gravidade diferenciada. Estas situações vão provocando um desgaste lento das capacidades físicas e psicológicas do colaborador, podendo originar *burnout* e uma diminuição da satisfação com o trabalho, com consequências negativas tanto ao nível do trabalhador que o vive, como também naqueles que recorrem aos serviços por ele prestados (Maslach et al., 2001).

Para efeitos de correção de riscos psicossociais identificados e prevenção de riscos emergentes deve-se, assim, ter em conta dois polos de intervenção: o polo

organizacional e o psicossocial. Em ambos os polos devem-se apresentar medidas corretivas e preventivas.

No polo organizacional são sugeridas medidas que se encontrem na competência da ação do comando. As medidas corretivas visam a correção de dimensões em situação de risco.

A reaproximação do Comando em relação aos operacionais é visto como algo fundamental de forma melhorar o suporte social dos operacionais, procurando o *engagement* dos profissionais.

O desenvolvimento de medidas que impulsionem a relação trabalho-família, diminuindo a críspação e situações de conflito que possam despoletar. Como visto anteriormente, muitos autores defendem que a relação trabalho-família constitui um ponto crucial no aumento de *stress* e tensão, para os operacionais e famílias derivado ao trabalho por turnos. Conseguir um aumento do tempo passado em conjunto com os familiares é algo que todos os bombeiros sapadores ambicionam e assim mitigar os níveis de *stress* nos operacionais.

Os bombeiros sapadores defendem alterações ao horário de trabalho para 24 horas com 72 horas de descanso. Embora seja juridicamente inconstitucional, a nível operacional permite um dispositivo mais vasto e de maior prontidão, assim como o aumento do período de descanso e maior disponibilidade dos operacionais para formações e tempo de qualidade com as suas famílias.

As medidas preventivas são desenvolvidas para prevenir que uma situação favorável evolua para uma situação de risco.

A transparência no modo de seleção para formações, nomeadamente na área de USAR, permite que as mesmas sejam realizadas com equidade, pois esta é uma vertente que afeta a satisfação no trabalho da equipa.

Em relação ao polo psicossocial, este visa o desenvolvimento de programas e formações que visam permitir a promoção do sentimento de resiliência nos operacionais, assim como o aumento do suporte de pares e a estabilização psicológica e emocional em situações de crise, beneficiando o desenvolvimento profissional.

A implementação de medidas corretivas em situações de risco, neste capítulo a formação em áreas de liderança e relações interpessoais, permite melhorar a relação entre as chefias e os bombeiros.

A ausência de um *coaching* periódico às chefias, em vertentes como liderança e relações interpessoais, pode por vezes diminuir o empenho dos operacionais nas tarefas, assim como restringe a identificação e encaminhamento de casos concretos que possam desenvolver situações problemáticas para o bom funcionamento da instituição.

Em relação a medidas preventivas, na dimensão psicossocial, estas contemplam que haja uma prevenção para que a situação favorável se mantenha e não escale para uma situação de risco.

A formação em PSP, por parte das chefias, consiste numa resposta humana às pessoas em situação de sofrimento e com necessidade de apoio, é importante prestar atenção adicional ao seu próprio bem-estar. Ao manter uma boa comunicação enquanto observa, escuta e se aproxima, a chefia aproxima-se dos operacionais ganhando a sua confiança, ajudando na construção de resiliência junto dos operacionais, reduzindo o *stress*, aumentando o bem-estar psicológico e elevando a sua motivação para com a missão.

Através de um ambiente seguro para o capital humano, proporciona-se um aumento dos níveis de motivação, promovendo a adoção de comportamentos que possibilitem a ocorrência de mudança de modo a eliminar estratégias defensivas e barreiras à aprendizagem.

Promovendo a saúde ocupacional, as organizações incutem nos seus colaboradores a adoção de estilos de vida mais saudáveis, de modo a reduzir e controlar os seus níveis de *stress*. As boas práticas de exercício podem aumentar o bem-estar e o *work engagement* e, conseqüentemente, reduzir o *stress*, o esgotamento, a saúde mental, o absentismo por doença e o presentismo (Strijk et al., 2013). Por outro lado, “*ao treinar a mindfulness, está-se a contribuir para o aumento das competências de autoestima e resiliência*” (Van Berkel et al., 2014).

A adaptação de programas adequados a equipas especializadas, tais como o Corpo de Mergulho, Núcleo de Emergência Pré-Hospitalar, Destacamento de Intervenção em Catástrofe e a Unidade de Controlo Ambiental, permitem aumentar a resiliência, a motivação e a interação entre os operacionais.

O ponto crucial consiste na relação trabalho-família. De acordo com o exposto anteriormente, este é o maior *stressor* para os operacionais de socorro, devido ao largo período que os operacionais estão afastados dos seus familiares. Contudo, durante o *focus group*, foi referido que os mesmos conseguem subverter o tempo em falta devido ao sistema de trabalho por turnos rotativos que lhes confere uma maior liberdade para poderem estar com os seus, “... posso levar a família numa experiência de snorkeling, caminhada pela montanha, escalada atividades diferentes fruto do meu treino...”.

Os momentos em família são para os bombeiros momentos de relaxamento, contribuindo para a ausência de *stress* e aumento do *engagement* para com a profissão. Este suporte social amortece o impacto de situações *stressantes* no *stress* ocupacional. No entanto, “...a percepção da sua ausência agrava o impacto de situações *stressantes* (Nilsson et al., 2015), originando *distress* (Ribeiro, 2016) e *disengagement* (Bakker & Demerouti, 2007, 2014, 2016; Demerouti et al., 2001)...” citando (Marques, 2019).

Alguns autores como (Miguel et al, 2014) sugerem que “quanto maior a satisfação com o trabalho, menor é o nível de *burnout*, e que a insatisfação com o trabalho parece ser um preditor importante de *exaustão emocional* (Visser et al., 2003), bem como de *despersonalização* (Griffin et al., 2010). Profissionais mais satisfeitos com as suas carreiras apresentam menos *stress* e *burnout*, menor probabilidade de cometerem erros nas tarefas e maior probabilidade de proporcionarem cuidados de qualidade (Cedfeldt et al., 2010) ”.

Como é sabido, os trabalhadores que manifestem índices baixos de bem-estar no contexto de trabalho, aumentam a probabilidade de serem menos produtivos, diminuindo a qualidade das decisões, aumentando o absentismo e diminuindo os seus contributos e empenho para o crescimento e desenvolvimento da estrutura (Danna e Griffin, 1999).

6.3. Recomendações

Neste subcapítulo serão mencionadas algumas recomendações para melhorar o impacto dos temas abordados no estudo em relação às condições de trabalho nas quais estes profissionais exercem a sua atividade profissional, sendo que estas devem ser submetidas a uma análise profunda.

Em relação aos operacionais de BREC, envolvidos neste estudo, importa salientar as considerações em relação aos resultados acometidos durante o *focus group*.

Os elementos em causa revelam uma situação de risco na relação com as chefias e no conflito trabalho-família.

É necessário bloquear o crescimento de situações de risco, de forma a evitar ou agudizar o *stress* e este extrapolar para extremos negativos como o *burnout*. Para o efeito, é necessário acompanhamento psicológico regular, identificando, assim, situações de potencial risco psicossocial, assim como a promoção de programas de apoio psicológico para equipas de primeira intervenção em ambiente de desastre.

O estabelecimento de planos de ação pela organização, devendo impulsionar avaliações de riscos psicossociais, através de questionários, entrevistas individuais e de grupo, definindo estratégias de enfrentamento ou de resolução, melhorando o bemestar do operacional e diminuindo conflitos na equipa.

Sugere-se, a nível organizacional, que as chefias sejam dotadas de ações de formação em liderança, relações interpessoais e gestão de conflitos.

A formação em Primeiros Socorros Psicológicos permite às chefias uma resposta humana mais célere junto dos operacionais, de forma a garantir um incremento da resiliência psicológica, aumentando a capacidade de gestão de *stress* que estes profissionais necessitam para desempenhar a sua profissão.

Em relação ao conflito trabalho-família, a organização deve ter uma perspetiva integradora com ajustamento e equidade, pois à medida que a quantidade de horas que o indivíduo investe no seu trabalho aumenta, os níveis de conflito trabalho-família também aumentam. Por outro lado, a quantidade de horas dedicadas à família está

associada ao conflito trabalho-família por interferência interna, de tal forma que “...quando o indivíduo está no trabalho a pensar na sua família, o seu desempenho profissional é afetado (Carlson e Frone, 2003)” citando (Gramacho 2012).

Cabe à organização disponibilizar todos os recursos, para que as exigências não suplantem os recursos, pois quando acontece, a entrada em *stress* é inevitável e o desconforto psicológico torna-se eminente.

Devem ser organizadas ações cuja participação seja motivadora e gratificante, envolvendo, em algumas ações, os familiares e a comunidade próxima dos bombeiros.

6.4. Propostas para continuação do estudo

Os profissionais de emergência, face à sua atividade profissional, estão frequentemente expostos a condições que afetam o seu bem-estar físico e emocional. Os bombeiros são um grupo profissional que está vulnerável à ocorrência de *burnout* face às exigências com que se deparam no dia-a-dia (Morgado, 2017).

Os contextos extremos providenciam uma plataforma única para o estudo de fenómenos organizacionais, providenciando o melhor e o pior dos comportamentos dos indivíduos e das equipas, nomeadamente em relação à adaptação, resiliência e flexibilidade (Kozlowski e Bell, 2008).

O presente estudo pretende alertar que as tarefas e as exigências inerentes às profissões que prestam socorro têm influência na saúde destes profissionais (Marcelino et al., 2012). Os bombeiros são vulneráveis ao *burnout*, uma vez que enfrentam diariamente situações emocionalmente intensas e têm que tomar decisões sob pressão, com urgência e em condições de risco ou recursos limitados (Vara e Queirós, 2009). No entanto, as características organizacionais do trabalho podem ser mais stressantes do que a exposição aos incidentes traumáticos (Burke e Paton, 2006), sendo a organização mais importante do que os fatores pessoais, na gestão do *stress* e da satisfação com o trabalho (Visser et al., 2003).

Sugere-se, no futuro, estudar o bombeiro como um trabalhador que vocacionado para esta tarefa está exposto a riscos psicossociais e deve ser considerado um alvo de

estudo na atual sociedade de riscos emergentes (Miguel, 2014) e analisadas as condições de trabalho nas quais exerce a sua atividade profissional.

Não esquecendo o papel importante que os bombeiros têm em Portugal, com a constante solicitação e ocorrência de incidentes críticos, será possível prevenir estados de doença física e psicológica do trabalhador, e no caso específico dos bombeiros, não colocar em risco a qualidade dos serviços prestados.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Albuquerque, A., Jesus, C. and Alves, C. 2003. "Perturbação Pós-Traumática Do Stress (PTSD): Avaliação da Taxa de Ocorrência na população adulta portuguesa." *Acta médica portuguesa* 2003, <http://hdl.handle.net/10849/112>.
- Allen, T., Herst, D., Bruck, C., Sutton, M. 2000. "Consequences Associated with WorkTo-Family Conflict: A review and agenda for future research." *Journal of Occupational Health Psychology* 5 (2): 278–308.
<https://doi.org/10.1037//1076-8998.5.2.278>.
- Amaro, A. 2009. "O Socorro em Portugal: Organização, Formação e Cultura de segurança nos corpos de bombeiros, no quadro da Protecção Civil."
Tese Doutoramento Universidade do Porto
<https://hdl.handle.net/10216/23116>.
- American Psychiatric Association. 2013. "*DSM-5 Manual de Diagnóstico e Estatística Das Perturbações Mentais*." Psychiatry.org. American Psychiatric Association. May 2013. <https://www.psychiatry.org/psychiatrists/practice/dsm>.
- Andrade, E. 1994. "Tensão Psicológica E Traços de Personalidade." Dissertação de mestrado em Comportamento Organizacional
<http://hdl.handle.net/10400.12/310>
- Ângelo, R. 2010. "Psicologia Da Saúde Ocupacional Dos Bombeiros Portugueses: O Papel Das Exigências E Recursos Profissionais Na Promoção Do Bem-Estar Psicológico." *Repositorio.ul.pt*. <http://hdl.handle.net/10451/2835>.
- Ângelo, R. P. 2016. "Occupational Health Psychology in Emergency Organizations." *Occupational Health Psychology*. 2016.
- Ângelo, R. P., Chambel, M.J. 2013. "The Reciprocal Relationship between Work Characteristics and Employee Burnout and Engagement: A Longitudinal Study of Firefighters." *Stress and Health* 31 (2): 106–14.
<https://doi.org/10.1002/smi.2532>.
- Ângelo, R., Chambel, M.J. 2012. "The Role of Proactive Coping in the Job Demands – Resources Model: A Cross-Section Study with Firefighters." *European Journal of*

- Work and Organizational Psychology* 23 (2): 203–16.
<https://doi.org/10.1080/1359432x.2012.728701>.
- Ângelo, R., Chambel, M.J. 2013. “An Intervention with Firefighters to Promote Psychological Occupational Health according to the Job Demands-Resources Model.” *Revista de Psicologia Social* 28 (2): 197–210.
<https://doi.org/10.1174/021347413806196753>.
- Anjos, E., Astorga, C. 2016. “A Personalidade Resiliente: Uma Conceptualização Teórica.” *International Journal of Developmental and Educational Psychology*.
<https://doi.org/10.17060/ijodaep.2016.n1.v2.297>.
- ANQ, 2010. “Catálogo Nacional de Qualificações - Perfil Profissional do Bombeiro.” *Catalogo.anqep.gov.pt. Agencia Nacional para a Qualificação. 2010*.
<https://catalogo.anqep.gov.pt/qualificacoesDetalhe/7358>.
- Antoniazzi, A.S., Dell’Aglio, D., Bandeira, D. 1998. “O Conceito de Coping: Uma Revisão Teórica.” *Estudos de Psicologia (Natal)* 3 (2): 273–94.
<https://doi.org/10.1590/S1413-294X1998000200006>.
- Areosa, J. 2007 “As Perceções de Risco num Serviço de Imagiologia Hospitalar” in Guedes Soares e al. (Eds.) *Riscos Públicos e Industriais*, vol. 33, Ed. Salamandra, Lisboa.
- Askenazy, P., Brochard, P., Gollac, M., Leclerc, M.A., Molinier, P. 2011. “Mesurer Les Facteurs Psychosociaux de Risque Au Travail Pour Les Maîtriser Rapport Du Collège d’Expertise Sur Le Suivi Des Risques Psychosociaux Au Travail, Faisant Suite à La Demande Du Ministre Du Travail, de l’Emploi et de La Santé.”
https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_SRPST_definitif_rectifie_11_05_10.pdf
- Bacharach, S.B., Bamberger, P., 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): 155–69. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.1.155>.
- Bakker, A., Demerouti, E. 2006. “Job Characteristics, Flow, and Performance: The Moderating Role of Conscientiousness.” *Journal of Occupational Health*

- Psychology* 11 (3): 266–80. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.11.3.266>.
- Bakker, A., Demerouti, E., de Boer, E., Schaufeli, W. 2003. "Job Demands and Job Resources as Predictors of Absence Duration and Frequency." *Journal of Vocational Behavior* 62 (2):. [https://doi.org/10.1016/s0001-8791\(02\)00030-1](https://doi.org/10.1016/s0001-8791(02)00030-1).
- Bakker, A., Schaufeli, W., Demerouti, E., Euwema, E. 2007. "A An Organisational and Social Psychological Perspective on Burnout and Work Engagement." <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/236.pdf>.
- Beck, U. 1992. *Risk Society: Towards a New Modernity*. London: Sage Publications.
- Ben, K. S., Scotti, J., Chen, Y., Fortson, B. 2006. "Prevalence of Posttraumatic Stress Disorder Symptoms in Firefighters." *Work & Stress* 20. <https://doi.org/10.1080/02678370600679512>.
- Benevides Pereira, A. 2002. *Burnout: Quando O Trabalho Ameaça O Bem-Estar Do Trabalhador*. Dialnet.unirioja.es. São Paulo: Casa Do Psicólogo. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=567222>.
- Berkel, R. van., van der Aa, P. 2014. "Innovating Job Activation by Involving Employers." *International Social Security Review* 67 (2): 11–27. <https://doi.org/10.1111/issr.12036>.
- Bicho, L., Pereira, S. 2007. "Stress Ocupacional." https://www.academia.edu/6372105/STRESS_OCUPACIONAL_LEANDRO_MANUEL_DIAS_BICHO_SUSETE_RODRIGUES_PEREIRA.
- Branco, C.M. 2009. "A participação de Portugal em operações de Paz. êxitos, problemas e desafios." *E-Cadernos CES*, n. 06. <https://doi.org/10.4000/eces.365>.
- Brandão, A.P. 2011. "Vinte anos depois: Mapeando o quadro teórico e a agenda de investigação dos estudos de segurança." I Congresso Internacional do OBSERVARE. https://repositorio.ual.pt/bitstream/11144/3278/1/Ana_Paula_Brandao.pdf.
- Brough, P. 2004. "Comparing the Influence of Traumatic and Organizational Stressors on the Psychological Health of Police, Fire, and Ambulance Officers." *International Journal of Stress Management* 11 (3): 227–44.

- <https://doi.org/10.1037/1072-5245.11.3.227>.
- Burke, K. 2006. "Well-Being in Protective Services Personnel." *Australasian journal of disasters and trauma studies*.
- <https://trauma.massey.ac.nz/issues/2006-2/burke.htm>.
- Cardoso, C. M. 2000. "O Deprimir: Análise Fenomonológica." *Revista Saúde Mental*.
- <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/6889/2/83350.pdf>.
- Cardoso, H.R. 2020. "ONU Destaca Governança Para Combater Desastres Naturais | as Nações Unidas Em Moçambique." *Mozambique.un.org*. October 13, 2020.
- <https://mozambique.un.org/pt/95491-onu-destaca-governanca-para-combater-desastres-naturais>.
- Carver, C., Scheier, M. Weintraub, J. 1989. "Assessing Coping Strategies: A Theoretically Based Approach." *Journal of Personality and Social Psychology* 56 (2): 267–83. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.56.2.267>.
- Cedfeldt, A., Bower, E., English, C., Grady-Weliky, T., Girard, D., Choi, D. 2010.
- "Personal Time off and Residents' Career Satisfaction, Attitudes and Emotions." *Medical Education* 44 <https://doi.org/10.1111/j.1365-2923.2010.03773.x>.
- Chambel, M.J. 2018. "Processo E Liderança E Saude Ocupacional Dos Bombeiros Portugueses."
- https://www.enb.pt/admin/docs/repositorio/newsletter_intervencoes03.pdf.
- Coleta, A., Coleta, M. 2008. "Fatores de Estresse Ocupacional E Coping Entre Policiais Civis." *Psico-USF v.13 nº1*:
- <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-82712008000100008>
- Corneil, W. 1995. "Traumatic Stress and Organizational Strain in the Fire Service." *Job Stress Interventions*.
- <https://doi.org/10.1037/10183-013>.
- Costa, A. 2017. "Stress nos Bombeiros Portugueses: A influência das estratégias de Coping nos Riscos Psicossociais e o papel moderador da antiguidade."
- Repositorio.ucp.pt*. <https://repositorio.ucp.pt/handle/10400.14/22865>.
- Costa, F. 2015. "Saúde No Trabalho: A realidade de quem socorre." *Repositorio.ipvc.pt*.
- <http://hdl.handle.net/20.500.11960/1345>.

- Côté, S., Morgan, L. 2002. "A longitudinal analysis of the association between emotion regulation, Job Satisfaction and Intentions to Quit." *Journal of Organizational Behavior*. <http://dx.doi.org/10.1002/job.174>
- Danna, K. 1999. "Health and Well-Being in the Workplace: A Review and Synthesis of the Literature." Edited by R.W. Griffin. *Journal of Management* 25 (3): 357–84. <https://doi.org/10.1177/014920639902500305>.
- David, C.P. 2001. "A Guerra E a Paz. abordagens contemporâneas da segurança e da estratégia." IndicaLivros. 2001. <https://www.indicalivros.com/livros/a-guerra-e-a-paz-abordagens-contemporaneas-da-seguranca-e-da-estrategia-charles-philippe-david>
- Decreto-lei, 87/2019. 2019. "Regula as condições e as regras de atribuição e de cálculo das pensões de aposentação ou reforma dos trabalhadores integrados nas Carreiras de Bombeiro Sapador e de Bombeiro Municipal." Dre.pt. Diário Da República nº 124/2019, Série I De 2019-07-02. <https://dre.pt/dre/detalhe/decreto-lei/87-2019-122857880>.
- Decreto-lei, 106/2002. 2002. "Estatuto de Pessoal dos Bombeiros Profissionais da Administração Local." Dre.pt. April 13, 2002. <https://dre.pt/dre/detalhe/decreto-lei/106-2002-303237>.
- Decreto-lei, 241/2007. 2007. "Define O Regime Jurídico aplicável Aos Bombeiros Portugueses No Território Continental." Data.dre.pt. June 21, 2007. <https://data.dre.pt/eli/dec-lei/241/2007/06/21/p/dre/pt/html>.
- Demerouti, E., Bakker, A., Nachreiner, F., Schaufeli, W. 2001. "The Job Demands-Resources Model of Burnout." *Journal of Applied Psychology* 86 (3): 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>.
- Dias, E., Pais-Ribeiro, J. 2019. "O Modelo de Coping de Folkman E Lazarus: Aspectos históricos e conceituais." *Revista Psicologia E Saúde* 11 (2): 55. <https://doi.org/10.20435/pssa.v11i2.642>.
- Dyregrov, A. 1998. "Psychological Debriefing—an Effective Method?" *Traumatology journal* 4 (2).

- <http://dx.doi.org/10.1177/153476569800400203>
- Everly, G., Flannery, R., Mitchell, J. 2000. "Critical Incident Stress Management (Cism)." *Aggression and Violent Behavior* 5 (1): 23–40.
[https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/S1359-1789\(98\)00026-3](https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/S1359-1789(98)00026-3)
- Everly, G., Mitchell, J. Everly, S., Ave, S., 2000. "The Debriefing 'Controversy' and Crisis Intervention." *International Journal of Emergency Mental Health* 211 (4): 211–25. <http://www.ptik.apu.pl/artykuly/Controversy.pdf>.
- Ferma. 2011. "Norma de Gestão de Riscos." Federation of European Risk Management Associations – FERMA. November 2011.
<https://www.ferma.eu>.
- Fink, G. 2010. *Stress Science: Neuroendocrinology*. Google Books. Academic Press.
https://books.google.pt/books?hl=en&lr=&id=HJwqWQhQELMC&oi=fnd&pg=PA3&dq=stress+definition&ots=oooO9WZ3_4&sig=AgyPdRXnZ-JEHZY8cVrN8dtPjpg&redir_esc=y#v=onepage&q=stress%20definition&f=false.
- Fromm, E. 1965. "Awareness versus Consciousness." *Psychological Reports* 16 (3): 711–12. <https://doi.org/10.2466/pr0.1965.16.3.711>.
- Gil Monte, P., Peiró, J. 1997. *Desgaste Psíquico En El Trabajo: El Síndrome de Quemarse*. Dialnet.unirioja.es. Madrid: Síntesis.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=74999>.
- Gomes, Carla. 2012. "A gestão do Risco de Catastrofe uma introdução na perspectiva do Direito Internacional" Coimbra, Almedina.
https://www.icjp.pt/sites/default/files/papers/catastrofes_naturais.pdf.
- Gomes, E., Cavalcante, A. 2012. "Desastres Naturais: Perdas e Reações Psicológicas de Vítimas de Enchente em Teresina-PI." *Psicologia & Sociedade* 24 (3): 720–28.
<https://doi.org/10.1590/s0102-71822012000300025>.
- Gomes, P., Kaiseler, M., Queirós, C. 2012. "Vital Analysis: Annotating Sensed Physiological Signals with the Stress Levels of First Responders in Action." *2012 Annual International Conference of the IEEE Engineering in Medicine and Biology Society*, August. <https://doi.org/10.1109/embc.2012.6347530>.

- Gomes, P., Kaiseler, M., Faria, S., Queirós, C. 2013. "Are Standard Heart Rate Variability Measures Associated with the Self-Perception of Stress of Firefighters in Action?" July. <https://doi.org/10.1109/embc.2013.6610065>.
- Gramacho, P. 2012. "Conflito Trabalho - Família: Importância das Horas de Trabalho e Relação das Horas de Trabalho e Relação com o Burnout e o Engagement" https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/8053/1/ulfpie043075_tm.pdf.
- Halbesleben, J. R. 2010. "Sources of Social Support and Burnout: A Meta-Analytic Test of the Conservation of Resources Model": Correction." *Journal of Applied Psychology* 96 (1): 182–82. <https://doi.org/10.1037/a0021982>.
- Hällgren, M., Rouleau, L., de Rond. M. 2018. "A Matter of Life or Death: How Extreme Context Research Matters for Management and Organization Studies." *Academy of Management Annals* 12 (1): 111–53. <https://doi.org/10.5465/annals.2016.0017>.
- Harris, M. B., Baloğlu, M., Stacks, J. 2002. "MENTAL HEALTH of Trauma-Exposed firefighters and Critical Incident Stress Debriefing." *Journal of Loss and Trauma* 7 (3): 223–38. <https://doi.org/10.1080/10811440290057639>.
- Haslam, C., Mallon, K. 2003. "A Preliminary Investigation of Post-Traumatic Stress Symptoms among Firefighters." *Work & Stress* 17 (3): 277–85. <https://doi.org/10.1080/02678370310001625649>.
- Hek, H. van der., Plomp, H.N. 1997. "Occupational Stress Management Programmes: A Practical Overview of Published Effect Studies." *Occupational Medicine* 47 (3): 133–41. <https://doi.org/10.1093/occmed/47.3.133>.
- Holohan, C. J., Moos, R., Schaeffer, J. 1996. "Coping, Stress Resistance and Growth: Conceptualizing adaptive functioning." In M. Zeidner & N. S. Endler (Eds.), *Handbook of coping: Theory, research, applications* Psycnet.apa.org. 1996. <https://psycnet.apa.org/record/1996-97004-002>.

- Hülshager, U., Alberts, H., Feinholdt, A., Lang, J. 2013. "Benefits of Mindfulness at Work: The Role of Mindfulness in Emotion Regulation, Emotional Exhaustion, and Job Satisfaction." *Journal of Applied Psychology* 98 (2): 310–25.
<https://doi.org/10.1037/a0031313>.
- Igreja, C. 2012. "Gestão do Stress e Estratégias de Coping: Quando o Stress deixa de ser um problema."
[https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/7235/1/GEST%C3%83O DO STRESSE E ESTRAT%C3%89GIAS DE COPING Quando o stresse deixa de ser um problema Cristina Igreja ISCTE-IUL 2012 Mestrado.pdf](https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/7235/1/GEST%C3%83O%20DO%20STRESSE%20E%20ESTRAT%C3%89GIAS%20DE%20COPING%20Quando%20o%20stresse%20deixa%20de%20ser%20um%20problema%20Cristina%20Igreja%20ISCTE-IUL%202012%20Mestrado.pdf)
- Karasek, R. 1979. "*Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign.*" *Administrative Science Quarterly* 24 (2): 285–308.
<https://doi.org/10.2307/2392498>.
- Kobasa, S. 1982. "Commitment and Coping in Stress Resistance among Lawyers." *Journal of Personality and Social Psychology* 42 (4): 707–17.
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.42.4.707>.
- Krueger, R., Casey, M. 2000. "*Focus Groups: A Practical Guide for Applied Research.*" Thousand Oaks: Sage Publications, Inc.
- Lazarus, R., Folkman, S. 1984. "*Stress Appraisal and Coping*".
https://books.google.pt/books/about/Stress_Appraisal_and_Coping.html?id=iySQQuUpr8C&redir_esc=y
- Lazarus, R.S. 1966. "*Psychological Stress and the Coping Process.*" Wwww.scirp.org. McGraw-Hill, New York. - References - Scientific Research Publishing. 1966.
[https://www.scirp.org/\(S\(351jmbntvnsjt1aadkposzje\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1194431#:~:text=Lazarus%2C%20R.S.%20\(1966\)%20Psychological%20Stress%20and%20the%20Coping%20Process.%20McGraw%2DHill%2C%20New%20York.](https://www.scirp.org/(S(351jmbntvnsjt1aadkposzje))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1194431#:~:text=Lazarus%2C%20R.S.%20(1966)%20Psychological%20Stress%20and%20the%20Coping%20Process.%20McGraw%2DHill%2C%20New%20York.)
- Lazarus, R.S. 1991. "*Emotion and Adaptation*". New York: Oxford University Press.
<https://psycnet.apa.org/record/1991-98760-000>.
- Lei, 3/2014. 2014. "Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho." Dre.pt. January 28, 2014.

- <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/3-2014-571052>.
- Lei, 27/2006. 2006. “Lei de Bases Da Proteção Civil.” Data.dre.pt. July 3, 2006.
<https://data.dre.pt/eli/lei/27/2006/07/03/p/dre/pt/html>.
- Lei, 42/2012. 2012. “Aprova os Regimes de Acesso e de Exercício das profissões de Técnico Superior de Segurança no Trabalho e de Técnico de Segurança no Trabalho.” Data.dre.pt. August 28, 2012.
<https://data.dre.pt/eli/lei/42/2012/08/28/p/dre/pt/html>.
- Lei, 80/2015. 2015. “Segunda Alteração à Lei N.º 27/2006, de 3 de Julho, que Aprova a Lei de Bases Da Proteção Civil.” Wwww.pgdlisboa.pt. 2015.
https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?tabela=leis&nid=2391&pagina=1&ficha=1.
- Lei, 102/2009. 2009. “Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho.” Dre.pt. Diário Da República n.º 176/2009, Série I De 2009-09-10. September 10, 2009. <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/102-2009-490009>.
- Leite, M. 2019. “Uma questão de Vida ou de Morte: O efeito dos comportamentos do Líder na Perceção de Coesão de Tarefa e no desempenho objetivo de equipas de desencarceramento de Bombeiros Sapadores.”
<https://repositorio.ispa.pt/bitstream/10400.12/7233/1/23248.pdf>.
- Lipp, M. N., Guevara, A.J. 1996. “Validação Empírica Do Inventário Dos Sintomas de Stress .” Scholar.google.pt. 1996.
https://scholar.google.pt/scholar?q=Marilda+Emmanuel+Novaes+Lipp&hl=pthttps://scholar.google.pt/scholar?q=Marilda+Emmanuel+Novaes+Lipp&hl=pt-PT&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholart
- Lourel, M. 2008. “Relationships between Psychological Job Demands, Job Control and Burnout among Firefighters.” *North American Journal of Psychology*, 10.
<https://psycnet.apa.org/record/2008-18014-005>.
- Lourenço, L. 2003. “Análise de Riscos e Gestão de Crises. O Exemplo dos Incêndios Florestais”, *Revista Territorium, Minerva, Coimbra*, pp 89-110.

- Maia, Â., Sendas, S., R. Lopes, R., Mendes, J. 2016. "A eficácia das Estratégias de Coping após um evento traumático: uma revisão sistemática." *E-Cadernos CES*, no. 25. <https://doi.org/10.4000/eces.2058>.
- Malagris, L.N., Fiorito, A. 2006. "Avaliação Do Nível de Stress de Técnicos Da Área de Saúde." *Estudos de Psicologia (Campinas)* 23 (4): 391–98. <https://doi.org/10.1590/S0103-166X2006000400007>.
- Marcelino, D., Figueiras, M.J., Claudino, A. 2012. "Impact of exposure to Critical incidents in health and psychological well-being of emergency ambulance personnel". *Psicologia, Saúde & Doenças* 13 (1). <https://doi.org/10.15309/12psd130109>.
- Marcelino, D.S., Figueiras, M.J. 2012. "Sintomatologia Associada ao Trauma após a técnica da Escrita Terapêutica: um estudo exploratório com bombeiros portugueses." *Psychology, Community & Health* 1: 95–107. <https://doi.org/2182-438x>.
- Marmar, C.R., Metzler, T. 1997. "The Peritraumatic Dissociative Experiences Questionnaire." *Psycnet.apa.org. Assessing psychological Trauma and PTSD*, the Guilford Press New York. 1997. <https://psycnet.apa.org/record/2004-21033-006>.
- Marques Pinto, A., Chambel, M.J. 2008. "*Burnout E Engagement Em Contexto Organizacional*" Livros Horizonte.
- Marques, C. 2019. "O Papel Do Suporte Social Na Gestão Do Stress Ocupacional de Bombeiros Profissionais." Universidade do Porto Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação. <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/123908/2/365369.pdf>.
- Martins, M. 2021. "Busca E Salvamento Urbano proposta de um modelo organizacional, operacional e formativo de unidades de Busca e Salvamento Urbano." <https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/39327/1/Marco%20Martins.pdf>.
- Maslach, C., Leiter, M. 1997. "*The Truth about Burnout: How organizations cause Personal Stress and what to do about It.*" *Psycnet.apa.org*. 1997. <https://psycnet.apa.org/record/1997-36453-000>.

- Maslach, C., Schaufeli, W., Leiter, M. 2001. "Job Burnout." *Annual Review of Psychology* 52 (1): 397–422.
<https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>.
- Matteson, M., Ivancevich, J. 1979. "Organizational stressors and heart disease: A research model." *Academy of Management Review* 4 (3): 347–57.
<https://doi.org/10.5465/amr.1979.4289092>.
- McNally, R., Bryant, R., Ehlers, A. 2003. "Does early Psychological Intervention promote recovery from Posttraumatic Stress?" *Psychological Science in the Public Interest* 4 (2): 45–79.
<https://doi.org/10.1111/1529-1006.01421>.
- Miguel, V., Vara, N., Queirós, C. 2014. "Satisfação com o trabalho como preditor do Burnout em bombeiros assalariados = Job Satisfaction as Predictor of Burnout among Professional Firefighters." *Internacional Journal on Working Conditions*, no. 2182-9535. <https://repositorio-aberto.up.pt/handle/10216/77620>.
- Monteiro, A. 2015. "Atividades Pessoais Desenvolvidas No Trabalho E modelo JOB-DEMANDS-RESOURCES: Uma Tentativa de integração." https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/11317/1/Disserta%C3%A7%C3%A3o_AlexandraMonteiro_APDTeJDR.pdf.
- Morgado, P. 2017. "Fontes de Stress E Burnout Em bombeiros profissionais." <https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/19903/1/Disserta%C3%A7%C3%A3o%20Fontes%20de%20Stresse%20e%20Burnout%20em%20Bombeiros%20Profissionais.pdf>.
- Moura, D. 2013. "Engagement no trabalho: A perspetiva do Modelo Demandas Recursos Laborais." https://sapientia.ualg.pt/bitstream/10400.1/5982/1/Daniel%20Moura%20https://sapientia.ualg.pt/bitstream/10400.1/5982/1/Daniel_Moura_-_Disserta%C3%A7%C3%A3o.pdf
- Murta, S., Tróccoli, B. 2007. "Stress Ocupacional em Bombeiros: Efeitos de intervenção baseada Em Avaliação de Necessidades." *Estudos de Psicologia (Campinas)* 24

- (1): 41–51. <https://doi.org/10.1590/s0103-166x2007000100005>.
- Nogueira, R. 2011. “A Intervenção do Serviço Social em situações de catástrofe natural.” <https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/6105/1/Interven%C3%A7%C3%A3o%20Servi%C3%A7o%20Social%20em%20Situa%C3%A7%C3%B5es%20de%20Cat%C3%A1strofe.pdf>
- Nutt, P. 1999. “Surprising but True: Half the Decisions in Organizations Fail.” *Academy of Management Perspectives* 13 (4): 75–90.
<https://doi.org/10.5465/ame.1999.2570556>.
- Nutt, P., Wilson, D. 2010. “*Handbook of Decision Making*.” Chichester; Hoboken, N.J.: John Wiley, Cop.
- Ohly, S., Sonnentag, S., Niessen, C., Zapf, D. 2010. “Diary Studies in Organizational Research.” *Journal of Personnel Psychology* 9 (2): 79–93.
<https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000009>.
- Oliveira, C.G. 2019. “*Árvores Lógicas: Uma ferramenta para a gestão do Risco*”. Pétrica Editores.
- Pinho, R. 2015. “Fatores de Risco/Riscos Psicossociais no local de trabalho.” [Www.dgs.pt](http://www.dgs.pt). April 2015. <https://www.dgs.pt/saude-ocupacional/documentoshttps://www.dgs.pt/saude-ocupacional/documentos-diversos/trabalho-da-rute-pinho1.aspx>.
- Rebelo, F. 2005. “*Riscos Naturais. Problemática da sua Definição e Adaptação aos Principais Elementos da Teoria do Risco*”. *Análise e Gestão de Riscos, Segurança e Fiabilidade*. C. Guedes Soares, A. P. Teixeira e P. Antão (Eds.). Lisboa, Edições Salamandra, vol. I, p. 301 – 315
- Regehr, C., Bober, T. 2005. “*In the Line of Fire*”. Oxford University Press.
- Regehr, C., Hill, J., Knott, T., Sault, B. 2003. “Social Support, Self-Efficacy and Trauma in New Recruits and Experienced Firefighters.” *Stress and Health* 19 (4): 189–93.
<https://doi.org/10.1002/smi.974>.
- Resolução, 44/236. 1989. “Internacional Decade for Natural Disasters Reduction.” Documents-Dds-Ny.un.org. December 22, 1989. <https://documents-ddshttps://documents-dds->

ny.un.org/doc/RESOLUTION/GEN/NR0/549/95/IMG/NR054995.pdf?OpenElement

- Resolução, 57/150. 2002. “Strengthening the Effectiveness and Coordination of International Urban Search and Rescue Assistance.” Documents-Dds-Ny.un.org. December 16, 2002. <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N02/548/09/PDF/N0254809.pdf?OpenElement>
- Rhenen, W, Schaufeli, W., van Dijk, F., Blonk, R. 2007. “Coping and Sickness Absence.” *International Archives of Occupational and Environmental Health* 81 (4): 461–72. <https://doi.org/10.1007/s00420-007-0238-4>.
- Roma, R. 2013. “Sociedade do Risco e Bens Jurídico – Penais transindividuais: argumentos favoráveis à legitimação no contexto social complexo.” Dissertação mestrado Universidade do Rio de Janeiro.
- Salovey, P., Rothman, A., Detweiler, J., Steward, W. 2000. “Emotional States and Physical Health.” *American Psychologist* 55 (1): 110– 21. <https://doi.org/10.1037/0003-066x.55.1.110>.
- Santos, D. 2011. “Burnout, Estratégias de Coping E Qualidade de Vida Nos Profissionais de Saúde.” Universidade Católica Portuguesa. https://www.arsnorte.min-saude.pt/wp-content/uploads/sites/3/2018/01/Parecer_47_2010_Dissertacao_Burnout.pdf.
- Santos, M., Almeida, A. 2016. “Principais Riscos e Fatores de Risco Ocupacionais associados aos bombeiros, eventuais doenças profissionais e medidas de proteção recomendadas.” *Revista Portuguesa de Saúde Ocupacional* 1 (June): S043–63. <https://doi.org/10.31252/rpso.20.01.2016>.
- Saraiva, J. G., Gomes, C. 2012. “Catástrofes Naturais: Uma Realidade Multidimensional “ Atas do Colóquio Lisboa: Instituto De Ciências Jurídico Políticas. https://www.icjp.pt/sites/default/files/publicacoes/files/ebook_catastrofes_final1_isbn.pdf.

- Schaufeli, W., Buunk, B. 2004. "Burnout: An Overview of 25 Years of Research and Theorizing." *The Handbook of Work and Health Psychology*, December, 383–425. <https://doi.org/10.1002/0470013400.ch19>.
- Scofield, D., Kardouni, J. 2015. "The Tactical Athlete." *Strength and Conditioning Journal* 37 (4): 2–7. <https://doi.org/10.1519/ssc.0000000000000149>.
- Selye, H. 1956. "The Stress of Life." Psycnet.apa.org. 1956. <https://psycnet.apa.org/record/1957-08247-000>.
- Serra, A.V. 1999. "O Stress Na Vida de Todos Os Dias." Www.bertrand.pt. 1999. <https://www.bertrand.pt/livro/o-stress-na-vida-de-todos-os-dias-adriano-vaz><https://www.bertrand.pt/livro/o-stress-na-vida-de-todos-os-dias-adriano-vaz-serra/174334>serra/174334.
- Serra, A.V. 2000. "A Vulnerabilidade Ao Stress." January.
- Shalev, A. 1996. "Stress versus Traumatic Stress: From Acute Homeostatic Reactions to Chronic Psychopathology." Psycnet.apa.org. 1996. <https://psycnet.apa.org/record/1996-98017-004>.
- Silva, A. 2018. "Manual Ativa Saúde - promoção da saúde e de um estilo de vida saudável nos bombeiros portugueses." Edited by B. Vaz, C. Barreiros, F. Mata, M. Arriaga, and R. Ângelo. Portugal. http://www.prociv.pt/bk/EDICOES/OUTRASEDICOES/Documents/Manual_Saude_Bombeiros_ANPC_DGS.pdf.
- Silva, I., Veloso, A., Keating, J. 2014. "Focus Group: Considerações Teóricas e Metodológicas." *Revista Lusófona de Educação*, no. 26: 175–89. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=34931782012>.
- Silva, R., Campos, P., Reis, A., Bandeira, R. 2015. "Princípios de medicina de catástrofe em revisão a partir de Fukushima." *Territorium*, no. 22: 249–66. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5773058>.
- Strijk, J., Proper, K., van Mechelen, W., van der Beek, A. 2012. "Effectiveness of a Worksite lifestyle intervention on vitality, Work Engagement, Productivity, and Sick Leave: results of a randomized controlled trial." *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 39 (1): 66–75.

- <https://doi.org/10.5271/sjweh.3311>.
- Tattersall, A., Farmer, E. 1995. "The Regulation of Work Demands and Strain." *Organizational Risk Factors for Job Stress.* 139–56.
<https://doi.org/10.1037/10173-009>.
- Thakur, R. 2004. "A Political Worldview." *Security Dialogue* 35 (3): 347–48.
<https://doi.org/10.1177/096701060403500307>.
- Torrado, M. 2019. "Uma questão de Vida ou de Morte: O efeito dos comportamentos do líder na percepção de coesão de tarefa e no desempenho objetivo de equipas de desencarceramento de Bombeiros Sapadores." <http://hdl.handle.net/10400.12/7231>.
- Vara, N., Gonçalves, S., Queirós, C. 2014. "Satisfação no trabalho dos Bombeiros: A influência das emoções e do Coping." *Multidimensão E Territórios de Risco*, 907–11. https://doi.org/10.14195/978-989-96253-3-4_161.
- Vara, N., Queirós, C. 2009. "Burnout: A Risk in the Performance and Job Satisfaction in Firefighters Who Works in Emergency Settings." *Territorium*, no. 16: 173–78.
https://doi.org/10.14195/1647-7723_16_17.
- Vara, N., Queirós, C. 2018. "Contributos Da Investigação Sobre Bombeiros: O Papel Do Apoio Psicológico Em Situações Potencialmente Traumáticas = Contributions on Firefighters: The Role of Psychological Support in Potentially Traumatic Events." *Repositorio-Aberto.up.pt*.
<https://repositorio-aberto.up.pt/handle/10216/118527>.
- Vara, N., Queirós, C., Gonçalves, S. 2015. "Bombeiros: O papel das emoções e do Coping na satisfação com a profissão." *Territorium*, no. 22 (August): 267–76.
https://doi.org/10.14195/1647-7723_22_20.
- Vara, N., Queirós, C., Kaiseler, M. 2013. "Estratégias de Coping e emoções como preditoras do risco de Burnout em Bombeiros." https://www.riscos.pt/wp-content/uploads/2018/Outras_Pub/outras/frebelo/FRebelo_artigo37.pdf
https://www.riscos.pt/wp-content/uploads/2018/Outras_Pub/outras/frebelo/FRebelo_artigo37.pdf

- Varvel, S., He, Y., Shannon, J., Bledman, R. 2007. "Multidimensional, Threshold Effects of social support in firefighters: Is more support invariably better?" *Journal of Counseling Psychology* 54 (4): 458–65.
<https://doi.org/10.1037/0022-0167.54.4.458>.
- Vasconcelos, A. 2016. "Saúde Mental, Burnout, Stress e satisfação no trabalho: Um estudo em bombeiros voluntários." <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/90215/2/170601.pdf>
- Wan, H., Downey, L., Stough, C. 2014. "Understanding non-work presenteeism: Relationships between emotional intelligence, boredom, procrastination and job stress." *Personality and Individual Differences* 65 (July): 86–90.
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.01.018>.
- Xue, C., Shu, Y., Hayter, M., Lee, A. 2020. "Experiences of nurses involved in natural disaster relief: A meta-synthesis of qualitative literature." *Journal of Clinical Nursing*, September.
<https://doi.org/10.1111/jocn.15476>.
- Zapf, D., Holz, M. 2006. "On the Positive and Negative Effects of Emotion Work in Organizations." *European Journal of Work and Organizational Psychology* 15 (1): 1–28. <https://doi.org/10.1080/13594320500412199>.
- Zapf, D., Seifert, C., Schmutte, B. 2001. "Emotion Work and Job Stressors and Their Effects on Burnout." *Psychology & Health* 16 (5): 527–45.
<https://doi.org/10.1080/08870440108405525>.