



UNIVERSIDADE
LUSÓFONA

Centro Universitário de Lisboa

Escola de Psicologia e Ciências da Vida

Mestrado em Psicologia Clínica e da Saúde

**ECOSSISTEMAS DOS AMBIENTES DE TRABALHO
SAUDÁVEIS (EATS): A RELAÇÃO DO
ENVOLVIMENTO DOS TRABALHADORES COM O
AMBIENTE PSICOSSOCIAL NOS BOMBEIROS**

**Dissertação defendida em provas públicas para a obtenção do grau de Mestre em
Psicologia Clínica e da Saúde, orientada pela Professora Doutora Tânia Gaspar**

JOÃO DANIEL CARVALHO SIMÕES ANTUNES

2024

Centro Universitário de Lisboa

Escola de Psicologia e Ciências da Vida

Mestrado em Psicologia Clínica e da Saúde

**ECOSSISTEMAS DOS AMBIENTES DE TRABALHO
SAUDÁVEIS (EATS): A RELAÇÃO DO ENVOLVIMENTO
DOS TRABALHADORES COM O AMBIENTE
PSICOSSOCIAL NOS BOMBEIROS**

VERSÃO FINAL

**Dissertação defendida em provas públicas na Universidade
Lusófona, Centro Universitário de Lisboa no dia 17/06/2024,
perante o júri nomeado pelo Despacho de Nomeação n.º 471
de 2023, com a seguinte composição:**

Presidente: Prof.ª Doutora Patrícia Pascoal

Arguente: Prof. Doutor André Rodrigues

Orientadora: Prof.ª Doutora Tânia Gaspar

JOÃO DANIEL CARVALHO SIMÕES ANTUNES

2024

Agradecimentos

Reservo este pedacinho para expressar o meu genuíno e carinhoso agradecimento àqueles que me ajudaram em todo o processo de concretização desta dissertação de mestrado.

À minha orientadora, a Professora Dra. Tânia pela sua orientação, esclarecimentos de dúvidas, recomendações e todo o apoio que me prestou.

Aos meus Pais e Irmão, por todo o suporte e carinho que recebo incessantemente.

A todos os meus familiares, pela paciência que sempre tiveram e motivação que me foram transmitindo.

Aos meus amigos, que fizeram com que tudo fosse mais fácil e alegre, e aos que são igualmente companheiros de trabalho, pelas sessões de estudo e partilha de motivação.

A todos Vocês desejo expressar
OS MEUS AGRADECIMENTOS

Resumo

Os riscos psicossociais estão relacionados com uma interação dinâmica que ocorre entre o funcionário e o seu trabalho, incluindo, desempenho profissional, controlo, autonomia, organização, intensidade, características laborais e o ambiente interno e externo em que a organização se insere. O presente estudo vai ter como foco os bombeiros, onde foi tido em consideração o ambiente em que operam, os riscos inerentes à profissão, bem como o escrutínio que é realizado na sua atuação. Nesse sentido, o atual estudo quantitativo, transversal e exploratório, tem como objetivo geral compreender e caracterizar a relação entre o Envolvimento dos Trabalhadores (ET), o Ambiente Psicossocial (AP) e o Compromisso com a Liderança (CL) nos bombeiros. Para tal, foi utilizado o instrumento Ecossistemas dos Ambientes de Trabalho Saudáveis (EATS). A amostra é composta por 176 bombeiros de diferentes corporações nacionais, selecionados por conveniência, com idades entre os 18 e 63 anos, ($M = 38.27$), sendo que 123 participantes são do sexo masculino (69.9%) e 53 do feminino (30.1%). Os resultados mostram que o ET tem efeito positivo e direto no AP ($\beta = .50, p < .001$) e, indiretamente através do CL, ($\beta = .20$, BootSE = .05, BootLLCI = .10, BootULCI = .31). O efeito total do ET no AP é de ($\beta = .70, p < .001$), demonstrando que existe uma correlação positiva e significativa entre estas variáveis. Esta relação, sugere que funcionários mais envolvidos têm maior probabilidade de desenvolver um ambiente de trabalho positivo, caracterizado por relacionamentos interpessoais saudáveis, apoio social, oportunidades de crescimento e desenvolvimento pessoal.

Palavras-chave: *Ambiente Psicossocial; Bombeiros; Compromisso com a Liderança; Envolvimento dos Trabalhadores.*

Abstract

Psychosocial risks are related to a dynamic interaction that occurs between the employee and their work, including professional performance, control, autonomy, organization, intensity, work characteristics and the internal and external environment in which the organization operates. This study will focus on firefighters, taking into account the environment in which they operate, the risks inherent to the profession, as well as the scrutiny that is carried out in their performance. In this sense, the current quantitative, cross-sectional and exploratory study has the general objective of understanding and characterizing the relationship between Worker Involvement (ET), Psychosocial Environment (PA) and Commitment to Leadership (CL) in firefighters. To this end, the Ecosystems of Healthy Work Environments (EATS) instrument was used. The sample is made up of 176 firefighters from different national corporations, selected by convenience, aged between 18 and 63 years old, ($M = 38.27$), with 123 participants being male (69.9%) and 53 female (30.1%). The results show that ET has a positive and direct effect on AP ($\beta = .50$, $p < .001$) and, indirectly through CL, ($\beta = .20$, $\text{BootSE} = .05$, $\text{BootLLCI} = .10$, $\text{BootULCI} = .31$). The total effect of ET on AP is ($\beta = .70$, $p < .001$), demonstrating that there is a positive and significant correlation between these variables. This relationship suggests that more involved employees are more likely to develop a positive work environment, characterized by healthy interpersonal relationships, social support, opportunities for growth and personal development.

Keywords: *Psychosocial Environment; Firefighters; Commitment with Leadership; Worker Involvement.*

Abreviaturas e Siglas

ANEPC - Autoridade Nacional de Emergência e Proteção Civil

AP - Ambiente Psicossocial

CL - Compromisso com a Liderança

COVID-19 - Coronavirus

EATS - Instrumento Ecosistemas dos Ambientes de Trabalho Saudáveis

ET - Envolvimento dos Trabalhadores

EU - União Europeia

INEM - Instituto Nacional de Emergência Médica

GNR - Guarda Nacional Republicana

MBI - Maslach Burnout Inventory

OMS - Organização Mundial da Saúde

ONU - Organização das Nações Unidas

PSP - Polícia de Segurança Pública

PTSD - Perturbação de Stress Pós-traumático

SB - Síndrome de Burnout

Índice

Agradecimentos	3
Resumo	4
Abstract.....	5
Abreviaturas e Siglas	6
Índice	7
Enquadramento Teórico	10
<i>Bombeiros Portugueses</i>	10
<i>Burnout</i>	13
<i>Envolvimento dos Bombeiros no Trabalho</i>	15
<i>Ambiente Psicossocial do Trabalho</i>	17
<i>Compromisso com a Liderança</i>	19
Objetivo geral	21
Objetivos específicos.....	21
<i>Modelo</i>	22
Método.....	22
<i>Participantes</i>	22
<i>Instrumento</i>	24
<i>Procedimento</i>	25
Resultados.....	26
Discussão de resultados	29
Conclusões (limitações, implicações).....	31
Referências	32

Índice de tabelas e gráfico

Tabela 1 - Características Sociodemográficas da Amostra	22
Tabela 2 - Estatísticas de confiabilidade da dimensão Conteúdo do Trabalho e Relações com a Liderança	24
Tabela 3 - Estatísticas de confiabilidade da dimensão Envolvimento dos Trabalhadores	25
Tabela 4 - Testes de Normalidade	26
Tabela 5 - Resumo de Teste de Hipótese	26
Tabela 6 - Correlações não paramétricas	28
Gráfico 1 - Modelo de mediação	29

Introdução

A cultura organizacional dos setores de saúde e emergência deve ser revista com alguma frequência e, neste caso específico, o setor dos bombeiros será o foco, devido à natureza do ambiente de trabalho em que operam, dos riscos enfrentados e do elevado potencial de desenvolvimento de problemas relacionados com a saúde mental, como stress e burnout. A relação destas variáveis será investigada através do uso do instrumento Ecossistemas dos Ambientes de Trabalho Saudáveis (EATS), tendo como objetivo principal a identificação da relação entre o Envolvimento dos Trabalhadores com o Ambiente Psicossocial do Trabalho e o efeito que o Compromisso com a Liderança tem nesta relação. Com estes dados, vai ser possível fazer uma breve caracterização da população de bombeiros em Portugal, de forma a melhor compreender o impacto destas variáveis na produtividade e qualidade do ambiente laboral destes profissionais. É importante destacar que a prevenção e o tratamento destas questões psicológicas são essenciais para a segurança, eficiência e qualidade dos serviços prestados pelos bombeiros (Igboanugo et al., 2021).

As implicações práticas do estudo são relevantes e os resultados obtidos destacam a importância da promoção do envolvimento dos funcionários, como uma estratégia para melhorar o ambiente psicossocial, as relações interpessoais e a produtividade no local de trabalho. Investir no desenvolvimento de líderes comprometidos e eficazes é uma abordagem que visa criar um ambiente de trabalho saudável e estimulante. Para os gestores e líderes organizacionais, os resultados sugerem a importância de criar um ambiente que incentive e promova o envolvimento dos funcionários, por meio de práticas de liderança autênticas, comunicação eficaz e suporte (Cuenca & Ramírez, 2023).

Estas ações podem contribuir para melhorar a qualidade do ambiente psicossocial, promovendo um clima organizacional positivo que, por sua vez, leva a um aumento do bem-estar e do desempenho dos funcionários. Estas evidências têm implicações práticas importantes para a gestão de pessoas e podem fornecer diretrizes para o desenvolvimento de estratégias eficazes para o envolvimento dos funcionários e liderança nas organizações. A importância deste estudo está na necessidade de compreender a influência da cultura organizacional, do envolvimento dos profissionais e da liderança nos bombeiros, um setor vital para o funcionamento da sociedade (Decuyper & Schaufeli, 2019).

Neste sentido, o presente estudo tem como objetivo explorar a relação entre o Envolvimento dos Trabalhadores com o Ambiente Psicossocial do Trabalho, tendo o Compromisso com a Liderança como variável mediadora. Estes objetivos partiram das perguntas iniciais, “Como é que o envolvimento dos profissionais vai afetar o ambiente laboral?”, “O compromisso com a liderança tem um efeito no Ambiente Psicossocial do Trabalho?” e “O que influencia o Ambiente Psicossocial do Trabalho?”.

Os capítulos que dividem o estudo são os seguintes: O Enquadramento Teórico, onde será falado sobre os Bombeiros e em que consiste a sua atuação; O que é o Burnout e outros problemas psicológicos que podem ser desenvolvidos em indivíduos com profissões de risco; Elucidação da base teórica sobre as variáveis em estudo, sendo elas, o Envolvimento dos Bombeiros no Trabalho, o Ambiente Psicossocial do Trabalho e o Compromisso com a Liderança. Após a apresentação dos objetivos gerais e específicos, segue-se o Método e Resultados. O estudo é dado como terminado com as Discussão e Conclusão dos resultados obtidos, considerando a literatura existente. Foi adotada a norma APA para na apresentação da presente dissertação, especificamente no que concerne às citações e referência bibliográfica.

Importante realçar que é possível que existam outros fatores não investigados que possam influenciar a relação entre as variáveis.

Enquadramento Teórico

Bombeiros Portugueses

Os bombeiros em Portugal desempenham um papel muito importante na resposta em questões de emergência e proteção das comunidades. Em termos organizacionais, os bombeiros encontram-se sob a direção da Autoridade Nacional de Emergência e Proteção Civil (ANEPC), sendo esta entidade a responsável pelo controlo de incêndios, resposta a desastres, buscas e procuras (Portal dos Bombeiros Portugueses).

Em referência ao treino realizado pelos bombeiros, estes recebem formação intensiva em como responder ao combate de incêndios, a matérias perigosas e técnicas de resgate. De forma a desempenharem as suas funções com a melhor qualidade possível, dispõem de vários equipamentos e tecnologia, tais como, viaturas equipadas e adaptadas a todas as situações inóspitas, sistemas de comunicação, aparelhos de respiração e equipamentos de proteção. Para

que este serviço seja feito de uma forma mais eficaz, os bombeiros colaboram ativamente com outros serviços de emergência presentes em Portugal, dando um maior destaque à Polícia de Segurança Pública (PSP), Guarda Nacional Republicana (GNR) e ao Instituto Nacional de Emergência Médica (INEM), com a finalidade de responder a emergências e coordenar esforços de socorro nas várias situações de desastre e perigo. Além da resposta a emergências e da colaboração com outras entidades, os bombeiros em Portugal também participam em programas comunitários, como a educação sobre a segurança contra incêndios e iniciativas de preparação de desastres (Amaro, 2022).

Historicamente, os Bombeiros em Portugal têm um passado com muitos momentos importantes, tendo como datas mais significativas, o seu início em 1395 quando D. João I criou o Serviço de Incêndios de Lisboa, a 1834 quando foi criada a primeira Companhia de Bombeiros e 1880 com a criação da Companhia de Voluntários Bombeiros. Doravante, evoluíram de forma a tornarem-se umas das organizações de combate a incêndios mais bem equipadas e profissionais do mundo. A carreira como bombeiro é altamente respeitada e concorrida em Portugal, com várias oportunidades de avanço e especialização nas várias áreas de intervenção que estes desempenham, seja no combate a catástrofes como em missões de salvamento. Existe ainda a opção de fazer parte dos bombeiros voluntários, que também desempenham um papel crucial na resposta a emergências (Portal dos Bombeiros Portugueses).

A prevenção é a melhor forma de evitar emergências, logo se esta for realizada com competência e com os meios indicados, a probabilidade de existirem situações de risco irá diminuir. Em acréscimo, a educação das comunidades, é um dos focos principais no trabalho de redução do risco de incêndios e na minimização dos estragos causados pelos mesmos. Excluindo o serviço prestado no combate aos incêndios, os bombeiros prestam cuidados de saúde aos indivíduos presentes nestas situações de perigo, sendo treinados em serviços médicos de emergência, o que os capacita de fornecer cuidados críticos e transporte àqueles que necessitam. Considerando a área de atuação, estes não ficam restritos apenas às cidades ou zonas de maior densidade populacional. Contrariamente, são os bombeiros que desempenham a maior parte da monitorização e resposta das áreas rurais de todo o território nacional, onde o acesso aos serviços de emergência pode ser bastante limitado e de difícil acesso. Embora algum do material possa estar datado, a sua qualidade e os seus tempos de resposta são rápidos, fazendo com que a gestão da emergência seja feita com prontidão e eficácia (Sinval, et al., 2018).

Ainda que os bombeiros atuem maioritariamente em território nacional, existem colaborações com agências internacionais, como a União Europeia (EU) e a Organização das Nações Unidas (ONU) que, através dos vários acordos existentes e uma vez que Portugal é um dos estados-membros de ambas as agências, há um fornecimento de suporte em situações de desastres naturais e outras emergências por todo o mundo. Devido às medidas de segurança que são priorizadas pelos bombeiros portugueses, o seguimento de protocolos de intervenção, a dedicação, o compromisso com o serviço, a resiliência e adaptabilidade que estes apresentam, são alguns dos fatores que fazem com que sejam convocados pelas várias agências internacionais em situações de catástrofe (Amaro, 2022).

Sumarizando, os bombeiros em Portugal desempenham um papel crítico na manutenção da segurança das comunidades na proteção de vítimas e propriedades durante emergências, bem como no quotidiano, sendo que são parte integrante do sistema de resposta de emergência da ANEPC. Devido a todas estas responsabilidades e ao trabalho exemplar que realizam, os membros dos bombeiros e a própria instituição é apreciada e respeitada pela comunidade (de Oliveira et al., 2018).

Em todas as profissões, as dificuldades e os recursos do trabalho devem ser considerados. Dentro das dificuldades podemos encontrar os aspetos físicos, sociais e organizacionais do trabalho que exigem esforços contínuos como forma de resposta. Tal, encontra-se associado a consequências fisiológicas e psicológicas (e.g., exaustão). A ambiguidade de papéis, o conflito de tarefas, a sobrecarga de trabalho e eventos stressantes da vida (e.g., pressão no trabalho), são algumas das dificuldades que os bombeiros lidam diariamente. Por sua vez, os recursos do trabalho referem-se a aspetos físicos, psicológicos, sociais e organizacionais do trabalho utilizados para alcançar objetivos profissionais. Estes, reduzem as dificuldades profissionais e os custos fisiológicos e psicológicos inerentes ou incentivando ao crescimento pessoal, à aprendizagem e ao desenvolvimento por meio da autonomia, variedade de habilidades, feedback de desempenho e oportunidades de crescimento. No entanto, as faltas desses recursos do trabalho aumentam a incidência do esgotamento. Evidências sugerem uma relação negativa entre os recursos do trabalho e o esgotamento, onde recursos do trabalho baixos estão associados a altos níveis de esgotamento. Existem outros fatores que se encontram relacionados ao stresse, esgotamento e exaustão dos bombeiros. Fatores ligados à natureza das atividades de trabalho dos bombeiros têm sido destacados, como o contato direto com a morte, acidentes envolvendo colegas, a necessidade de um estado

contínuo de alerta e autocontrolo emocional. A estrutura e as condições organizacionais também foram reconhecidas como fatores relacionados, (e.g.,) trabalhar em turnos rotativos, enfrentar sobrecarga de trabalho ou fazer horas extras têm impacto no esgotamento dos bombeiros (Dias, & Silva, 2022).

Uma vez abordados os fatores externos que afetam o trabalho dos bombeiros, existem ainda fatores individuais, como o sexo. Este fator deve ser tomado em consideração quando olhamos para a relação entre as variáveis a serem estudadas, sendo recomendado a implementação de programas de exercício específicos nos membros do sexo feminino, com o objetivo de desenvolverem níveis adequados de força e resistência, de forma a diminuir potenciais lesões que, por sua vez, irá potenciar a capacidade de trabalho e um melhor desempenho mental. Dentro destes exercícios e, com o mesmo intuito, devem ser integradas metodologias que incluam tarefas cognitivas específicas, a fim de diminuir o risco de potenciais erros durante as atividades de emergência (Perroni et al., 2021).

Conforme a informação referida anteriormente, neste estudo, os resultados serão apresentados por sexo, de forma que estes conceitos possam também ser analisados na população portuguesa.

Burnout

Nas dificuldades que advêm dos problemas relacionados com o trabalho, podemos identificar a síndrome do Burnout (SB). Esta foi identificada pela primeira vez pelo psiquiatra Herbert Freudenberger em 1974 sendo que, atualmente este tipo de perturbação se encontra descrita na Classificação Internacional de Doenças CID-11 sob o código QD 85 (World Health Organization, 2019).

Contudo, o modelo teórico com o maior impacto científico foi criado por Christina Maslach em 1976, onde esta definiu a SB como sendo uma resposta longa a vários fatores stressores interpessoais que se relacionam com o trabalho que o indivíduo realiza, resultando no desenvolvimento da Maslach Burnout Inventory (MBI). Estes fatores são agrupados em três dimensões que se correlacionam, sendo eles a exaustão emocional, despersonalização e redução da realização pessoal (Campos, et al., 2020).

A exaustão emocional é considerada a manifestação mais frequente da SB, sendo caracterizada por sentimentos de sobrecarga e esgotamento dos recursos emocionais e físicos

do profissional, causando uma redução na energia despendida para com o seu trabalho. À medida que a exaustão emocional se agrava, o indivíduo vai ganhando uma postura de indiferença e apatia em relação aos colegas, trabalho e pacientes. Com a perda gradual do interesse em relação ao trabalho, existe um efeito comprometedor no profissional em exercer os seus serviços com a maior competência, este fenómeno denomina-se despersonalização. Esta é uma das respostas que os indivíduos apresentam em relação à exaustão emocional, acabando por funcionar como uma estratégia de encarar o problema. A despersonalização pode também ser exteriorizada através de comentários inadequados aos pacientes e colegas de trabalho ou falta de empatia com situações delicadas (Dias & Silva, 2020).

A última dimensão é a redução da realização pessoal. Esta faz menção à tendência que o sujeito tem de se auto avaliar de forma negativa quando questionado sobre a sua produtividade e competências em relação ao trabalho que, muitas vezes traduz-se numa redução da sua autoestima. Esta traduz-se na diminuição da capacidade de interagir com o outro, assim como experiência um sentimento de redução de competências e êxito em relação ao seu trabalho (Perniciotti, et al., 2020).

O surgimento da SB ocorre de forma gradual, sendo o resultado de várias disparidades entre as idealizações do indivíduo, expectativas e a realidade da sua prática profissional. Podem ainda ser identificados outros sintomas como lentificação do pensamento, alterações de memória, falta de atenção, solidão, impaciência, fadiga, tensão muscular, dores de cabeça, problemas gastrointestinais e insónia (Ribeiro, et al., 2020)

Nos últimos anos as pesquisas relacionadas com o Burnout têm visto um grande aumento, com o intuito de se criar um modelo de compreensão sobre o funcionamento do mesmo e para que, se possa prever quaisquer efeitos causados nos indivíduos, em diferentes áreas. Estes estudos tendem a focar-se no ambiente físico do trabalho, envolvimento da empresa e na comunidade, ambiente psicossocial do trabalho e nos recursos para a saúde do pessoal (Dall’Ora, et al., 2022).

Aplicando o conhecimento aos bombeiros, estes têm como principal missão no seu trabalho a proteção de civis em situações de emergência, sendo que a experiência e convivência com estas situações no dia-a-dia é de risco e desgastante. Isto pode ser justificado uma vez que estes profissionais intervêm em situações com feridos, destruição e morte, eventos considerados

potencialmente traumáticos. Em acréscimo, estes eventos influenciam o bem-estar do profissional, devido à sua frequência e intensidade (Llorens, et al., 2022).

As alterações comportamentais estão interligadas fisiologicamente, uma vez que há a diminuição de alguns neurotransmissores, como a serotonina, ocitocina, dopamina e endorfina. A redução das quantidades destes neurotransmissores são características de um défice no indivíduo, sendo que os bombeiros apresentam uma maior predisposição devido à maior exposição a situações de cansaço, tensão e inquietação, causando um comprometimento da saúde mental e física, pelo estado de stress e extrema tensão relacionado com o trabalho. No decorrer da pandemia do vírus COVID-19, os profissionais de saúde que colaboraram no combate a este vírus altamente infeccioso, enfrentaram inúmeros riscos, como contaminação, falta de pessoal e ausência de recursos materiais suficientes para garantir uma assistência à grande demanda de pacientes infetados (Sienkiewicz-Jarosz, et al., 2022).

Tais fatores tiveram um impacto direto na saúde mental e física destes profissionais, que permaneceram em contacto direto com a população. A frequência do diagnóstico da SB tornou-se mais propício com a COVID-19, com o aumento das horas de trabalho e com menos meios disponíveis. Assim, é possível notar que a SB tem gerado cada vez mais preocupação, pois tem sido considerada um problema de saúde pública, uma vez que a sua incidência tem aumentado expressivamente nos últimos anos por todo o mundo. Assim sendo, com o declínio da saúde, devido aos efeitos causados pela pandemia, os profissionais de saúde sofreram uma falta de apoio social, a ocupação laboral e a interação com as populações infetadas, geram alto índice de ansiedade, evoluindo, causando assim um aumento considerável da SB (Ribeiro et al., 2020).

Envolvimento dos Bombeiros no Trabalho

O Envolvimento dos Trabalhadores é uma categoria que se encontra inserida no Ambiente de Trabalho. Esta é normalmente descrita usando palavras como dedicação, disposição e esforço, tratando-se de uma dimensão que se caracteriza pelo interesse que os trabalhadores apresentam em relação ao seu trabalho e como este se relaciona com outros aspetos da sua vida. Numa abordagem motivacional conceitos como, indiferença e envolvimento, são extremos opostos do mesmo fenómeno. Tal reflete uma resposta cognitiva unidimensional por parte do indivíduo tendo como base uma condição que se reflete através das suas atitudes (Johari & Yahya, 2019).

No contexto das corporações de bombeiros, as várias situações de perigo, podem gerar um nível de stress desproporcional que, em conjunto com emoções negativas e sentimentos de desespero, irão agravar a situação do profissional. Um esforço consciente para lidar com os efeitos negativos de tal exposição a estas situações, vai levar a um esgotamento de energia. Esta, é essencial que seja conservada devido à necessidade da mesma para que os bombeiros possam cumprir as suas tarefas com a maior competência possível. Esta exposição, vai causar consequências a longo prazo, como exaustão emocional e cansaço físico. Em alguns casos, os bombeiros como forma de evitarem o desenvolvimento de reações emocionais mais disfuncionais, apresentam alterações comportamentais tais como, atitudes cínicas e diminuição nos seus níveis de dedicação para com o trabalho, que se traduz num menor entusiasmo e inspiração. Esta resposta serve como explicação do porquê destes indivíduos investirem em atividades de recuperação com a finalidade de alcançar algum distanciamento do trabalho, tratam-se de estratégia de coping. As interpretações e perceções individuais dos bombeiros sobre as exigências da situação, é a melhor forma de prever a sua resposta e possíveis consequências, do que a real gravidade dos eventos (Llorens et al., 2022).

Um ambiente de trabalho exigente como o dos bombeiros requer que estes funcionários detenham estratégias de coping adequadas de forma a contribuírem e manterem o seu bem-estar, tanto físico como psicológico. Estas estratégias podem ser cognitivas ou através de esforços comportamentais, servindo como método de lidar com as dificuldades que sobrecarregam os recursos pessoais do indivíduo, procurando aliviar o sofrimento emocional causado pelos eventos difíceis que são compreendidos como ameaçadores, prejudiciais e incontrolláveis. Estas são consideradas proativas quando se trata de um esforço realizado pelo indivíduo como forma de construir recursos gerais que irão facilitar a promoção na direção a metas desafiadoras e crescimento pessoal. Alguns exemplos deste tipo de estratégias de coping incluem a organização de recursos, estabelecimento de metas, avaliação de eventos futuros e aplicação de feedback no seu desempenho. Estas estratégias vão ter um efeito positivo sobre o bem-estar psicológico no trabalho do indivíduo, ou seja, diminuir o esgotamento e aumentar o envolvimento no trabalho, sendo que há suporte empírico em que ocorre um impacto indireto e positivo. Neste caso dos bombeiros, as estratégias proativas de coping podem amortecer o efeito negativo causado pelas situações de risco e crise do trabalho no seu bem-estar psicológico, e para além disto, vai beneficiar a relação que estes apresentam com o trabalho, aumentando o envolvimento no mesmo (Dan, et al., 2020).

Mesmo que a exigência do trabalho não seja algo elevada, a acumulação destas situações stressantes podem causar o desenvolvimento da SB. Esta advém dum processo consistente, que resulta do aumento das exigências no trabalho, variando com as diferentes situações que são vividas durante o mesmo. Assim, o profissional começa a sentir-se cada vez com menos energia e menos relação com a organização. Para que estas situações sejam evitadas, os recursos do meio de trabalho devem funcionar de forma motivadora para com o profissional, o que resultará numa consistência forte entre o comprometimento e o trabalho. Estes recursos são fundamentais, pois estabelecem-se através do alcance de metas e necessidades que o trabalho possa oferecer, promovendo o desenvolvimento das relações que os profissionais têm com o próprio trabalho e aumentando a sua produtividade, tornando-se numa forma de prevenção da SB (Lai et al., 2020).

Nos meios organizacionais como é o caso dum corpo de Bombeiros, as políticas, procedimentos e práticas tendem a ser universais, ou seja, todos os profissionais são regidos pelas mesmas regras, isto faz com que as perceções e interpretações das mesmas seja algo semelhante. Mesmo com esta observação é sempre necessário que se tenha uma visão organizacional e pessoal das várias situações, porque apenas assim é que o funcionamento da instituição será bem avaliado. É com esta ideia que a avaliação dos bombeiros será realizada, dando importância ao contexto organizacional sem nunca desconsiderar a perceção dos profissionais que constituem esta instituição. Para que seja identificado o bem-estar que um profissional tem no seu trabalho deve ser tomada em conta a relação que a SB tem com o envolvimento dos trabalhadores, obtendo assim uma compreensão dos motivos e efeitos destes no ambiente psicossocial do trabalho (Llorens et al., 2022).

Ambiente Psicossocial do Trabalho

No que concerne ao ambiente psicossocial do trabalho, o conceito de risco é definido como algo que inflige dano à integridade física e/ou mental de um funcionário, podendo este ser na forma de doença, perturbação, acidente de trabalho ou lesão. Os riscos psicossociais do trabalho refletem os danos dos funcionários e os fatores que implicam um aumento da probabilidade da ocorrência destes infortúnios. Os fatores de risco psicossociais estão relacionados através de uma interação dinâmica que ocorre entre o funcionário e o seu trabalho, incluindo, desempenho profissional, controle, autonomia, organização, intensidade, características laborais e o ambiente interno e externo em que a organização se inclui. Quando

estes fatores são negativos e ocorre uma acumulação dos mesmos, vai haver um agravamento na saúde do funcionário, o que irá trazer problemas de saúde como perturbações mentais, suicídio, acidentes de trabalho e abuso de substâncias. Assim sendo, estes fatores são os antecedentes dos possíveis riscos, sendo importante salientar que a relação de consequência e antecedência não é linear causal, pois estes fatores podem interagir entre si e apresentar um papel de mediador e/ou moderador (Rodrigues, et al., 2020).

De forma a haver uma minimização dos fatores de risco psicossociais, podem ser aplicadas várias estratégias pelas organizações, incluindo, a promoção de um equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal, participação em atividades de suporte social e que envolvam trabalho em equipa, confrontar problemas de bullying, mobbing e assédio, ter uma comunicação aberta com os colegas de trabalho e proporcionar o acesso a cuidados de saúde mental com técnicos especializados. É necessário compreender que as abordagens utilizadas pelas organizações para combater os efeitos causados pelos riscos psicossociais do trabalho são variáveis. Estas são ajustadas às especificidades do local de trabalho e aos seus desafios únicos. À parte das estratégias acima referidas, existem algumas práticas recomendadas que os responsáveis das organizações podem adotar de forma a minimizar os riscos psicossociais no trabalho e promover o bem-estar dos funcionários, como, avaliar e monitorizar regularmente o ambiente de trabalho, fornecer treino sobre gestão de stress e resolução de conflitos e promover um ambiente de trabalho acolhedor e inclusivo para todos os funcionários (Harvey et al., 2017).

É importante realçar que criar um ambiente de trabalho saudável é um processo contínuo, sendo necessária a revisão e avaliação regular para garantir que as estratégias implementadas permanecem eficazes e relevantes. Para que isto seja implementado, devem ser realizadas pesquisas regulares ou a criação de grupos foco para se obter feedback dos funcionários e identificar áreas de preocupação, os funcionários devem ainda ser encorajados a fazerem pausas onde exercitem ou pratiquem algum tipo de atividade de relaxamento. A promoção de uma cultura de segurança e bem-estar, onde os funcionários se sentem confortáveis em discutir a sua saúde mental e procurar apoio quando necessário, juntamente com procedimentos de revisão regular e atualização de políticas e procedimentos relacionados à saúde e segurança, vai oferecer oportunidades de desenvolvimento profissional e construção de habilidades, ajudando-os a se sentirem mais envolvidos e confiantes no seu trabalho (Miric, 2022).

É importante que os empregadores entendam que minimizar os riscos psicossociais do trabalho não se trata apenas de uma obrigação legal, mas também de uma responsabilidade moral e ética. Um ambiente de trabalho saudável e de apoio pode melhorar o bem-estar, moral e produtividade dos funcionários e contribuir para o sucesso a longo prazo da organização. Para além das medidas já referidas, os empregadores podem implementar outras medidas que vão auxiliar na redução e controlo dos riscos psicossociais do trabalho, tais como arranjos de trabalho flexíveis, sendo trabalho remoto ou horários rotativos de forma a apoiar o equilíbrio trabalho-vida. O acesso a instalações no local, como salas de relaxamento ou espaços de meditação, reconhecimento dos funcionários e celebrar as suas realizações, para ajudar a melhorar a moral e reduzir o stress, promoção de uma cultura de transparência e honestidade, onde os funcionários se sintam valorizados e respeitados, e a fomentação de uma cultura organizacional positiva através de atividades de construção de equipa, eventos sociais e outras iniciativas que promovam o envolvimento e conexão entre funcionários (Harvey et al., 2017).

Nos casos mais específicos dos bombeiros, é importante que estes tenham acesso a sistemas de suporte e recursos para ajudá-los a gerir esses riscos e manter o seu bem-estar mental e emocional. Várias situações como, perturbação de stress pós-traumático (PTSD), lesões relacionadas com o trabalho, manutenção do equilíbrio trabalho-vida, assédio, discriminação, luto e perda, desenvolvimento profissional e o tipo de cultura organizacional, são alguns exemplos de situações promotoras de riscos psicossociais, que através das medidas acima referidas devem ser combatidos para o que o seu trabalho prestado seja o mais competente possível (Batista, 2022).

Compromisso com a Liderança

A liderança é um conjunto de comportamentos, traços, relações e interações que o líder tem com outros indivíduos pertencentes à determinada empresa ou organização. Face ao que foi dito anteriormente, este conceito acaba por ser bastante maleável tendo em conta os vários contextos e variáveis, por não existir uma definição consensual universal. Atualmente, existem várias abordagens e estilos de liderança, sendo necessário ter uma boa avaliação de qual será mais adequado e irá estimular a produtividade dos funcionários como o desenvolvimento e crescimento da própria organização. Os membros destacados com um trabalho relacionado com liderança têm a obrigação de inspirar os funcionários e torná-los conscientes da sua importância na organização que representam, que irá fomentar um aumento da sua criatividade e

performance. O papel da liderança não funciona apenas a um nível individual, sendo que a promoção de uma estrutura organizacional com um bom funcionamento vai dar acesso à inovação e a um crescimento da produtividade (Alblooshi, et al., 2020).

Como já foi referido, o papel da liderança é crucial para que sejam estipulados objetivos, missões e a coordenação de esforços por parte de todos os indivíduos pertencentes à organização, de modo que tudo seja cumprido com a maior eficácia e efetividade, reforçando assim a importância que o Compromisso com a Liderança vai ter no aumento da qualidade do ambiente psicossocial do trabalho. Nesse sentido, o aumento do desempenho numa organização vai também depender da maneira de como os indivíduos reagem às determinadas inovações e iniciativas por parte da liderança (Al Khajeh, 2018).

Existe uma correlação entre o Compromisso com a Liderança e o desempenho organizacional, sendo que esta primeira vai ter um efeito na cultura da organização que por sua vez vai influenciar o desempenho, esta vai também ter influência na performance e vai variar consoante o tipo de liderança e a relação que esta tem com os funcionários. Outro aspeto importante é o tipo de clima presente num ambiente de trabalho, dentro dos vários tipos, a motivação dos funcionários é um ponto essencial e vai fazer com que o clima seja satisfatório e que cumpra determinados requisitos, tendo ainda o efeito de aumentar a lealdade, moral e produtividade dos mesmos (Arabshahi Karizi & Mousavi, 2021).

Ao exibirem comportamentos adequados ao momento e espaço, os líderes podem promover o desempenho e os traços de inovação presentes em cada funcionário, sendo que ao capacitá-los para que se envolvam mais nas atividades da empresa, irão também aumentar a sua autonomia nas várias tarefas. O envolvimento dos funcionários em processos que incluam alguma tomada de decisão, leva a que haja uma maior chance de implementação e aceitação de futuras decisões. Comportamentos orientadores para com os funcionários, dando informações e mostrando como se completa uma tarefa, fornece uma visão de como esta deve ser realizada segundo os padrões da organização, é necessário ter ainda atenção ao tempo que os funcionários se encontram na organização, sendo que os funcionários juniores vão dar uma maior importância ao trabalho se os líderes apresentarem um estilo otimista e inspirador. O acompanhamento regular, valorização e encorajamento fornece aos funcionários o apoio necessário para que estes se concentrem e realizem as tarefas em mãos sem medo de falhar. Para que haja a promoção do trabalho em equipa, deve haver um foco em criar harmonia e facilitar as interações entre os funcionários, melhorando a compreensão da equipa sobre os

problemas e as soluções criativas. O trabalho inovador é na maior parte das vezes o resultado do trabalho de equipa (Gupta, 2020).

Um estilo de liderança adequado para os bombeiros pode ter um papel muito importante de modo a prevenir o desenvolvimento de SB entre os funcionários, e para que isto aconteça, podem ser utilizadas várias estratégias. A criação de um ambiente de trabalho solidário, fornecimento de feedback, atribuição de reconhecimento aos funcionários e boa distribuição de tarefas são algumas estratégias que a liderança pode aplicar de forma a prevenir e reduzir a SB no seu meio laboral. É inevitável que os líderes das organizações acabem por desempenhar o papel principal, no que toca à promoção do bem-estar dos funcionários e da qualidade do trabalho que é realizado. Através de uma conduta de trabalho positiva, suporte e apoio, os funcionários vão sentir uma maior satisfação em todas as áreas relacionadas com o meio laboral e por sua vez irá ocorrer uma redução dos níveis de stress que irá prevenir a SB. Apesar da importância da liderança, para a implementação das medidas acima referidas, apenas com consideração e respeito mútuo, entre estes e os funcionários é que as mudanças nas organizações tomam efeito. O reconhecimento de que a SB é um problema complexo que depende de vários fatores é muito importante e, que ao adotar uma abordagem holística e investigar a raiz do problema, os líderes conseguem criar um ambiente de trabalho positivo e reduzir o risco de SB dos seus funcionários (Rengel & Ensslin, 2020).

Objetivo geral

Compreender e caracterizar a relação entre o Envolvimento dos Trabalhadores com o Ambiente Psicossocial do Trabalho, tendo o Compromisso com a Liderança como variável mediadora, em corporações de Bombeiros Portugueses. Todos os dados obtidos serão também avaliados tendo em conta as diferenças de sexo.

Objetivos específicos

1. Analisar o Envolvimento dos Trabalhadores;
2. Analisar a Ambiente Psicossocial do Trabalho;
3. Analisar o Compromisso com a Liderança;
4. Analisar a relação entre o Compromisso com a Liderança, o Envolvimento dos Trabalhadores com o Ambiente Psicossocial do Trabalho.

Modelo

Determinar a Relação de Mediação que o Compromisso com a Liderança tem no Envolvimento dos Trabalhadores com o Ambiente Psicossocial do Trabalho, numa amostra de Bombeiros.

Método

O presente estudo encontra-se integrado num estudo mais vasto denominado por Ecosistemas dos ambientes de trabalho saudáveis (EATS), desenvolvido no HEI-LAB e coordenado pela Professora Doutora Tânia Gaspar.

Participantes

A amostra deste estudo integra 176 bombeiros, selecionados por conveniência, com idades compreendidas entre os 18 e 63 anos, ($M = 38.27$). 123 participantes são do sexo masculino (69.9%) e 53 do sexo feminino (30.1%). No que respeita ao nível de escolaridade aferiu-se que M_o = secundário, com 102 participantes (58.0%). No estado civil M_o = Casado / União de Facto, com 95 participantes (54.0%). Nos cargos M_o = Bombeiro de 2ª com 32 (18.2%) e Bombeiro de 3ª com 39 participantes (22.2%). Os bombeiros que participaram pertencem a várias corporações a nível nacional. O estudo é quantitativo pois, tem uma metodologia focada em retirar conclusões gerais da pesquisa e prever resultados, sendo que este método visa a coleta de dados numéricos que podem ser utilizados para medir variáveis. É um estudo transversal, apresentando apenas um momento de recolha e exploratório porque não existem estudos prévios feitos com amostras com pertença de grupos profissionais semelhantes à presente amostra, o que contribui para a expansão do conhecimento na área (Barker et al., 2023).

Tabela 1.

Características Sociodemográficas da Amostra (n= 176)

Características Sociodemográficas da Amostra	n (%)	
Média Idades (DP)	38.27	(10.51)
Sexo (Freq - %)		
Mulher	53	(30.1)
Homem	123	(69.9)

Escolaridade (Freq - %)

Não completou Ensino Básico	1	(0.6)
Ensino básico	30	(17.0)
Secundário	102	(58.0)
Licenciatura	37	(21.0)
Mestrado	5	(2.9)

Estado Civil (Freq - %)

Solteiro	60	(34.1)
Casado / União de Facto	95	(54.0)
Divorciado	19	(10.8)
Viúvo	2	(1.1)

Tipo de Contrato Trabalho
(Freq - %)

Voluntário	38	(21.6)
Efetivo	138	(78.4)

Cargo que Ocupa (Freq - %)

Comandante	20	(11.4)
Adjunto	7	(4.0)
Oficial	8	(4.5)
Chefe	5	(2.8)
Bombeiro de 1 ^a	13	(7.4)
Bombeiro de 2 ^a	32	(18.2)
Bombeiro de 3 ^a	39	(22.2)
Estagiário	15	(8.5)
Sapador	27	(15.3)
Outro	10	(5.7)

Nota: DP- Desvio Padrão; Freq- Frequência.

Instrumento

O instrumento a ser utilizado contém questões sociodemográficas que tem como propósito a caracterização dos trabalhadores.

O Instrumento Ecossistemas de Ambientes de Trabalho Saudáveis (EATS) é constituído por um total de 62 itens e inclui questões sociodemográficas, a fim de caracterizar os trabalhadores. Apresenta um total de 9 dimensões e tendo como base o modelo dos *Healthy Workplaces* estabelecido pela Organização Mundial de Saúde (WHO, 2010). As várias dimensões são: Riscos Psicossociais do Trabalho Relacionados com o Conteúdo do Trabalho e Relações com a Liderança ($\alpha = 0,91$), e o Envolvimento com a Comunidade ($\alpha = 0,90$), sendo ambas constituídas por 12 itens; Ética e Valores ($\alpha = 0,91$), constituída por 8 itens; Envolvimento dos Trabalhadores ($\alpha = 0,89$), constituída por 7 itens; Compromisso com a Liderança ($\alpha = 0,95$), constituída por 6 itens; Riscos Psicossociais do Trabalho Relacionados com o Bem-estar e Saúde Mental ($\alpha = 0,86$), e o Ambiente Físico ($\alpha = 0,92$), são ambas constituídas por 5 itens; Recursos para a Saúde Pessoal ($\alpha = 0,83$) tem 4 itens e o Teletrabalho ($\alpha = 0,82$) é constituído por 3 itens (Gaspar et al., 2022).

No contexto deste estudo apenas serão utilizadas duas dimensões, e uma vez que esta população não está incluída no estudo base, foram aferidos os seguintes alfas de *cronbach* das dimensões para a presente amostra: Conteúdo do Trabalho e Relações com a Liderança ($\alpha = 0,88$), exemplificando os itens, (B1- No meu local de trabalho, sou informado com antecedência sobre decisões importantes, mudanças ou planos para o futuro; B2- O meu trabalho é reconhecido e apreciado pela minha chefia direta; B3- Sou respeitado e tratado de forma justa no meu local de trabalho) e Envolvimento dos Trabalhadores ($\alpha = 0,84$), exemplificando os itens, (B15- Tenho um sentimento de pertença com a entidade empregadora; B16- Sinto-me motivado e tenho prazer em exercer o meu trabalho; B17- Vou além do que é esperado de mim, faço um esforço extra quando necessário).

Tabela 2.

Estatísticas de confiabilidade da dimensão Conteúdo do Trabalho e Relações com a Liderança

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach com base em itens padronizados	N de itens
,881	,878	12

Tabela 3.

Estatísticas de confiabilidade da dimensão Envolvimento dos Trabalhadores

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach com base em itens padronizados	N de itens
,839	,849	7

Todas as questões foram respondidas tendo em conta uma escala de tipo *Likert* de 5 pontos. Uma das subescalas variava de “1-Discordo Totalmente” a “5-Concordo Totalmente”, e a outra subescala, de “1-Nunca/Quase Nunca” a “5-Sempre/Quase sempre”, sendo que a obtenção de valores mais elevados em ambas, é indicativo de maior perceção de Conteúdo do Trabalho e Relações com a Liderança, bem como de maior Envolvimento dos Trabalhadores.

Procedimento

Este tema foi apresentado à Comissão de Ética para a Saúde do Hospital Prof. Dr. Fernando Fonseca e aprovado. O presente estudo analisa as propriedades psicométricas dos resultados obtidos, combinando-as com a literatura já existente.

Para a realização da recolha de dados foram contactadas várias corporações de bombeiros em Portugal, de diferentes dimensões e regiões do país. A amostra foi por conveniência. As organizações que concordaram em participar no estudo, receberam o instrumento através de um link que posteriormente foi disseminado internamente pelos seus responsáveis.

O link dava acesso a todas as componentes do estudo, como, a sua explicação, contactos dos investigadores para um possível esclarecimento de dúvidas, informações de confidencialidade, anonimato e carácter voluntário da participação. Os participantes apenas tinham acesso a todos estes componentes como ao instrumento em si, após preencher o consentimento informado.

As análises e tratamento de dados foram realizadas recorrendo ao software de cálculo estatístico (SPSS), será aferida a normalidade da amostra, efetuadas estatísticas descritivas, análises de comparação de grupos, testes de normalidade, teste de hipóteses, correlações não paramétricas e análise de modelos de mediação.

Resultados

Foi realizado um teste de normalidade com as três variáveis presentes no estudo, onde foram comparadas as diferenças de sexo.

Tabela 4.

Testes de Normalidade

	Sexo	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Estatística	gl	Sig.	Estatística	gl	Sig.
Compromisso Liderança (CL)	Feminino	.121	53	.049	.947	53	.021
	Masculino	.230	123	.000	.897	123	.000
Ambiente Psicossocial (AP)	Feminino	.076	53	.200*	.977	53	.388
	Masculino	.087	123	.023	.964	123	.003
Envolvimento Trabalhadores (ET)	Feminino	.103	53	.200*	.938	53	.009
	Masculino	.089	123	.017	.961	123	.001

*. Este é um limite inferior da significância verdadeira.

a. Correlação de Significância de Lilliefors

Analisando os resultados fornecidos, para a variável CL, o grupo do sexo feminino segundo o teste de Kolmogorov-Smirnov obteve-se o seguinte resultado de .121 (gl=53) com um valor de significância de $p=.049$, indicando uma possível não conformidade com a distribuição normal. O teste de Shapiro-Wilk também mostra um valor de significância de $p=.021$ para o grupo feminino, sugerindo a existência de uma não normalidade.

Para as variáveis AP e ET, ambos os testes Kolmogorov-Smirnov e Shapiro-Wilk apresentam valores de $p \geq .05$ tanto para o grupo feminino quanto para o grupo masculino, o que sugere que essas variáveis podem seguir uma distribuição normal.

Seguidamente, devido aos resultados obtidos pelos testes de normalidade foram realizados testes não paramétricos.

Tabela 5.

Resumo de Teste de Hipótese

Hipótese nula	Teste	Sig.	Decisão
---------------	-------	------	---------

1	A distribuição de CompromissoLiderança é igual nas categorias de Sexo.	Amostras Independentes de Teste U de Mann-Whitney	.190	Reter a hipótese nula.
2	A distribuição de AmbientePsicossocial é igual nas categorias de Sexo.	Amostras Independentes de Teste U de Mann-Whitney	.044	Rejeitar a hipótese nula.
3	A distribuição de EnvolvimentoTrabalhad ores é igual nas categorias de Sexo.	Amostras Independentes de Teste U de Mann-Whitney	.129	Reter a hipótese nula.

Nota: São exibidas significâncias assintóticas. O nível de significância é .05.

Com base no resumo dos testes de hipóteses apresentados, foram realizados testes de comparação de grupos utilizando o Teste U de Mann-Whitney para avaliar se a distribuição das variáveis CL, AP e ET é igual nas diferentes categorias de sexo.

A hipótese nula em cada teste é de que a distribuição das variáveis é igual nas categorias de sexo. O valor de p representa o valor de significância associado ao teste, e é utilizado para tomar uma decisão em relação à hipótese nula. Para o teste 1, com a variável CL, o valor de significância é de $p = .190$, ou seja, a decisão é reter a hipótese nula, não havendo evidências suficientes para concluir que a distribuição do CL difere entre as categorias de sexo. Para o teste 2, com a variável AP, o valor de significância é $p = .044$. Nesse caso, considerando o nível de significância de .05, a decisão é rejeitar a hipótese nula. Isto significa que há evidências suficientes para concluir que a distribuição do AP difere entre as categorias de sexo. Para o teste 3, com a variável ET, o valor de significância é $p = .129$. Com base no nível de significância de .05, a decisão é reter a hipótese nula. Portanto, não há evidências suficientes para concluir que a distribuição do ET difere entre as categorias de sexo.

Foi realizado então um teste de correlações para que fosse possível interpretar a relação que as variáveis apresentam entre si.

Tabela 6.*Correlações Não Paramétricas*

		Envolviment o Trabalhadore s			
			Compromisso Liderança	Ambiente Psicossocial	
Rô de Spearman	Compromisso	Coefficiente de	1.000	.602**	.542**
	Liderança	Correlação	.	.000	.000
		Sig. (2	176	176	176
		extremidades)			
		N			
	Ambiente	Coefficiente de	.602**	1.000	.691**
	Psicossocial	Correlação			
		Sig. (2	.000	.	.000
		extremidades)			
Envolvimento Trabalhadores		N	176	176	176
	Envolvimento	Coefficiente de	.542**	.691**	1,000
	Trabalhadores	Correlação			
		Sig. (2	.000	.000	.
		extremidades)			
		N	176	176	176

**. A correlação é significativa no nível 0.01 (2 extremidades).

Com base na tabela apresentada, podemos observar os coeficientes de correlação entre as variáveis CL, AP e ET. Os valores de correlação variam entre -1 a 1 e indicam a direção e força da relação entre as variáveis.

Para a variável CL, observamos uma correlação positiva estatisticamente significativa de .602** com a variável AP ($\rho < .01$) e uma correlação positiva estatisticamente significativa de .542** com a variável ET ($\rho < .01$). Isto sugere que há uma relação positiva moderada entre o CL e o AP, bem como entre o CL e o ET.

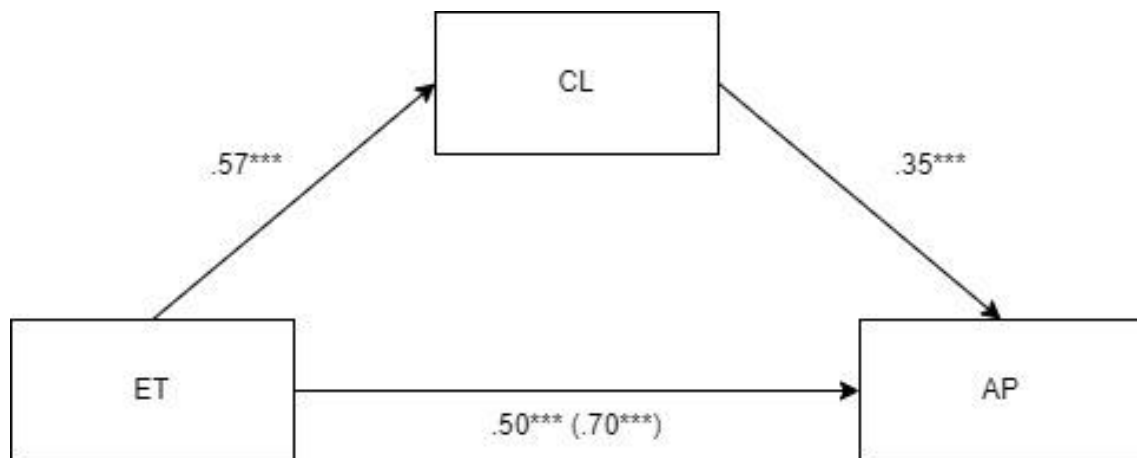
Para a variável AP, observamos uma correlação positiva estatisticamente significativa de .691** com a variável ET ($\rho < .01$). Isto indica uma relação positiva forte entre o AP e o ET.

Em suma, os resultados sugerem que o CL está relacionado positivamente tanto ao AP quanto ao ET. Além disso, o AP também apresenta uma forte relação positiva com o ET.

Foi testado um modelo de mediação parcial (nº4 no Processo macro do SPSS), no qual o Envolvimento dos Trabalhadores influencia o Ambiente Psicossocial diretamente e através do Compromisso com Liderança.

Gráfico 1.

Modelo de Mediação



O modelo explicou 57% da variância do Ambiente Psicossocial, ($F(2,173) = 113.47, p < .001$). O Envolvimento dos Trabalhadores teve um efeito positivo no Ambiente Psicossocial, diretamente ($\beta = .50, p < .001$) e indiretamente através do Compromisso com Liderança, ($\beta = .20, \text{BootSE} = .05, \text{BootLLCI} = .10, \text{BootULCI} = .31$). O efeito total do Envolvimento dos Trabalhadores no Ambiente Psicossocial ($\beta = .70, p < .001$) foi reduzido após a inclusão da variável mediadora. Assim, uma maior Envolvimento dos Trabalhadores gera um melhor Ambiente Psicossocial diretamente e também através de um maior Compromisso com Liderança.

Discussão de resultados

O objetivo geral do presente estudo era compreender o efeito do ET no AP, considerando o CL como variável mediadora.

Deste modo, é relevante compreender os mecanismos pelos quais o envolvimento dos funcionários influencia a qualidade do ambiente de trabalho, sendo que a partir dos resultados encontrados, observou-se uma correlação positiva e significativa entre o ET e o AP. Esta relação

sugere que funcionários mais envolvidos, têm maior probabilidade de desenvolver um ambiente de trabalho positivo. Este ambiente é caracterizado por relacionamentos interpessoais saudáveis, apoio social, oportunidades de crescimento e desenvolvimento pessoal. Estes dados vão de acordo com os resultados obtidos pelo instrumento LABPATS 2023, onde foi possível reconhecer que as escalas que mais contribuem para a perceção de um ambiente de trabalho saudável são o AP quando relacionado com o CL e o ET. Neste estudo, a escala que revelou um menor efeito positivo foi o CL. As correlações entre as escalas do instrumento EATS vão de acordo com os dados obtidos neste estudo, sendo moderadas e estatisticamente significativas. Os resultados do instrumento EATS juntamente com os dados do presente estudo, demonstram que a relevância da cultura e valores das organizações, as características da liderança e a relação entre os trabalhadores, são essenciais para que ocorra um desenvolvimento do Ambiente Psicossocial do Trabalho, assim como uma melhor gestão e redução dos Riscos Psicossociais do Trabalho (Gaspar et al., 2022).

O CL pode desempenhar um papel mediador nesta relação, significando que este pode explicar parcialmente como o ET influencia o AP. O CL reflete a dedicação e o vínculo emocional dos funcionários para com os seus líderes, bem como as suas crenças na eficácia e no valor das práticas de liderança adotadas pela organização. Uma possível explicação para este efeito mediador é que funcionários mais envolvidos tendem a ter maior confiança e respeito pelos líderes o que por sua vez, contribui para a criação de um AP positivo. Pela visão das chefias, os líderes mais comprometidos são capazes de estabelecer relacionamentos de confiança e respeito mútuo, promover a comunicação aberta e transparente, oferecer suporte emocional e demonstrar um compromisso genuíno com o bem-estar e o desenvolvimento dos funcionários. Em contrapartida, quando os funcionários não estão envolvidos, pode haver uma falta de confiança e menor conexão emocional com os líderes, o que pode levar a um AP negativo, com conflitos interpessoais, falta de suporte e comunicação deficiente.

O estudo realizado, através da utilização do instrumento LABPATS 2023, produziu um instrumento de análise e acompanhamento dos ambientes de trabalho saudáveis, nos diferentes setores de atividade tendo como base modelos conceptuais sólidos. Um contributo relevante é a relação estabelecida entre os valores, a cultura organizacional, o CL e os riscos psicossociais do trabalho. A menor satisfação com o ambiente foi sentida ao nível do CL e os recursos para a saúde pessoal, demonstrando assim a importância do estudo desta variável no presente estudo (Gaspar et al., 2022).

Os resultados obtidos têm implicações importantes para a gestão de indivíduos e desenvolvimento de líderes para as organizações. Destaca-se a importância de cultivar um alto nível de envolvimento dos funcionários, pois isso pode influenciar positivamente o AP. Além disso, investir no desenvolvimento de líderes comprometidos e qualificados pode ser um meio eficaz de promover um ambiente de trabalho saudável e estimulante. No entanto, é necessário ter cautela ao interpretar esses resultados, uma vez que a relação de mediação é baseada em correlações observadas e não estabelece uma relação de causa e efeito definitiva, existindo outros fatores que podem estar envolvidos na relação entre o ET, o CL e o AP. Sugerindo que o ET tem um efeito positivo no AP, e o CL desempenha um papel mediador nessa relação. Estes dados reforçam a importância de promover o envolvimento dos funcionários e investir no desenvolvimento de líderes comprometidos com estratégias para que seja possível criar um ambiente de trabalho saudável e produtivo.

Conclusões (limitações, implicações)

Com os resultados obtidos neste estudo foi possível destacar a relação positiva entre as variáveis estudadas, sendo que é importante considerar que existem algumas limitações e implicações.

As implicações práticas do estudo são relevantes pois os resultados destacam a importância de promover o envolvimento dos funcionários como uma estratégia para melhorar o AP no local de trabalho, promovendo um clima organizacional positivo e aumentando o bem-estar e o desempenho dos funcionários. Em suma, embora o estudo apresente algumas limitações, os resultados vão de acordo com a literatura existente e com o estudo que tem como base, fornecendo evidências preliminares robustas da relação entre o ET, o CL e o AP. Estes dados têm implicações práticas importantes para a gestão de pessoas e podem fornecer diretrizes para o desenvolvimento de estratégias eficazes de envolvimento dos funcionários e liderança nas organizações, de forma que haja um crescimento em todos os sentidos de ambos.

As diferenças de sexo é um fenómeno de longa data e um tópico de análise importante. Os dados obtidos vão de encontro com a literatura atual, apesar de existirem diferenças nas variáveis, CL e ET. Fatores culturais, sociais, políticos e os papéis expectáveis para cada sexo estão associados á relação vida-trabalho. Tais fatores têm influência nas variáveis analisadas. De forma a colmatar estas diferenças, devem ser criados programas de exercício e tarefas

cognitivas específicas, para que as diferenças de sexo sejam atenuadas (Liu et al., 2021 & Meriac et al., 2009).

Relativamente às limitações deste estudo, o método de recolha de participantes, sendo esta por conveniência, o tamanho da amostra, sendo composta por apenas 176 participantes, e a sua heterogeneidade (i.e., a maioria são do sexo masculino). Devido a estas informações é necessário ter cautela ao generalizar os resultados para outras populações ou contextos organizacionais.

É recomendado que sejam realizados estudos futuros com amostras superiores e mais representativas, abrangendo diferentes setores dos bombeiros, ou de outras populações cujo meio laboral implique lidar com emergências e situações de catástrofe. Seria valioso para fornecer evidências mais robustas sobre a relação entre o envolvimento dos trabalhadores, o compromisso com a liderança e o ambiente psicossocial. É possível que existam outros fatores não investigados que possam influenciar a relação entre as variáveis. Estudos longitudinais onde os resultados são recolhidos em momentos diferentes, ou experimentais onde se seleciona alguma variável que seja possível influenciar (e.g., utilizar uma abordagem na liderança e comprar com outra abordagem e verificar que corporação obteve melhores resultados), poderiam fornecer uma compreensão mais aprofundada das interações causais entre essas variáveis ao longo do tempo.

Referências

- Al Khajeh, E.H. (2018). Impact of leadership styles on organizational performance. *Journal of Human Resources Management Research*, 1-10. <https://doi.org/10.5171/2018.687849>.
- Alblooshi, M., Shamsuzzaman, M., & Haridy, S. (2021). The relationship between leadership styles and organisational innovation. *European Journal of Innovation Management*, 24(2), 338–370. <https://doi.org/10.1108/ejim-11-2019-0339>
- Amaro, A. D. (2022). Papel dos agentes de proteção civil na segurança comunitária – a relevância dos corpos de bombeiros. *Territorium*, 29(II), 153–171. https://doi.org/10.14195/1647-7723_29-2_12
- Arabshahi Karizi, A., & Mousavi, M. (2021). The Role of Transformational Leadership and Organizational Climate in Organizational Self-Esteem of Mashhad Firefighters. *Journal of Rescue and Relief*, 193–202. <https://doi.org/10.32592/jorar.2021.13.3.4>

- Barker, T. H., Stone, J. C., Sears, K., Klugar, M., Leonardi-Bee, J., Tufanaru, C., ... & Munn, Z. (2023). Revising the JBI quantitative critical appraisal tools to improve their applicability: an overview of methods and the development process. *JBIC Evidence Synthesis*, 21(3), 478-493. <https://doi.org/10.11124/JBIES-22-00125>
- Batista, R. (2022). Percepção dos níveis de estresse dos bombeiros militares de uma cidade do interior do estado de mato grosso, após o aumento do período de descanso entre a jornada de trabalho [Versão eletrônica]. *Revista INTERFACE-UFRN/CCSA ISSN Eletrônico 2237-7506*, 19(1), 168-188. Acedido em: <https://ojs.ccsa.ufrn.br/index.php/interface/article/view/1285>
- Campos, I. C. M., Pereira, S. S., Schiavon, I. C. A., & Alves, M. (2020). Maslach Burnout Inventory - Human Services Survey (mbi-hss): revisão integrativa de sua utilização em pesquisas brasileiras. *Arquivos de Ciências Da Saúde Da UNIPAR*, 24(3). <https://doi.org/10.25110/arqsaude.v24i3.2020.7875>
- Cuenca, M. F., & Ramírez, C. O. (2023). Occupational hazards in firefighting. Systematic literature review. *Safety and Health at Work*, 14(1). <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2023.01.005>
- Dall'Ora, C., Ball, J., Reinius, M., & Griffiths, P. (2020). Burnout in nursing: a theoretical review. *Human Resources for Health*, 18(1), 1–17. <https://doi.org/10.1186/s12960-020-00469-9>
- Dan, C.-I., Roşca, A. C., & Mateizer, A. (2020). Job Crafting and Performance in Firefighters: The Role of Work Meaning and Work Engagement. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00894>
- De Oliveira, B. G., Bomfim, E. D. S., Ribeiro, I. J. S., Almeida, P. H. R. F., Boery, R. N. S. de O., & Boery, E. N. (2018). Influência da Capacidade para o Trabalho na Qualidade de Vida de Bombeiros Militares. *Cogitare Enfermagem*, 23(4). <https://doi.org/10.5380/ce.v23i4.55419>
- Decuypere, A., & Schaufeli, W. (2019). Leadership and work engagement: Exploring explanatory mechanisms [Versão eletrônica]. *German Journal of Human Resource Management: Zeitschrift Für Personalforschung*, 34(1), 69–95. <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/2397002219892197>

- Dias, B. V. B., & Silva, P. S. de S. da. (2020). Síndrome de Burnout em docentes: revisão integrativa sobre as causas [Versão eletrónica]. *CuidArte, Enferm*, 95–100. <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-1120510>
- Dias, P. C., Oliveira, Í. M., Rodrigues, A., & Peixoto, R. (2022). Burnout: personal and work factors in volunteer and career firefighters. *International Journal of Organizational Analysis*. <https://doi.org/10.1108/ijoa-05-2022-3278>
- Gaspar, T., Correia, M., Machado, M. do C., Xavier, M., Guedes, F. B., Ribeiro, J. P., & de Matos, M. G. (2022). Healthy Workplace Ecosystems (EATS): an assessment tool for healthy workplaces. *Psicologia, Saúde & Doença*, 23(01), 253–269. <https://doi.org/10.15309/22psd230124>
- Gupta, V. (2020). Relationships between leadership, motivation and employee-level innovation: evidence from India. *Personnel Review*, 49(7), 1363–1379.
- Harvey, S. B., Modini, M., Joyce, S., Milligan-Saville, J. S., Tan, L., Mykletun, A., Bryant, R. A., Christensen, H., & Mitchell, P. B. (2017). Can work make you mentally ill? A systematic meta-review of work-related risk factors for common mental health problems. *Occupational and Environmental Medicine*, 74(4), 301–310. <https://doi.org/10.1136/oemed-2016-104015>
- Igboanugo, S., Bigelow, P. L., & Mielke, J. G. (2021). Health outcomes of psychosocial stress within firefighters: A systematic review of the research landscape. *Journal of Occupational Health*, 63(1). <https://doi.org/10.1002/1348-9585.12219>
- Johari, J., & Yahya, K. K. (2018). Organizational Structure, Work Involvement, and Job Performance of Public Servants. *International Journal of Public Administration*, 42(8), 654–663. <https://doi.org/10.1080/01900692.2018.1498106>
- Khajeh, E.H.A. (2018). Impact of Leadership Styles on Organizational Performance [Versão eletrónica]. *Journal of Human Resources Management Research*, 2018, 1–10. <https://doi.org/105171/2018.687849>
- Lai, F.-Y., Tang, H.-C., Lu, S.-C., Lee, Y.-C., & Lin, C.-C. (2020). Transformational Leadership and Job Performance: The Mediating Role of Work Engagement. *Sage Open*, 10(1). <https://doi.org/10.1177/2158244019899085>
- Liu, D., Wu, Y., Jiang, F., Wang, M., Liu, Y., & Tang, Y.-L. (2021). Gender Differences in Job Satisfaction and Work-Life Balance Among Chinese Physicians in Tertiary Public Hospitals. *Frontiers in Public Health*, 9. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2021.635260>

- Llorens, S., Salanova, M., Chambel, M. J., Torrente, P., & Ângelo, R. P. (2022). Organizational Drivers of Burnout and Work Engagement: A Multilevel Study in Portuguese Firefighter Brigades. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(7), 4053. <https://doi.org/10.3390/ijerph19074053>
- Makara-Studzińska, M., Golonka, K., & Izydorczyk, B. (2019). Self-Efficacy as a Moderator between Stress and Professional Burnout in Firefighters. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(2), 183. <https://doi.org/10.3390/ijerph16020183>
- Meriac, J. P., Poling, T. L., & Woehr, D. J. (2009). Are there gender differences in work ethic? An examination of the measurement equivalence of the multidimensional work ethic profile. *Personality and Individual Differences*, 47(3), 209–213. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2009.03.001>
- Miric, A.A. (2022). Creating a Healthy Work Environment by Implementing Positive Organizational Behavior. *Mathematical Statistician and Engineering Applications*, 71(4), 12328–12334. <https://doi.org/10.17762/msea.v71i4.2231>
- Perniciotti, P., Serrano Júnior, C. V., Guarita, R. V., Morales, R. J., & Romano, B. W. (2020). Síndrome de Burnout nos profissionais de saúde: atualização sobre definições, fatores de risco e estratégias de prevenção. *Revista Da SBPH*, 23(1), 35–52. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1516-08582020000100005&script=sci_arttext
- Perroni, F., Cardinali, L., Cignitti, L., Gobbi, E., Grugni, F., Amatori, S., Rocchi, M. B. L., Grandinetti, L., Lunetta, F., Stocchi, V., Baldari, C., Sisti, D., & Guidetti, L. (2021). Are there sex differences in physiological parameters and reaction time responses to overload in firefighters? *PloS one*, 16(5), e0249559. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0249559>
- Portal dos Bombeiros Portugueses - www.bombeiros.pt. (n.d.). Bombeiros Portugueses. <https://www.bombeiros.pt/>. Acedido em 07/07/2023
- Rengel, R., & Ensslin, S. R. (2020). Avaliação de Desempenho dos Estilos de Liderança: análise da literatura e agenda de pesquisa. *Revista Economia & Gestão*, 20(57), 44–62. <https://doi.org/10.5752/p.1984-6606.2020v20n57p44-62>

- Ribeiro, L. M., Vieira, T. de A., & Naka, K. S. (2020). Síndrome de burnout em profissionais de saúde antes e durante a pandemia da COVID-19. *Revista Eletrônica Acervo Saúde*, 12(11), e5021–e5021. <https://doi.org/10.25248/reas.e5021.2020>
- Ribeiro, L. M., Rodrigues, A., Lucas, D., & Viegas, D. X. (2020). The Impact on Structures of the Pedrógão Grande Fire Complex in June 2017 (Portugal). *Fire*, 3(4), 57. <https://doi.org/10.3390/fire3040057>
- Rodrigues, C. M. L., Faiad, C., & Facas, E. P. (2020). Fatores de Risco e Riscos Psicossociais no Trabalho: Definição e Implicações. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 36(spe). <https://doi.org/10.1590/0102.3772e36nspe19~>
- Sienkiewicz-Jarosz, H., Januszczak, J., & Świtaj, P. (2022). *The intensity of coronavirus anxiety and its associations with depressive symptoms and burnout among Polish nurses and firefighters: a preliminary cross-sectional study - ProQuest*. (n.d.). <https://www.10.1192/j.eurpsy.2022.1295>
- Sinval, J., Marques-Pinto, A., Queirós, C., & Marôco, J. (2018). Work Engagement among Rescue Workers: Psychometric Properties of the Portuguese UWES. *Frontiers in Psychology*, 8. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.02229>
- World Health Organization (2019). *Burn-out an “occupational phenomenon”: International classification of diseases*. World Health Organization. <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>