



UNIVERSIDADE
LUSÓFONA

Centro Universitário de Lisboa

Escola de Psicologia e Ciências da Vida

Mestrado em Psicologia Clínica e da Saúde

**A RELAÇÃO ENTRE OS RISCOS PSICOSSOCIAIS
DO TRABALHO E OS NÍVEIS DE BURNOUT EM
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

MARIANA LOPES PARRINHA

2024

Centro Universitário de Lisboa

Escola de Psicologia e Ciências da Vida

Mestrado em Psicologia Clínica e da Saúde

A RELAÇÃO ENTRE OS RISCOS PSICOSSOCIAIS DO TRABALHO E OS NÍVEIS DE BURNOUT EM BOMBEIROS

Dissertação defendida em provas públicas para a obtenção
do Grau de Mestre em Psicologia Clínica e da Saúde, conferida
pela Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias, no
dia 26 de Julho de 2024, com o Despacho da Nomeação do Júri
Nº74/2024, de 24 de Março de 2024, com seguinte composição

Presidente: Prof. Doutor Vitor Bruno Faustino Almeida

Arguente: Prof.^a Doutora Stephanie Raquel Gonçalves Alves

Orientadora: Prof.^a Doutora Tânia Gaspar Sintra dos Santos

MARIANA LOPES PARRINHA

2024

Agradecimentos

Aos meus pais que me ensinaram a nunca desistir do que realmente queria. Obrigada por todas as palavras de conforto e de carinho, e principalmente por acreditarem sempre em mim e nas minhas capacidades. Sem o vosso apoio este percurso não tinha o mesmo sabor.

Aos meus irmãos, o Francisco e o Tomás, que torcem sempre por mim, que me olham com um ar doce e que ficam genuinamente felizes por mim. Obrigada, o vosso apoio foi e é essencial. Desde sempre, para sempre.

Ao Hugo, por estar incessantemente ao meu lado, por me confortar nos momentos mais duros e principalmente por acreditar sempre que eu iria conseguir. És incrível!

Aos meus amigos, principalmente à minha amiga Ema, que esteve sempre comigo e que tornou este percurso tão bonito e inesquecível. Obrigada, sem ti não teria sido tão bom!

À Professora Doutora Tânia Gaspar, por toda a dedicação, disponibilidade e apoio prestado durante o desenvolvimento desta dissertação. Obrigada por todos os seus ensinamentos.

O meu gigante obrigada a todos os profissionais que colaboraram nesta investigação.

Por fim, à Universidade Lusófona - Escola de Psicologia e Ciências da Vida, que me acolheu e se tornou, também, um local aconchegante na minha vida. Obrigada a todos os docentes com quem tive o privilégio de aprender tanto, levarei sempre comigo todos os seus ensinamentos para a minha vida futura.

Termino este ciclo da minha vida profundamente feliz e realizada! Obrigada!

Resumo

Um corpo de Bombeiros está exposto de forma diária a condições físicas e psicológicas de grande impacto no indivíduo, sendo necessário o profissional adotar estratégias que o protejam desses mesmos riscos. Este estudo pretende estudar os riscos psicossociais do trabalho, o burnout, perceber de que forma o envolvimento do profissional tem impacto nesses mesmos riscos, e por fim, entender de que forma os recursos de saúde adotados pelo profissional podem alterar ou não essa relação.

Utilizou-se uma amostra total de 176 participantes, de vários quartéis de bombeiros, dos quais 53 são femininos (30,1%) e 123 são masculinos (69,9%), a idade dos participantes varia entre 18 e os 63 anos, e com um desvio padrão de 10.51.

Os participantes responderam ao questionário Ecossistemas dos Ambientes de Trabalho Saudáveis (EATS), sendo os dados analisados pelo programa *Statistical Program for Social Sciences* (SPSS). Inicialmente, foi realizada uma análise de correlação de Pearson, seguida de uma mediação com a variável mediadora, recursos de saúde.

Os resultados indicam que existe robustez ao nível da consistência interna das dimensões do EATS em estudo. Existe uma correlação estatisticamente significativa entre o Envolvimento do Profissional e o Ambiente Psicossocial, o modelo da variável critério apresenta um modelo explicativo de 57,02%, revelando ser um resultado estatisticamente significativo $p < 0.001$. Relativamente à variável “recursos de saúde” esta indica uma relação positiva com o aumento do ambiente psicossocial do trabalho.

Concebe-se que esta dissertação pode ser uma mais valia no aprofundamento do conhecimento sobre a temática, com o objetivo primordial de melhorar o bem estar dos mesmos, assim como a sua qualidade no local de trabalho.

Palavras-Chave: Bombeiro, Ambiente Psicossocial, Envolvimento Profissional, Recursos para a saúde

Abstract

A fire department is exposed daily to physical and psychological conditions that have a great impact on the individual, making it necessary for professionals to adopt strategies that protect against these same risks. This study intends to study the psychosocial risks of work, burnout, realizing that the way the professional's involvement has an impact on these same risks, and finally, understanding how the health resources adopted by the professional can change or not this relationship.

A total sample of 176 participants from fire stations was used, of which 53 were female (30.1%) and 123 were male (69.9%), the age of the participants varied between 18 and 63 years old, and with a standard deviation of 10.51.

Participants responded to the Ecosystems of Healthy Work Environments (EATS) questionnaire, with data analyzed using the Statistical Program for Social Sciences (SPSS). Initially, a Pearson clarification analysis was carried out, followed by mediation with the mediating variable, health resources.

The results indicate that there is robustness in terms of internal consistency of the EATS dimensions under study. There is a statistically significant difference between Professional Involvement and the psychosocial environment, the selective variable model presents an explanatory model of 57.02%, revealing a statistically significant result $p < 0.001$. As for the variable “health resources”, this indicates a positive relationship with an increase in the psychosocial work environment.

It is believed that this dissertation can be an asset in deepening knowledge on the subject, with the primary objective of improving their well-being, as well as their quality in the workplace.

Keywords: *Firefighter, Professional Involvement, psychosocial environment Health Resources*

Siglas e Abreviaturas

CEDIC – Comissão de Ética e Deontologia Da Investigação Científica

EPCV – Escola de Psicologia e Ciências da Vida

SPSS – *Statistical Package for the Social Science*

ANEPC – Autoridade Nacional de Emergência e Proteção Civil

EATS – Ecossistemas de Ambientes de Trabalho Saudáveis

DP – Desvio Padrão

N – Número total de casos

AMP – Amplitude

MIN – Mínimo

MAX – Máximo

COEF – Coeficiente

Índice

Introdução	10
Enquadramento Teórico.....	11
Risco Psicossocial Do Trabalho Nos Bombeiros.....	11
Burnout Como Risco Psicossocial Do Trabalho Nos Bombeiros.....	13
Liderança Como Risco Psicossocial Do Trabalho Nos Bombeiros.....	14
Objetivo Geral E Específicos	14
Método.....	15
Participantes	15
Instrumentos.....	17
Procedimento	18
Considerações Éticas	19
Análise E Tratamento De Dados	19
Resultados	19
Discussão De Resultados	23
Limitações De Estudo.....	24
Implicações para a Psicologia Clínica e da Saúde	24
Direções Futuras	25
Referências Bibliográficas	26

Índice de Tabelas

Tabela 1. Caracterização Sociodemográfica para a amostra.....	15
Tabela 2. Estatísticas Descritivas do Instrumento Ecossistema dos Ambientes de Trabalho Saudáveis	20
Tabela 3. Correlações de <i>Pearson</i>	21
Tabela 4. Modelo de variável Critério.....	22

Índice das Figuras

Figura 1. Modelo de Mediação...	21
Figura 2. Modelo de Mediação...	23

Introdução

Nos últimos anos, o *burnout* tem ganho espaço no mundo da investigação, entender de que forma esta síndrome afeta o profissional e se existe forma de o mesmo se proteger, tornando-se pertinente estudar esses conceitos e a forma como eles se relacionam entre si.

O objetivo geral deste estudo é o de “Compreender a relação entre o Envolvimento do Profissional e os Riscos Psicossociais do Trabalho com o Efeito mediador dos Recursos da Saúde nessa relação.

De forma a facilitar a análise e compreensão, a dissertação será guiada em vários capítulos. Inicialmente, é apresentado o enquadramento teórico, que estará em subcapítulos, dedicado à definição de conceitos sobre a temática e à apresentação do modelo utilizado para base de elaboração da dissertação, Modelo de Ambientes de Trabalho Saudáveis da OMS (Burton, 2010, Gaspar, 2020).

O primeiro subcapítulo refere-se à caracterização da população de bombeiros, onde é apresentado os desafios da profissão, é apresentado neste capítulo os riscos psicossociais a que estes profissionais estão sujeitos, e ainda, um estudo realizado pela Escola Nacional de Bombeiros que aborda a necessidade de se estar atento a esses riscos, uma vez que esta população contacta diariamente com realidades ativadoras de possível sofrimento psicológico (Pires, 2017).

Seguidamente é apresentada a caracterização da síndrome de *burnout* e ao papel da liderança na gestão da organização. Existe, um subcapítulo dedicado aos objetivos, assim como à apresentação das duas hipóteses estabelecidas.

Para terminar, a metodologia, onde serão apresentados todos os procedimentos estatísticos para a análise, e os resultados encontrados.

Enquadramento Teórico

Risco Psicossocial do Trabalho nos Bombeiros

De acordo com a literatura “Um corpo de bombeiros é a unidade operacional e tecnicamente organizada, preparada e equipada para o cabal exercício das missões a si atribuídas, e que se insere dentro de uma entidade detentora, que poderá ser pública ou privada, designadamente o município ou a associação humanitária de bombeiros” (Autoridade Nacional de Emergência e Proteção Civil, 2022)

Todas estas atividades são fontes de stress e exigem muito do profissional, não só como elemento ativo na corporação, como a nível pessoal. É exigido a estes profissionais que se organizem em instantes e que respondam de forma imperativa e rápida a qualquer situação, seja ela de que natureza for (Vara, et al., 2021). De forma recorrente, existem diversas mudanças significativas nos postos de trabalho, as organizações exigem muito aos profissionais tendo expectativas elevadíssimas sobre o seu desempenho e desafios constantes, e por consequência disso é necessário que a energia e o tempo despendido para executar as funções seja cada vez maior (Maslach & Leiter, 2016).

Organizações mais saudáveis apresentam por norma resultados mais positivos, e quando as necessidades dos profissionais não estão asseguradas isso pode dar origem a riscos para a saúde, influenciar a sua autoestima, bem-estar, sentido de pertença e a saúde organizacional (Guest, 2017).

Este trabalho terá como base o modelo dos Ambientes de Trabalho Saudáveis da OMS (WHO, 2010) que é composto por vias de influência, processos e princípios essenciais. Refere-se a um ambiente saudável quando os colaboradores e a chefia conseguem trabalhar lado a lado para uma melhoria continua e um bem generalizado na instituição, tendo em conta o ambiente físico de trabalho; os recursos para a saúde pessoal; o envolvimento da empresa na comunidade e o ambiente psicossocial de trabalho. Este sistema inclui também ciclos de atividade como: mobilizar; reunir; diagnosticar; priorizar; planejar; fazer; avaliar e melhorar (Burton, 2010, Gaspar, 2020)

Nas últimas décadas, os riscos psicossociais têm ocupado um lugar de destaque na investigação, não só interessa perceber quais são estes riscos como também possibilitar

a criação de estratégias para minimizar ao máximo o seu impacto (Zanelli & Kanan, 2018).

Gollac e Bodier (2011) referem-se aos riscos psicossociais como os riscos para a saúde produzidos pelo trabalho através de mecanismos sociais e psíquicos. Estes riscos são interações negativas entre as características do local de trabalho e as características dos seus profissionais (Pereira & Ribeiro, 2017). Referem-se a expectativas de ordem económica, expectativas de desenvolvimento profissional e expectativas relacionais com os outros. Tornando-se uma relação estreita entre o trabalho e o ambiente onde ele está inserido, a satisfação nesse mesmo local e as próprias necessidades do profissional, assim como as suas expectativas (Parker, et al., 2017).

Todas estes conceitos juntos dão origem a vários resultados na saúde do profissional, tanto psicologicamente como fisicamente (Weissbrodt & Giaque, 2017). Mundialmente, sabe-se que os bombeiros são confrontados com situações desafiadoras e com grande impacto a nível emocional (Sauter & Hurrell, 1999). Para muitos, o stress psicológico é causador de um grande sofrimento e é diariamente vivido por bastantes profissionais que se deparam com situações de crise de forma constante (Kessler et al., 2017)

Consequentemente, torna-se importante avaliar os riscos psicossociais que estão adjacentes a esta realidade, riscos esses que colocam em perigo o bem-estar físico e mental do profissional no contexto laboral, podendo ter consequências também a nível pessoal (Mélia et al., 2006).

Um estudo feito pela Escola Nacional de Bombeiros (Fernandes & Pinheiro, 2004) mostra que cada vez mais estes profissionais estão sujeitos a desenvolver perturbações de stress pós-traumático quando comparados com a população em geral, sendo que 81.9% destes profissionais já vivenciou diversas situações traumáticas. Neste mesmo estudo as autoras referem também que o stress sentido por estes profissionais são motivados pela pressão de tempo, as exigências tanto físicas como psicológicas, exigências cognitivas e emocionais, a sobrecarga de responsabilidades que assumem, as condições em que lhes é exigido que trabalhem, que muitas vezes são desgastantes e ativadoras a nível emocional, os recursos para trabalhar, que nem sempre são suficientes e ainda a elevada variedade de emergências para as quais são solicitados, sendo que tudo

isto interfere no seu quotidiano e segurança, dificultando assim a sua adaptação (Batista, 2008).

Burnout como Risco Psicossocial do Trabalho nos Bombeiros

A Síndrome de *Burnout* começou a ser estudada por Freudenber em 1974 ao qual o autor se refere como “um estado de fadiga ou de frustração surgido pela devoção por uma causa, por uma forma de vida ou por uma relação que fracassou no que respeita à recompensa esperada” (Fontes, 2020, p.56)

Faúndez (2017), atualmente, descreve *Burnout* como uma falta de vontade pelas atividades laborais, o profissional começa a revelar sentimentos e atitudes negativas perante o seu trabalho, considerando-se exausto. Sendo evidente que cada vez mais o *Burnout* tem vindo a ganhar força e robustez, a Organização Mundial de Saúde, em 2019 passa a incluí-lo na lista de doença (OMS, 2019)

A Organização Mundial de Saúde, revela, que o risco de desenvolver *Burnout* está relacionado com o pouco controlo sobre as funções desempenhadas e pouco suporte sentido (OMS, 2017).

Um profissional entra em *Burnout* quando começa a sentir elevados níveis de stress e ansiedade, perante a sua profissão, em consequência, começa a apresentar diversos sintomas como, cansaço físico e emocional, falta de entusiasmo tanto pelo trabalho como pelo seu quotidiano, começando a sentir que a sua presença não é necessária, influenciando assim a sua confiança e autoestima e por vezes podem ser apresentados sinais de depressão (Pires, 2017).

De acordo, com (Bethea et al., 2019) o modelo desenvolvido por Maslach é o mais utilizado. Maslach e Jackson (1981) referem três dimensões para esta variável, sendo que se podem desenvolver em separado ou em simultâneo: (1) Exaustão emocional, caracterizada pela falta de energia para desempenhar as funções exigidas, sentindo-se esgotados emocionalmente, isso pode refletir-se não só na falta de vontade para desempenhar funções, como ainda em alguma apatia perante os colegas de trabalho; (2) Despersonalização, o profissional é inundado de sentimentos negativos e também de insensibilidade emocional perante os demais, (3) Sentimento de pouca realização profissional, sendo que esta dimensão resulta das anteriores, o profissional começa a olhar para o seu desempenho de forma negativa. (Bethea et al., 2019)

Liderança como Risco Psicossocial do Trabalho nos Bombeiros

A liderança é um exercício necessário, mas nem sempre fácil, ainda que alguns profissionais sejam ótimos a desempenhar as suas funções dentro da instituição, nem sempre conseguem desempenhar da melhor forma o papel de líder (Borlot & Marques 2020)

Segundo Khajeh (2018) quando se é responsável por gerir uma organização também se tem a responsabilidade de gerir as pessoas que nela estão inseridas, sendo que se torna imprescindível incluir a compreensão dos seus comportamentos, sendo o comportamento do líder, neste caso o comandante, aquele que irá ter impacto no desempenho e na motivação dos seus profissionais.

Diariamente, e de uma forma estonteante, o mundo laborar está mais competitivo, sendo que as organizações requerem de se reestruturar de forma a serem sempre capazes de acompanhar os novos desafios que o mercado de trabalho exige, e a organização dos bombeiros não é exceção a esta reestruturação (Girod & Whittington, 2017)

Uma liderança eficaz influencia a eficiência organizacional, os líderes devem ser capazes de desenvolver as suas funções de forma completa e tentar ajustar as necessidades da organização também às necessidades dos seus elementos (Holstein, 2017). Um líder tem de ser alguém capaz de influenciar o seu grupo a atingir metas, deve ser capaz de aconselhar e lidar com os diversos desafios que surjam, através da sua destreza comunicacional, deve ser ainda alguém em quem os colaboradores tenham confiança e admiração (Inceoglu et al., 2018)

O papel da liderança é um dos temas mais centrais numa organização, podendo ser visto como um fator de risco, no caso de ser mal-executado, ou um fator de proteção, quando executado de forma correta (Borlot & Marques, 2020).

Objetivo Geral e Específicos

O objetivo geral deste estudo é de “Compreender a relação entre o Envolvimento do Profissional e o Ambiente Psicossocial com o Efeito mediador dos Recursos da Saúde nessa relação. Pretende-se:

1. Estudar o Risco Psicossocial do Trabalho, o *Burnout*;
2. Analisar o Envolvimento dos Profissionais;

3. Compreender o papel dos Recursos de Saúde como mediador da relação entre o Envolvimento do Profissional e o Ambiente Psicossocial.

Sendo formuladas as seguintes hipóteses:

H1: O “Envolvimento Profissional” encontra-se positivamente correlacionado com o “Ambiente Psicossocial”.

H2: Os “Recursos de Saúde” é a variável mediadora da associação entre as variáveis “Envolvimento Profissional” e “Ambiente Psicossocial”.

Método

Participantes

Este trabalho de investigação é um estudo transversal descritivo com uma amostra intencional de 176 participantes, com idades compreendidas entre os 18 e os 63 anos ($M=38.27$; $DP= 10.52$), os mesmos foram selecionados obedecendo aos critérios de inclusão previamente estabelecidos:

1. Pertencer à população alvo (bombeiros);
2. Profissionais com idade igual ou superior a dezoito anos;
3. Natureza de contrato de carácter efetivo ou voluntário;
4. Postos de trabalho diversificados (e.g. comandante ao estagiário);
5. Ser capaz de entender português escrito.

Como critérios de exclusão são todos os profissionais que trabalhem na corporação de bombeiros, mas que não executem trabalho de bombeiro.

Tabela 1.

Caracterização Sociodemográfica para a amostra, $N=176$.

		Amostra	
Tamanho da amostra		176	
		N	%
Idades	M		38.37
	DP		10.51
Género	Feminino	53	30.1
	Masculino	25	69,9

Habilitações Literárias	Não completou o ensino		
	básico	1	0.6
	Ensino Básico Concluído	30	17.0
	Ensino Secundário		
	Concluído	102	58.0
	Licenciatura	5	2.8
	Mestrado	2	1.9
Estado Civil	Solteiro (a)	60	34.1
	Casado (a) / União de		
	Facto	95	54.0
	Divorciado (a)	19	10.8
	Viúvo (a)	2	1.1
Situação Profissional	Contrato a termo certo	57	32.4
	Contrato sem termo	79	44.9
	Contrato a termo incerto	26	14.8
	Trabalhador		
	independente	7	4.0
	Outro	7	4.0
Cargo Profissional	Comandante	20	11.4
	Adjunto	7	4.0
	Oficial	8	4.5
	Chefe	5	2.8
	Bombeiro Primeira	13	7.4
	Bombeiro Segunda	32	18.2
	Bombeiro Terceira	39	22.2
	Estagiário	15	8.5

	Sapador	27	15.3
	Outro	10	5.7
Tipo de Contrato Trabalho	Voluntário	38	21.6
	Efetivo	138	78.4

Analisando os dados apresentados pela tabela da caracterização sociodemográfica verifica-se que o sexo masculino aderiu em maior quantidade à participação deste estudo, o que vai de encontro aos dados divulgados pela Autoridade Nacional de Emergência e Proteção Civil (ANEPC) que aponta existirem apenas 23% de mulheres com a profissão de bombeiro. É igualmente notório que os profissionais de cariz “efetivo” na instituição aderiram em maior quantidade à participação do questionário, em comparação aos de cariz voluntário.

Instrumentos

O presente estudo encontra-se integrado num estudo mais vasto, denominado por “Ecosistemas de Ambientes de Trabalho e Aprendizagem Saudáveis” desenvolvido no HEI-LAB e coordenado pela Professora Doutora Tânia Gaspar (Gaspar et al. 2022).

Foi igualmente aprovado pela Comissão de Ética e Deontologia da Investigação Científica (CEDIC) da Escola de Psicologia e Ciências da Vida (EPCV) da Universidade Lusófona- Centro Universitário de Lisboa.

Inicialmente o instrumento é caracterizado por questões de cariz sociodemográfico (e.g. género, idade, habilitações literárias, cargo que ocupa dentro da organização). Está dividido em nove dimensões com adequados níveis de consistência interna, superiores a ($\alpha = .70$) (Marôco, 2021) (e.g. dimensão de ambiente físico, escala de envolvimento com a comunidade, dimensão de recursos para a saúde pessoal), em que a escala é tipo do Likert, com cinco opções de resposta, sendo que um corresponde a “discordo totalmente” e cinco “concordo totalmente”.

A primeira dimensão é referente à escala de Ética e Valores, sendo composta por oito itens (e.g. a organização é um local familiar e onde as pessoas têm uma relação de proximidade), ($\alpha = 0.91$) a segunda dimensão refere-se aos compromissos e liderança sendo que são seis itens (e.g. a liderança valoriza a comunicação e informação junto dos

trabalhadores), ($\alpha = 0.95$) a de envolvimento dos trabalhadores de sete itens (e.g. sinto-me motivado e tenho prazer em exercer o meu trabalho), ($\alpha = 0.89$) a dimensão do ambiente psicossocial do trabalho relacionado com o conteúdo e relação com a liderança é composta por doze itens (e.g. independentemente das circunstâncias, foco-me na qualidade do meu trabalho), ($\alpha = 0.91$) a dos riscos psicossociais do trabalho relacionados com o bem estar e saúde mental tem cinco itens (e.g. sinto que o meu trabalho me consome muito tempo e energia, afetando negativamente a minha vida), ($\alpha = 0.86$) o ambiente físico tem apenas cinco itens (e.g. considero que estão acauteladas as condições das instalações e equipamentos para realizar o meu trabalho em segurança), ($\alpha = 0.92$) a escala de teletrabalho, que no caso concreto da população dos bombeiros não será de carácter obrigatório, é composta por três itens (e.g. quando estou em teletrabalho, consigo gerir melhor o meu horário de trabalho), ($\alpha = 0.82$) a de envolvimento com a comunidade refere-se a doze itens (e.g. tem conselhos sociais/ consultivos que integram representantes da comunidade) ($\alpha = 0.90$) e por fim, a dimensão de recursos para a saúde pessoal composta por quatro itens (e.g. a minha organização incentiva-se a realizar pausas durante o dia de trabalho e a fazer exercícios de ergonomia para reforçar posturas adequadas) ($\alpha = 0.83$).

Sendo o questionário original composto por diversas dimensões, numa fase inicial, seleccionou-se quais as dimensões que iriam ser utilizadas neste estudo.

Procedimento

Para a recolha de dados foram contactados, previamente, diversas corporações de Bombeiros em que lhes foi solicitado o pedido de colaboração voluntária no estudo, sendo-lhes explicado de forma geral o que seria pedido no questionário assim como em que constava o presente estudo. Igualmente, foi assegurado a confidencialidade e anonimato dos questionários, sendo que no início, do mesmo, teriam acesso ao consentimento informado, assim como ao contacto dos investigadores para esclarecimento de qualquer dúvida que considerassem pertinente.

Após a validação por parte dos participantes, foi divulgado, via email, ao responsável de cada corporação, o link que deu acesso à participação no estudo. A duração média prevista de resposta ao questionário foi estimada em doze minutos e após a submissão do questionário participação estava completa na investigação.

O questionário foi testado pelos responsáveis do estudo, de forma a garantir que tudo correria na plenitude e que os dados seriam armazenados numa base de dados segura e de apenas acesso aos responsáveis.

Considerações éticas

O consentimento informado foi o primeiro documento a ser facultado a cada participante de forma que concordassem participar no estudo, sendo possível o processo de recolha de dados.

Após os dados estarem na base de dados, apenas a orientadora do estudo teve acesso à informação fornecida por cada participante, comprometendo-se da segurança dos dados e da sua correta utilização, com a intenção de proteger a privacidade e confidencialidade dos participantes (Ordem dos Psicólogos Portugueses, 2024).

Análise e Tratamento de Dados

Após a recolha dos dados terminar, foi necessário exportar os mesmo para o programa *Statistical Package for the Social Science (SPSS)*, verificando se os participantes cumpriam os requisitos necessários para a participação do estudo. Seguidamente procedeu-se à análise da consistência interna, assim como da média, mínimo, máximo, desvio padrão, curtose e assimetria. (tabela 2), interpretando o efeito de acordo com os critérios de Cohen (1988), para um nível de significância de 5% ($p < 0.05$).

Para a Hipótese 1 “O Envolvimento Profissional encontra-se positivamente correlacionado com o “Ambiente Psicossocial” realizou-se uma correlação de *Pearson*. Para a Hipótese 2 “Os recursos de saúde é a variável mediadora da associação entre as variáveis “Envolvimento Profissional e “Ambiente Psicossocial” recorreu-se a uma mediação simples, com a variável critério os “Ambiente Psicossocial”, preditor “Envolvimento dos Profissionais” e mediadora “Recursos de Saúde”.

Resultados

Inicialmente começou-se por analisar a normalidade da distribuição das variáveis a partir do teste da normalidade, com os valores de assimetria e achatamento. Observou-se o resultado de ambos os testes estatísticos, *Kolmogorov-Smirnov* e *Shapiro-Wilks*, testes que servem para testar a hipótese nula (H_0). Após a análise é possível verificar que ambos os valores não atingem um nível de significância que permita rejeitar a H_0 ,

assumindo que existe uma distribuição normal, sendo adequado utilizar testes paramétricos.

Com um nível de significância de 5% ($p < 0.05$), sendo o tamanho do efeito interpretado de acordo com os critérios de Cohen (1988), que indicam que resultados entre $0.1 < r < 0.3$ apresentam um efeito fraco; $0.3 < r < 0.5$ um efeito moderado; $r \geq$ efeito forte.

Tabela 2.

Tabela Estatísticas Descritivas do Instrumento Ecossistema dos Ambientes de Trabalho Saudáveis (EATS).

	α	ω	Média	SD	AMP	Min	Max	Assimetria	Kurtose
<i>Ecossistemas dos Ambientes de Trabalho Saudáveis (EATS)</i>									
Envolvimento Profissional	.79	.85	3.90	.74	4.00	1.00	5.00	-.86	1.31
Ambiente Psicossocial	.93	.91	3.95	.69	3.17	1.83	5.00	-.49	-.23
Recursos Saúde	.66	.83	3.23	1.06	4.00	1.00	5.00	-.53	-.42

(N=176)

Nota: α = Alfa de Cronbach; ω = Ómega de McDonald; DP= Desvio Padrão; AMP= Amplitude; Min=Mínimo; Max=Máximo

Para a Hipótese 1, “O Envolvimento Profissional encontra-se positivamente correlacionado com o “Ambiente Psicossocial”, foi realizada uma correlação de Pearson (tabela 3), de forma a medir a intensidade e a direção da associação entre as variáveis, Envolvimento Profissional e Ambiente Psicossocial.

De acordo com os valores da correlação de *Pearson*, considera-se uma correlação fraca quando o valor absoluto de r é inferior a 0.25; moderado entre $0.25 \leq r < 0.5$; forte entre $0.5 \leq r < 0.75$ e muito forte quando $r \geq 0.75$ (Marôco, J. 2021).

Tabela 3.

Tabela de Correlação de Pearson

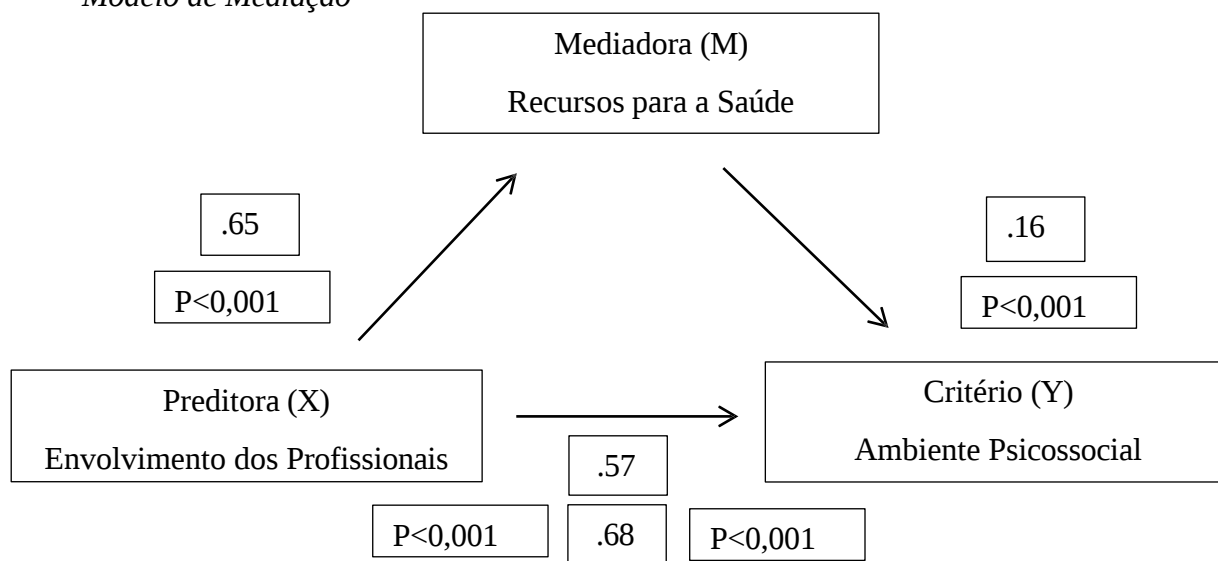
		Envolvimento- Profissionais	Ambien- tePsicos- social
Envolvimento- Profissionais	Correlação de Pearson	1	,723
	Sig. (2 extremidades)		<.001
	N	176	176
AmbientePsicos- social	Correlação de Pearson	,723	1
	Sig. (2 extremidades)	<.001	
	N	176	176

A correlação de *Pearson* demonstra que o coeficiente entre o “Envolvimento dos Profissionais” e o “Ambiente Psicossocial”, verificou ser estatisticamente significativo ($p = <.001$), positivo e com um efeito forte ($r = .723$) (tabela 3). Sendo o coeficiente positivo, significa que à medida que os valores do “Envolvimento do Profissional”, maiores são os valores do “Ambiente Psicossocial”.

No sentido de verificar a Hipótese 2, “Os recursos de saúde é a variável mediadora da associação entre as variáveis “Envolvimento Profissional e “Ambiente Psicossocial”, utilizou-se um modelo de mediação simples (figura 1) (tabela 4).

Figura 1.

Modelo de Mediação



$F(2,173) = 106,97, p < 0.001, R^2 = 0,57$

Tabela 4.

Modelo variável Critério – Ambiente Psicossocial

Envolvimento Profissional					Recursos para a Saúde	
AP	R^2	p .	Coef.	p	Coef.	p .
	.5702	0.000	.6528	<.0001	.1600	.0000

Nível de significância de 0.05

O modelo do variável critério apresenta uma explicação de $R^2 = .5702$, o que significa que as variáveis envolvidas explicam 57.02% da variância do Ambiente Psicossocial, sendo este resultado estatisticamente significativo $p < 0.001$.

Relativamente aos coeficientes indicam um efeito significativo $p < 0.001$. O envolvimento do profissional tem uma relação positiva e significativa com os recursos para a saúde, ou seja, um aumento de envolvimento profissional está assegurado a um aumento de recursos de saúde.

Quando à variável recursos de saúde esta indica uma relação positiva com o aumento o ambiente psicossocial do trabalho. E ainda, o envolvimento do profissional está associado a um aumento do ambiente psicossocial.

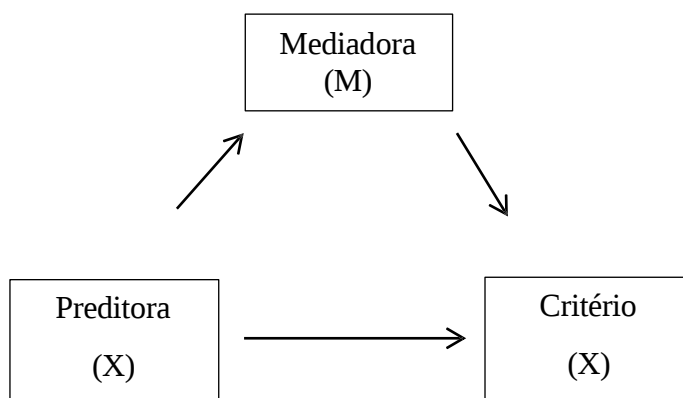
A análise, ainda, demonstra que o coeficiente (0.68) indica uma relação entre o envolvimento do profissional e o ambiente psicossocial pelos recursos de saúde.

Mediação

A análise de mediação apresenta como foco responder à questão de como a variável independente X afeta a variável independente Y, sendo a mediação o procedimento de influência (Prado, 2014).

Figura 2.

Modelo de Mediação



Discussão de Resultados

A investigação procurou compreender a relação entre o Envolvimento do Profissional e o Ambiente Psicossocial. Desta forma, sendo utilizado como base de estudo o instrumento Ecossistema dos Ambientes de Trabalho Saudáveis (EATS) (Gaspar, 2020).

A literatura identificou vários fatores de risco que inevitavelmente tem prejuízos na saúde mental. A exposição direta com realidades traumáticas, o controlo de respostas emocionais, o trabalhar em turnos noturnos e o baixo apoio social, são tudo fontes geradoras de insatisfação no trabalho (Pereira & Ribeiro, 2017). Quando se pensa em riscos adjacentes à profissão, numa primeira análise podem surgir apenas riscos que derivam da pessoa em si, mas é algo muito mais amplo que isso.

De acordo com Fernandes e Pereira (2016) os riscos psicossociais são definidos como tudo o que se relacione com o local de trabalho, ou seja, a organização e a gestão do trabalho em si, e, devido a isso, nem sempre o profissional consegue ter total controlo nos seus recursos de saúde, apesar de conceber bons recursos, por vezes, a subcarga e a exigência do sistema, podem sobrepor-se aos recursos, produzindo sintomas de exaustão, de impotência e frustração.

De acordo com Makara-Studzińska (2019), os profissionais que mais se envolvem no seu trabalho são aqueles que também podem sofrer de maiores consequências. Relaciona que existe uma maior probabilidade de sofrer de *burnout* todos os profissionais que são mais exigentes a desempenhar as suas funções no seu local de

trabalho, uma vez que sentem mais dificuldade em “desligar” do trabalho, levando-o para a sua vida pessoal.

De acordo com Pires (2017) um corpo de bombeiros para além da função básica de combate a incêndios depara-se diariamente com outras situações altamente violentas, como assistência a vítimas em estado grave, desencarceramento, homicídios, suicídios, catástrofes naturais entre outras.

Um estudo de Arian (2016) refere que, apesar de ser benéfico para o profissional sentir-se confortável no seu local de trabalho, sentir que é capaz de executar as suas funções, pode tornar-se num risco, uma vez que pode ficar demasiado consumido pelas suas capacidades laborais, podendo não ser capaz de se reajustar a novas realidades, entrando num stress profundo quando, por algum motivo, não é possível atingir os seus objetivos.

Em suma, é fulcral a necessidade de possuir bons recursos de saúde, uma vez que cada vez mais a literatura aponta os riscos psicossociais como uma ameaça à saúde, especialmente em profissões que exijam muito do profissional, como é o caso do bombeiro, embora, seja igualmente importante ser-se capaz de equilibrar o quotidiano profissional do pessoal, respeitando as necessidades pessoais (Oakman, 2018).

Limitações de estudo

Como potenciais limitações, concerne-se o tamanho da amostra, ainda que sendo ultrapassada, comprometeu algumas expectativas iniciais.

Referente, ainda, à amostra existiu pouca recetividade dos participantes, tornando-se um processo extremamente longo, sendo necessário alargar à população de sapadores, onde existem diferenças nos horários, nas condições laborais / físicas e salariais.

Uma outra limitação prende-se com o facto do poder de análise para a segunda hipótese ter sido mais reduzido, uma vez que é um modelo de mediação simples, o que pode justificar o facto da relação positiva entre a variável recursos de saúde e riscos psicossociais do trabalho.

Implicações para a Psicologia Clínica e da Saúde

O presente estudo pode contribuir para a literatura sobre a temática, uma vez que o número de estudos disponíveis é reduzido.

Outro contributo é o facto de ter sido estabelecido a relação entre variáveis de grande impacto nos dias atuais, podendo promover a necessidade de os profissionais adquirirem bons recursos de saúde, prevenindo o sofrimento sentido pelos riscos psicossociais do trabalho, e sendo capazes de adotar estratégias de *coping* que vão de encontro às suas necessidades.

Direções futuras

Para posteriores investigações, seria benéfico a realização de outras investigações que analisassem outras dimensões do instrumento.

Seria igualmente interessante no futuro obter uma amostra maior, para ser possível uma comparação de grupos, ou recriar um modelo de mediação mais complexo, onde se inserissem mais variáveis de interesse.

Referências Bibliográficas

- Al Khajeh, E. H. (2018). Impact of leadership styles on organizational performance. *Journal of Human Resources Management Research*, 1-10. DOI: 10.5171/2018.687849
- Ariana, I.W. Jendra and I.G. Riana. (2016). Pengaruh Work-Family Conflict, Keterlibatan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(7), 4630-4659. <https://www.neliti.com/publications/255105/pengaruh-work-family-conflict-keterlibatan-kerja-dan-stres-kerja-terhadap-kepuas>
- Avolio B. J., Walumbwa F. O., & Weber, T. J. (2009). *Leadership: current theories, research and future directions. Annual Review of Psychology* 60(1), 421-449. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.60.110707.163621>
- Benevides-Pereira, A. M. T. (2002). Burnout: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador. *Boletim Academia Paulista de Psicologia*, 2(4), 63-72. <https://www.redalyc.org/pdf/946/94612361012.pdf>
- Borlot, M. N. R., & Marques, R. (2012). O papel da Liderança na motivação de Equipe. *Gestão Contemporânea*, 2(2), 69-92. <https://estacio.periodicoscientificos.com.br/index.php/gestaocontemporanea/article/view/923>
- Camelo, S. H. H., & Angerami, E. L. S. (2008). Riscos psicossociais no trabalho que podem levar ao estresse: uma análise da literatura. *Ciência, Cuidado e Saúde*, 7(2), 234-240. [5010-14770-1-PB-libre.pdf \(d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net\)](https://www.cloudfront.net/d1wqtxts1xzle7/5010-14770-1-PB-libre.pdf)
- Fernandes C, Pereira A. (2016) Exposição a fatores de risco psicossocial em contexto de trabalho: revisão sistemática. *Revisão Saúde Pública* 50(24), 1-15. <https://doi.org/10.1590/S1518-8787.2016050006129>
- Fontes, F. F. (2020). Herbert J. Freudenberger and the making of burnout as a psychopathological syndrome. *Memorandum: Memory and History in Psychology*, 37, 1676-1669. <http://dx.doi.org/10.35699/1676-1669.2020.19144>
- Freudenberger, H.J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>

- Gaspar, T., Correia, M., Machado, M. D. C., Xavier, M., Guedes, F. B., Pais-Ribeiro, J., & Matos, M. G. D. (2022). Ecossistemas dos ambientes de trabalho saudáveis (EATS): instrumento de avaliação dos healthy workplaces. *Psicologia, Saúde & Doenças*, 23(1), 253-268. <http://dx.doi.org/10.15309/22psd230124>
- Girod, S. J., & Whittington, R. (2017). Reconfiguration, restructuring and firm performance: Dynamic capabilities and environmental dynamism. *Strategic Management Journal*, 38(5), 1121-1133. <https://doi.org/10.1002/smj2543>
- Guest, D. E. (2017). Human resource management and employee well-being: towards a new analytic framework. *Human Resource Management Journal*, 27(1), 22-38. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12139>
- Hogan, R., & Kaiser, R. B. (2005). What we know about leadership. *Review of general psychology*, 9(2), 169-180. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.9.2.169>
- 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>
- Marôco, J. (2021). *Análise estatística com o SPSS Statistics* (8.^a ed.). Report
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103-111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- Oakmana, J., Macdonalda W., Bartramb T., Keegela T., e Kinsmana N. (2018). Workplace risk management practices to prevent musculoskeletal and mental health disorders *What are the gaps*. *Safety Science*, 101, 220-230. <http://dx.doi.org/10.1016/j.ssci.2017.09.004>
- Olivares Faúndez, V. (2017). Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. *Ciencia & trabajo*, 19(58), 59-63. <http://doi.org/10.4067/S0718-24492017000100059>
- Paltell, K., Bing-Canar, H., Ranney, R., Tran, J. Berenz, E., & Vujanovic, A. (2019). Anxiety sensitivity moderates the effect of posttraumatic stress disorder symptoms on emotion dysregulation among trauma exposed firefighters. *Journal of*

- Psychopathology and Behavioral Assessment*, 41(3), 524–535.
<https://doi.org/10.1007/s10862-019-09731-4>
- Paulus, D., Gallagher, M., Bartlett, B., Tran, J., & Vujanovic, A. (2018). The unique and interactive effects of anxiety sensitivity and emotion dysregulation in relation to posttraumatic stress, depressive, and anxiety symptoms among trauma-exposed firefighters. *Comprehensive Psychiatry*, 84, 54–61. <https://doi:10.1016/j.comppsy.2018.03.012>
- Pereira, S., & Ribeiro, C. (2017). Riscos psicossociais no trabalho. *Gestão e Desenvolvimento*, 20(5), 103-120. <http://dx.doi.org/10.7559/gestaoedesenvolvimento.2017.360>
- Pires, L. A. D. A., Vasconcellos, L. C. F. D., & Bonfatti, R. J. (2017). Bombeiros militares do Rio de Janeiro: uma análise dos impactos das suas atividades de trabalho sobre sua saúde. *Saúde debate*, 41 (113), 577-590. <http://doi.org/10.1590/0103-1104201711318>
- Prado, P. H. M., Korelo, J. C., & Da Silva, D. M. L. (2014). Análise de mediação, moderação e processos condicionais. *REMark-Revista Brasileira De Marketing*, 13(4), 4-24. <https://doi.org/10.5585/remark.v13i4.2739>
- Sauter, S., & Hurrell, J. (1999). Occupational Health Psychology: Origins, Content, and Direction. *Professional Psychology: Research and Practice*, 30(2), 117-122. <https://doi.org/10.1037/0735-7028.30.2.117>
- Theleritis, C., Psarros, C., Mantonakis, L., Roukas, D., Papaioannou, A., Paparrigopoulos, T., & Bergiannaki, J. D. (2020). Coping and its relation to PTSD in Greek firefighters. *Journal of Nervous and Mental Disease* 208(3), 252-259. <https://doi.org/10.1097/NMD.0000000000001103>
- Vara, N., Faria, S., Fonseca, S. M., & Queirós, C. (2021). *Perturbação de stress pós-traumático em bombeiros: prevenção e intervenção*. [Dissertação de Mestrado]. Repositório da Universidade do Porto. <https://hdl.handle.net/10216/136689>
- Zanelli, J. C., & Kanan, L. A. (2018). Fatores de risco, proteção psicossocial e trabalho: organizações que emancipam ou que matam. *Teoria e Prática*, 21(1), 236-241. http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ptp/v21n1/pt_v21n1a10.pdf