

SATISFAÇÃO E ESTRESSE OCUPACIONAL NO TRABALHO DOS BOMBEIROS MILITARES EM OPERAÇÕES AQUÁTICAS¹²

Satisfaction and occupational stress in the work of military firefighters in aquatic operations

Luã Lincoln Menezes de Figueiredo³ 

Universidade Federal do Pará⁴
Belém, Pará, Brasil.

Beatriz Fragoso Cruz⁵ 

Universidade Federal do Pará
Belém, Pará, Brasil.

Lana Yasmin Leal da Silva⁶ 

Universidade Federal do Pará
Belém, Pará, Brasil.

Eric Campos Alvarenga⁷ 

Universidade Federal do Pará
Belém, Pará, Brasil.

José Mário Barbosa de Brito⁸ 

Corpo de Bombeiros Militar
Belém, Pará, Brasil.

Resumo

O presente artigo teve como objetivo compreender o nível de estresse ocupacional e satisfação no trabalho destes profissionais na atuação em operações aquáticas em Belém/PA. Para tal, realizou-se uma pesquisa de caráter quanti-qualitativa, na qual foram utilizados três instrumentos: a) questionário sociodemográfico; b) Escala de Estresse no Trabalho (EET); e c) Escala de Satisfação no Trabalho (EST). A pesquisa contou com a participação de vinte bombeiros integrantes do efetivo de um grupamento de bombeiros militares do Pará. Pôde-se constatar que os profissionais buscam estabelecer relações interpessoais amistosas na

¹ Editora responsável pela avaliação: Prof.^a Dr.^a Liliam Deisy Ghizoni.

² Copyright© 2021, Figueiredo, *et al.* Este é um artigo em acesso aberto distribuído nos termos da Licença Creative Commons, atribuição que permite o uso irrestrito, a distribuição e reprodução em qualquer meio desde que o artigo original seja devidamente citado.

³ lincolnlua09@gmail.com

⁴ Univeridade Federal do Pará. Cj. Tenoné I, Quadra T, n° 29 - Belém, Pará, Brasil.

⁵ fragosobeatriz11@hotmail.com

⁶ lanaleal02@gmail.com

⁷ ericsemk@gmail.com

⁸ jombritto@yahoo.es



corporação, contribuindo para a execução das tarefas com maior segurança e confiança. Em contrapartida, referente aos aspectos institucionais relacionados a promoção, salário e natureza do trabalho, observaram-se níveis de estresse mais elevados e insatisfação por parte dos bombeiros. Desse modo, foi possível compreender que as dificuldades enfrentadas pelos profissionais desse campo de atuação encontram-se a nível macroinstitucional, resultantes de uma organização que apresenta estrutura de hierarquização rígida, riscos atrelados ao ofício e um trabalho pouco flexível.

Palavras-chave: Bombeiros; Saúde do Trabalhador; Estresse Ocupacional; Satisfação no Trabalho.

Abstract

This article aimed to understand the level of occupational stress and job satisfaction of these professionals when working in aquatic operations in Belém / PA. For this, a quanti-qualitative research was carried out, in which three instruments were used: a) sociodemographic questionnaire; b) Stress at Work Scale (TSE); and c) Work Satisfaction Scale (EST). The survey counted on the participation of twenty firefighters who are part of a group of military firefighters from Pará. It was found that professionals seek to establish friendly interpersonal relationships in the corporation, contributing to the execution of tasks with greater security and confidence. On the other hand, regarding institutional aspects related to promotion, salary and nature of work, higher levels of stress and dissatisfaction on the part of firefighters were observed. In this way, it was possible to understand that the difficulties faced by professionals in this field of activity are found at the macro institutional level, resulting from an organization that presents a rigid hierarchical structure, risks linked to the profession and a work that is not very flexible.

Keywords: Firefighters; Worker's health; Occupational Stres; Job Satisfaction.

Introdução

Alguns tipos de organizações possuem regras muito cristalizadas que limitam a liberdade de trabalhadores e trabalhadoras de organizarem seu próprio trabalho. Um exemplo disso são as chamadas instituições totais (Goffman, 2007). Entre elas estão as instituições militares, como o Corpo de Bombeiros Militar do Pará (CBMPA).

Com a Constituição de 1988, o CBMPA passa a ser subordinado ao Governo do Estado, emancipando-se da Polícia Militar e garantindo sua autonomia. Hoje, a corporação é formada por 30 unidades operacionais, 07 unidades e setores distribuídos pelo estado, contando com um efetivo de 2.966 militares, entre homens e mulheres, praças e oficiais. Suas unidades são classificadas em Grupamento de Incêndio (GI), Grupamento Marítimo e Fluvial (GMAF), Grupamento de Incêndio Florestal (GIF) e Grupamento de Busca e Salvamento (GBS) (Corpo de Bombeiro Militar do Pará, s.d.).

Segundo o site oficial da instituição, sua missão consiste em proteger a vida, o patrimônio e o meio ambiente; como visão, tem-se a prestação de um serviço de excelência e referência nacional na gestão de riscos e desastres, adotando tecnologias avançadas e contando com profissionais capacitados; seus valores são descritos como “respeito à hierarquia e disciplina, proatividade, probidade, coragem, lealdade e aprimoramento” (Corpo de Bombeiro Militar do Pará, s.d.).

Segundo Prado (2011), a atividade exercida pelo Bombeiro Militar é considerada uma das mais perigosas, uma vez que este trabalho envolve eventos de urgências e emergências, expondo o trabalhador a contextos tensos que trazem riscos à sua vida. Além disso, o autor ressalta que, posto que este trabalho exige capacidade para lidar com a imprevisibilidade, é necessário estar atento ao ambiente e apresentar ações rápidas e eficazes para lidar com o evento.

É comum que bombeiros vivenciem níveis significativos de estresse pós-traumático associados a múltiplos incidentes críticos acontecidos recentemente (Bryant & Harvey, 1996). A constante exposição de bombeiros a eventos traumáticos pode aumentar o risco de desenvolvimento do transtorno de estresse pós-traumático e, entre aqueles que podem ter desenvolvido a enfermidade, o acesso ao tratamento é reduzido devido a algumas barreiras como a falta de conhecimento sobre a doença, sobre onde buscar cuidados em saúde, o custo dos tratamentos, alegar não ter tempo para cuidar da saúde e estigmas como a possibilidade deste acontecimento manchar sua carreira e parecer que é fraco perante a sociedade (Kim et al., 2018).

A qualidade do relacionamento com a esposa e os amigos dos bombeiros tem relação positiva com a satisfação e a qualidade de vida no trabalho, enquanto o estresse ocupacional possui relação negativa com as mesmas variáveis (Morman, Schrodt & Adamson, 2020). Algumas estratégias têm sido utilizadas por bombeiros para lidar com o estresse ocupacional, tais como: palestras relacionadas ao trabalho, palestras sobre estresse, tempo com colegas de trabalho, exercícios físicos, atividades recreativas, relaxamento e entrar em contato com experiências exitosas (Sawhney, Jennings, Britt & Sliter, 2018). A autoeficácia em bombeiros tem sido indicada como um recurso pessoal importante para diminuir o impacto do estresse percebido na maior parte dos sintomas de Burnout, demonstrando ser uma parte fundamental para programas de cuidado à saúde mental no trabalho com esta população (Makara-Studzińska, Golonka & Izydorczyk, 2019).

Dada a complexidade do trabalho do Bombeiro Militar, torna-se importante compreender como estes trabalhadores se relacionam com o seu trabalho e, também, oferecer

um olhar para a saúde mental destes indivíduos. Portanto, este estudo buscou analisar dois aspectos: o estresse ocupacional e a satisfação no trabalho.

Estresse Ocupacional

O estresse ocupacional está relacionado a um desequilíbrio presente entre as exigências do ambiente laboral e as habilidades do trabalhador para lidar adequadamente com essas cobranças, portanto, ocorre quando as obrigações do ambiente de trabalho estão para além da capacidade de enfrentamento do indivíduo (Sousa, Mendonça, Zanini & Nazareno, 2009). Prado (2011) aborda o estresse como uma reação complexa do organismo que abrange componentes biológicos e psicológicos, além disso, ressalta que apenas a presença de fatores negativos no trabalho não acarreta o estresse ocupacional, pois é necessário que tais aspectos sejam também percebidos e avaliados pelo indivíduo como estressantes e prejudiciais.

Os estudos de Prado (2011) e Tabosa e Cordeiro (2018) utilizam um modelo quadrifásico, elaborado pela pesquisadora Marilda Emmanuel Novaes Lipp, para descrever o desenvolvimento do estresse em 4 fases. Estas são: alerta, resistência, quase-exaustão e exaustão. Segundo os autores, o primeiro estágio está relacionado à situação na qual o indivíduo entra em contato com um agente estressor, busca enfrentá-lo e, ao se afastar desse elemento, o estresse é extinto; cabe ressaltar que, durante esse processo, é ocasionado no organismo adrenalina, ansiedade, sudorese, nervosismo e taquicardia. A segunda fase, denominada resistência, tem a ver com a tentativa da pessoa em resistir a diversos elementos estressores, ocasionando perda de energia, cansaço, desgaste e perda de memória. Ademais, destaca-se que, neste estágio, extingue-se o estresse quando o empenho realizado pela pessoa é suficiente para enfrentá-lo. A terceira fase do estresse é a quase-exaustão, que ocorre quando a pessoa apresenta cansaço para defrontar e resistir ao elemento estressor. Por fim, de acordo com os autores, a quarta fase é a de exaustão, a mais comprometedora, pois trata-se do estágio no qual aumenta a probabilidade do adoecimento deste indivíduo e ele não consegue se recuperar sem a ajuda de um profissional da saúde.

Em vista desses aspectos, cabe perguntar: quais elementos podem provocar estresse ocupacional no indivíduo? Sousa et al (2009) e Prado (2011) identificaram alguns fatores que podem ser percebidos como agentes estressores pelo trabalhador e afetar o seu bem-estar. Estes são: a sobrecarga de trabalho, a relação com a chefia e com os colegas, as condições de trabalho insalubre, auto cobrança, baixa remuneração e baixa perspectiva de crescimento profissional. É importante salientar que Prado (2011) apontou os bombeiros como um grupo

de risco para a aquisição de estresse, uma vez que a natureza de seu trabalho implica a responsabilidade de salvar vidas e lidar com eventos imprevisíveis e catastróficos que podem ocasionar danos à sua saúde.

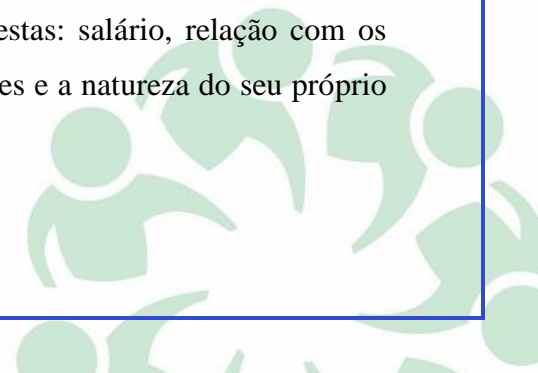
Outro ponto a ser discutido refere-se aos sintomas que caracterizam o estresse ocupacional, os quais, de acordo com Sousa et al (2009) e Tabosa e Cordeiro (2018), podem ser de caráter fisiológico, comportamental e emocional. Os sintomas fisiológicos estão relacionados às mudanças de metabolismo, dores musculares, taquicardia e dor de cabeça. Os sintomas comportamentais referem-se à diminuição de produtividade do sujeito, absenteísmo, à presença de uma conduta agressiva ou passiva e aumento do consumo de álcool e tabagismo. Por fim, os autores apontam que os sintomas emocionais dizem respeito a um sentimento de insatisfação com o trabalho, instabilidade emocional, ansiedade, aflição e constante preocupação no cotidiano.

Satisfação no Trabalho

De acordo com Frazão (2016), a satisfação no trabalho pode ser compreendida através da relação e do vínculo que o trabalhador mantém com o seu trabalho. Trata-se de um sentimento positivo derivado da avaliação realizada pelo trabalhador acerca dos aspectos que envolvem o seu ambiente de trabalho, tais como: a remuneração, o clima organizacional, a relação interpessoal tanto com os colegas de trabalho como com os superiores, e as suas expectativas de carreira, isto é, se o trabalho realizado está de acordo com o que o indivíduo anseia (Frazão, 2016; Silva, Castro, Do-Santos & Lima Neto, 2018).

Segundo Silva et al. (2018), a satisfação indicaria o nível de alegria que a pessoa vivencia em relação ao seu trabalho, sendo assim, também está relacionada a um elemento afetivo. Os autores indicam que esse estado emocional garantiria um maior envolvimento, comprometimento e desempenho no trabalho. Dessa forma, estar ou não satisfeito com o trabalho pode ocasionar consequências positivas ou negativas para o indivíduo, de forma a influenciar o comportamento, a saúde física e psicológica e o bem-estar do trabalhador (Frazão, 2016; Santos, Bertolla, Teixeira, Polacinski & Patias, 2017).

Como um meio para avaliar a satisfação no trabalho, são levadas em consideração cinco dimensões que constituem o meio organizacional. São estas: salário, relação com os colegas de trabalho, relacionamento com a sua chefia, promoções e a natureza do seu próprio trabalho (Siqueira, 2008).



O estudo realizado por Frazão (2016) aponta que as cinco dimensões se referem a um contentamento sentido pelo indivíduo, de forma que a primeira dimensão, satisfação com salário, tem a ver com um sentimento positivo percebido em relação à remuneração recebida pelo trabalhador, na qual são levadas em consideração as funções exercidas, a sua qualificação profissional e o custo de vida. A satisfação com os colegas de trabalho se refere a uma relação de colaboração, confiança e amizade entre os funcionários. A terceira dimensão, satisfação com a chefia, diz respeito a uma percepção positiva acerca da qualificação profissional do seu chefe, em que este demonstra interesse em relação ao trabalho dos subordinados e estabelece uma relação harmônica entre eles. A satisfação com as promoções está relacionada às possibilidades de ascensão no ambiente organizacional, levando em consideração a quantidade de vezes que o indivíduo já foi promovido, os benefícios adquiridos e o período aguardado para obter uma promoção. Por fim, segundo o autor, a satisfação com a natureza do trabalho tem a ver com a variedade de funções e o entusiasmo que estas desencadeiam no trabalhador.

Metodologia

Vislumbrando alcançar os objetivos propostos, o presente estudo constrói-se em caráter misto (quantitativo e qualitativo). O caráter qualitativo proporciona abordar representações, atitudes, opiniões, hábitos e valores que permitem o aprofundamento na compreensão dos processos em que estão envolvidos os indivíduos. Além disso, o pesquisador passa a ser elemento indispensável e implicado no decorrer da construção do estudo (Silva, 2010). Ao ser realizado em contexto de estágio obrigatório, os pesquisadores puderam imergir na realidade institucional, acompanhando de perto o dia a dia dos participantes.

O aspecto quantitativo busca, de acordo com Gunther (2006), um controle maior sobre as interferências de variáveis. Nesta direção, sua explicação dos fenômenos se dá por meio de análises estatísticas e teorias da probabilidade. Assim, a aplicação de questionários complementou a compreensão do fenômeno estudado a partir das relações existentes entre os dados alcançados e a percepção dos envolvidos na realidade do trabalho.



Participantes

Participaram do referido estudo 20 bombeiros, sendo todos parte do contingente de um grupamento do Corpo de Bombeiros Militares do Pará. O contingente, neste quartel, caracteriza-se pela exclusividade de membros do sexo masculino. Como critérios de 1) exclusão, foram estabelecidos a proximidade de aposentadoria, assim, em entrada na reserva e estar em processo de formação para compor o contingente; 2) de inclusão, a necessidade de compor o efetivo independente da função exercida, seja administrativa ou operacional.

Ambiente

O desenvolvimento do estudo se deu em locais diversos do quartel, como sala de aula dos bombeiros para fins de formação, setor administrativo, sala cedida à equipe de pesquisadores e espaços abertos utilizados a depender da dinâmica diária de funcionamento.

Materiais

Para favorecer a coleta dos dados almejados, optou-se pela aplicação da Escala de Estresse no Trabalho (EET), que considera um único fator constituído por estressores variados e as emoções relacionadas a estes (Paschoal & Tamayo, 2004). Este instrumento caracteriza-se como uma ferramenta aplicável ao contexto organizacional, validada e com aspectos psicométricos sistematizados. A EET permite avaliações que englobam a percepção dos indivíduos envolvidos no estudo, unindo-se, assim, aos elementos considerados como potenciais estressores ou fenômenos isolados e descontextualizados. Possui 23 itens dispostos em escala do tipo Likert de cinco pontos, sendo estes: 1 (discordo totalmente), 2 (discordo), 3 (concordo em parte), 4 (concordo) e 5 (concordo totalmente).

O EET é um instrumento construído para ser aplicado em diferentes ambientes de trabalho e para ocupações diversas, no entanto, devido ao fato de o público selecionado possuir especificidades em sua atuação, alguns itens serão analisados atentando para a realidade dos participantes desta pesquisa. A exemplo, no item 16, *“As poucas perspectivas de crescimento na carreira têm me deixado angustiado”*, será considerada a patente que o participante possuir no ato da aplicação. Caso este possua a maior patente, a qual se refere ao posto de Coronel, o item será descartado. O item 22, referente a *“O tempo insuficiente para realizar meu volume de trabalho deixa-me nervoso”*, será analisado com cautela, já que a

extensão da carga horária de trabalho do bombeiro militar é muito variável, uma vez que, em decorrência da complexidade de suas atribuições e das ocorrências registradas, os profissionais não possuem horário fixo para a execução de suas tarefas, ainda que possuam carga horária semanal definida. Assim, a percepção de sobrecarga em relação ao tempo disponível para realizar tarefas será complementada pelos relatos coletados em entrevista.

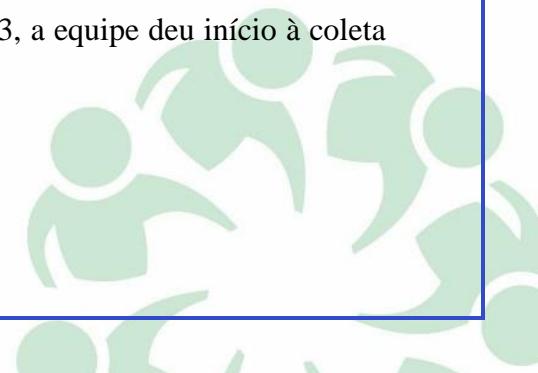
Outro instrumento selecionado para aplicação foi a Escala de Satisfação no Trabalho (EST), a qual tem como foco aspectos referentes à satisfação no trabalho atual dos indivíduos (Siqueira, 2008). O instrumento é composto por 25 itens dispostos em escala do tipo Likert de sete pontos, sendo 1 totalmente insatisfeito; 2, muito insatisfeito; 3, insatisfeito; 4, indiferente; 5, satisfeito; 6, muito satisfeito; e 7, totalmente satisfeito. Considerando as particularidades do público-alvo, a natureza do ambiente e seu funcionamento, foi feita a substituição do termo “empresa” por “organização”.

Complementar a isto, de forma a caracterizar o grupo de participantes, a equipe disponibilizou um questionário sociodemográfico, sem identificação do participante, composto por perguntas estruturadas, tal como dados pessoais; remuneração e informações específicas sobre a profissão, como o cargo e a patente atual; auxiliando assim em uma maior compreensão dos resultados adquiridos nas escalas. Ademais, vale elucidar o fornecimento prévio do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) a cada participante e do Termo de Consentimento da Instituição ao responsável geral.

Por fim, acrescenta-se que foram utilizados também materiais básicos para anotações com fins de registros gerais ao longo do período de contato com o quartel.

Aspectos Éticos

Para a realização do presente estudo, assegurando os cuidados éticos, o trabalho derivou de uma pesquisa em desenvolvimento, a nível de doutorado, intitulada “Organização do Trabalho e Sofrimento Psíquico de bombeiros militares: o sujeito entre a servidão e a emancipação”. O referido estudo foi registrado no Conselho de Ética em Pesquisa (CONEP) do Hospital Universitário João de Barros Barreto da Universidade Federal do Pará (UFPA) sob certificado de apresentação para apreciação ética (CAAE) de nº 67860517.2.0000.0017. Com a aprovação do CONEP pelo número de registro 2.095.043, a equipe deu início à coleta de dados.



Procedimentos

Inicialmente, foi solicitada autorização para realização da pesquisa ao major da corporação e ao respectivo comandante do grupamento onde o estudo foi realizado. Posteriormente, os participantes foram convidados a cooperar com a pesquisa e, ao aceitarem, foi solicitada a assinatura do TCLE.

Ademais, para contribuir com a compreensão do funcionamento e dos fenômenos encontrados no contexto organizacional, a equipe de pesquisa passou a frequentar semanalmente o quartel como parte das atividades da disciplina Estágio Básico em Psicologia Organizacional, do curso de Psicologia da Universidade Federal do Pará (UFPA). Desse modo, foram oportunizadas a observação do ambiente e das relações de trabalho e a realização de entrevistas abertas (Minayo, 2001), realizadas durante o expediente e orientadas por perguntas disparadoras.

Nos casos de concordância com os objetivos propostos, foi feita a aplicação dos instrumentos EET e EST, e questionário sociodemográfico de maneira presencial e coletiva. A participação apresentou caráter voluntário, podendo ser interrompida a qualquer momento se solicitada pelo participante sem qualquer prejuízo ou penalidade.

Não obstante, ao término das atividades, foi realizado um momento de devolutiva aos bombeiros presentes e disponíveis. Por fim, ressalta-se a garantia dos cuidados éticos e confidencialidade das informações cedidas.

Análise de Dados

A análise da EET foi realizada a partir de uma categorização dos dados coletados. Inicialmente, objetivando um escore geral, foi calculada a média das respostas de cada participante. Em seguida, os itens foram divididos em cinco dimensões: Autonomia e Controle (itens 1, 2, 3, 6, 13 e 22); Papéis e Ambiente de Trabalho (itens 5, 8, 9, 10 e 19); Relacionamento com o chefe (itens 4, 11, 12, 15 e 20); Relacionamentos Interpessoais (itens 7, 14 e 18); e Crescimento e Valoração (itens 16, 17, 21 e 23). Posteriormente, foi feita a média para cada dimensão considerando apenas os itens que as compõem identificados anteriormente.

Após o cálculo das médias, foi feita análise das dimensões em suas particularidades e compreensão de cada item componente. As médias foram consideradas indicadores dos níveis de estresse percebidos no contexto do estudo e classificadas de acordo com a seguinte divisão:

baixo, para valores abaixo de 2,5; médio, para valores iguais a 2,5; e alto, para valores acima de 2,5.

A análise da EST construiu-se a partir dos seguintes passos: 1) cálculo da média de todas as respostas, obtendo-se um escore global para cada participante; 2) cálculo da média das respostas por dimensão; e, por fim, 3) a classificação em níveis de satisfação.

As dimensões encontram-se em cinco e são: Satisfação com colegas de trabalho, constituída pelos itens 1, 6, 14, 17 e 24; Satisfação com o salário, formada pelos itens 5, 8, 12, 15 e 21; Satisfação com a chefia, itens 2, 9, 19, 22 e 25; Satisfação com a natureza do trabalho, itens 7, 11, 13, 22 e 23; Satisfação com as promoções, constituída pelos itens 3, 4, 10, 16 e 20. Para a classificação em níveis de satisfação, utilizou-se das médias e consideraram-se, como referência, os seguintes valores: médias de 1 a 3,9 representam insatisfação; médias de 4 a 4,9 correspondem a indiferença; e médias de 5 a 7 retratam satisfação.

A partir das informações coletadas por meio do questionário sociodemográfico, foi possível caracterizar a amostra quanto ao perfil dos participantes. Alguns dos dados levantados foram: idade, estado civil, posto de função, patente e natureza da atividade. Os resultados coletados a partir dos instrumentos foram analisados segundo perspectiva descritiva, caracterizando a vivência de trabalho dos profissionais. Complementarmente, a fim de abarcar a complexidade do cenário e das especificidades do fenômeno em estudo, os dados e informações registrados semanalmente, através de observação e entrevista, foram trabalhados por meio da Análise de Núcleo de Sentido (ANS) de Mendes (2007). Ela consiste em um “desmembramento do texto em unidades, em núcleos de sentido formados a partir da investigação dos temas psicológicos sobressalentes do discurso” (Mendes, 2007, p. 72). Estes dados foram dispostos no tópico “Acolhimento e imersão no ambiente organizacional”.

Resultados

Questionário sociodemográfico e instrumentos EET e EST

A pesquisa contou com a participação de 20 trabalhadores e, a partir de dados sociodemográficos coletados, foi possível traçar o perfil do bombeiro atuante no grupamento. Estes, no geral, são homens, os quais encontram-se em uma faixa etária que varia de 31 a 40 anos (66,7%), naturais de Belém (45,0%), com ensino superior completo (35,0%), casados (55,0%), sem filhos (50,0%), constituem o efetivo do grupamento há um período de 1 a 5

anos (30,0%), ocupam os postos de cabo (40,0%), soldado (30%), sargento (10%), subtenente (10%) e major (10%), recebem uma remuneração de 4 a 6 salários mínimos (65%) e são os únicos responsáveis pela manutenção financeira familiar (50,0%). É importante apontar, no entanto que, segundo XXXX, o salário base de um soldado do corpo de bombeiros militar se encontra na faixa de R\$ 3.600,00, enquanto de um major está por volta de R\$15 mil reais. Cabe ressaltar ainda que, ao abordar a carga horária de trabalho dos bombeiros efetivos, esta variou de 30 a 80 horas semanais, sendo que alguns participantes alertaram que não havia uma norma vigente que definisse as horas exatas de trabalho por semana.

Com base no estudo realizado por Tabosa e Cordeiro (2018), para analisar o grau de estresse nos participantes na EET, as médias alcançadas em cada afirmativa da escala foram organizadas em cinco dimensões na Tabela 1: Autonomia e Controle (itens 1, 2, 3, 6, 13 e 22); Papéis e Ambiente de Trabalho (itens 5, 8, 9, 10 e 19); Relacionamento com o chefe (itens 4, 11, 12, 15 e 20); Relacionamentos Interpessoais (itens 7, 14 e 18); e Crescimento e Valoração (itens 16, 17, 21 e 23). Ademais, é importante destacar que no cálculo das médias, levou-se em consideração a resposta dos 20 participantes, uma vez que nenhum deles apresentou deter a maior patente. Portanto, não foi necessário suprimir os valores da afirmativa 16.

Tabela 1: Médias obtidas na Escala de Estresse no Trabalho

Dimensão	Afirmativas	Médias
Autonomia e Controle	1. A forma como as tarefas são distribuídas em minha área tem me deixado nervoso	2,5
	2. O tipo de controle existente em meu trabalho me irrita	2,25
	3. A falta de autonomia na execução do meu trabalho tem sido desgastante	2,35
	6. Sinto-me incomodado com a falta de informações sobre minhas tarefas no trabalho	2,10
	13. Tenho me sentido incomodado com a deficiência nos treinamentos para capacitação profissional	2,70
	22. O tempo insuficiente para realizar meu volume de trabalho deixa-me nervoso	2,60
Papéis e Ambiente de Trabalho	5. Sinto-me irritado com a deficiência na divulgação de informações sobre decisões organizacionais	2,85
	8. Sinto-me incomodado por meu superior tratar-me mal na frente de colegas de trabalho	1,90
	9. Sinto-me incomodado por ter que realizar tarefas que estão além de minha capacidade	2,55
	10. Fico de mau humor por ter que trabalhar durante muitas horas seguidas	2,80
	19. A falta de compreensão sobre quais são minhas	2,30

	responsabilidades neste trabalho tem causado irritação	
Relacionament o com o chefe	4. Tenho me sentido incomodado com a falta de confiança de meu superior sobre o meu trabalho	2
	11. Sinto-me incomodado com a comunicação existente entre mim e meu superior	1,80
	12. Fico irritado com discriminação/favoritismo no meu ambiente de trabalho	2,90
	15. Fico irritado por ser pouco valorizado por meus superiores	2,10
	20. Tenho estado nervoso por meu superior me dar ordens contraditórias	2,15
Relacionament os Interpessoais	7. A falta de comunicação entre mim e meus colegas de trabalho deixa-me irritado	2,30
	14. Fico de mau humor por me sentir isolado na organização	1,85
	18. A competição no meu ambiente de trabalho tem me deixado de mau humor	1,70
Crescimento e Valoração	16. As poucas perspectivas de crescimento na carreira têm me deixado angustiado	3,50
	17. Tenho me sentido incomodado por trabalhar em tarefas abaixo do meu nível de habilidade	2,10
	21. Sinto-me irritado por meu superior encobrir meu trabalho bem feito diante de outras pessoas	1,95
	23. Fico incomodado por meu superior evitar me incumbir de responsabilidades importantes	2,10

Ao analisar a dimensão Autonomia e Controle, constata-se que, das seis afirmativas, duas se enquadram em um nível alto de estresse (itens 13 e 22), uma apresenta um nível médio de estresse (item 1) e três compreendem um nível baixo de estresse (itens 2, 3 e 6). Assim, as assertivas que alcançaram as maiores pontuações descrevem o sentimento de incômodo acerca da deficiência na capacitação para qualificar os trabalhadores, a sensação de nervosismo diante do tempo insuficiente disposto para cumprir as atividades do trabalho e o nervosismo perante a distribuição de tarefas, obtendo, respectivamente, médias de 2,70, 2,60 e 2,5, o que corresponde, portanto, a um nível elevado e médio de estresse.

A dimensão Papéis e Ambiente de Trabalho demonstra que os itens relacionados ao tratamento dado ao profissional pelo seu superior e a compreensão sobre as funções laborais alcançaram as médias de 1,90 e 2,30, apresentando, portanto, um baixo nível de estresse. Por outro lado, os enunciados referentes ao déficit de divulgação sobre as decisões organizacionais e à carga horária consecutiva de trabalho atingiram, respectivamente, médias de 2,85 e 2,80, ou seja, enquadram-se em um alto nível de estresse percebido. Enfim, a afirmativa que aborda a realização de tarefas consideradas acima da capacitação profissional do trabalhador obteve uma média de 2,55, sendo considerada um nível médio de estresse. Assim, dos cinco itens que compõem essa dimensão, apenas dois se enquadraram como um

baixo nível de estresse, enquanto os outros itens representaram um elevado ou médio nível de estresse.

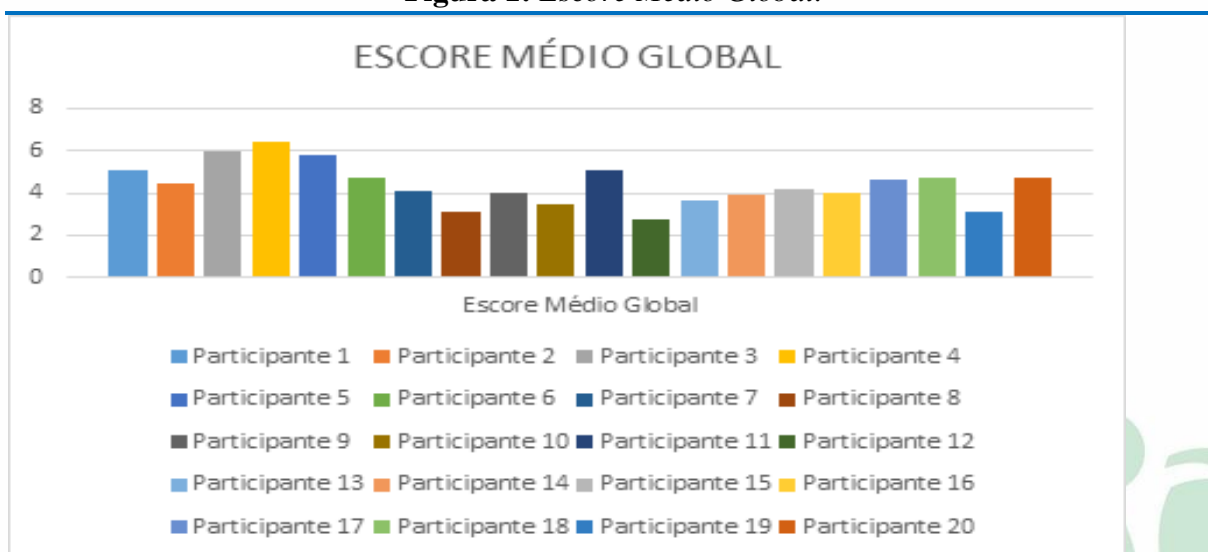
Em relação à dimensão que aborda Relacionamento com o Chefe, é possível observar que quase todos os itens se encaixam em um baixo nível de estresse, exceto a afirmativa 12. Esta aborda eventos de discriminação e favoritismo no trabalho e se enquadrou num escore considerado como um elevado nível de estresse, obtendo uma média de 2,90. Outra dimensão que também obteve pontuações baixas refere-se aos Relacionamentos Interpessoais, a qual aborda situações de competição no ambiente laboral, a comunicação entre os colegas de trabalho e os contextos de isolamento na organização, os quais alcançaram, em ordem, uma média de 1,70, 2,30 e 1,85. Portanto, identifica-se que todas as afirmativas dessa dimensão são consideradas como um baixo nível de estresse.

Por fim, ao analisar a dimensão Crescimento e Valoração, percebe-se que esta é composta por quatro enunciados, entre os quais três obtiveram uma média que é considerada como um baixo nível de estresse.

Por outro lado, o item relacionado às possibilidades de promoção na carreira atingiu uma média de 3,50, assim, além de ser considerado como um alto nível de estresse, essa foi a maior pontuação obtida pelos participantes na Escala de Estresse no Trabalho.

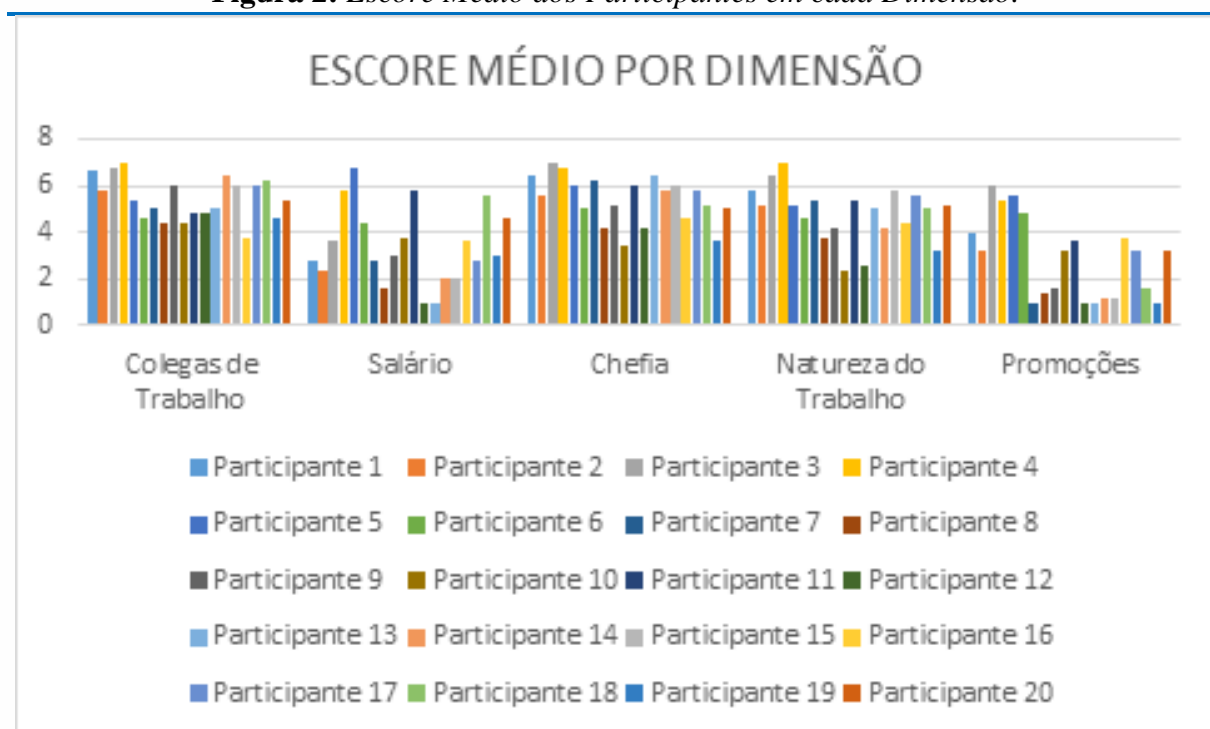
Em relação à coleta e análise das respostas dos profissionais na Escala de Satisfação no Trabalho, foi possível obter um escore médio global grupal de 4,38, representando, portanto, um grau de satisfação indiferente em relação ao seu trabalho. Quanto à pontuação global atingida por cada participante, esta pode ser observada na Figura 1.

Figura 1: *Escore Médio Global.*



Na figura 01, identifica-se que dos 20 participantes da pesquisa, apenas 5 encontram-se satisfeitos com o seu trabalho, enquanto 8 apresentam indiferença e 7 demonstram insatisfação quanto ao seu ambiente laboral. Ademais, observa-se que o maior escore global obtido foi de 6,4 (participante 4), enquanto o menor escore foi de 2,72 (participante 12). Diante desses dados, constata-se que há uma variabilidade de médias alcançadas pela amostra, no qual se destaca um sentimento de indiferença e insatisfação quanto ao trabalho.

Figura 2: *Escore Médio dos Participantes em cada Dimensão.*



A Figura 2 representa o escore médio obtido por cada participante nas dimensões utilizadas para analisar o grau de satisfação, as quais envolvem a relação com os colegas de trabalho, o salário, a relação com a chefia, satisfação com a natureza de trabalho e com as promoções. Na primeira dimensão, relação com os colegas de trabalho, observa-se que a maioria dos participantes se encontra satisfeitos com o relacionamento interpessoal estabelecido no ambiente organizacional, sendo que, dos 20 participantes, 13 estão satisfeitos, enquanto 6 se enquadram como indiferentes e 1 está insatisfeito. Ademais, a menor pontuação atingida nessa dimensão foi de 3,8 e a maior foi de 7, representando uma total satisfação quanto ao elemento analisado.

A dimensão que averigua a satisfação com o salário apresentou, em geral, um sentimento de insatisfação por parte dos profissionais, identificando-se que 14 participantes estão insatisfeitos, 2 indiferentes e apenas 4 demonstraram satisfação diante da renda

recebida. Cabe ressaltar que, nessa dimensão, a maior pontuação obtida foi de 6,8, enquanto a menor pontuação foi de 1, a qual foi alcançada por 2 participantes e demonstra uma total insatisfação.

Ao analisar os dados a partir das patentes dos participantes, observa-se que os que demonstraram insatisfação são compostos majoritariamente por soldados (5), cabos (6), sargentos (2) e subtenente (1). Por outro lado, os bombeiros que demonstraram estar satisfeitos com o salário dizem respeito aos majores (2), ao subtenente (1) e ao soldado (1). Por fim, os participantes que se mostraram indiferentes referem-se ao cabo e ao sargento, 1 de cada patente. Em vista desses aspectos, constata-se que os participantes insatisfeitos são formados, principalmente, por bombeiros de menor patente, enquanto que os de maior patente presentes no grupamento se mostraram satisfeitos.

A maioria dos participantes mostrou estar satisfeito com a relação estabelecida com a chefia, sendo esse grau de satisfação representado por 15 participantes. Em relação aos demais, apenas 3 apresentaram indiferença e 2 encontram-se insatisfeitos. Ademais, averiguando a patente dos participantes respondentes, constata-se que dos 5 participantes que não estão satisfeitos, 1 ocupa o posto de cabo, apresentando indiferença, e 4 referem-se aos bombeiros que detém a patente soldado, no qual 2 demonstraram insatisfação e 2 indiferença. Nesse sentido, os participantes com a menor patente são os que destoam das demais respostas. Nessa dimensão, a maior pontuação obtida foi o escore médio de 7, enquanto que a menor foi 3,4.

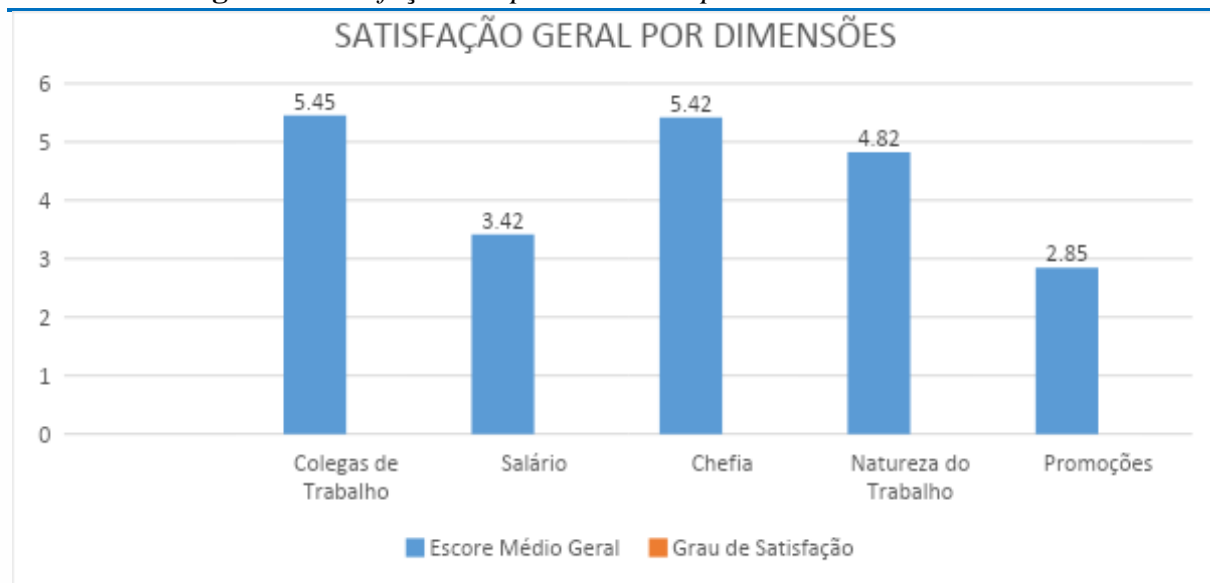
A quarta dimensão refere-se à satisfação com a natureza do trabalho. Nesta, dos 20 participantes, 12 demonstraram estar satisfeitos, 5 situam-se como indiferentes e apenas 3 estão insatisfeitos. Essa dimensão apresentou como maior pontuação o escore médio de 7 e como menor pontuação a média de 2,4.

Por fim, a quinta dimensão tem a ver com o grau de satisfação diante das possibilidades de promoção. A partir dos dados observados é possível identificar que, comparada às outras dimensões, esta foi a que apresentou o maior número de profissionais insatisfeitos: 15 participantes, enquanto 2 demonstraram indiferença e apenas 3 encontraram-se satisfeitos. Ademais, a maior pontuação alcançada foi 6, ao passo que a menor pontuação foi 1, a qual foi obtida por 4 profissionais e representa uma total insatisfação quanto à dimensão que aborda a promoção.

Nesta dimensão, observou-se que a maioria dos participantes que ocupam a patente de soldado ou cabo se mostrou insatisfeitos, sendo que apenas 1 cabo apresentou satisfação. Em relação aos sargentos, 2 se mostraram indiferentes e 1 insatisfeito. Os subtenentes e os

majores seguiram lados opostos no grau de satisfação, no qual 1 subtenente e 1 major se encontram satisfeitos enquanto que o mesmo quantitativo em cada patente está insatisfeito. Dessa forma, os únicos bombeiros satisfeitos com a possibilidade de promoção são o cabo (1), o subtenente (1) e o major (1), os participantes indiferentes são compostos por sargentos (2) e os demais bombeiros encontram-se insatisfeitos.

Figura 3: Satisfação Grupal dos Participantes em cada Dimensão.



A Figura 3 apresenta a satisfação geral dos profissionais enquanto grupo, de forma que possibilita averiguar o valor médio global em cada dimensão. Assim, no que se refere às relações com os colegas de trabalho e com a chefia, foi possível alcançar, respectivamente, médias de 5,45 e 5,42, demonstrando uma satisfação da amostra em relação a esses aspectos. Quanto à natureza do trabalho, os participantes atingiram uma média de 4,82, representando, portanto, uma indiferença. Por último, as dimensões relacionadas às possibilidades de promoção e à remuneração salarial obtiveram, em ordem, médias de 2,85 e 3,42, englobando os profissionais num grau de insatisfação. Nesse sentido, ao analisar de forma geral as médias obtidas em cada dimensão, constata-se que duas se enquadram como satisfação, uma como indiferença e duas como insatisfação.



Acolhimento e imersão no ambiente organizacional

A primeira visita da equipe ao quartel contou com a presença do major, que ficou responsável, em um primeiro momento, por mediar o contato entre os membros do quartel e os estudantes. Todos os presentes foram receptivos e demonstraram grande interesse com as possibilidades de intervenção; não foram raras falas como “Que bom que estão aqui”, “Vocês vão ter muita coisa pra fazer” e “Aqui a gente precisa muito da psicologia”. Apesar de tais falas produzirem certo entusiasmo na equipe, não foi possível evitar também certa apreensão, devido ao aparente contingente de demandas latentes.

A maioria dos militares não pareceu estar constrangida pela nossa presença e, logo no primeiro dia, atingiram-nos com uma torrente de relatos. O mais persistente deles, na fala de vários bombeiros, foi o incidente (recente à época da realização da pesquisa) no qual um dos colegas de trabalho ficou preso em uma rede de pesca no fundo do rio, enquanto seu tanque de oxigênio já indicava estar na reserva. Todos pareciam muito aflitos com a situação emocional do colega, que no momento estava afastado das atividades operacionais. Orientamos que este fosse informado de nossa presença no quartel e de que poderia buscar nosso auxílio caso achasse necessário. Entretanto, até o fim das atividades, não fomos contatados por ele.

Além de possuir um sentido particular para cada um dos envolvidos (tanto para o bombeiro afastado quanto para o seu “canga”, termo utilizado para designar o parceiro de salvamento), o incidente também operou como sinalizador dos riscos que envolvem a atuação na corporação. Ao relatarem o ocorrido, vários membros descreveram suas funções como imprevisíveis e perigosas, situação agravada pela particularidade dos rios da região amazônica, descritos por eles como “sem qualquer visibilidade”, o que aumenta ainda mais a insegurança.

Outro fator que fomenta a vulnerabilidade física – e possivelmente o estresse – destes profissionais é a diminuição do efetivo disponível no quartel que, nos últimos anos, caiu de setenta para trinta bombeiros. Como resultado dessa drástica redução, os membros da corporação (sobretudo os poucos com especialização em mergulho) ficam sujeitos a jornadas de trabalho estendidas, atuando mesmo durante seus períodos de folga garantidos por lei. Durante a aplicação dos questionários, como já foi dito anteriormente, alguns deles relataram não haver regulamentação que limite a carga horária (CH) semanal do bombeiro militar, informação ratificada durante a devolutiva da pesquisa: “O Corpo de Bombeiros se separou da

Polícia Militar, queria tanto se separar, mas não fizeram regulamento próprio, todo ano falam que vai sair e nunca sai”, disse um dos bombeiros ouvidos.

Além das jornadas de trabalho exaustivas, outro sério problema relacionado ao reduzido número de profissionais é o acréscimo de risco em atividades de salvamento. Nesse contexto, segundo depoimentos dos membros da corporação, a realização de atividades de mergulho exige uma equipe de no mínimo quatro bombeiros (dois mergulhadores e dois suportes); entretanto, na atual conjuntura do quartel, esse tipo de missão é realizada com apenas dois bombeiros. Contudo, é importante lembrar que durante o desenvolvimento desta pesquisa estava sendo realizado um curso de mergulho cuja conclusão possivelmente iria aumentar o contingente do efetivo na organização e amenizar a sobrecarga de trabalho dos colaboradores.

Em outras oportunidades de compartilhar vivências e preocupações, outro incômodo coletivo ganhou destaque: o demorado e fastidioso processo de ascensão de patente. Um deles desabafou:

Cinco anos, a minha turma tá há cinco anos estagnada. Tem gente que entrou depois e já é subtenente. (...) Isso me faz pensar... será que vale a pena? Tu não tem garantia de nada, o que eu vou deixar, o que vou deixar pra minha família? Às vezes me pergunto se vale a pena insistir nessa função só por uma questão de orgulho.

Durante o preenchimento dos questionários, piadas foram feitas acerca dos itens que tratavam sobre satisfação com o progresso profissional. “Tocaram logo na ferida”, foi uma das falas. A quebra de expectativa em relação à carreira profissional e à natureza do trabalho foi um dos discursos que mais se destacou aos nossos ouvidos. O bombeiro em questão relatou possuir grande entusiasmo e perspectiva ao entrar na corporação, agora, entretanto, confessa que até mesmo o som do motor dos barcos lhe causa desconforto – incômodo este presente não só na sua fala, mas observado também na forma como nos relatava aquilo, no seu olhar incisivo. Dizia ter perdido o prazer naquilo que gostava de fazer.

Tratando-se ainda da relação dos bombeiros com a natureza do trabalho, uma frase foi emblemática: “O nosso trabalho é lidar com a morte”, diz um dos militares, ao informar que uma das principais ocorrências recebidas pelo quartel é a busca e resgate de pessoas desaparecidas ou vítimas de afogamento. Todavia, apesar de lidarem com essa realidade diariamente, é ainda muito presente em suas falas um sentimento de heroísmo, de bravura, de

antiderrota, em virtude do compromisso em salvar vidas, que, muito além de uma função profissional, torna-se um dever moral.

Contudo, não são raros os casos em que as missões resultam em uma má notícia e, para conviver diariamente com a possibilidade da perda, os membros da corporação desenvolvem atitudes e estratégias que um deles nomeou como *enfrentamento*: “A gente ri, faz piada, brinca, pra descontrair, né, senão isso consome a gente”, disse. Foi evidente, durante o período em que acompanhamos as atividades no quartel, o vínculo afetivo e de confiança muito bem estabelecido entre cada um ali dentro; demonstrações de carinho – mesmo físicas – eram recorrentes; todos pareciam muito à vontade uns com os outros; certas formalidades – como vestimenta e uma comunicação neutra – eram dispensadas e davam lugar a uniformes mais leves e confortáveis e diálogos mais acolhedores.

Além de contarem com o apoio uns dos outros, os bombeiros do grupamento também contam com um forte vínculo com a comunidade, sobretudo as oriundas do interior do estado. Segundo alguns relatos, em situações emergenciais em que há necessidade de deslocamento para outras localidades, os recursos oferecidos pelo estado são escassos ou mesmo inexistentes. Dessa maneira, não são raras as ocasiões em que o abrigo e a alimentação destes profissionais ficam à mercê da solidariedade da comunidade local. Esta não hesita em demonstrar gratidão e apreço por seu trabalho e pelos sujeitos que o desempenham. Entretanto, essa relação também é permeada por conflito, uma vez que a crença no Corpo de Bombeiros como uma legião de heróis, imbatíveis e infalíveis, parece também permear o imaginário popular. Nesse contexto, quando as missões de busca e salvamento se estendem por um longo tempo – principalmente por fatores circunstanciais que fogem ao controle humano –, a população é pouco compreensiva e tende a pressionar a equipe responsável, ameaçando-a ou mesmo concretizando agressões. Os profissionais contam que, nesses casos, acionam a escolta da Polícia Militar, mas essa nem sempre atende aos chamados.

Discussão

Diante da riqueza e diversidade dos resultados encontrados, faz-se necessário discutir acerca dos elementos que permitem compreender melhor a realidade de um quartel dos bombeiros militares especializado em operações aquáticas. Para isso, constrói-se a presente discussão considerando também os dados oriundos do processo de imersão, assim, potencializando a aproximação da realidade vivenciada pelos participantes.

Inicialmente, podem-se abordar os pontos percebidos referentes ao nível de estresse no trabalho. Conforme os resultados, os bombeiros militares que compõem a pesquisa demonstraram altos níveis de estresse no que diz respeito ao tempo para realização das atividades demandadas e à necessidade de capacitação para execução de tais tarefas. Nesse cenário, torna-se indispensável considerar a natureza da atividade desenvolvida, uma vez que não há previsibilidade em relação aos resgates realizados e do quanto serão exigidas as habilidades desses profissionais.

Como discorrem Canova e Porto (2010), o papel assumido na organização e a natureza da tarefa desenvolvida possibilitam uma predisposição ao estresse ocupacional, como pôde ser evidenciado por meio dos instrumentos. Em consonância a isso, compartilhando a perspectiva dos bombeiros participantes, durante o período de convivência emergiram relatos sobre os estados permanentes de aflição e tensão vivenciados por eles em decorrência das atividades exercidas, principalmente as que apresentam maior risco. Ainda para esses autores, o alto grau de esforço físico e mental e os riscos de segurança podem caracterizar também potenciais estressores no âmbito do trabalho.

Salienta-se que, segundo Paschoal e Tamayo (2004), para determinado fator ser considerado estressor na organização, este deve ser reconhecido como tal pelo indivíduo envolvido. Ademais, no processo de imersão, percebeu-se resistência inicial dos bombeiros, mas, no decorrer das atividades, sentiram-se gradativamente confortáveis para estabelecer contato com a equipe. Compreende-se que tenha ocorrido de tal maneira pelo fato de haver civis (os membros da equipe de pesquisa) adentrando um ambiente militar que possui número restrito de pessoas externas e cujo acesso se dá por meio de trâmites burocráticos. Atribui-se a mudança, de resistência à adesão, ao clima familiar, sempre pontuado pelos integrantes do quartel, presente no ambiente. E, como se constatou nos resultados, os indicadores referentes às relações interpessoais apresentaram valores satisfatórios.

Especificamente sobre a necessidade de capacitação, ressalta-se que recebem continuamente formações e todos os componentes efetivos detêm de alguma formação complementar especializada. No entanto, os participantes acreditam não ser o suficiente frente às diversas possibilidades de ocorrências. De forma complementar, tem-se apresentada, a partir da EST, a insatisfação com os riscos na execução, que pode estar relacionada com o baixo contingente de bombeiros no quartel e, por meio dos relatos, teve-se conhecimento acerca da redução do número de bombeiros em cada equipe de trabalho durante as operações. Foi relatado que a diminuição ocorreu de quatro bombeiros para dois, assim, aumentando o risco na execução.

Ressalta-se que resultados semelhantes acerca do estresse ocupacional vivenciado por bombeiros militares podem ser encontrados no estudo realizado por Almeida, Ibdaiwi, Lopes, Costa e Possamai (2015). Ao aplicar a Escala de Estresse no Trabalho a bombeiros de Santa Maria, Rio Grande do Sul, os autores constataram que as afirmativas referentes à capacitação profissional, à deficiência na divulgação de informações e às poucas perspectivas de crescimento na carreira alcançaram médias elevadas de estresse. Por outro lado, as assertivas que descreviam as relações entre os membros da equipe e o seu superior apresentaram médias consideradas como nível baixo de estresse. Assim, ambas as pesquisas, isto é, a de Almeida, Ibdaiwi, Lopes, Costa e Possamai (2015) e a que aqui se discute, demonstram que os participantes conservam um relacionamento amistoso e de confiança, como foi descrito pelos profissionais como um vínculo familiar, no qual buscam cuidar e apoiar uns aos outros.

Os bombeiros envolvidos na construção desse estudo, como ilustram os resultados, vivenciam uma jornada intensa de trabalho e, até mesmo, sem regulamentação oficial. Condições de trabalho como essas, aliadas aos fatores supracitados, podem prejudicar a eficiência de tais profissionais e, conseqüentemente, evocar quadros graves de estresse ocupacional (Vasconcelos, 2011). Nesse sentido, utiliza-se como parâmetro de comparação a Res. n° 108 do Corpo de Bombeiros Militares de Minas Gerais (2003), que dispõe, em seu Art. 2°, a carga-horária semanal do pessoal militar da instituição, correspondendo ao mínimo de 40 horas semanais. No cenário de Belém, não há esse controle legal e, por conseguinte, assim como na resolução, em alguns casos, o profissional chega a dobrar essa carga horária de trabalho por não ter um limite máximo estabelecido.

Essa situação também pode ser observada na pesquisa de Seganfredo (2018), na qual a autora constata que mais de 15% dos participantes extrapolam a jornada de trabalho estabelecida. Em alguns casos, os bombeiros ultrapassam 60 horas semanais. A elevada carga horária de trabalho, o número reduzido de efetivos e a sobrecarga de trabalho são fatores que contribuem para o adoecimento dos bombeiros militares, conforme evidencia o artigo de Batista, Magalhães e Leite (2016), os quais averiguaram que 29% da amostra de bombeiros do município de Primavera do Leste, no Mato Grosso, vivenciava algum nível de estresse, havendo casos em que os sujeitos se encontravam na fase crítica de exaustão ou quase exaustão.

Outro ponto a ser destacado aborda o processo de promoção e perspectivas de crescimento no trabalho, fator citado também na EST. Os participantes demonstram insatisfação frente a tantas dificuldades de conseguir promoções, ainda que possuam especializações e vários anos de experiência. Nesse cenário, vale ressaltar a indisponibilidade

da lei nº 7.798/14 que “altera e revoga dispositivos da Lei nº 5.249 e da Lei nº 5.250, ambas de 29 de Julho de 1985, que dispõe sobre as promoções de Oficiais e Praças da Polícia Militar” no site oficial do Corpo de Bombeiros Militares e em qualquer outro meio virtual de busca.

Por fim, tem-se também a falta de participação nas decisões organizacionais. Sobre esse aspecto, ainda que se trate de uma corporação militar, observou-se que, em geral, os critérios e tomadas de decisões não são exclusivamente determinados pela hierarquia, prevalecendo um clima de cooperação. No entanto, tal aspecto foi evidenciado a partir dos instrumentos e, em diálogo com os participantes, pode-se compreender que se tratava, em geral, de decisões institucionais da profissão advindas de altas patentes como coronéis ou de legislações formuladas por estes.

Diante do que foi discutido, compreende-se que tanto a cultura militar como a sociedade relacionam o bombeiro à imagem de um “herói” invencível, forte e corajoso, alguém que não vivencia medo mesmo diante das situações mais adversas. Todavia, essa expectativa gera sobre o profissional uma pressão para que este alcance o ideal elaborado e não se permita experienciar e demonstrar sentimento de insegurança, temor ou ansiedade (Batista et al., 2016; Souza et al., 2020). Esses aspectos contribuem para que o bombeiro militar não tenha um espaço para discutir as adversidades vividas e planejar melhorias no seu ambiente laboral, assim, conforme foi observado nos resultados desse estudo, os sentimentos de estresse e insatisfação prevalecem sobre o trabalhador sem que este se sinta confortável para falar sobre o assunto e buscar ajuda para cuidar da sua saúde mental e física, permanecendo exposto a essas condições até adoecer e/ou se aposentar.

Considerações finais

Considerando as diversas questões e situações postas até agora, o estudo teve como objetivo compreender o nível de estresse ocupacional e satisfação no trabalho de bombeiros militares que atuam em operações aquáticas em Belém/PA, a partir de pesquisa qualitativa. Esta consistiu em relato de experiência em contexto de estágio obrigatório, bem como na aplicação de questionário sociodemográfico, da Escala de Estresse no Trabalho (EET) e da Escala de Satisfação no Trabalho (EST).

De maneira geral, foi possível verificar altos níveis de estresse relacionados ao tempo para realização das atividades, à necessidade de capacitação para execução delas, às possibilidades de promoção, ao déficit de divulgação sobre as decisões organizacionais e à

carga horária consecutiva de trabalho. Já com relação à satisfação, poucos estão satisfeitos com seu trabalho, sendo a maior parte deles indiferentes. Mais especificamente, a satisfação aparece atrelada às relações com os colegas de trabalho e a chefia. Os participantes se mostram indiferentes quando avaliamos a natureza do trabalho que realizam e insatisfeitos a respeito das possibilidades de promoção e a condição salarial.

Primeiramente deve-se destacar a necessidade de uma inserção mais prolongada na realidade diária da corporação, de forma que a complexidade dos problemas sejam abordados com maior profundidade, sobretudo a nível institucional. As principais dificuldades enfrentadas pelos profissionais (como falta de perspectiva profissional e sobrecarga de trabalho) são oriundas de uma esfera macroinstitucional, resultantes de uma estrutura organizacional hierarquizada e pouco flexível (comum às normativas militares), e se relacionam ao reduzido efetivo que, principalmente em função da natureza e dos riscos atrelados ao serviço, foi esvaziado com o passar dos anos e ainda não pôde ser preenchido.

Futuras pesquisas podem investigar a partir de outras perspectivas teóricas, como a Psicodinâmica do Trabalho, os mecanismos coletivos de cooperação que operam para manter o quartel funcionando, com destaque para a informalidade e a proximidade das relações interpessoais ali cultivadas, mesmo entre profissionais de diferentes patentes ou entre praças e oficiais.



REFERÊNCIAS

- Almeida, D. M., Ibdaiwi, T. K., Lopes, L. F. D., Costa, V. M. F., & Possamai, L. O. (2015). Estresse ocupacional na perspectiva dos bombeiros da cidade de Santa Maria/RS. *Revista de Carreira e Pessoas*, 1(1), 156-171. <https://doi.org/10.20503/recape.v5i1.23322>
- Batista, R. C., Magalhães, A. R., & Leite, D. B. (2016). Estresse e qualidade de vida de profissionais bombeiros militares do município de Primavera do Leste – Mato Grosso. *Revista Eletrônica Gestão e Serviços*, 7(2), 1671-1691. <https://doi.org/10.15603/2177-7284/regs.v7n2p1671-1691>
- Brasil. *Histórico do Corpo de Bombeiro Militar do Pará*. <https://www.bombeiros.pa.gov.br/historico/>
- Brasil. *Lei nº 7.798, de 15 de janeiro de 2014*. Altera e revoga dispositivos da Lei nº 5.249 e da Lei nº 5.250, ambas de 29 de Julho de 1985, que dispõe sobre as promoções de Oficiais e Praças da Polícia Militar. <https://www.bombeiros.pa.gov.br/wp-content/uploads/2017/03/LEI-n%C2%B0-7.798-DE-15-de-janeiro-de-2014.pdf>
- Brasil. *Missão/Visão/Valores do corpo de bombeiro militar do Pará*. <https://www.bombeiros.pa.gov.br/missao-visao-valores/>
- Brasil. *Resolução nº 108, de 03 de setembro de 2003*. Dispõe sobre a jornada de trabalho no Corpo de Bombeiros Militar e dá outras providências. <https://nery.net.br/resolucoes/>
- Bryant, R. A., & Harvey, A. G. (1996). Posttraumatic stress reactions in volunteer firefighters. *Journal of traumatic stress*, 9(1), 51-62. <https://doi.org/10.1002/jts.2490090106>
- Canova, K. R., & Porto, J. B. (2010). O impacto dos valores organizacionais no estresse ocupacional: Um estudo com professores de ensino médio. *RAM – Revista de Administração Mackenzie*. 11(5), 4-31. <https://doi.org/10.1590/S1678-69712010000500002>
- Frazão, E. B. (2016). *Índice de satisfação no trabalho e sua relação com o clima organizacional entre servidores de uma Instituição Pública Federal* (Dissertação de Mestrado). Universidade Federal de Goiás, Catalão, GO, Brasil.
- Goffman, E. (2007). *Manicômios, prisões e conventos* (7ª ed. D. Moreira, Trad.). São Paulo: Editora Perspectiva.
- Gunther, H. (2006). Pesquisa qualitativa versus pesquisa quantitativa: esta é a questão? *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 22(2), 201-210. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722006000200010>
- Kim, J. E., Dager, S. R., Jeong, H. S., Ma, J., Park, S., Kim, J., . . . Lyoo, I. K. (2018). Firefighters, posttraumatic stress disorder, and barriers to treatment: Results from a nationwide total population survey. *PLOS ONE*, 13(1), 1-14. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0190630>

- 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(183), 1-16.
- Mendes, A. M. (2008). *Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Minayo, M (Org.). (2009). *Pesquisa Social: Teoria, método e criatividade* (28a ed.). Petrópolis: Vozes.
- Morman, M. T., Schrodtt, P., & Adamson, A. (2020). Firefighters' job stress and the (un)intended consequences of relational quality with spouses and firefighter friends. *Journal of social and personal relationships*, 37(4), 1092-1113. <https://doi.org/10.1177/0265407519886355>
- Paschoal, T., & Tamayo, A. (2004). Validação da Escala de Estresse no Trabalho. *Estudos de Psicologia*, 9(1), 45-52. <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-294X2004000100006>
- Prado, J. S. (2011). *Estresse e qualidade de vida de Bombeiros Militares* (Dissertação de Mestrado em Psicologia). Universidade Católica Dom Bosco, Campo Grande, MS, Brasil.
- Santos, L. D., Bertolla, A., Teixeira, E. B., Polacinski, E., & Patias, J. (2017). Medindo a satisfação no trabalho de colaboradores de uma empresa PET. *Revista Tecnológica*, 6(1), 192-211. <https://uceff.edu.br/revista/index.php/revista/article/view/225>
- Sawhney, G., Jennings, K. S., Britt, T. W., & Sliter, M. T. (2018). Occupational stress and mental health symptoms: Examining the moderating effect of work recovery strategies in firefighters. *Journal of occupational health psychology*, 23(3), 443-456. <https://doi.org/10.1037/ocp0000091>
- Seganfredo, C. (2018). *Satisfação no ambiente de trabalho e síndrome de burnout: um estudo em bombeiros militares na cidade de Chapecó-SC* (Trabalho de Conclusão de Curso). Universidade Federal da Fronteira Sul, Chapecó, SC, Brasil.
- Silva, G. C. R. F. (2010, novembro 12). O método científico na psicologia: Abordagem qualitativa e quantitativa [Portal]. <https://www.psicologia.pt/artigos/textos/A0539.pdf>
- Silva, L. P., Castro, M. A. R., Dos-Santos, M. G., & Lima-Neto, P. J. (2018). Comprometimento no trabalho e sua relação com a cultura organizacional mediada pela satisfação. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 20(3), 401-420, 2018. <https://doi.org/10.7819/rbgn.v20i3.3947>
- Siqueira, M. M. M. (2008). Satisfação no trabalho. In Siqueira, M. M. M. *Medidas do Comportamento Organizacional: Ferramentas de diagnóstico e de gestão*. (pp. 257-266). Porto Alegre: Artmed.
- Sousa, I. F., Mendonça, H., Zanini, D. S., & Nazareno, E. (2009). Estresse ocupacional, coping e burnout. *Estudos Vida e Saúde*, 36(1/2), 57-74. <http://dx.doi.org/10.18224/est.v36i1.1018>

- Souza, J. C., Prado, J. S., & Sousa, I. F. (2020). Estudo da prevalência e análise de fatores de proteção ao surgimento do estresse em bombeiros militares. *Research, Society and Development*, 9(7), 1-16. <http://dx.doi.org/10.33448/rsd-v9i7.4321>
- Tabosa, M. P. O., & Cordeiro, A. T. (2018). Estresse Ocupacional: Análise do ambiente laboral de uma cooperativa de médicos de Pernambuco. *ReCaPe*, 8(2), 282-303. <https://doi.org/10.20503/recape.v8i2.35197>
- Vasconcelos, T. S. (2011). Programas de Gerenciamento do Estresse e Qualidade de Vida no Trabalho na Área de Segurança Pública. In Rossi, A. M., Perreweé, P. L., & Meurs, J. A. (Orgs.), *Stress e Qualidade de Vida no Trabalho: Stress social – Enfrentamento e prevenção*. (pp. 110-126). São Paulo: Atlas.

Autores	Contribuições dos autores
Autor 1	Administração do Projeto, Conceituação, Escrita – Primeira redação; Escrita – Revisão, Investigação, Metodologia.
Autor 2	Análise Formal, Escrita – Revisão e Edição.
Autor 3	Administração do Projeto, Análise Formal, Conceituação, Curadoria dos dados, Escrita – Primeira Redação, Escrita – Revisão, Metodologia, Supervisão.

