

ESTRESSE OCUPACIONAL NO CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DA CIDADE DE VIDEIRA/SC

Carolina Roberti
Edesio Pacheco Duarte

Resumo

Profissionais que atuam no cuidado da vida, como os bombeiros, mantêm o equilíbrio com o corpo sob pressão de estressores e desenvolvem estratégias para evitar a exposição às emoções como forma de proteger a própria sobrevivência psicológica. Este estudo analisa a relação saúde e trabalho de um grupo de bombeiros, objetivando identificar riscos que possam desencadear o estresse, e possíveis danos à saúde. Trata-se de pesquisa de campo, realizada no corpo de bombeiros militar da cidade de Videira/SC durante o mês de junho de 2022, com aplicação do questionário “Escala de estresse no trabalho”, validada por Paschoal e Tamayo. Na pontuação ponderada a média geral foi de 2,45, indicando nível de estresse médio ou considerável. Com relação ao grupo investigado, observou-se um alto nível de estresse relacionado aos fatores de autonomia e controle, e relacionamento com o chefe. Na média geral de todos os fatores, os resultados apontaram para um nível de estresse do médio ou considerável. Palavras-chave: Qualidade de vida. Saúde do trabalhador. Estresse.

1 INTRODUÇÃO

Estresse, na definição do Dicionário Prático Da Língua Portuguesa (2008), significa reação do organismo a influências nocivas de ordem física, psíquica ou infecciosa capazes de perturbar o equilíbrio interno. Hans Selye foi o primeiro estudioso que buscou definir estresse, centrando-se na sua dimensão biológica, ainda em 1959; ele seria inerente a toda condição de doença, como alterações na estrutura e composição química do corpo, passível de

mensuração. Posteriormente sua equipe ampliou o estudo do estresse na perspectiva psicológica e social. Mais recentemente Avelino Rodrigues traz uma definição de estresse como uma relação do indivíduo com o seu ambiente e “as circunstâncias às quais está submetida, que é avaliada pela pessoa como uma ameaça ou algo que exige dela mais que suas próprias habilidades ou recursos e que põe em perigo o seu bem-estar” (RODRIGUES apud FILGUEIRAS; HIPPERT, 1999, p.42).

Dentre as profissões identificadas como as mais estressantes, o atendimento pré-hospitalar se destaca; como uma regra em geral, os profissionais que atuam no atendimento pré-hospitalar estão cuidando do adoecimento e agravos de outras pessoas sem perceber que eles próprios podem ser acometidos por problemas de saúde. A maioria dos sinais e sintomas de uma doença ou síndrome passa despercebida pelo próprio indivíduo, bem como por seus próprios colegas e gestores de trabalho (VOLOVICZ, 2021).

Os bombeiros militares desempenham um papel fundamental na defesa civil, combate a incêndios e resgate de emergência. Esses fatores podem levar ao estresse físico e psicológico devido aos riscos associados. O risco é inerente a esta profissão. Entende-se que a qualidade de vida se correlaciona com a qualidade do trabalho, portanto, avaliar esses aspectos é a base para analisar as necessidades e poder auxiliar intervenções para melhorar as condições e ambientes de trabalho (PELLENZ, 2021).

Neste estudo vai se buscar desenvolver uma análise da atividade exercida pelos bombeiros militares, pautada na relação saúde e trabalho, com a finalidade de identificar riscos à saúde desses profissionais que possam desencadear o estresse, e estabelecer as associações entre a natureza do trabalho e os possíveis danos à saúde destes profissionais.

2 DESENVOLVIMENTO

2.1 METODOLOGIA

Trata-se de uma pesquisa de campo, realizada no corpo de bombeiros militar da cidade de Videira/SC durante o mês de junho de 2022, através do

levantamento dos fatores relativos ao estresse no trabalho entre os participantes, utilizando como método de coleta de dados entrevista semiestruturada, com aplicação do questionário “Escala de estresse no trabalho – EET” (Anexo 1), validada pelos autores Paschoal e Tamayo (2004).

A população foco deste estudo era composta de 24 bombeiros militares, lotados na unidade de Videira - SC. Como critério de inclusão na participação da pesquisa foi considerado ser bombeiro militar efetivo, estar presente no momento da coleta de dados e aceitar responder a entrevista, assinando o termo de consentimento livre e esclarecido - TCLE. E o critério de exclusão foi a recusa à participação na pesquisa.

O questionário utilizado investiga o estresse no trabalho em cinco fatores ou dimensões: papéis e ambiente de trabalho, autonomia e controle, relacionamento com o chefe, relacionamentos interpessoais e, crescimento e valoração. O nível do estresse percebido, conforme média das pontuações nas respostas, representada por uma escala de concordância do tipo “Likert” de 5 pontos, é classificado em nível de estresse baixo (para valores de média abaixo de 2,5), estresse médio ou considerável (valores iguais a 2,5) e alto (para valores acima de 2,5). Este questionário “pode ser aplicada em diversos ambientes de trabalho e ocupações variadas. [...] e o índice de confiabilidade (Alpha de Cronbach) foi de 0,93” (MARQUES, 2012, p. 69).

O projeto foi aprovado pelo Comitê de Ética e Pesquisa da Universidade do Oeste de Santa Catarina – UNOESC, com parecer nº. 5.367.025.

2.2 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A pesquisa contou com a participação de 15 bombeiros militares, sendo 14 do sexo masculino, o que corresponde a 93,33% do total, e 1 do sexo feminino correspondendo a 6,66%. A idade dos bombeiros varia entre 28 e 43 anos com idade média de 22,73 anos. Em relação ao estado civil dos bombeiros, 40% (n= 6) deles são casados, 20% (n= 3) estão em união estável, 33,33% (n= 5) são solteiros e 6,66% (n= 1) divorciado.

Acerca do grau de escolaridade 100% (n=15) possui ensino superior completo, sendo 26,66% (n= 4) com pós-graduação e 6,66% (n=1) com mestrado. O tempo de profissão, variou entre 2 e 24 anos, sendo que 20% dos

participantes (n=3) trabalham na parte burocrática, 60% (n= 9) na parte operacional e 20% (n= 3) em ambos os locais.

A EET é uma ferramenta que possui características psicométricas, podendo ser utilizada para pesquisas no âmbito organizacional. A EET evita fazer duas avaliações separadas e considera a percepção do indivíduo, o que vai ao encontro das críticas referentes a abordagens que enfocam estressores ou reações isoladamente e, desta forma, preenche algumas lacunas existentes nos instrumentos de avaliação de estresse ocupacional. (PACHOAL; TAMOYO, 2004).

2.2.1 DIMENSÃO PAPÉIS E AMBIENTE DE TRABALHO

Esta dimensão era composta por 5 questões relacionadas principalmente com as atividades e o modo como os trabalhadores as executam. Ao analisar as respostas (Tabela 1), nota-se que as afirmativas apresentam um baixo nível de estresse, obtendo como média 2,48, mas em duas afirmativas este valor foi consideravelmente superior: na questão "sinto-me incomodado por ter que realizar tarefas que estão além de minha capacidade" apresentou o maior nível de estresse com média de 3,06 nas respostas, e a questão "sinto-me irritado com a deficiência na divulgação de informações sobre decisões organizacionais" com média de 2,80.

Esta dimensão, no trabalho de Figueiredo et. al. (2021), também com um grupo de bombeiros, apresentou igualmente destaque para a questão "sinto-me irritado com a deficiência na divulgação de informações sobre decisões organizacionais" com média de 2,858, o seu maior índice, seguida da afirmativa "Fico de mau humor por ter que trabalhar durante muitas horas seguidas" com média de 2,80.

Sabe-se que mudanças no ambiente de trabalho exigem adaptações da parte do trabalhador, como flexibilidade de atividades, interação com tecnologias e complacência. Essa percepção, tem levado pesquisadores a buscar maneiras de proporcionar bem-estar aos trabalhadores em seu ambiente de trabalho com enfoque no estado emocional e relação positiva do trabalhador com seu trabalho (GOMIDE JÚNIOR; SILVESTRIN; OLIVEIRA, 2015).

2.2.2 DIMENSÃO AUTONOMIA E CONTROLE

Em se tratando da perspectiva da autonomia e controle (Tabela 2), observa-se que a alternativa com nível mais elevado de estresse é “a forma como as tarefas são distribuídas em minha área tem me deixado nervoso”, tendo como média 3,73. As demais afirmativas apresentam um elevado nível de estresse no geral, com exceção da afirmativa “sinto-me incomodado com a falta de informações sobre minhas tarefas no trabalho” (2,33). A média geral nesta dimensão ficou em 2,91, segunda maior média das 5 dimensões estudadas.

A autonomia no trabalho é definida como: medida em que o trabalho proporciona ao funcionário significativa liberdade, independência e julgamento para planejar seu trabalho e determinar os procedimentos para sua execução (MAGGI – DA – SILVA; BIDO; REATTO, 2022).

No trabalho de Figueiredo et. al. (2021), os resultados divergiram dos encontrados nesta pesquisa visto que lá, somente em duas alternativas as médias ficaram acima do limite do nível de estresse: “tenho me sentido incomodado com a deficiência nos treinamentos para capacitação profissional” com média de 2,70, e “o tempo insuficiente para realizar meu volume de trabalho deixa-me nervoso com 2,60.

2.2.3 DIMENSÃO RELACIONAMENTO COM O CHEFE

Na dimensão Relacionamento com o Chefe (Tabela 3) é possível identificar um alto nível de estresse, onde a média obtida foi de 2,93, a maior entre todas as dimensões. A afirmativa que teve sua média mais elevada (3,6) foi “fico irritado com a discriminação/favoritismo no meu ambiente de trabalho”; apenas uma afirmativa (“sinto-me incomodado com a comunicação existente entre mim e meu superior”), ficou inferior ao limite de estresse, mas bem próximo, com média de 2,46.

Os resultados aqui encontrados mostraram um cenário diferente do encontrado no trabalho de Figueiredo et. al. (2021), onde apenas uma afirmativa apresentou-se com média superior ao limite de estresse, sendo coincidente apenas na alternativa que obteve a maior média, com um valor

de 2,90 ("fico irritado com a discriminação/favoritismo no meu ambiente de trabalho"); em todas as demais médias variaram entre 1,80 e 2,30.

Os problemas de discriminação e favoritismo no ambiente de trabalho estão associados ao comportamento antissocial dos indivíduos nas organizações, com o escopo de prejudicar os colegas e a própria instituição (SANTOS; et al, 2021).

2.2.4 DIMENSÃO RELACIONAMENTOS INTERPESSOAIS

Sobre a dimensão de Relacionamentos Interpessoais (Tabela 4), que aborda situações de competição no ambiente laboral, a comunicação entre os colegas de trabalho e os contextos de isolamento na organização, observa-se um baixo nível de estresse, tendo como média geral 1,95; sendo que a afirmativa mais evidente é "a competição no meu ambiente de trabalho tem me deixado de mau humor".

Proporcionar um ambiente favorável com relações sadias traz grandes benefícios para os gestores e, conseqüentemente, para as organizações. Equipes sólidas são mais fortes não só por compartilharem as vitórias, como também para dividirem os resultados negativos e buscarem as soluções que possam reverter essa situação. Relacionamentos interpessoais éticos e gentis diminuem o individualismo, aumentam o comprometimento e a responsabilidade. Um clima organizacional harmonioso resulta em entusiasmo, amplia a visão de futuro, melhora o desempenho e a produtividade (FONSECA; et al, 2016).

Nesta dimensão o trabalho de Figueiredo et. al. (2021) também apresentou resultados semelhantes com todas as afirmativas apresentando médias inferiores ao limite do estresse, tendo esta dimensão sido considerada como um baixo nível de estresse.

2.2.5 DIMENSÃO CRESCIMENTO E VALORAÇÃO

No que se trata sobre a dimensão Crescimento e Valoração (Tabela 5), que aborda variáveis relacionadas aos aspectos de valorização no ambiente de trabalho e crescimento profissional, nota-se um baixo nível de estresse, com média 2,01, evidenciando-se a afirmativa "sinto-me irritado por meu superior

encobrir meu trabalho bem-feito diante de outras pessoas", com média 2,2, o maior índice desta dimensão.

Se quisermos motivar as pessoas para o trabalho, deve-se dar ênfase nos fatores associados com o trabalho em si ou com os resultados diretos dele, como chances de promoção, oportunidades de crescimento pessoal, reconhecimento, responsabilidade e realização. Estas são características que as pessoas consideram intrinsecamente recompensadoras (ROBBINS, 2009).

No trabalho de Figueiredo et. al. (2021) esta dimensão no geral também ficou com média abaixo do limite do estresse, com exceção da afirmativa relacionada às possibilidades de promoção na carreira que atingiu uma média de 3,50; no resultado desta pesquisa esta média ficou em 2,0.

Na pontuação global da EET junto ao grupo estudado, considerando todas as cinco dimensões, a média geral ficou em 2,45 considerado como nível baixo, porém muito próximo do nível médio ou considerável.

3 CONCLUSÃO

Através da avaliação dos resultados obtidos pela EET (Escala de Estresse no Trabalho), foi possível verificar que o grupo investigado apresentou estresse ocupacional percebido considerado como nível baixo, com uma média geral das cinco dimensões avaliadas de 2,45, porém próximo do nível médio ou considerável.

Os principais pontos identificados como estressores foram o relacionamento com o chefe, onde muitos se sentem irritados com o favoritismo no ambiente de trabalho, e autonomia e controle, onde a forma como as tarefas são distribuídas os deixam nervosos; nestas duas dimensões as médias foram classificadas como alto nível de estresse.

REFERÊNCIAS

DICIONARIO PRATICO DA LINGUA PORTUGUESA. São Paulo: Melhoramentos, 2008. P. 369.

FIGUEIREDO, Luã Lincoln Menezes de et. al. Satisfação e estresse ocupacional no trabalho dos bombeiros militares em operações aquáticas. Trabalho (En)Cena. Palmas - TO, 2021. Disponível em: <https://sistemas.uft.edu.br/article/download> (DOI: 10.20873/2526-1487e021023; ISSN eletrônico: 2526-1487). Acesso em 01 out. 2022.

FILGUEIRAS, Julio Cesar; HIPPERT, Maria Isabel Steinherz. A polêmica em torno do conceito de estresse. Psicologia: Ciência e Profissão [online]. 1999, v. 19, n. 3 Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S1414-98931999000300005>>. Acesso em: 01 out 2022.

FONSECA, Luciana et al. XII CONGRESSO NACIONAL DE EXCELÊNCIA E GESTÃO & III INOVARSE - RESPONSABILIDADE SOCIAL APLICADA, 2016, Rio de Janeiro/RJ. RELACIONAMENTO INTERPESSOAL & TRABALHO EM EQUIPE: IMPACTOS NUM AMBIENTE ORGANIZACIONAL [...]. [S. l.: s. n.], 2016. v. 30. Disponível em: https://www.academia.edu/34020303/Estresse_como_ele_abala_as_defesas_do_corpo. Acesso em: 29 set. 2022.

GOMIDE JUNIOR, Sinésio; SILVESTRIN, Luiz Humberto Bonito; OLIVEIRA, Áurea de Fátima. Bem-estar no trabalho: o impacto das satisfações com os suportes organizacionais e o papel mediador da resiliência no trabalho. Rev. Psicol., Organ. Trab., Florianópolis, v. 15, n. 1, p. 19-29, mar. 2015. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1984-66572015000100003. Acessos em: 10 nov. 2022.

MAGGI-DA-SILVA, Patrícia Teixeira; BIDO, Diógenes de Souza; REATTO, Diogo. Os Efeitos da Autonomia no Trabalho, da Cultura de Aprendizagem e do Cinismo Organizacional sobre a Transferência do Aprendido em MBA. Revista Brasileira de Gestão de Negócios [online]. 2022, v. 24, n. 2, pp. 230-246. Disponível em: <<https://doi.org/10.7819/rbgn.v24i2.4166>. Acesso em: 12 set. 2022.

MARQUES, Grazielle Menzani. Stress e enfrentamento em uma equipe de bombeiros. Tese (Doutorado). Escola de Enfermagem da Universidade de São Paulo, São Paulo, SP, 2012.

PASCHOAL, Tatiane; TAMAYO, Álvaro. Validação da Escala de Estresse no Trabalho. Rede de Revistas Científicas da América Latina, Caribe, Espanha e Portugal, Natal, jan.-abr. 2004. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/261/26190106.pdf>. Acesso em: 13 set. 2022.

PELLENZ, Jonatan. Proposta de programa de saúde do bombeiro militar. Trabalho de conclusão de curso (Graduação). Universidade Federal da Fronteira Sul: Curso Bacharelado em Enfermagem, Chapecó, SC, 2021
ROBBINS, STEPHEN P. COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL. 11. ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2009. 480 p. Disponível em:

https://admdotunisa.files.wordpress.com/2019/03/robbins_2009_livro_comportamento_organiz.pdf. Acesso em: 29 set. 2022.

SANTOS, Fernando Braga dos et al. Estresse ocupacional e engajamento no trabalho entre policiais militares. *Ciência & Saúde Coletiva* [online]. 2021, v. 26, n. 12, pp. 5987-5996. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1413-812320212612.14782021>>. Acesso em: 29 set. 2022.

VOLOVICZ, T. H.. Um olhar sobre a saúde mental dos socorristas do corpo de bombeiros do paraná. *Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educa o*, [S. l.], v. 7, n. 1, p. 109–122, 2021. DOI: 10.51891/rease.v7i1.435. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/435>. Acesso em: 18 mar. 2022.

Sobre o(s) autor(es)

Carolina Roberti, Graduanda em Enfermagem pela Universidade do Oeste de Santa Catarina, carolina.roberti@hotmail.com.

Edesio Pacheco Duarte, Docente do Curso de Enfermagem da Universidade do Oeste de Santa Catarina, edesio.duarte@unoesc.edu.br.

Tabela 1: Escala de Estresse no Trabalho (EET) – Dimensão: Papéis e ambiente de trabalho.

Afirma�es	Médias
Sinto-me irritado com a deficiência na divulga�o de informa�es sobre decisões organizacionais	2,80
Sinto-me incomodado por meu superior tratar-me mal na frente de colegas de trabalho	2,13
A falta de compreensão sobre quais são minhas responsabilidades neste trabalho tem causado irrita�o	2,13
Sinto-me incomodado por ter que realizar tarefas que estão além de minha capacidade	3,06
Fico de mau humor por ter que trabalhar durante muitas horas seguidas	2,26
Média total da dimensão	2,48

Fonte: os autores, 2022.

Tabela 2: Escala de Estresse no Trabalho (EET) – Dimensão: Autonomia/control .

Afirma�es	Médias
Tenho me sentido incomodado com a deficiência nos treinamentos para capacita�o profissional	2,53
Sinto-me incomodado com a falta de informa�es sobre minhas tarefas no trabalho	2,33
A forma como as tarefas são distribuídas em minha área tem me deixado nervoso	3,73
A falta de autonomia na execu�o do meu trabalho tem sido desgastante	2,86
O tempo insuficiente para realizar meu volume de trabalho deixa-me nervoso	2,86
O tipo de controle existente em meu trabalho me irrita	3,2
Média total da dimensão	2,91

Fonte: os autores, 2022.

Tabela 3: Escala de Estresse no Trabalho (EET) – Dimensão: Relacionamento com o chefe.

Afirma�es	Médias
Fico irritado com discrimina�o/favoritismo no meu ambiente de trabalho	3,6
Fico irritado por ser pouco valorizado por meus superiores	2,73
Tenho estado nervoso por meu superior me dar ordens contraditórias	3,06
Tenho me sentido incomodado com a falta de confiança de meu superior sobre o meu trabalho	2,8
Sinto-me incomodado com a comunica�o existente entre mim e meu superior	2,46
Média total da dimensão	2,93

Fonte: os autores, 2022.

Tabela 4: Escala de Estresse no Trabalho (EET) – Dimensão: Relacionamentos interpessoais.

Afirmações	Médias
A competição no meu ambiente de trabalho tem me deixado de mau humor	2,26
A falta de comunicação entre mim e meus colegas de trabalho deixa-me irritado	1,73
Fico de mau humor por me sentir isolado na organização	1,86
Média total da dimensão	1,95

Fonte: os autores, 2022.

Tabela 5: Escala de Estresse no Trabalho (EET) – Dimensão: Crescimento e valoração.

Afirmações	Médias
As poucas perspectivas de crescimento na carreira tem me deixado angustiado	2
Sinto-me irritado por meu superior encobrir meu trabalho bem feito diante de outras pessoas	2,2
Tenho me sentido incomodado por trabalhar em tarefas abaixo do meu nível de habilidade	2,13
Fico incomodado por meu superior evitar me incumbir de responsabilidades importantes	1,73
Média total da dimensão	2,01

Fonte: os autores, 2022.

Anexo 1

ESCALA DE STRESS NO TRABALHO (Paschoal e Tamayo)

Abaixo estão listadas várias situações que podem ocorrer no dia a dia de seu trabalho. Leia com atenção cada afirmativa e utilize a escala apresentada a seguir para dar sua opinião sobre cada uma delas.

1	2	3	4	5
Discordo Totalmente	Discordo	Concordo em parte	Concordo	Concordo Totalmente

Para cada item, marque o número que melhor corresponde à sua resposta.

- Ao marcar o número 1 você indica discordar totalmente da afirmativa
- Assinalando o número 5 você indica concordar totalmente com a afirmativa
- Observe que quanto **menor** o número, mais você **discorda** da afirmativa e quanto **maior** o número, mais você **concorda** com a afirmativa

A forma como as tarefas são distribuídas em minha área tem me deixado nervoso	1	2	3	4	5
O tipo de controle existente em meu trabalho me irrita	1	2	3	4	5
A falta de autonomia na execução do meu trabalho tem sido desgastante	1	2	3	4	5
Tenho me sentido incomodado com a falta de confiança de meu superior sobre o meu trabalho	1	2	3	4	5
Sinto-me irritado com a deficiência na divulgação de informações sobre decisões organizacionais	1	2	3	4	5
Sinto-me incomodado com a falta de informações sobre minhas tarefas no trabalho	1	2	3	4	5
A falta de comunicação entre mim e meus colegas de trabalho deixa-me irritado	1	2	3	4	5
Sinto-me incomodado por meu superior tratar-me mal na frente de colegas de trabalho	1	2	3	4	5
Sinto-me incomodado por ter que realizar tarefas que estão além de minha capacidade	1	2	3	4	5
Fico de mau humor por ter que trabalhar durante muitas horas seguidas	1	2	3	4	5
Sinto-me incomodado com a comunicação existente entre mim e meu superior	1	2	3	4	5
Fico irritado com discriminação/favoritismo no meu ambiente de trabalho	1	2	3	4	5
Tenho me sentido incomodado com a deficiência nos treinamentos para capacitação profissional	1	2	3	4	5
Fico de mau humor por me sentir isolado na organização	1	2	3	4	5
Fico irritado por ser pouco valorizado por meus superiores	1	2	3	4	5
As poucas perspectivas de crescimento na carreira tem me deixado angustiado	1	2	3	4	5
Tenho me sentido incomodado por trabalhar em tarefas abaixo do meu nível de habilidade	1	2	3	4	5
A competição no meu ambiente de trabalho tem me deixado de mau humor	1	2	3	4	5
A falta de compreensão sobre quais são minhas responsabilidades neste trabalho tem causado irritação	1	2	3	4	5
Tenho estado nervoso por meu superior me dar ordens contraditórias	1	2	3	4	5
Sinto-me irritado por meu superior encobrir meu trabalho bem feito diante de outras pessoas	1	2	3	4	5
O tempo insuficiente para realizar meu volume de trabalho deixa-me nervoso	1	2	3	4	5
Fico incomodado por meu superior evitar me incumbir de responsabilidades importantes	1	2	3	4	5

Fonte: Escala de estresse no trabalho – EET (Paschoal e Tamayo, 2004).