



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA
INSTITUTO DE PSICOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM
PSICOLOGIA - PPGPSI**



LHAÍS ALVES DE SOUZA PEREIRA SANTANA

**Estratégias de *coping* e suas relações com o bem-estar no
trabalho: um estudo com bombeiros militares**

Salvador
2016

LHAÍS ALVES DE SOUZA PEREIRA SANTANA

Estratégias de *coping* e suas relações com o bem-estar no trabalho: um estudo com bombeiros militares

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal da Bahia como requisito parcial para a obtenção do título de mestra em Psicologia do Trabalho.

Área de concentração: Psicologia Social e do Trabalho

Orientadora: Profa. Dra. Sônia Regina Pereira Fernandes

Salvador
2016

S232 Santana, Lhaís Alves de Souza Pereira
Estratégias de *coping* e suas relações com o bem-estar no trabalho: um estudo com bombeiros militares / Lhaís Alves de Souza Pereira Santana. – 2016.
121 f. il.

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Sônia Regina Pereira Fernandes
Dissertação (mestrado) - Universidade Federal da Bahia, Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, Salvador, 2016.

1. Psicologia do trabalho. 2. Motivação (Psicologia). 3. Motivação no trabalho. 4. Corpo de bombeiros. 5. Bem-estar. I. Fernandes, Sônia Regina Pereira.
II. Universidade Federal da Bahia. III. Título.

LHAÍS ALVES DE SOUZA PEREIRA SANTANA

Estratégias de *coping* e suas relações com o bem-estar no trabalho: um estudo com bombeiros militares

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal da Bahia como requisito parcial para a obtenção do título de mestra em Psicologia do Trabalho.

Banca examinadora

Profa. Dra. Sônia Regina Pereira Fernandes (orientadora)
Universidade Federal da Bahia

Prof. Dra. Lívia de Oliveira Borges
Universidade Federal de Minas Gerais

Profa. Dra. Sônia Maria Guedes Gondim
Universidade Federal da Bahia

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus pela oportunidade de vivenciar experiências tão gratificantes, que contribuem para o meu crescimento pessoal e profissional. Esse trabalho é uma realização!

Aos meus pais, Valter e Carminha, por compartilharem valores nobres e pelo constante incentivo ao conhecimento.

Aos meus irmãos, Mari, Juninho e Larinha, pelo apoio e amor diários.

Ao meu marido e companheiro, Di, pelo estímulo imensurável, pela paciência e amor.

Aos meus familiares que, direta ou indiretamente, participaram desse processo, me incentivando e demonstrando apoio e carinho.

Aos meus queridos amigos, que divido minhas alegrias e angústias, por todo suporte e afeto.

A Paula Sanders, pelo excelente trabalho desenvolvido comigo.

Aos amigos e colegas do Programa de Pós-graduação em Psicologia da UFBA, em especial a Mila, Tati, Line e Breninha, tão importantes para o meu ingresso nesse programa. A Li, Pêu, Nanda, Ray, Grace, Laila, Gleice e Adri pela convivência enriquecedora.

Agradeço também a Heitor Blesa Farias, estudante de Psicologia do Instituto Multidisciplinar em Saúde – UFBA, pela disponibilidade em ajudar na análise dos dados dessa pesquisa.

À empresa Vitalmed, por todas as oportunidades de crescimento e aprendizado e, acima de tudo, por possibilitar o convívio com profissionais tão sensíveis à dor humana. Vocês foram a fonte de inspiração para essa pesquisa. Meu agradecimento aos queridos amigos que conquistei nessa empresa: Patty, Véu, Li, Tathi, Su, Gueu, Lili e Bia.

Agradeço ao Corpo de Bombeiros Militar da Bahia – CBMBA, por viabilizar essa pesquisa, em especial ao Major BM Lanusse Andrade, e aos Bombeiros Militares que aceitaram participar desse estudo.

Aos professores do Programa de Pós-graduação em Psicologia da UFBA, por compartilharem conhecimento e estimularem a excelência em nossa atuação. Em especial, agradeço à professora Sônia Maria Guedes Gondim, pela solicitude, cuidado e contribuições na construção dessa dissertação; e ao professor Igor Gomes Menezes, pela disponibilidade em auxiliar a minha análise de dados.

Agradeço à minha orientadora, Sônia Regina Pereira Fernandes, por orientar esse processo com muita delicadeza e zelo, pelas valiosas observações e por acreditar no meu potencial, sendo fundamental no meu processo de crescimento como profissional. Muito obrigada!

Ressalto que o presente trabalho foi realizado com apoio do CNPq, Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico – Brasil.

“Hoje me sinto mais forte, mais feliz quem sabe, só levo a certeza de que muito pouco eu sei, ou nada sei.”

Almir Sater

RESUMO

Santana, L. A. S. P. (2016). *Estratégias de coping e suas relações com o bem-estar no trabalho: um estudo com bombeiros militares* (Dissertação de Mestrado). Universidade Federal da Bahia, Salvador.

O trabalho desempenha papel importante na vida das pessoas, mas o seu sentido é permeado por contradições, sendo considerado fonte tanto de desgaste e sofrimento quanto de prazer. Um dos profissionais em que essa contradição do sentido do trabalho pode ser marcante é o bombeiro militar, que, apesar de estar exposto a diversas situações estressantes no cotidiano laboral, demonstra satisfação e orgulho da profissão. Assim, a maneira como esses profissionais lidam com tais situações estressoras pode repercutir de forma positiva em seu bem-estar.

Objetivo: analisar os tipos de estratégias de *coping* utilizadas pelos bombeiros militares que se relacionam ao bem-estar no trabalho (nas dimensões afetos positivos e realização) nesse segmento profissional. Método: o estudo foi realizado por meio de multimétodos. A pesquisa foi estruturada em três etapas: etapa I, entrevistas, estruturadas, com bombeiros militares (n=5), para compreensão do contexto de trabalho estudado; etapa II, estudo piloto; etapa III (n=121), estudo propriamente dito, por meio do instrumento composto por um questionário de dados sociodemográficos e ocupacionais, um questionário acerca das condições de trabalho, Escala de *Coping* Ocupacional (Pinheiro, Tróccoli, & Tamayo, 2003) e Escala de Bem-Estar no Trabalho (Paschoal & Tamayo, 2008). Resultados: apenas as estratégias de *coping* manejo de sintomas e controle apresentaram correlação significativa com as dimensões de Bem-Estar no Trabalho. De forma específica, a estratégia controle apresentou correlação positiva com a dimensão realização ($r=.591$; $p=.01$) e afetos positivos ($r=.212$; $p=.01$). A estratégia de *coping* manejo de sintomas apresentou correlação positiva com a dimensão realização ($r=.266$; $p=.01$). A estratégia de *coping* controle foi a mais utilizada pelos bombeiros militares ($M=3,75$, $DP=0,60$), e a dimensão de Bem-Estar no Trabalho com maior nível apresentado foi realização

($M=3,74$, $DP=0,68$). Em relação às variáveis sociodemográficas e ocupacionais do estudo, houve diferenças significativas apenas entre as médias dos participantes das diferentes faixas etárias na dimensão realização. Conclusão: foi possível identificar as estratégias de *coping* ocupacional que se relacionam ao bem-estar no trabalho entre os bombeiros militares. Os resultados deste estudo apontam para a necessidade de novas pesquisas que ampliem a compreensão destes fenômenos na população de bombeiros militares.

Palavras-chave: bombeiro militar, estratégias de *coping* , bem-estar no trabalho.

ABSTRACT

Santana, L. A. S. P. (2016). *Coping strategies and their connections with well-being at work: a study with military firefighters* (Masters dissertation). Federal University of Bahia, Salvador.

Work plays an important role in people's lives, but its subjective meaning is surrounded by contradictions, as it is considered a source of weariness and suffering, but also of pleasure. One of the professional categories in which this contradiction can be striking is the military firefighters. Despite being exposed to various stressful situations at work everyday, they demonstrate to be satisfied and proud of their profession. Therefore, the way these professionals deal with such stressful situations can have a positive impact on their sense of well-being.

Objective: to analyze the types of *coping* strategies used by firefighters that relate to well-being at work (in the dimensions of positive affect and personal fulfillment). Method: a multimethod study was conducted in three phases: phase I, structured interviews with firefighters (n=5), for eliciting the context of the work environment under scope; phase II, pilot study; phase III (n=121), the study itself, the research instrument consisting of a questionnaire about sociodemographic and occupational data, a questionnaire about work conditions, the Occupational *Coping* Scale (Pinheiro, Tróccoli, & Tamayo, 2003), and the Well-Being at Work Scale (Paschoal & Tamayo, 2008). Results: only the *coping* strategies "symptom management" and "control" were significantly correlated with the dimensions of Well-Being at Work. Specifically, the "control" strategy was positively correlated with the dimensions personal fulfillment ($r=.591$; $p=.01$) and positive affect ($r=.212$; $p=.01$). The *coping* strategy "symptom management" was positively correlated with the personal fulfillment dimension ($r=.266$; $p=.01$). The *coping* strategy "control" was the most used by firefighters ($M=3.75$, $DP=0.60$), and the dimension under Well-Being at Work identified at the highest level was personal fulfillment ($M=3.74$, $DP=0.68$). In relation to sociodemographic and occupational variables of

the study, significant differences were found among the average results of participants from different age groups only in the personal fulfillment dimension. Conclusion: it was possible to identify the occupational coping strategies that are related to Well-Being at Work among firefighters. The results of this study point to the need for further research to expand the understanding of these phenomena in the population of firefighters.

Keywords: military firefighter, *coping* strategies, well-being at work

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 — Modelo teórico-empírico adotado neste estudo	46
---	----

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 — Autovalores iniciais e percentual de variância para os fatores da Escala de <i>Coping</i> Ocupacional.....	51
Tabela 2 — Definição e operacionalização das estratégias de <i>coping</i> ocupacional.....	51
Tabela 3 — Dimensões do construto Estratégias de <i>Coping</i> Ocupacional, definições e operacionalização	52
Tabela 4 — Autovalores iniciais e percentual de variância para os fatores da Escala de Bem-Estar no Trabalho.....	54
Tabela 5 — Definição e operacionalização do construto Bem-Estar no Trabalho (BET)	55
Tabela 6 — Dimensões do construto Bem-Estar no Trabalho, definições e operacionalização .	55
Tabela 7 — Objetivos e procedimentos de análise do estudo	58
Tabela 8 — Principais concepções dos bombeiros militares sobre o trabalho e o ambiente laboral.....	66
Tabela 9 — Caracterização da amostra por variáveis sociodemográficas e ocupacionais.....	69
Tabela 10 — Média e desvio-padrão das Estratégias de <i>Coping</i> Ocupacional.....	74
Tabela 11 — Média e desvio-padrão das dimensões de Bem-Estar no Trabalho	76
Tabela 12 — Variância das médias dos trabalhadores segundo a faixa etária.....	78
Tabela 13 — Variância das médias dos trabalhadores em função do tempo de atuação na corporação	80
Tabela 14 — Correlação de Pearson entre as dimensões de Bem-Estar no Trabalho e as Estratégias de <i>Coping</i> Ocupacional.....	81

LISTA DE ABREVIATURAS

BET	Bem-Estar no Trabalho
CBMBA	Corpo de Bombeiros Militar do Estado da Bahia
CBO	Classificação Brasileira de Ocupações
EBET	Escala de Bem-Estar no Trabalho
ECO	Escala de <i>Coping</i> Ocupacional
EPC	Equipamento de Proteção Coletiva
EPI	Equipamento de Proteção Individual

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	12
1 ESTRATÉGIAS DE <i>COPING</i> E SUAS IMPLICAÇÕES NO BEM-ESTAR NO TRABALHO	18
1.1 Estresse: aspectos históricos	18
1.2 <i>Coping</i> ocupacional	22
1.3 Bem-estar	28
1.3.1 Bem-estar subjetivo (perspectiva hedônica)	29
1.3.2 Bem-estar psicológico (perspectiva eudaimônica)	30
1.3.3 Bem-estar no trabalho	32
1.4 Bem-estar e estratégias de <i>coping</i> : estudos empíricos	35
1.5 Bem-estar e estratégias de <i>coping</i> no contexto de trabalho do bombeiro militar	38
2 OBJETO DE ESTUDO E DELINEAMENTO METODOLÓGICO	42
2.1 Delimitação do objeto de estudo	42
2.2 Objetivos	44
2.2.1 Objetivo geral	44
2.2.2 Objetivos específicos	44
2.3 Hipóteses	44
2.4 Modelo teórico-empírico	45
2.5 Métodos	47
2.5.1 Delineamento metodológico	47
2.5.2 Participantes	48
2.5.3 Instrumentos	48
2.5.4 Procedimento de coleta de dados	56
2.5.5 Procedimento de análise de dados	57
3 RESULTADOS E DISCUSSÃO	60
3.1 Trabalho e trabalhador: os bombeiros militares	60
3.1.1 A estruturação do contexto de trabalho	60
3.1.2 A visão dos participantes sobre o trabalho e o ambiente laboral	65
3.1.3 Amostra	68
3.2 Níveis de estratégias de <i>coping</i> ocupacional e bem-estar no trabalho	73
3.2.1 Estratégias de <i>coping</i> ocupacional	74
3.2.2 Níveis de bem-estar no trabalho	75

3.3 Variância entre grupos.....	76
3.3.1 Variância em relação à idade.....	77
3.3.2 Variância em relação ao tempo de atuação na corporação.....	79
3.4 Associações entre estratégias de <i>coping</i> ocupacional e bem-estar no trabalho.....	81
4 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	84
REFERÊNCIAS	87
APÊNDICE A – Roteiro da entrevista exploratória.....	99
APÊNDICE B – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.....	111
APÊNDICE C – Questionário da pesquisa	112
APÊNDICE D – Grupamentos de Bombeiros Militares da Bahia.....	117
ANEXO – Organograma do Corpo de Bombeiros Militar da Bahia	118

INTRODUÇÃO

O trabalho, na atualidade, é considerado uma das principais fontes de estruturação da economia, da sociedade e da identidade, constituindo-se como uma prática transformadora da realidade, que possibilita a sobrevivência e a realização do ser humano. Assim, já é consensual que o trabalho desempenha papel relevante na vida do indivíduo e da sociedade (Coelho, Estramina, & Luque, 2014; Malvezzi, 2004). Compreender os aspectos que envolvem o trabalho é de grande valia para o desenvolvimento da sociedade como um todo.

O lugar ocupado hoje pelo trabalho foi construído no Ocidente devido a diversos fenômenos históricos e econômicos, entre os quais a emergência da sociedade industrial, que influenciou sobremaneira seu significado atual e impulsionou os estudos acerca dessa temática. Entretanto, nota-se que o significado do trabalho para as pessoas, apesar de mudar em função do contexto político, social e econômico, está envolvido em contradições: ele é visto ora como fonte de sofrimento e desgaste, ora como possibilidade de realização e desenvolvimento pessoal. Assim, apesar de pesquisas tornarem patente o trabalho como causa de doenças físicas e mentais e de mortes, a atividade laboral ainda parece uma importante fonte de saúde psíquica. A ausência do trabalho, pelo desemprego ou pela aposentadoria, é causa de abalos psíquicos (Malvezzi, 2014; Navarro & Padilha, 2007).

Essa contradição que envolve o sentido do trabalho pode ser encontrada nas diversas categorias profissionais no Brasil, no entanto, em algumas categorias torna-se mais evidente, como na profissão de bombeiro militar. Esses indivíduos estão expostos a níveis altos de estresse e vêm reivindicando melhorias nas condições de trabalho. Em contrapartida, são um dos profissionais que mais detém a confiança da sociedade e, em geral, demonstram orgulho do tipo de atividade exercida (Frutos, 2007; Murta & Tróccoli, 2007; Natividade, 2009).

Estudos que enfocam o trabalho, mais especificamente com bombeiros militares, costumam buscar compreender os aspectos de sofrimento e adoecimento (Cardoso, 2004; Cremasco, Constantinidis, & Silva, 2008; Lopes, 2010; Melo, 2014; Costa, Sangaleti & Santos, 2015). O enfoque dessas pesquisas na saúde psicossocial se justifica na medida em que os bombeiros estão expostos a situações estressoras, tais como acidentes com vítimas fatais, busca e salvamento em áreas de risco e desastres. Como exemplos de variáveis estudadas nessa população, podem-se citar síndrome de *burnout*, síndrome de estresse pós-traumático, depressão e alcoolismo. Entretanto, pouco se investigam as variáveis que podem se relacionar a estados mais saudáveis do bombeiro. Isso reflete a tendência da psicologia, em geral, em que os estudos tendem a focalizar os aspectos negativos do comportamento humano.

Para ilustrar o estado da arte das pesquisas na área da saúde do trabalhador e da saúde ocupacional, M. Salanova (comunicação pessoal, 30 de abril de 2008) relata que, das publicações de uma das revistas internacionais líderes nessa área, a *Journal of Occupational Health Psychology*, desde sua criação, cerca de 90% dos artigos abordam temas negativos e/ou relacionados ao adoecimento, como *burnout*, síndrome de estresse pós-traumático, abuso de drogas, alcoolismo no trabalho, comportamento antissocial, conflitos interpessoais e problemas com o sono.

As pesquisas acerca do trabalho que adotam a perspectiva do adoecimento contribuíram, e ainda contribuem, para a compreensão da relação do indivíduo com o seu trabalho, por meio do entendimento dos fatores considerados riscos para a saúde do trabalhador e as possibilidades de intervenção para sua prevenção e/ou correção. Entretanto, nota-se uma mudança no eixo de análise focalizando a saúde, de modo a considerar seus aspectos positivos e não somente a ausência/presença de doença, o que redireciona também os temas das pesquisas na área (Coelho & Almeida-Filho, 2002).

Essa mudança de eixo sofreu influência da definição de saúde pela Organização Mundial da Saúde: “um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não consiste apenas na ausência de doença ou de enfermidade” (Constituição da Organização Mundial da Saúde – OMS/WHO, 1946). Como apontado por Mendonça, Ferreira, Porto e Zanini (2012), essa definição, além de considerar duas novas dimensões relacionadas ao processo saúde-doença, a psicológica e a social, até então negligenciadas pelo modelo biomédico, enfatiza o aspecto positivo da saúde. Assim, são introduzidos os conceitos de qualidade de vida e bem-estar nessa nova concepção, que influenciaram a nova tendência de pesquisas.

A mudança nos focos de investigação da relação saúde-doença busca compreender os aspectos que contribuem para a manutenção e a promoção de processos mais saudáveis, e não apenas os aspectos relacionados ao adoecimento. Assim, no âmbito da saúde do trabalhador, justifica-se esse foco de pesquisa na medida em que, para alcançar maiores níveis de satisfação e desempenho entre os trabalhadores e, por consequência, melhores resultados organizacionais, não é necessário apenas identificar os fatores que se relacionam a estados indesejáveis e/ou resultados negativos, com ações corretivas para isso (Paschoal et al., 2013). É importante considerar também os aspectos que promovem estados e/ou resultados mais saudáveis e positivos, para realizar práticas mais eficazes para o alcance de tais condições. Nesse contexto, é crescente a produção de estudos acerca do bem-estar geral e em âmbitos específicos da vida, como no trabalho.

De acordo com Ryan e Deci (2001), o foco na compreensão do bem-estar iniciou-se na década de 1960, quando tanto o público em geral quanto a comunidade científica, especialmente a norte-americana, manifestaram forte interesse acerca do potencial humano, considerando seu crescimento e sua saúde. Atualmente, esse interesse foi reforçado principalmente pela proposta da psicologia positiva.

Influenciados pelos pressupostos dessa nova proposta, estudos recentes da literatura sobre a temática (2008–2014) buscaram identificar e compreender variáveis que se relacionam ao bem-estar nos diversos âmbitos da vida. No trabalho, aspectos individuais e/ou organizacionais que impactam o nível de bem-estar do trabalhador, tais como percepção de cultura, perfil pessoal e ações de qualidade de vida no trabalho; configurações de poder e características de personalidade; liderança, clima, capital psicológico e comprometimento; estilos de liderança e suporte para ascensão, promoção e salários; clima social, *coping* e variáveis demográficas; e locus de controle têm sido objeto de investigação (Carneiro, 2013; Dessen, 2010; Dessen & Paz, 2010; McMurray, Pirola-Merlo, Sarros, & Islam, 2010; Paschoal, 2008; Sant’anna, Paschoal & Gosendo, 2012; Sobrinho & Porto, 2012).

O *coping* ou, como é traduzido no Brasil, a estratégia de enfrentamento é um dos construtos que também tem sido incorporado à análise da relação com o bem-estar. Ele se refere aos esforços cognitivos e comportamentais direcionados às demandas específicas externas e/ou internas avaliadas como excessivas para os recursos do indivíduo (Lazarus & Folkman, 1980). *Coping* também pode ser definido como as formas com que as pessoas reagem ao estresse. Assim, identificar que tipos de estratégias de *coping* são mais adaptativas, ou relacionam-se a processos mais saudáveis, contribui de forma significativa para intervenções em todos os âmbitos da vida.

Como já bastante conhecido na literatura (Cardoso, 2004; Cremasco, Constantinidis, & Silva, 2008; de Almeida, Ibdaiwi, Lopes, Costa & Possamai, 2015; Molinet, 2011), os bombeiros militares estão expostos a situações estressoras; entretanto, as pesquisas sobre o bem-estar nessa população são escassas. Nesse contexto, o presente estudo propõe responder à seguinte questão: que tipos de estratégias de *coping* utilizadas pelos bombeiros militares relacionam-se ao bem-estar no trabalho (nas dimensões afetos positivos e realização)? De forma específica, pretende-se responder às seguintes questões subsidiárias: qual é a estratégia de

coping mais utilizada pelos bombeiros militares? Qual é o nível de bem-estar no trabalho apresentado por eles (em cada dimensão)?

A experiência da pesquisadora como profissional de recursos humanos em uma empresa prestadora de serviços de saúde motivou a realização da presente pesquisa. Essa experiência proporcionou o contato direto com funcionários que atuavam no serviço de atendimento pré-hospitalar (APH). Entre esses funcionários, havia grande quantidade de bombeiros militares que, embora relatassem descontentamento com alguns aspectos do trabalho, particularmente em situações de atendimento envolvendo vítimas fatais, crianças acidentadas e presença de familiares, também expressavam satisfação e orgulho com o tipo de trabalho exercido. Essas atividades também são exercidas pelos Corpos de Bombeiros Militares, o que indica uma longa exposição a esse tipo de trabalho. Dessa forma, acredita-se que compreender que fatores relacionam-se ao bem-estar nessa população irá auxiliar ações de intervenção que possam promover e/ou potencializar o bem-estar no trabalho.

Alguns construtos foram adotados a fim de responder às questões centrais do estudo. Para a análise do bem-estar, foi escolhido o construto Bem-Estar no Trabalho, proposto por Paschoal e Tamayo (2008), visto que o nível de bem-estar varia conforme o âmbito da vida — neste caso, o âmbito do trabalho. Essa perspectiva considera o Bem-estar no Trabalho como “a prevalência de emoções positivas no trabalho e a percepção do indivíduo de que, no seu trabalho, expressa e desenvolve seus potenciais/habilidades e avança no alcance de suas metas de vida” (Paschoal & Tamayo, 2008, p. 16). Assim, esse construto nos fornece fatores importantes para uma melhor compreensão do bem-estar no contexto de trabalho. Nessa direção, foi escolhido o construto proposto por Latack (1986), denominado “estratégias de *coping* ocupacional”. Tais estratégias são definidas como esforços cognitivos e comportamentais direcionados às demandas externas e/ou internas avaliadas como excessivas para os recursos do indivíduo.

Esta dissertação está estruturada em quatro capítulos. No primeiro, são apresentadas as perspectivas teóricas relativas às estratégias de *coping* e bem-estar, com a posterior discussão de estudos empíricos envolvendo esses dois construtos. Em seguida, são discutidas pesquisas que abordam os construtos estudados entre bombeiros militares. No segundo capítulo, são apresentados os aspectos teórico-metodológicos, que incluem a delimitação do objeto de estudo, os objetivos e a metodologia utilizada. Já o terceiro capítulo apresenta os resultados e a discussão desta pesquisa. E, no último capítulo, são expostos comentários finais.

1 ESTRATÉGIAS DE *COPING* E SUAS IMPLICAÇÕES NO BEM-ESTAR NO TRABALHO

Este capítulo discute os conceitos de *coping*¹ e bem-estar no trabalho, com base na revisão da literatura sobre a temática. Porém, como o conceito de *coping* está atrelado ao de estresse, inicialmente, são apresentadas as perspectivas teóricas relativas a esse construto. Por fim, discute-se a relação entre *coping* e bem-estar à luz dos estudos já realizados.

1.1 Estresse: aspectos históricos

Na atualidade, é muito comum ouvir a palavra “estresse”; entretanto, na perspectiva teórico-conceitual, existem muitas controvérsias sobre esse fenômeno. Antes de ser utilizado pela medicina e pelas ciências sociais, o termo “estresse” já era empregado na física e engenharia para denominar o grau de deformidade que uma estrutura sofre quando é submetida a um esforço (Tamayo, Mendonça, & Silva, 2012). Em 1936, o endocrinologista Hans Selye introduziu esse termo na área da saúde ao notar que muitas pessoas sofriam de várias doenças físicas com sinais e sintomas em comum, como inapetência, dificuldade na digestão, desânimo e fadiga. Selye (1976) conceituou o estresse como uma resposta não específica do corpo a qualquer demanda, sendo causado por, ou resultando em condições agradáveis ou desagradáveis. Além disso, denominou de “estressor” o agente que produz estresse. Esse mesmo autor designou como Síndrome Geral de Adaptação (SGA) o desenvolvimento

¹ A palavra *coping* pode ser traduzida por “enfrentamento” em língua portuguesa. Porém, a expressão em inglês é a mais utilizada nas pesquisas.

cronológico de respostas aos estressores quando sua ação é prolongada, ou seja, uma resposta não específica de defesa e de adaptação orgânica ao estressor (Marques, 2012; Selye, 1976, 1985).

O modelo de estresse proposto por Selye (1976) contribuiu para a compreensão desse fenômeno, principalmente, no que se refere ao mecanismo fisiológico subjacente. Entretanto, diversos pesquisadores buscaram focar outros aspectos desse fenômeno, encontrando-se assim, várias definições na literatura. Em geral, classificam-se as principais conceituações do estresse segundo três perspectivas: estresse como estímulo, como resposta e como transação entre o indivíduo e o ambiente.

A definição de estresse como estímulo focaliza a identificação dos estressores e do seu impacto. Nessa definição, o estresse é considerado como variável independente. Já a definição de estresse como resposta focaliza os resultados e as consequências do estresse, sendo este considerado como variável dependente. Essa definição está embasada na perspectiva fisiológica da medicina e foi utilizada nos estudos de Selye. A última definição, de estresse como transação entre o indivíduo e o ambiente, vê o estresse como um processo que envolve um intercâmbio pessoa-ambiente, introduzindo o aparelho cognitivo nesse processo (Marques, 2012; Tamayo et al., 2012). Essa última definição será detalhada aqui, visto que contempla o *coping*, um dos construtos adotados na presente pesquisa.

Para o modelo transacional do estresse, esse fenômeno se refere a um evento em que as demandas do ambiente ou as demandas internas (ou ambas) excedem os recursos adaptativos de um indivíduo, sistema social ou sistema tecidual. Essa definição aponta o quão amplo é o conceito de estresse, pois abrange um sistema social, um sistema individual (psicológico) ou um sistema tecidual (fisiológico). Entretanto, em todos os níveis de análise, a expressão operativa é “exceder”. Assim, o estresse envolve uma transação em que os recursos devem ser mobilizados e, quanto maior a mobilização, maior o custo. No estresse, a mobilização ocorre

porque as respostas automáticas adequadas não estão disponíveis para gerenciar a demanda que surgiu (Lazarus & Launier, 1978). Esse conceito ultrapassa o nível fisiológico, considerando também os níveis psicológico e social.

No modelo transacional, a reação ao estresse é mediada pela avaliação cognitiva, em que um dado evento é avaliado conforme sua significância para o bem-estar do indivíduo. Richard Lazarus, um dos principais autores dessa perspectiva, sugeriu dois tipos de avaliação: na avaliação primária (*appraisal primary*), o indivíduo dá um significado a um evento ou situação, classificando-o de acordo com a sua importância e relevância para o seu bem-estar. Esse evento pode ser considerado irrelevante, não tendo nenhuma implicação sobre seu bem-estar; positivo ou benigno, em que o evento não excede os recursos da pessoa, sendo visto como tendo consequências positivas para o bem-estar; e negativo ou perigoso, com consequências negativas para seu bem-estar.

O outro tipo de avaliação, secundária, ocorre caso o evento seja considerado negativo. Assim, um evento ou situação é estressante quando já ocorreu algum dano ou prejuízo; ameaça, quando o indivíduo considera que algum dano poderá ocorrer; ou desafio, quando se reconhece a possibilidade de recompensa. Sendo a situação ou o evento considerado estressante, várias opções de *coping* são avaliadas pela pessoa, tais como alterar a situação, aceitá-la ou buscar mais informações, a fim de diminuir seu impacto. A pessoa avalia o que pode ser feito para superar ou prevenir ameaças ou melhorar as perspectivas de benefício, ou seja, os recursos de que dispõe para enfrentar a situação (Folkman, Lazarus, Dunkel-Schetter, DeLongis & Gruen, 1986; Lazarus, 2006; Tamayo et al., 2012).

Em suma, as avaliações (primária e secundária) convergem para determinar se a transação pessoa-ambiente é considerada significativa para o bem-estar e, se assim for, se é ameaçadora (possibilidade de dano ou perda) ou desafiadora (possibilidade de dominar a situação ou benefício). Caso a demanda do ambiente exceda de forma substancial os recursos

da pessoa, instala-se um relacionamento estressante (Folkman et al., 1986; Lazarus, 2006).

É importante destacar que a presença de eventos estressores em determinado contexto não caracteriza o fenômeno de estresse. Para tanto, o indivíduo deve perceber e julgar os eventos como estressores, o que reforça a importância da avaliação cognitiva no processo que ocorre entre os estímulos potencialmente estressores e a resposta da pessoa a eles (Paschoal & Tamayo, 2004).

O estresse no trabalho começou a ser estudado nos anos 1950 e 1960, seguindo uma tradição vinculada aos trabalhos sobre fadiga e higiene mental, que atendiam às demandas da Primeira e da Segunda Guerra Mundial. As mudanças no cenário socioeconômico que surgiu então criaram oportunidades para a aplicação da pesquisa psicológica no trabalho (Cooper & Dewe, 2004 citado por Tamayo et al., 2012).

Cooper, Dewe e O'Driscoll (2001) tratam dos modelos de estresse no trabalho incorporando os elementos do processo de estresse em geral. Assim, o estresse ocupacional tem sido abordado com foco nos estímulos estressores (estresse como estímulo) do ambiente de trabalho que exigem respostas adaptativas e que excedem as habilidades de enfrentamento (*coping*) do empregado. Também é investigado sob a perspectiva das respostas psicológicas, fisiológicas e comportamentais aos eventos estressores (estresse como resposta) que os indivíduos emitem quando expostos a fatores do trabalho que excedem sua habilidade de enfrentamento. Porém, nota-se uma tendência em considerar o estresse como um processo estressores-respostas. Os pesquisadores dessa área têm aceitado a natureza transacional do estresse, pelo menos no plano teórico (Paschoal & Tamayo, 2004).

Paschoal e Tamayo (2004) definem estresse ocupacional como um processo em que um indivíduo percebe demandas do trabalho como estressores que, ao exceder sua habilidade de enfrentamento, provocam reações negativas. Esses mesmos autores afirmam que os estressores organizacionais podem ser de natureza física, tais como barulho e iluminação do local de

trabalho, ou psicossocial, em que se destacam os estressores baseados nos papéis, os fatores intrínsecos ao trabalho, os aspectos do relacionamento interpessoal no trabalho, a autonomia/controle no trabalho e os fatores relacionados ao desenvolvimento da carreira. Os fatores psicossociais têm despertado maior interesse nos psicólogos organizacionais (Paschoal & Tamayo, 2004).

Como consequências do processo de estresse, ocorrem prejuízos para a saúde e a qualidade de vida, em nível pessoal, e também para as empresas e a sociedade. O estresse em excesso pode acarretar desgaste físico e/ou mental que interfere no desempenho e nas atividades diárias do indivíduo, podendo levar a problemas de saúde emocionais e interpessoais. Além disso, pode ocasionar perda de memória imediata, dificuldade de concentração e problemas físicos, como gastrite ou úlcera, pressão alta, problemas de pele e perda ou ganho de peso (Lipp, 2014; Sadir & Lipp, 2009).

As respostas individuais de *coping* saudáveis tendem a minimizar o impacto negativo da organização do trabalho e diminuir o risco de adoecimento (Koeske, Kirk & Koeske, 1993; Latack, 1986; Parkes, 1990, citado por Murta & Tróccoli, 2009). Assim, compreender quais tipos de estratégias de *coping* se relacionam com o bem-estar no trabalho, considerando as especificidades do contexto estudado, tende a contribuir com intervenções que promovam bem-estar.

1.2 *Coping* ocupacional

Em uma revisão teórica, Antoniazzi, Dell'Aglio e Bandeira (1998) apontam três gerações de pesquisadores que se têm dedicado ao estudo do *coping* . A primeira geração, do

início do século XX, foi formada por pesquisadores vinculados à psicologia do ego, de fundamentação psicanalítica. Para esses pesquisadores, *coping* é correlato aos mecanismos de defesa do ego, motivados de forma inconsciente, a fim de lidar com os impulsos sexuais agressivos, sendo concebido como estável. Posteriormente, os conceitos de mecanismos de defesa e *coping* foram sendo diferenciados: o primeiro conceito foi associado a comportamentos classificados como rígidos, inadequados à realidade externa e derivados de elementos inconscientes; já o conceito de *coping* foi relacionado a comportamentos mais flexíveis, adequados à realidade e orientados para o futuro, com derivações conscientes.

A segunda geração de pesquisadores situa-se na década de 1960, estendendo-se pelas duas décadas seguintes. Essa geração enfatizou os determinantes cognitivos e situacionais dos comportamentos de *coping*, concebido como um processo transacional entre a pessoa e o ambiente. Esse conceito considera tanto o processo quanto traços de personalidade. O grupo de Lazarus e Folkman destacou-se quanto à produção científica a partir dessa perspectiva, que gerou importantes avanços na área.

Por fim, a terceira geração de pesquisadores buscou a compreensão das convergências entre fatores sociodemográficos, características de personalidade, fatores do contexto social e estratégias de enfrentamento. Os estudos desenvolvidos por essa geração têm sido baseados nas evidências que indicam que fatores situacionais são insuficientes para explicar toda a variação das estratégias de *coping* utilizadas pelos indivíduos. Além disso, a credibilidade científica das pesquisas sobre traços de personalidade, principalmente por meio do Modelo dos Cinco Grandes Fatores, tem estimulado os estudos nessa perspectiva.

Tamayo, Mendonça e Silva (2012) mencionam dois relevantes modelos explicativos sobre estresse e *coping* encontrados na literatura: o Modelo de Processamento de Estresse e *Coping* (Folkman & Lazarus, 1980; Lazarus & Folkman, 1984) e o Modelo Conceitual dos Processos de *Coping*, Contexto e Adaptação (Moos, 1995, 2002).

O primeiro modelo influenciou amplamente as pesquisas acerca desse fenômeno, sendo uma das definições de *coping* mais aceitas na atualidade. Para os autores que o propuseram, *coping* é definido como esforços cognitivos e comportamentais direcionados às demandas externas e/ou internas avaliadas como excessivas para os recursos do indivíduo (Lazarus & Folkman, 1980, 1984). Tais esforços mudam constantemente devido à avaliação e à reavaliação contínua da relação da pessoa com o ambiente, que também está sempre em mudança. Assim, de acordo com a avaliação da situação, as pessoas podem adotar estratégias de *coping* direcionadas à alteração da situação, denominadas de *coping* focado no problema, e/ou direcionadas à emoção decorrente da exposição à situação estressora, denominadas *coping* focado na emoção (Folkman & Lazarus, 1990).

Folkman e Lazarus (1990) citam dois tipos de avaliação cognitiva da situação: primária e secundária. Na avaliação primária, a pessoa pondera as consequências que a situação pode ocasionar para seu bem-estar, que podem ser irrelevantes, estressantes/negativas ou benignas/positivas. Caso o evento configure-se como negativo, ocorre a avaliação secundária, em que a pessoa examina os recursos à sua disposição, com o objetivo de evitar ou reduzir as consequências negativas da situação. Após a avaliação secundária, o comportamento e as atitudes decorrentes são as estratégias de *coping* (Carrasco et al., 2010; Diniz & Zanini, 2010; Silva, 2009). É importante ressaltar que, para uma estratégia de *coping* ser caracterizada adaptativa ou não adaptativa, é imprescindível considerar a natureza do estressor, a disponibilidade de recursos de *coping* e o resultado do esforço de *coping*. Assim, uma estratégia não pode ser avaliada como boa ou ruim por si só (Antoniuzzi et al., 1998).

O segundo modelo explicativo, Modelo Conceitual dos Processos de *Coping*, Contexto e Adaptação, proposto por Moos (1995, 2002), tratou de forma mais detalhada as influências pessoais e ambientais na avaliação dos problemas e do processo de *coping* e suas repercussões para a saúde e o bem-estar. Dessa forma, esse modelo integra o sistema ambiental, composto

por condições relativamente estáveis em domínios de vida específicos, representado pelos estressores atuais e os recursos sociais; e o sistema pessoal, representado pelas características biogenéticas e recursos pessoais, como habilidades intelectuais e cognitivas, para compreender o fenômeno do *coping* (Tamayo et al., 2012).

Moos (1993) também compactua com os tipos de estratégias de *coping* definidas por Lazarus e Folkman (1980), alterando a denominação das estratégias e a maneira como são operacionalizadas. O *coping* focado no problema é denominado, nesse novo modelo, de *coping* de aproximação ao problema e também possui como função a tentativa de mudança do evento estressor. O *coping* focado na emoção recebe a nomenclatura de *coping* de evitação nesse novo modelo e possui como função a redução da sensação física desagradável proveniente de estresse.

É importante ressaltar que as estratégias citadas são operacionalizadas de forma diversa da do Modelo de Processamento de Estresse e *Coping*. Moos (1995) descreve quatro domínios de habilidades de *coping*, que se diferenciam de acordo com seu foco, aproximação ou evitação, e com seu método, cognitivo ou comportamental. Assim, o *coping* de aproximação cognitiva relaciona-se à análise lógica e à reavaliação positiva. Já o *coping* de aproximação comportamental está atrelado à busca de suporte e de soluções para o problema. O *coping* de evitação cognitiva está relacionado à evitação cognitiva e à aceitação ou resignação. E o *coping* de evitação comportamental refere-se à busca por gratificação alternativa e descarga emocional (Silva, 2012; Tamayo et al., 2012).

Pode-se identificar uma vasta quantidade de pesquisas acerca do *coping*, segundo diversas perspectivas conceituais (Coleta & Coleta, 2008; Mendonça, Ferreira, Caetano, & Torres, 2014; Sobrinho & Porto, 2012; De Sousa, Mendonça, Zanini & Nazareno, 2009). Entre esses estudos, é possível verificar evidências de que o uso de estratégias saudáveis de *coping* favorece comportamentos de saúde, estados emocionais positivos, relações interpessoais

gratificantes e melhor resposta imune (Salovey, Rothman, Detweiler, & Steward, 2000 citado por Murta & Tróccoli, 2007). Dessa forma, estudar essa variável no contexto ocupacional torna-se bastante relevante, pois fornece informações que podem auxiliar a realização de intervenções que promovam o bem-estar do trabalhador.

Latack (1986) desenvolveu um modelo para a compreensão do *coping* no contexto de trabalho. Essa proposta mais voltada para o ambiente ocupacional se justifica na medida em que a dimensão situacional da própria definição de *coping* é relevante, e, assim, medidas desenvolvidas para situações específicas são válidas por apresentarem estratégias que realmente se aplicam ao contexto. Além disso, algumas estratégias de *coping* consideradas efetivas em ambiente doméstico e no relacionamento conjugal não têm se mostrado capazes de aliviar o estresse no contexto ocupacional, ou conseguem fazê-lo apenas em uma extensão limitada. Esse fato pode estar relacionado às limitações inerentes ao contexto ocupacional, restringindo as possibilidades de ação efetiva dos indivíduos, que passam a depender de diferentes estratégias de *coping* (Pinheiro, Tróccoli, & Tamayo, 2003).

O modelo proposto por Latack (1986) está baseado na literatura sobre estresse e *coping*, sendo estes considerados como um processo dinâmico, que consiste em quatro componentes principais: a) estressores ambientais (demandas, restrições e oportunidades); b) avaliação cognitiva desses estressores, como situações que se apresentam, em que o indivíduo não sabe ao certo como reagir quando consequências importantes estão envolvidas; c) nível de estresse experienciado, tanto no plano fisiológico quanto no comportamental (ansiedade, aumento da frequência cardíaca, nível de performance no trabalho); e d) comportamentos de *coping* ou estratégias de *coping* (Latack, 1986).

As três categorias de *coping* desenvolvidas por Latack (1986) resultam da integração de três quadros conceituais. Nessa direção, a autora considerou 1) a perspectiva do *coping* focado no problema e do *coping* focado na emoção, dos autores Folkman (1982) e Folkman & Lazarus

(1980), 2) a perspectiva da ação, da reavaliação cognitiva e do manejo de sintomas, propostos por Latack (1984) e Moos & Billings (1982), e 3) a perspectiva da resposta de “lutar ou fugir” (*fight or flight*) de Cannon (1929). Em relação ao primeiro quadro conceitual, Latack (1986) considera que as estratégias de *coping* focadas na emoção são mais precisamente reavaliações cognitivas, visto que objetivam, de forma mais imediata, alterar o pensamento sobre a situação. Associando essa perspectiva ao segundo quadro conceitual, a autora considerou as categorias ação e reavaliação cognitiva como correspondentes às categorias “foco no problema” e “foco na emoção”. Já a perspectiva da resposta de “lutar ou fugir”, de Cannon (1929), influenciou na definição do modelo de *coping* no contexto de trabalho ao diferenciar os tipos de ações e avaliações cognitivas, que podem ser proativas ou de evitação em relação ao problema. Vale ressaltar que as ações e reavaliações cognitivas podem ocorrer de forma simultânea (Latack, 1986).

Assim, Latack englobou as ações e as reavaliações cognitivas, de forma conjunta, relacionadas às estratégias de enfrentamento ou de esquiva diante da situação estressante. As ações e as reavaliações cognitivas ligadas ao enfrentamento e à resolução do problema foram denominadas de estratégias de controle. Já as ações e reavaliações cognitivas de conteúdo escapista foram chamadas estratégias de esquiva. A autora ainda incluiu a estratégia manejo de sintomas, que consiste no gerenciamento dos sintomas relacionados ao estresse no trabalho em geral. Essa categoria, de forma distinta das ações e reavaliações cognitivas, não está associada a uma situação específica do trabalho, mas é apresentada em um nível mais global, vinculada a sintomas de estresse no trabalho em geral, que poderiam ser o resultado de uma variedade de situações. Assim, essas estratégias configuram-se como formas popularmente aceitas de gerenciar o estresse, tais como o relaxamento e a prática de exercícios físicos.

A ênfase em um contexto específico é relevante, visto que as estratégias de *coping* utilizadas tendem a mudar de acordo com o ambiente ou contexto que o indivíduo se encontra.

Isso ocorre porque os recursos disponíveis de *coping* e os resultados do *coping* são diferentes para cada situação. No âmbito do trabalho, por exemplo, o indivíduo pode não utilizar determinada estratégia, pois não é apropriada ao contexto.

1.3 Bem-estar

O conceito de bem-estar ultrapassa as concepções do senso comum e, particularmente na Psicologia, tem sido foco de investigação científica. De acordo com Mendonça, Ferreira, Porto e Zanini (2012), foi a partir do artigo de Seligman e Csikszentmihalyi (2000), publicado na *American Psychologist*, que os estudos sobre saúde-doença passaram do foco nos aspectos negativos para abordar o fenômeno numa perspectiva positiva. Nesse artigo, intitulado *Positive Psychology: an Introduction*, os autores explicam que a psicologia, desde a Segunda Guerra Mundial, tem se tornado uma ciência direcionada à cura, à patologia. Eles propõem que o objetivo da psicologia positiva é começar a mobilizar uma mudança no foco da psicologia, de uma preocupação na reparação das coisas ruins da vida para uma preocupação voltada, também, para a construção de qualidades positivas. Assim, salientam que a psicologia deve ser capaz de documentar que tipos de famílias resultam em crianças que “florescem”, que ambientes de trabalho proporcionam maior satisfação, que políticas resultam em um maior engajamento cívico e como a vida das pessoas pode ser mais digna de ser vivida. À luz dessas ideias, cientistas foram influenciados a adotar em seus trabalhos aspectos positivos relacionados à qualidade de vida e ao bem-estar (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000).

Desde então, muitos estudos têm sido realizados acerca do construto bem-estar, sob duas perspectivas baseadas em visões filosóficas distintas. A primeira está relacionada com a visão

hedônica, que considera o bem-estar como composto por prazer ou felicidade, e denomina-se bem-estar subjetivo. Já a segunda relaciona-se à visão eudaimônica e considera que o bem-estar consiste não apenas em felicidade, mas também na realização das potencialidades humanas, e denomina-se bem-estar psicológico (Ryan & Deci, 2001; Siqueira & Padovam, 2008).

1.3.1 Bem-estar subjetivo (perspectiva hedônica)

O bem-estar subjetivo é definido como avaliações cognitivas e afetivas de uma pessoa sobre a sua vida, em todos os aspectos (Diener, Oishi, & Lucas, 2009). Considera-se como um dos mais importantes autores dessa perspectiva Diener (1984 citado por Dessen, 2010), que influenciou o desenvolvimento de um conjunto de estudos empíricos (Dessen, 2010).

De acordo com Diener, Lucas, & Scollon (2009), o bem-estar subjetivo é composto por afetos positivos, afetos negativos e satisfação com a vida, consideradas variáveis separadas, embora relacionadas entre si. Afeto positivo refere-se a um contentamento hedônico puro, caracterizando-se mais como um estado emocional, transitório, do que um julgamento cognitivo. O afeto negativo diz respeito a um estado que inclui emoções desagradáveis, tais como ansiedade, aborrecimento e pessimismo, e também é considerado transitório. Já a satisfação com a vida concerne ao julgamento cognitivo de âmbitos específicos da vida, à avaliação geral da própria vida, sendo esse julgamento/avaliação atrelado a um critério próprio do indivíduo (Diener, 1995; Emmons, 1986; Shin & Johnson, 1978 citados por Albuquerque & Tróccoli, 2004).

As pessoas experimentam níveis altos de bem-estar subjetivo quando sentem mais emoções agradáveis e menos emoções desagradáveis, quando estão engajadas em atividades

interessantes, vivenciando mais prazer e menos dor, e quando estão satisfeitas com suas vidas. Há outras características para considerar a vida satisfatória e um estado de saúde mental, mas o bem-estar subjetivo foca a avaliação das pessoas acerca de suas vidas (Diener, 2000). Considera-se o bem-estar subjetivo sinônimo de felicidade.

Em relação à delimitação do bem-estar subjetivo quanto a outros fenômenos, merece destaque a distinção do construto qualidade de vida. O conceito de qualidade de vida abrange aspectos individuais, relacionais, sociais e culturais, com foco na percepção de aspectos ambientais e situacionais. Já o conceito de bem-estar subjetivo envolve aspectos relacionados ao afeto, à satisfação com a vida e à felicidade, relacionando-se mais à percepção de aspectos individuais. Há também diferenças entre os construtos qualidade de vida e bem-estar psicológico, pois este último envolve dimensões cognitivas, como as de autoaceitação, autonomia, propósito de vida, domínio do ambiente, crescimento pessoal e relações positivas com os outros, relacionando-se também a aspectos individuais (Mendonça et al., 2012).

1.3.2 Bem-estar psicológico (perspectiva eudaimônica)

O conceito de bem-estar psicológico teve como principal proponente Carol Ryff, que, ao final da década de 80, formulou um modelo para conceber o bem-estar a partir de críticas à fragilidade das formulações referentes ao bem-estar subjetivo (Fernandes, 2007; Siqueira & Padovam, 2008). Ryff e Keyes (1995) afirmam que não há um quadro conceitual claro das medidas utilizadas para as dimensões consideradas no construto de bem-estar subjetivo (afetos positivos e negativos e satisfação com a vida).

Diante desse cenário, Ryff (1995) propõe um modelo multidimensional de bem-estar, que posteriormente foi reformulado e reorganizado por Ryff e Keyes (1995). Estão incluídos nesse modelo seis componentes do funcionamento psicológico positivo (Ryff & Keyes, 1995; Siqueira & Padovam, 2008): 1) autoaceitação, que diz respeito à avaliação positiva de si e é definida como aspecto central da saúde mental. Tal componente requer elevado nível de autoconhecimento, ótimo funcionamento e maturidade; 2) crescimento pessoal, referente à sensação de crescimento e desenvolvimento contínuos como pessoa. Incorpora, também, abertura a novas experiências, com a superação de desafios; 3) propósito de vida, que concerne à crença de que a vida tem um propósito e um significado, com a manutenção de objetivos e intenções; 4) relacionamento positivo com os outros, que corresponde às relações de qualidade com as outras pessoas, com forte sentimento de empatia e afeição, e à capacidade de manter amizade e identificação com o outro; 5) domínio do ambiente, associado à capacidade de gerir de maneira eficaz a vida e o ambiente em que se insere, a fim de criar ambientes adequados às próprias características psíquicas; e 6) autonomia, que diz respeito ao senso de autodeterminação, caracterizado pelo uso de padrões internos de autoavaliação, resistência à aculturação e independência de aprovações externas.

Dessa forma, o bem-estar psicológico enfatiza experiências de realização pessoal e de expressão dos potenciais individuais, podendo ser fortemente influenciado por características pessoais positivas (Barbosa, Melo, Medeiros, & Vasconcelos, 2010; Waterman, 1993, citado por Carneiro, 2013). Dessen (2010) explica que o bem-estar psicológico preocupa-se mais com o processo, ao buscar especificar o que faz com que o indivíduo viva bem.

Vale ressaltar que as proposições acerca do bem-estar citadas consideram-no de forma geral, sem focalizar um âmbito específico da vida do indivíduo. Para esta pesquisa, que se insere no campo da psicologia organizacional e do trabalho, é pertinente considerar as abordagens

construídas sobre o bem-estar no contexto de trabalho para uma maior compreensão e contribuição teórica e empírica dos fenômenos estudados.

1.3.3 Bem-estar no trabalho

Os estudos acerca das relações do indivíduo com o trabalho seguiram a tendência da psicologia geral, que, ao longo da sua história, priorizou investigar os aspectos negativos da relação do indivíduo com seu meio. Assim, a ênfase recaiu nos aspectos do trabalho e/ou da organização e nos aspectos individuais que afetam de forma negativa a saúde psicossocial do trabalhador. Entretanto, observa-se uma mudança no foco das pesquisas em psicologia que refletem o âmbito de estudos da psicologia organizacional e do trabalho, o qual é influenciado, principalmente, pelas proposições da psicologia positiva (Paschoal et al., 2013).

Essa mudança nos focos de investigação da relação indivíduo/trabalho/organização pressupõe que, para alcançar maiores níveis de satisfação e desempenho entre os trabalhadores e, por consequência, melhores resultados organizacionais, não é necessário apenas identificar os fatores que se relacionam a estados indesejáveis e/ou resultados negativos, com ações corretivas para isso (Paschoal et al., 2013). É importante considerar também os aspectos que promovem processos e/ou resultados mais saudáveis e positivos, para realizar práticas mais eficazes para o alcance de tais condições.

Assim, uma grande quantidade de pesquisas tem buscado compreender o fenômeno do bem-estar considerando o contexto de trabalho (Carneiro, 2013; Dessen & Paz, 2009; Pinto, 2009; Silva & Ferreira, 2013; Traldi & Demo, 2012). Entretanto, não há consenso entre os autores acerca do conceito de bem-estar nesse contexto, e, assim como ocorre com as definições

de bem-estar geral, os conceitos utilizados nessas pesquisas dão ênfase a elementos hedônicos ou eudaimônicos da felicidade (Paschoal, 2008).

Entre os autores mais influentes nos estudos sobre bem-estar no contexto de trabalho, destaca-se Peter Warr, que, em sua abordagem inicial, definiu esse construto considerando apenas aspectos afetivos (humores e emoções vivenciadas no trabalho), enfatizando assim os elementos hedônicos. No entanto, posteriormente, passou a considerar a dimensão eudaimônica e integrou as duas perspectivas de bem-estar, hedônica e eudaimônica, para compor o construto bem-estar no trabalho (Dessen, 2010; Paschoal, 2008; Warr, 2007). Para Warr (2007), o bem-estar subjetivo, constituído pelas dimensões prazer e excitação, está atrelado ao aspecto hedônico da felicidade e refere-se aos sentimentos de prazer vivenciados pelo indivíduo. Já o bem-estar psicológico diz respeito ao componente “autovalidação” da felicidade e relaciona-se ao desenvolvimento de atributos pessoais e autorrealização, sendo que esse aspecto não necessariamente está associado a experiências de prazer (Paschoal & Tamayo, 2008; Paschoal et al., 2013; Warr, 2007).

Autores como Van Horn et al. (2004, citado por Paschoal & Tamayo, 2008) basearam-se no modelo inicial de Warr (1987) para propor o bem-estar no contexto laboral. Para isso, partiram do pressuposto de que o bem-estar no trabalho relaciona-se à avaliação positiva dos diversos aspectos do trabalho e consideraram também fatores afetivos, motivacionais, comportamentais, cognitivos e psicossomáticos, em cinco dimensões, para a compreensão do construto: dimensão afetiva, bem-estar profissional, bem-estar social, cansaço cognitivo e dimensão psicossomática (Paschoal & Tamayo, 2008).

No Brasil, muitos autores também têm buscado integrar os conceitos de bem-estar subjetivo e bem-estar psicológico para definir o bem-estar no contexto de trabalho, ou enfatizar um desses conceitos. Siqueira e Padovam (2008), por exemplo, consideram o bem-estar no trabalho um conceito integrado por três componentes: satisfação no trabalho, envolvimento

com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo. Assim, o construto bem-estar no trabalho configura-se como multidimensional, integrado por vínculos afetivos positivos com o trabalho (satisfação e envolvimento) e com a organização (comprometimento organizacional afetivo).

Outros autores, como Paschoal e Tamayo (2008), ao conceberem o construto de bem-estar no trabalho, incorporam as dimensões hedônica e eudaimônica. Definem o bem-estar no trabalho como “a prevalência de emoções positivas no trabalho e a percepção do indivíduo de que, no seu trabalho, expressa e desenvolve seus potenciais/habilidades e avança no alcance de suas metas de vida” (Paschoal & Tamayo, 2008, p. 16). Operacionalizam esse construto a partir de dois aspectos, afeto e expressividade/realização no trabalho, mensurando-os por meio da Escala de Bem-Estar no Trabalho (EBET), desenvolvida e validada pelos autores. Com base na conceituação e operacionalização do construto, citadas acima, objetiva-se avaliar o bem-estar no trabalho em diversos contextos, organizacionais ou não.

Dessen e Paz propuseram o conceito de Bem-Estar Pessoal nas Organizações (BEPO), que consiste na “satisfação das necessidades e [n]a realização de desejos dos indivíduos ao desempenhar o seu papel na organização, e, dessa forma, contempla aspectos não somente do trabalho em si, mas também da organização na qual o indivíduo atua” (2010, p. 550). Tal definição leva em consideração aspectos afetivos e cognitivos, avaliando-os por meio dos seguintes indicadores de bem-estar: salário; relação com a chefia; relação com colegas; relação com clientes; autonomia; identificação com a organização; identificação com o trabalho; oportunidade de crescimento; suporte ambiental; e valorização do trabalho. Ou seja, além de considerar fatores do trabalho em si, tal definição considera fatores da organização de trabalho (Diener, 2000; Meleiro & Siqueira, 2005, citados por Dessen & Paz, 2010). O instrumento, desenvolvido e validado pelas autoras (Dessen & Paz, 2010), foi posteriormente adaptado por Dessen (2010), denomina-se Escala de Bem-Estar Pessoal nas Organizações.

Para a escolha do construto Bem-Estar no Trabalho, adotado no presente estudo, foram feitas análises da literatura acerca das abordagens do bem-estar no contexto de trabalho. O construto de bem-estar no trabalho proposto por Siqueira e Padovam (2008) inclui aspectos que podem se confundir com outros construtos, tais como o comprometimento. Esse aspecto, por exemplo, pode ser considerado como variável que pode relacionar-se ao bem-estar, mas não fazer parte desse fenômeno. Identifica-se esse mesmo problema no conceito de BEPO, proposto por Dessen e Paz (2010), em que aspectos da organização podem ser tidos como variáveis relacionadas ao bem-estar e não constituintes do mesmo. Um exemplo é o aspecto percepção de existência de infraestrutura material, que, como sinalizado por Paschoal (2008), pode ser considerado como antecedente do bem-estar. Além disso, esse modelo não abarca as emoções e os humores do indivíduo no trabalho, que correspondem a uma dimensão do bem-estar que tem recebido suporte empírico. Já o modelo teórico de Paschoal e Tamayo (2008), além de levar em conta o bem-estar em diversos contextos de trabalho, independentemente de ser realizado em uma organização, contempla os aspectos afetivos (hedônicos) e cognitivos (eudaimônicos).

1.4 Bem-estar e estratégias de *coping*: estudos empíricos

Muitas pesquisas têm sido realizadas com o intuito de identificar as variáveis que se relacionam ao bem-estar. Entre essas variáveis, há evidências de que as estratégias de *coping* utilizadas relacionam-se a esse fenômeno. Entretanto, como já mencionado, não há um consenso na literatura sobre o conceito de bem-estar, o que resulta na adoção de diversos construtos. Apesar disso, a análise dos resultados dessas pesquisas pode fornecer parâmetros para a análise dos resultados do presente estudo. Assim, serão apresentados e discutidos alguns

estudos que analisam a relação entre as variáveis estratégias de *coping* e bem-estar.

Na literatura internacional, Kvillemo e Bränström (2014) realizaram uma metanálise, com 78 estudos, que teve como objetivo examinar as associações entre estratégias de *coping* e bem-estar psicológico e saúde física de mulheres com câncer de mama. Os resultados obtidos demonstraram que as estratégias de aceitação (por exemplo, “fui aprendendo a viver com a doença”) e reavaliação positiva (por exemplo, “eu tenho tentado ver sob outra perspectiva, para fazê-la parecer mais positiva”) estavam relacionadas com maior nível de bem-estar e saúde física. Por outro lado, tipos de enfrentamento de desengajamento (por exemplo, “eu estou usando álcool e outras drogas para me sentir melhor”) e evitação (por exemplo, “eu tenho recusado acreditar que isso esteja acontecendo”) estão associados com menor funcionamento psicológico e saúde física.

Consoante com os resultados da pesquisa citada anteriormente, Chao (2011), em estudo que testou um modelo que relaciona estresse, suporte social, *coping* focado no problema, *coping* de evitação e bem-estar, identificou que o nível alto de utilização de estratégias de *coping* evitação, em um ambiente de baixo suporte social, relaciona-se a um nível menor de bem-estar. Além disso, os resultados desse estudo indicaram que as estratégias de *coping* focado no problema mediam de forma significativa a moderação do suporte social na associação entre estresse e bem-estar. Assim, quando indivíduos sentem suporte social da família e dos amigos, concentram-se na resolução de problemas, o que ajuda a manter o seu bem-estar.

Resultados similares foram obtidos em outro estudo, conduzido por Weinstein, Brown e Ryan (2009). A pesquisa, realizada com estudantes universitários, buscou examinar o papel do *mindfulness* (“consciência plena”) em avaliações e estratégias de *coping* em relação às experiências de estresse e as consequências de tal processo de estresse para o bem-estar. Os resultados mostraram que indivíduos que são *mindful* (“conscientes/atentos”) utilizam mais avaliações favoráveis do estresse, relatando uso menos frequente de estratégias de *coping* de

evitação e maior uso de *coping* de abordagem/aproximação. Por sua vez, respostas ao estresse mais adaptativas e *coping* mediam parcial ou totalmente a relação entre *mindfulness* e bem-estar.

Elfström e Kreuter (2006 citado por Carneiro, 2013) avaliaram as relações entre locus de controle, estratégias de *coping* e bem-estar emocional em 132 adultos com lesão medular-espinal traumaticamente adquirida. Os resultados indicaram que o locus de controle exercia predição sobre o bem-estar, sendo essa relação moderada pelas estratégias de *coping*. Além disso, encontraram que as pessoas que indicaram locus de controle interno reportaram mais estratégias de *coping* (aceitação, espírito de luta) relacionadas a um aumento do bem-estar, ao passo que pessoas com locus de controle externo reportaram uma estratégia de *coping* (resiliência social) relacionada a um nível mais precário de bem-estar.

Na literatura nacional, Silva (2009) analisou as relações entre dimensões afetivas do bem-estar subjetivo, estratégias de *coping* e fatores sociodemográficos em trabalhadores da Secretaria Municipal de Educação, Ciência e Tecnologia de Anápolis. Os resultados desse estudo indicaram que a estratégia de *coping* de reavaliação positiva e busca de gratificação alternativa correlacionaram-se positivamente com a vivência de afetos positivos; a utilização das estratégias análise lógica, evitação cognitiva e descarga emocional correlacionou-se positivamente com a vivência de afetos negativos; e, em relação às variáveis sociodemográficas tempo de serviço, função exercida e cargo de chefia, não houve diferença significativa na vivência de afetos positivos e afetos negativos (Silva, 2009).

Resultados semelhantes foram encontrados na pesquisa de Silva (2012). O objetivo desse estudo foi identificar as estratégias de enfrentamento mais utilizadas pelos desempregados e avaliar a relação entre *coping* e bem-estar subjetivo entre esses trabalhadores. Os dados encontrados demonstraram que as estratégias de aproximação relacionaram-se de forma positiva com afetos positivos; além disso, foi observado, com relação ao *coping* de

evitação, índice de correlação positiva com afetos negativos.

Em outra pesquisa, realizada por Mendonça, Ferreira, Caetano e Torres (2014), o objetivo foi analisar as relações entre cultura organizacional, *coping* e bem-estar subjetivo, tendo como população professores universitários. Os resultados encontrados acerca da relação entre *coping* e bem-estar subjetivo indicaram que as estratégias de *coping* de manejo dos sintomas mediaram a relação entre práticas culturais de iniciativa e bem-estar subjetivo (afetos positivos). Assim, a percepção dos professores universitários de que as instituições de educação superior em que trabalham possuem uma cultura organizacional com foco nas práticas de iniciativa está relacionada à adoção de estratégias de *coping* de manejo de sintomas, que por sua vez estão associadas às experiências de afetos positivos no trabalho.

Sobrinho e Porto (2012) buscaram identificar o impacto de variáveis demográficas, do clima social e do *coping* no bem-estar no trabalho, tendo como população funcionários de uma organização profissional do ramo de educação. No que diz respeito à relação entre *coping* e bem-estar no trabalho, os dados obtidos demonstraram que o fator esquiva tem fraca correlação com o bem-estar, ao contrário dos fatores manejo de sintomas e controle, que tiveram resultado significativo — mais especificamente, correlação positiva com afetos positivos e realização.

Os resultados desses estudos corroboram a hipótese de que há relação entre as estratégias de *coping* e o nível de bem-estar vivenciado. Em geral, os estudos apontam que as estratégias relacionadas ao enfrentamento da situação, ou controle, utilizando a denominação de Latack (1986), apresentam relação positiva com os níveis de bem-estar, ao passo que as estratégias de esquiva ou evitação relacionam-se de forma negativa com o bem-estar.

1.5 Bem-estar e estratégias de *coping* no contexto de trabalho do bombeiro militar

Na literatura internacional recente (2008–2014), identificou-se um estudo que considera a relação entre os construtos de *coping* e bem-estar na população de bombeiros militares. Esse estudo teve como objetivo testar um modelo conceitual que descreve as relações de cinco variáveis latentes psicossociais: fixação ansiosa (*attachment anxiety*), fixação esquiva (*attachment avoidance*), coesão no trabalho (*work cohesion*), *coping*, e bem-estar psicológico (*psychological well-being*). A amostra incluiu 173 bombeiros profissionais recrutados em duas cidades do Centro-Oeste dos Estados Unidos. Os resultados sugeriram que a fixação esquiva (*attachment avoidance*) e a fixação ansiosa (*attachment anxiety*) tiveram associações diretas significativas com o bem-estar psicológico e que o *coping* media parcialmente a relação entre fixação esquiva (mas não fixação ansiosa) e bem-estar psicológico. Coesão no trabalho não media as relações entre fixação e bem-estar psicológico. No entanto, identificou-se que o *coping* media a relação entre coesão no trabalho e bem-estar psicológico. Os resultados e as implicações são discutidos com base em perspectivas acerca da fixação dentro do contexto de características únicas da população de bombeiros.

Ainda considerando a literatura internacional, Marcelino, Figueiras e Claudino (2012) avaliaram o impacto, na saúde e no bem-estar psicológico dos tripulantes de ambulância, da exposição diária a incidentes críticos. A amostra foi constituída por 250 bombeiros de Portugal, de ambos os sexos. Os resultados indicaram que os tripulantes de ambulância apresentam sintomas de perturbação pós-estresse traumático (PPST, apresentado por 10% da amostra), sintomas peritraumáticos significativos, distresse psicológico, queixas de saúde significativas e consumo de substâncias. Concluíram que, em geral, a exposição ao trauma está associada à presença de mais sintomatologia, e pior autoavaliação da saúde e menor bem-estar psicológico. A PPST é uma variável mediadora da relação da exposição ao trauma e da dissociação sobre as queixas de saúde e o bem-estar psicológico. Outros estudos, embora incluíssem no título

“*coping*” e “bem-estar”, não investigavam diretamente este último construto (Ângelo, 2010; Martins, 2008).

É importante mencionar a lacuna na literatura nacional no que se refere aos estudos que buscam relacionar as estratégias de *coping* e o bem-estar no trabalho na população de bombeiros militares. De acordo com a literatura, observa-se que o contexto de trabalho desses profissionais caracteriza-se como muito exigente, pois eles são expostos a diversas situações que requerem, além da formação técnica, uma preparação psicológica, como em resgates a vítimas de acidentes automobilísticos, urgências e emergências pré-hospitalares e atuação em desastres (Faria, Ferreira, & Murcho, 2006). Além disso, é previsto pela Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), no item que se refere às atividades do subgrupo Subtenentes e Sargentos (que fazem parte do grande grupo em que os bombeiros militares estão incluídos), que, “no desenvolvimento das atividades, a rapidez e a eficácia da comunicação são cruciais, tanto para atender ocorrências como para tranquilizar vítimas e orientar a população” (Ministério do Trabalho e Emprego, 2010), o que evidencia o nível de exigência requerida a esses profissionais.

A exposição a situações desse tipo pressupõe, como observado na literatura, o alto risco que esses profissionais têm de desenvolver patologias como síndrome de *burnout*, estresse pós-traumático e depressão (Baptista, Moraes, Carmo, Souza, & Cunha, 2005; Cardoso, 2004; Cremasco, Constantinidis & Silva, 2008; Lopes, 2010; Salvador, Silva, & Lisboa, 2013; Santos, 2010; Silva, Lima, & Caixeta, 2010; Murta & Tróccoli, 2007). Entretanto, como já salientado, a identificação dos riscos para o bem-estar e/ou a saúde do trabalhador não é suficiente para a promoção de processos mais saudáveis e, por consequência, melhores resultados para a organização. É de extrema importância a investigação dos aspectos que promovem esses processos positivos para intervenções mais efetivas no contexto ocupacional.

Assim, levando em consideração as reflexões acerca da pertinência de investigar a relação entre indivíduo, trabalho e organização, especialmente no que concerne aos aspectos que contribuem para potencializar essa relação, no sentido de proporcionar uma condição mais saudável e satisfatória, propõe-se a presente investigação.

2 OBJETO DE ESTUDO E DELINEAMENTO METODOLÓGICO

Neste capítulo, é apresentada a delimitação do objeto de estudo, a fim de explicitar as abordagens teóricas adotadas para analisar os fenômenos Estratégias de *Coping* Ocupacional e Bem-Estar no Trabalho. Além disso, são apresentados os objetivos geral e específicos, as hipóteses, o modelo teórico-empírico que orientou este estudo, o delineamento metodológico adotado, os instrumentos utilizados e os procedimentos de coleta e análise de dados.

2.1 Delimitação do objeto de estudo

As pesquisas sobre saúde do trabalhador têm redirecionado seu foco para os processos mais saudáveis do indivíduo que são vinculados ao seu bem-estar. Assim, embora seja bastante relevante compreender os aspectos que estão relacionados ao adoecimento, apenas esse entendimento não é suficiente para promover processos mais saudáveis nos ambientes de trabalho. Portanto, é necessário ampliar os conhecimentos sobre os aspectos que podem favorecer o bem-estar no trabalho visando realizar intervenções mais eficazes nesse contexto.

Com o intuito de contribuir com o fortalecimento do campo teórico sobre o bem-estar no trabalho e preencher a lacuna, na literatura nacional, sobre a relação entre as estratégias de *coping* ocupacional e o bem-estar no trabalho na população de bombeiros militares, este estudo foi norteado pela seguinte questão central: que tipos de estratégias de *coping* utilizadas pelos bombeiros militares relacionam-se ao bem-estar no trabalho (nas dimensões afetos positivos e realização)? Para responder a essa questão, foi adotado o construto de *coping* ocupacional proposto por Latack (1986) e o de bem-estar no trabalho, proposto por Paschoal e Tamayo

(2008), já que ambos, ao considerarem o contexto de trabalho, permitem um melhor entendimento dos fenômenos estudados.

O modelo de *coping* ocupacional adotado neste estudo (Latack, 1986) é congruente com a conceituação de *coping* do Modelo de Processamento de Estresse e *Coping* (Folkman & Lazarus, 1990), que o define como esforços cognitivos e comportamentais direcionados às demandas específicas externas e/ou internas avaliadas como excessivas para os recursos do indivíduo. No modelo de *coping* ocupacional, Latack (1986) classifica as estratégias de *coping* em três tipos: a) ações e reavaliações cognitivas de enfrentamento, denominadas de estratégias de controle; b) ações e reavaliações cognitivas de esquiva perante a situação estressora, denominadas de estratégias de esquiva; e, finalmente, c) estratégias que se referem às tentativas popularmente aceitas de lidar com os sintomas de estresse, denominadas de manejo de sintomas.

Já o construto de bem-estar no trabalho é concebido como “a prevalência de emoções positivas no trabalho e a percepção do indivíduo de que, no seu trabalho, expressa e desenvolve seus potenciais/habilidades e avança no alcance de suas metas de vida” (Paschoal & Tamayo, 2008, p. 16). Com base nessa conceituação, entende-se que o bem-estar envolve tanto os aspectos afetivos (emoções e humores), foco da perspectiva hedônica, quanto os aspectos cognitivos (percepção de expressividade e realização), foco da abordagem eudaimônica. Como salientado pelos autores, tal definição permite que o conceito seja aplicado em contextos diversos de trabalho, organizacionais ou não (Paschoal & Tamayo, 2008; Sant’anna et al., 2012).

Os dados sociodemográficos e ocupacionais considerados neste estudo são idade e tempo de atuação na corporação.

2.2 Objetivos

2.2.1 Objetivo geral

Analisar os tipos de estratégias de *coping* utilizadas pelos bombeiros militares que se relacionam ao bem-estar no trabalho (nas dimensões afetos positivos e realização).

2.2.2 Objetivos específicos

1. Descrever o contexto de trabalho dos Bombeiros Militares.
2. Identificar as estratégias de *coping* ocupacional mais utilizadas pelos bombeiros militares (manejo de sintomas, esquiva e controle).
3. Descrever o nível de bem-estar no trabalho, em suas dimensões (afeto positivo e realização), dos bombeiros militares.
4. Caracterizar as estratégias de *coping* ocupacional e o nível de bem-estar no trabalho segundo a idade e o tempo de atuação na corporação dos participantes.

2.3 Hipóteses

A revisão da literatura que aborda as concepções de *coping* e de bem-estar norteou a construção das hipóteses deste estudo. Apesar de não terem sido encontradas pesquisas na nossa realidade que abordem o *coping* ocupacional e o bem-estar no trabalho de bombeiros militares, os resultados de pesquisas que abordam esses construtos em outros segmentos ocupacionais suscitaram as hipóteses deste estudo. Em geral, os resultados encontrados nas pesquisas indicam que há relação entre as estratégias de *coping* e o nível de bem-estar (Chao, 2011; Elfström & Kreuter, 2006; Kvillemo & Branstrom, 2014; Mendonça et al., 2014; Silva, 2009; Silva, 2012; Sobrinho & Porto, 2012; Weinstein et al., 2009). Além disso, alguns estudos apontam que indivíduos que adotam a estratégia de *coping* controle estão menos propensos a relatar a ansiedade que emerge do trabalho e mais propensos a indicar percepção favorável do ambiente de trabalho. Por outro lado, indivíduos que relatam utilizar mais as estratégias de esquiva e manejo de sintomas são mais propensos a relatar queixas psicossomáticas.

A seguir, estão especificadas as hipóteses do presente estudo.

H1 – A estratégia de *coping* controle relaciona-se de forma positiva com bem-estar no trabalho (nas dimensões afetos positivos e realização);

H2 – A estratégia de *coping* esquiva relaciona-se de forma negativa com o bem-estar no trabalho (nas dimensões afetos positivos e realização);

H3 – A estratégia de *coping* manejo de sintomas relaciona-se de forma negativa com o bem-estar no trabalho (nas dimensões afetos positivos e realização).

2.4 Modelo teórico-empírico

Definidos e apresentados os construtos a serem utilizados no presente estudo, os objetivos e as hipóteses, expõe-se, na Figura 1, o modelo teórico-empírico proposto para as

relações entre estratégias de *coping* ocupacional, bem-estar no trabalho e dados sociodemográficos e ocupacionais:

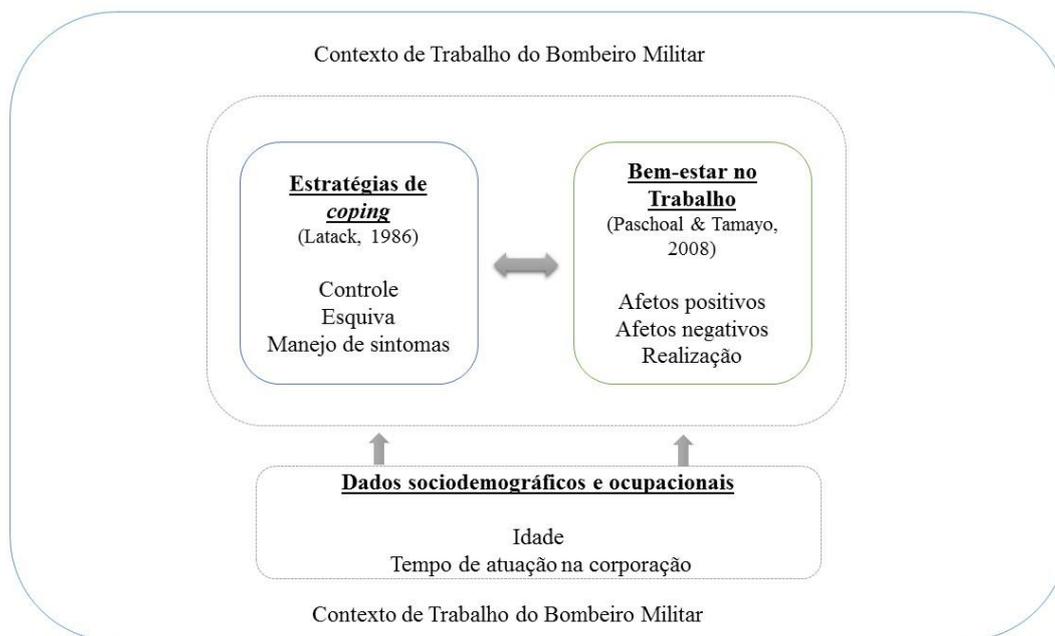


Figura 1. Modelo teórico-empírico adotado neste estudo.

Fonte: elaboração própria.

Inicialmente, analisou-se a relação entre os dados sociodemográficos e ocupacionais e as estratégias de *coping* ; subseqüentemente, foi analisada a relação entre os dados sociodemográficos e ocupacionais e o nível de bem-estar no trabalho em cada dimensão; por fim, analisou-se a relação entre cada estratégia de *coping* ocupacional e o nível de bem-estar no trabalho, em cada dimensão.

Vale ressaltar, conforme consta no modelo teórico-empírico, que aspectos do contexto de trabalho do bombeiro militar foram considerados na análise dos dados quantitativos, a fim de enriquecer a compreensão do padrão de relações apresentado.

2.5 Métodos

2.5.1 Delineamento metodológico

Este é um estudo de corte transversal, descritivo, realizado através de multimétodos (entrevistas e questionários). A pesquisa foi estruturada em três etapas.

Etapa 1: estudo descritivo do contexto de trabalho do Bombeiro Militar (n=5), por meio de entrevistas estruturadas (roteiro de entrevista — Apêndice A) que tiveram como objetivo conhecer o contexto de trabalho do bombeiro militar para auxiliar no delineamento dos instrumentos e possibilitar uma melhor compreensão da realidade, contribuindo com a análise dos dados quantitativos coletados. As entrevistas focalizaram quatro eixos temáticos sobre o contexto de trabalho: Eixo 1 — Descrição da Corporação; Eixo II — Trabalho – Natureza/Organização-gestão; Eixo III — Condições de Trabalho; Eixo IV — Competências necessárias.

Etapa 2: estudo piloto em que o questionário foi aplicado em uma amostra de bombeiros militares (n=5), a fim de avaliar os instrumentos de coleta, a clareza e compreensão das questões e a adequação dos procedimentos às condições reais de pesquisa.

Etapa 3: aplicação do instrumento, modificado de acordo com as necessidades levantadas no estudo piloto. A aplicação foi realizada em grupamentos do estado da Bahia, de maio a setembro de 2015, e foram convidados a participar os bombeiros atuantes na área operacional, mais especificamente os que atuam na atividade-fim, nas viaturas.

2.5.2 Participantes

Os participantes deste estudo (n=121) são bombeiros militares do estado da Bahia. O critério de elegibilidade dos grupamentos foi o de conveniência, visto que a pesquisadora teve necessidade de obter autorização para acesso a esses locais. Para participação na pesquisa, foram convidados todos os profissionais que atuam na área operacional (atividade-fim, nas viaturas). Essa delimitação em relação à função foi feita porque as cargas de trabalho a que os bombeiros da área operacional estão expostos diferem das cargas dos bombeiros que atuam na área administrativa ou de teleatendimento; assim, buscou-se compor o grupo de forma homogênea. O total de questionários entregue foi de 187, sendo devolvidos 186, e o total de questionários considerados válidos para a análise foi de 121, em virtude da quantidade de itens que não foram respondidos pelos participantes (*missings*).

2.5.3 Instrumentos

Na Etapa I, com base na consideração de que é relevante compreender o contexto de trabalho para um melhor entendimento das estratégias de *coping* ocupacional utilizadas e do nível de bem-estar no trabalho, consideradas como variáveis individuais, foi realizada uma entrevista estruturada com cinco bombeiros militares. Acredita-se que os dados coletados por meio das entrevistas auxiliam na compreensão dos resultados obtidos com os instrumentos que mensuram as estratégias de *coping* e o bem-estar no trabalho. As questões foram classificadas

em eixos temáticos: descrição da corporação, trabalho — natureza/organização-gestão, condições de trabalho e competências necessárias.

Já na Etapa II, que consistiu na realização do estudo piloto, o instrumento completo foi aplicado a uma amostra de bombeiros. Abaixo está exposta a estrutura do questionário:

Dados sociodemográficos e ocupacionais. Para a caracterização dos participantes, foi utilizado um questionário com perguntas referentes a dados sociodemográficos e ocupacionais (idade, sexo, escolaridade, tempo de atuação na corporação, função, tempo de atuação na função atual e área de atuação).

Condições de trabalho. Para a caracterização do contexto de trabalho dos bombeiros militares, foram apresentadas questões relacionadas à presença de manuais e procedimentos técnicos a serem seguidos, à existência de um documento formal que exponha os riscos no trabalho aos bombeiros e à presença de medidas de segurança no trabalho pela corporação, com a especificação de itens de segurança (Equipamentos de Proteção Individual — EPIs — e Equipamentos de Proteção Coletiva — EPCs), baseados nas disposições da Norma Regulamentadora 6 (NR-6), disposta na Portaria MTE nº 1.134, de 23 de julho de 2014. Além disso, foram feitas questões referentes à carga horária de trabalho semanal na corporação e em atividades laborais extracorporação, bem como se complementavam a renda com algum tipo de serviço extra corporação.

Tais questões foram colocadas para compreender o contexto de trabalho em que os bombeiros militares estão inseridos, os riscos a que estão expostos e a segurança proposta pela corporação. Em relação à carga horária de trabalho semanal, na corporação e extracorporação, buscou-se identificar o tempo de exposição ao tipo de trabalho exercido, que pode gerar tensão, e o período de descanso, caso tenham ou não outra atividade de trabalho.

Escala de Coping Ocupacional (ECO). Para a mensuração das estratégias de *coping*, foi utilizada a Escala de *Coping* Ocupacional. Essa é a versão brasileira da escala que mensura o *coping* no contexto ocupacional desenvolvida por Latack (1986), tendo sido traduzida e validada por Pinheiro, Tróccoli e Tamayo (2003).

A ECO é composta por 29 itens, agrupados nas três dimensões propostas por Latack (1986): manejo de sintomas (9 itens, $\alpha=0,813$); controle (11 itens, $\alpha=0,788$); e esquiva (9 itens, $\alpha=0,774$). Esses três fatores juntos explicaram 29,6% da variância. Os índices de confiabilidade interna mostraram-se adequados e variaram entre 0,77 e 0,81. Considera-se que a ECO reproduz de forma fiel a estrutura proposta por Latack (1986), apresentando fatores consistentes, com número adequado de itens e boas cargas fatoriais (Pinheiro et al., 2003). Devido a essas características, foi escolhida essa escala para mensuração do *coping* na população em estudo.

A instrução da ECO é: “quando tenho um problema no trabalho, eu...” Os itens apresentados devem ser respondidos de acordo com uma escala de cinco pontos, que varia de 1 (nunca faço isso) a 5 (sempre faço isso). Exemplos de item são: “tento modificar os fatores que causaram a situação”; “tento manter distância da situação”; e “mudo os meus hábitos alimentares”.

Os resultados da análise fatorial da amostra em estudo, a matriz de correlações apresentou índice KMO=0,722 e índice de Bartlett significativo. Por meio do Método dos Componentes Principais (*Principal Components*) e rotação Promax e com a definição de três fatores fixados, a fim de estar congruente com as análises psicométricas, e considerando a proposta teórica da escala, os três fatores considerados totalizaram 42,215% da variância. O fator 1, manejo de sintomas (nove itens), apresentou alpha de Cronbach = 0,811; o fator 2, controle (sete itens), apresentou alpha de Cronbach = 0,776; e o fator 3, esquiva (oito itens), alpha de Cronbach = 0,730. Na matriz fatorial, foram considerados os itens que apresentaram carga fatorial acima de 0,4, conforme procedimento adotado por Pinheiro, Tróccoli e Tamayo

(2003) na validação da ECO. Os itens que não apresentaram esse padrão ou apresentaram cargas fatoriais em mais de um fator, com diferença menor que 1, foram excluídos. Assim, os itens, 1, 7, 9, 10 e 17 foram retirados da análise. Na Tabela 1, são apresentados os autovalores e as variâncias explicadas por fator.

Tabela 1

Autovalores iniciais e percentual de variância para os fatores da Escala de Coping Ocupacional

Fatores	Autovalores iniciais		
	Total	Variância	Acumulado
Manejo de sintomas	4,744	19,766	19,766
Controle	2,963	12,348	32,113
Esquiva	2,424	10,102	42,215

Na Tabela 2, estão apresentadas a definição constitutiva e a operacionalização da variável estratégias de *coping* e das suas dimensões:

Tabela 2

Definição e operacionalização das estratégias de coping ocupacional

Variável	Definição constitutiva	Operacionalização
Estratégias de coping ocupacional	Esforços cognitivos e comportamentais direcionados às demandas específicas externas e/ou internas avaliadas como excessivas para os recursos do indivíduo. Tais esforços mudam constantemente devido à avaliação e à reavaliação contínua da relação da pessoa com o ambiente, a qual também está sempre em mudança (Folkman & Lazarus, 1990).	Mensuração por meio dos escores obtidos na ECO (Pinheiro et al., 2003).

Fonte: elaboração própria.

Os fatores que compõem o construto Estratégias de *Coping* Ocupacional, conforme proposto pela autora Latack (1986), traduzido por Pinheiro, Tróccoli e Tamayo (2003), são definidos e operacionalizados na ECO de acordo com o exposto na Tabela 3:

Tabela 3

Dimensões do construto Estratégias de Coping Ocupacional, definições e operacionalização

Dimensões do coping	Definição	Operacionalização*
Controle	Ações e reavaliações de enfrentamento ou confronto com o estressor.	Itens da escala: 1 a 11.
Esquiva	Ações de conteúdo escapista relativos a ações e reavaliações que sugerem fuga ou distanciamento.	Itens da escala: 12 a 20.
Manejo de sintomas	Estratégias como relaxamento ou atividades físicas como forma de enfrentamento do estresse.	Itens da escala: 21 a 29.

* Mensuração por meio dos escores obtidos na ECO (Pinheiro, Tróccoli, & Tamayo, 2003). Fonte: elaboração própria.

Escala de Bem-estar no Trabalho (EBET). Em relação à mensuração do nível de bem-estar no trabalho, como já sinalizado, foi utilizado o instrumento construído e validado por Paschoal e Tamayo (2008), a EBET. Essa escala é composta por três fatores: afeto positivo, com nove itens e alpha de Cronbach de 0,93, explicando 39,97% da variância; afeto negativo, com 12 itens e alpha de Cronbach de 0,91, explicando 10,98% da variância; e realização, com nove itens e alpha de Cronbach de 0,88, explicando 6,34% da variância. Os três fatores explicam, juntos, 57,30% da variância do construto, o que ratifica que o bem-estar no trabalho pode ser estruturado nessas dimensões (afeto e realização/expressividade) (Paschoal &

Tamayo, 2008). Como apontado pelos autores, a EBET apresenta excelentes parâmetros psicométricos e pode ser facilmente aplicada, em menos de cinco minutos.

Os itens referentes ao fator afeto da EBET, que correspondem às emoções e aos humores positivos e negativos no trabalho, foram derivados da Escala de Bem-Estar Subjetivo de Albuquerque e Tróccoli (2004) para o bem-estar geral. Já os itens referentes ao fator realização, que é definido como a percepção do indivíduo de que no seu trabalho desenvolve seu potencial e avança no alcance de suas metas de vida, derivaram da literatura do tema, em especial da proposta de Waterman (1993), e de entrevistas com diferentes tipos de trabalhadores (Paschoal, 2008).

A EBET é dividida em duas partes, afeto e realização. A primeira parte apresenta a instrução “nos últimos seis meses, meu trabalho tem me deixado...” Os itens apresentados devem ser respondidos de acordo com uma escala de cinco pontos, de 1 (nem um pouco) a 5 (extremamente). Exemplos de itens são “alegre”, “orgulhoso”, “animado”, “chateado” e “nervoso”. A segunda parte, realização, apresenta a instrução “neste trabalho”. Os itens devem ser respondidos de acordo com uma escala de concordância de cinco pontos, de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente). Exemplos de itens são “realizo o meu potencial” e “avanço nas metas que estabeleci para minha vida” (Paschoal, 2008).

Reproduziu-se a mesma rotina dos autores da EBET para a análise fatorial da amostra em estudo, com o total de três fatores fixados, como encontrado pelos autores Paschoal e Tamayo (2008) na escala sobre Bem-Estar no Trabalho. A Tabela 4 apresenta os autovalores e as variâncias explicadas por fator.

Tabela 4

Autovalores iniciais e percentual de variância para os fatores da Escala de Bem-Estar no Trabalho

Fatores	Autovalores iniciais		
	Total	Variância	Acumulado
Afetos negativos	11,177	36,062	36,062
Realização	4,127	12,169	48,231
Afetos positivos.	3,129	9,316	57,547

Os resultados encontrados na amostra do presente estudo se aproximaram dos resultados obtidos por Paschoal e Tamayo (2008) no estudo de validação da EBET. A escala, no processo de validação, apresentou $KMO=0,939$ e o teste de esfericidade de Bartlett's indicou valor de 6168,248 ($p<0,001$); na amostra em estudo, esses valores foram de $KMO=0,894$ e 2765,627 ($p<0,001$), respectivamente.

Todos os itens na presente análise apresentaram cargas fatoriais acima de 0,3 nos fatores correspondentes, de acordo com a proposta teórica da EBET, sendo a estrutura da matriz fatorial mantida. O primeiro fator, afeto negativo, com doze itens, e alpha de Cronbach de 0,929, explica 36,062% da variância; o segundo fator, realização, com nove itens, alpha de Cronbach de 0,878, explica 12,169% da variância; e o último fator, afeto positivo, com nove itens e alpha de Cronbach de 0,946, explica 9,08% da variância. Juntos, os três fatores explicam 57,547% da variância do construto.

A Tabela 5 apresenta a definição constitutiva e a operacionalização da variável bem-estar no trabalho e das suas dimensões:

Tabela 5

Definição e operacionalização do construto Bem-Estar no Trabalho (BET)

Variável	Definição constitutiva	Operacionalização
Bem-Estar no Trabalho	Prevalência de emoções positivas no trabalho e a percepção do indivíduo de que, no seu trabalho, expressa e desenvolve seus potenciais/habilidades e avança no alcance de suas metas de vida (Paschoal & Tamayo, 2008).	Mensurado por meio dos escores obtidos na EBET (Paschoal & Tamayo, 2008), nas dimensões que o compõem.

Fonte: elaboração própria.

Os fatores que constituem o construto Bem-estar no Trabalho, como proposto por Paschoal e Tamayo (2008), são definidos e operacionalizados conforme a Tabela 6:

Tabela 6

Dimensões do construto Bem-Estar no Trabalho, definições e operacionalização

Dimensões BET	Definição	Operacionalização*
Afetos positivos	Emoções e humores positivos	Itens da Escala de Afetos: 1, 3, 4, 8, 11, 13, 17, 19 e 21
Afetos negativos	Emoções e humores negativos	Itens da Escala de Afetos: 2, 5, 6, 7, 9, 10, 12, 14, 15, 16, 18 e 20
Realização/expressividade	Percepção do indivíduo de que, no seu trabalho, desenvolve seu potencial e avança no alcance de suas metas de vida.	Itens da Escala de Realização: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 e 9.

* Mensuração por meio dos escores obtidos na EBET (Paschoal & Tamayo, 2008). Fonte: elaboração própria.

Na terceira etapa, foi realizado o estudo propriamente dito. Os instrumentos foram modificados de acordo com a necessidade de alteração sinalizada por meio do estudo piloto.

2.5.4 Procedimento de coleta de dados

Os objetivos e o procedimento para a pesquisa foram apresentados ao Corpo de Bombeiros Militar da Bahia (CBMBA), que autorizou o estudo em alguns grupamentos/subgrupamentos do estado. Após autorização do CBMBA, foram oferecidas informações sobre a pesquisa, pela pesquisadora, com o convite para participação dos profissionais nas unidades de trabalho.

Na coleta de dados, os questionários foram entregues aos participantes pela pesquisadora nos respectivos grupamentos ou entregues a um Bombeiro Militar para distribuir aos profissionais que não estavam presentes no momento que a pesquisadora estava na unidade. Estes últimos questionários foram depositados em uma caixa arquivo disponibilizada pela pesquisadora, a fim de reforçar o caráter sigiloso da pesquisa.

Conforme as recomendações éticas da Resolução nº 466, de 2012, do Conselho Nacional de Saúde e do Conselho Federal de Psicologia, foi anexado ao instrumento o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Apêndice B), que continha informações sobre a importância acadêmica da pesquisa, a garantia do anonimato e o caráter voluntário da participação na pesquisa.

2.5.5 Procedimentos de análise de dados

A análise dos dados ocorreu em duas etapas. A primeira etapa se refere à análise dos dados obtidos na entrevista. Já a segunda etapa corresponde à análise dos dados quantitativos.

Os dados obtidos na entrevista foram organizados em categorias correspondentes aos eixos temáticos que nortearam as questões da entrevista. Os eixos temáticos propostos tiveram como objetivo contemplar aspectos do contexto de trabalho do bombeiro militar para auxiliar a análise dos dados quantitativos. Assim, foram elaboradas 17 questões, classificadas de acordo com o eixo temático. O conteúdo das respostas a cada questão foi inserido em uma planilha e categorizado no eixo temático em que a questão foi classificada. Posteriormente, foi realizada uma síntese dos conteúdos obtidos em cada eixo temático para auxílio à análise dos dados quantitativos. As questões com a indicação do respectivo eixo temático encontram-se no Apêndice A.

Os dados quantitativos foram analisados utilizando o *software* SPSS 20.0. Inicialmente, foram efetuadas análises exploratórias, a fim de avaliar o banco de dados, identificando possíveis erros de digitação, dados omissos (*missings*) e casos extremos (*outliers*); e análises descritivas, para identificar frequências, médias, desvios-padrão, amplitudes de variação e percentis. Em seguida, foi feita a análise fatorial das escalas utilizadas, para verificar a adequação da amostra estudada. Nesse procedimento, decidiu-se excluir os questionários que continham omissões na ECO. Assim, permaneceram no estudo, 121 participantes. Posteriormente, foram realizadas análises de correlação e teste de significância e análise de variância.

Nesse último procedimento, foi feita a correlação entre os dados das variáveis estratégias de *coping* e bem-estar no trabalho. Avaliou-se a relação de cada estratégia de *coping*

aos níveis de bem-estar em cada fator (afetos positivos e realização) a fim de verificar se haveria correlação entre essas variáveis, a magnitude dessa correlação (r) e a sua significância estatística (p). Além disso, foi utilizada a técnica de análise de variância ANOVA para verificar como os dados sociodemográficos e ocupacionais estavam relacionados às variáveis estudadas.

Vale ressaltar que, para a análise dos níveis das estratégias de *coping*, este estudo seguiu o procedimento proposto pelos autores da ECO. Cada dimensão foi analisada separadamente e avaliada em relação ao ponto médio da escala, 3. Dessa forma, níveis abaixo de 3 são classificados como “abaixo da média”, níveis acima de 3 são classificados como “acima da média”, e iguais a 3, como “na média”. A análise do nível de bem-estar no trabalho também seguiu o mesmo procedimento proposto pelos autores da EBET. Assim, foram analisados cada fator de forma separada, e os níveis foram classificados em “acima da média” (>3), “abaixo da média” (<3) e “na média” ($=3$).

Na Tabela 7, estão relacionados os objetivos do presente estudo e os respectivos procedimentos de análise de dados utilizados para alcançá-los.

Tabela 7

Objetivos e procedimentos de análise do estudo

Objetivos	Análise de dados
Geral:	
Analisar os tipos de estratégias de coping utilizadas pelos bombeiros militares que se relacionam ao bem-estar no trabalho (dimensões afetos positivos e realização) nesse segmento profissional.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Análises descritivas: médias, desvio-padrão e porcentagem. ✓ Análise de correlação: r de Pearson
Específicos:	
1. Descrever o contexto de trabalho dos Bombeiros Militares.	✓ Análise qualitativa: categorização.

-
- | | |
|---|---|
| 2. Identificar as estratégias de coping ocupacional mais utilizadas pelos bombeiros militares (manejo de sintomas, esquiva e controle). | ✓ Análises descritivas: médias, desvio-padrão e porcentagem. |
| 3. Descrever o nível de bem-estar no trabalho dos bombeiros militares, em suas dimensões (afeto positivo e realização), dos bombeiros militares. | ✓ Análises descritivas: médias, desvio-padrão e porcentagem. |
| 4. Caracterizar as estratégias de coping ocupacional e o nível de bem-estar no trabalho segundo a idade e o tempo de atuação na corporação dos participantes. | ✓ Análises descritivas: médias, desvio-padrão e porcentagem.
✓ Comparação de médias: ANOVA |
-

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Este capítulo apresenta os resultados do estudo desenvolvido sobre estratégias de *coping* e bem-estar no trabalho, conforme os objetivos propostos. Inicialmente, será descrito o contexto de trabalho dos participantes do estudo e os resultados da entrevista. Posteriormente, serão apresentadas as características da amostra. Em seguida, serão expostos e discutidos os resultados das análises fatoriais confirmatórias, das análises descritivas, e das análises de variâncias e de correlação entre os construtos estudados.

3.1 Trabalho e trabalhador: os bombeiros militares

3.1.1 A estruturação do contexto de trabalho

Apesar de variar em função de características de cada instituição ou grupamento, o contexto de trabalho do bombeiro militar apresenta aspectos que são comuns, vinculados à legislação que regulamenta os Corpos de Bombeiros Militares. Dessa forma, é importante citar a maneira pela qual essa instituição é regida no Brasil.

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, no artigo 144, inciso V, define os Corpos de Bombeiros Militares como um dos órgãos que exercem a função de segurança pública, visando à preservação da ordem pública e da incolumidade das pessoas e do patrimônio (Constituição da República Federativa do Brasil, 1988). O artigo 42 da Constituição Federal, com modificações introduzidas pela Emenda Constitucional nº 18, de 5 de fevereiro

de 1998, dispõe que os membros das Polícias Militares e dos Corpos de Bombeiros Militares, que são instituições organizadas com base na hierarquia e disciplina, são militares dos Estados, do Distrito Federal e dos Territórios. Assim, os integrantes dos Corpos de Bombeiros Militares são subordinados, quando em serviço, à Justiça Militar Estadual.

Apesar do movimento atual em prol da autonomia desse segmento profissional, ainda se identifica, na realidade brasileira, uma forte vinculação dos Corpos de Bombeiros Militares com as Organizações Policiais Militares. Essa vinculação está associada ao fato de os Corpos de Bombeiros terem sido criados como um dos órgãos das Polícias Militares ou de terem sido integrados a elas em algum momento de suas histórias. Uma exceção é o Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal, que, desde sua criação, sempre se constituiu como uma organização independente da força policial. Outro exemplo é o Corpo de Bombeiros do Estado do Rio de Janeiro, que está subordinado à Secretaria de Estado de Saúde e Defesa Civil do Rio de Janeiro, diferente de outros, como o Corpo de Bombeiros Militar da Bahia (CBMBA), que é subordinado à Secretaria de Segurança Pública (Corpo de Bombeiros Militar do Estado do Rio de Janeiro, 2015; Costa, 2002).

Com a promulgação da Constituição Federal de 1988, ficou evidente a autonomia dos Corpos de Bombeiros Militares, que deixaram de ser subordinados às Polícias Militares. Dessa forma, alguns Corpos de Bombeiros aproveitaram a promulgação das Constituições Estaduais de 1989 e inseriram dispositivo que consolidou sua emancipação das Polícias Militares. Com a emancipação, os Corpos de Bombeiros Militares, além de obterem autonomia e missões distintas das da Polícia Militar, puderam promover amplas mudanças. Porém, devido à legislação, eles ainda mantiveram a organização, a estrutura e a rigidez particular do modelo de suas Organizações Policiais Militares de origem (Costa, 2002).

Apesar de os Corpos de Bombeiros Militares de alguns estados do país ainda estarem vinculados às Polícias Militares, há um movimento de desvinculação, como ocorreu

recentemente, em 2014, com o Corpo de Bombeiros Militar da Bahia. A Proposta de Emenda Constitucional (PEC) nº 138/2014, no artigo 3º, dispõe sobre o desmembramento do Corpo de Bombeiros Militar da Polícia Militar da Bahia e o liga à Secretaria de Segurança Pública (SSP). A PEC foi aprovada por unanimidade pela Assembleia Legislativa do Estado da Bahia (ALBA); entretanto, foi o Projeto de Lei 20.981/2014 que estruturou a corporação e deu a ela as condições administrativas e financeiras para a realização de licitações e contratos, bem como promoções no quadro funcional (Site da Secretaria de Comunicação Social da Bahia).

Ao comparar a configuração dos Corpos de Bombeiros Militares do Brasil e de outros países (Chile, Argentina, França, Portugal, Itália, Estados Unidos, Alemanha e Japão), Costa (2008) classificou-os como militar — categorias militares — e civil — categorias profissionais (civis), voluntários, mistos e policiais. O resultado da sua pesquisa demonstra que apenas no Brasil é predominante a configuração militar do Corpo de Bombeiros. Na Argentina e na França, também há esse tipo de configuração, mas a predominante é a de voluntários. Nos demais países, não há configuração militar (Costa, 2008). O autor conclui que a configuração militar adotada no Brasil está relacionada à cultura e história do país, em que o voluntariado não se faz presente. Os Corpos de Bombeiros Civis, em especial os voluntários, são restritos e limitados a cidades de colonização europeia, na Região Sul e em algumas cidades do estado de São Paulo (Costa, 2008).

O Corpo de Bombeiros da Bahia foi criado em 1894, na cidade de Salvador, por meio da Lei Municipal nº 124. Essa lei previa que o Corpo de Bombeiros era responsável por executar, de modo regular e permanente, os serviços de combate a incêndios e prestar socorros imediatos e profissionais nos casos de desabamentos, inundações e explosões, entre outros, ou a pessoas em iminente perigo de vida dentro da área do município (Polícia Militar da Bahia – Corpo de Bombeiros, 2014). Em 2014, de acordo com a Secretaria de Comunicação Social, o efetivo do Corpo de Bombeiros da Bahia contava com 2.300 servidores, considerando-se todos

os grupamentos do estado. Atualmente, há quinze Grupamentos de Bombeiros Militares na Bahia, distribuídos conforme Apêndice D.

Dados recentes (de 2015) fornecidos pelo Departamento de Pessoal do CBMBA quantificam 2.159 bombeiros militares na Bahia, sendo que nesse total estão incluídos os bombeiros de todas as áreas (administrativa, operacional e teleatendimento), bem como os bombeiros afastados e no período de férias. Além disso, estão incluídos os 100 alunos que foram aprovados no último concurso público realizado pela corporação. Vale ressaltar que 345 bombeiros militares optaram por ser transferidos para a Polícia Militar da Bahia — com o desmembramento, houve a possibilidade de bombeiros irem para a Polícia Militar, e o contrário também. Esses 345 profissionais optaram por voltar para a Polícia Militar, mas terão que ficar mais um ano na CBMBA para que este não fique desfalcado até o próximo concurso público. O organograma do CBMBA está no Anexo.

O PL 20.981/2014, no artigo 49, prevê um total de 20 (vinte) Grupamentos de Bombeiros Militares, o que sugere que a quantidade total de bombeiros do estado da Bahia irá aumentar. O mesmo PL, no artigo 2º do Capítulo II, ratifica o Corpo de Bombeiros Militar do Estado da Bahia como força auxiliar e reserva do Exército, organizado com base na hierarquia e disciplina, sendo órgão em regime especial de administração direta, integrante do Sistema de Segurança Pública.

Quanto às suas atribuições, o próprio artigo 2º prevê:

executar atividades de defesa civil; executar as ações de busca, resgate e salvamento de pessoas e bens; atender a convocação, inclusive a mobilização, do Governo Federal em caso de guerra externa ou para prevenir ou reprimir grave perturbação da ordem ou ameaça de sua irrupção, subordinando-se à Força Terrestre para emprego em suas competências específicas de Corpo de Bombeiros Militar e como participante da defesa interna e territorial; exercer a função de polícia judiciária militar, em relação a seus integrantes, na forma da lei federal; exercer o poder de

polícia nas situações que redundem riscos à vida ou ao patrimônio, na forma da lei; e exercer outras competências necessárias ao cumprimento da finalidade da instituição (PL 20.981/2014, artigo 2º, capítulo II).

É importante salientar que, conforme o artigo 3º, do Capítulo II, do PL 20.981/2014, o Corpo de Bombeiros Militar é regido pelos princípios institucionais de hierarquia militar, disciplina militar, legalidade, impessoalidade, moralidade, transparência, publicidade, efetividade, eficiência, ética, respeito aos direitos humanos, proteção e promoção da dignidade da pessoa humana, profissionalismo, unidade de doutrina, interdisciplinaridade e autonomia institucional.

Em relação às posições hierárquicas, os quadros de bombeiros militares estão estruturados em postos e graduações, de acordo com a ordem de subordinação entre eles. Em geral, há semelhanças nos quadros dos estados do país, porém, verificam-se variações. Na Bahia, o quadro de bombeiros militares está estruturado em oficiais e praças, sendo oficiais os postos de coronel, tenente-coronel, major, capitão e primeiro-tenente. Já os praças subdividem-se em praças especiais — graduações de aspirante-a-oficial, aluno-a-oficial, aluno do curso de formação de sargentos, aluno do curso de formação de cabos e aluno do curso de formação de soldados — e praças, nas graduações de subtenente, primeiro-sargento, cabo e soldado de 1ª Classe. Essa estrutura hierárquica está disposta no Estatuto dos Policiais Militares do Estado da Bahia de 2001, disponibilizado no site da Associação dos Oficiais Policiais Militares da Bahia (APMBA). Dessa forma, verifica-se que o Corpo de Bombeiros Militar da Bahia está em fase de mudança, devido à recém-desvinculação da Polícia Militar da Bahia, ainda não dispondo de estatuto próprio.

Como indicado na CBO (Ministério do Trabalho e Emprego, 2010), entre as atividades previstas para os bombeiros militares, encontram-se prevenção e combate a incêndios, salvamento, prestação de atendimento pré-hospitalar e controle de acidentes com produtos perigosos. O Estado Maior das Forças Armadas, reforçando o grau de responsabilidade das

atividades desses profissionais, expõe que “o exercício da atividade militar, por natureza, exige o comprometimento da própria vida” (Brasil, 1995, p. 11).

Esses preceitos expressam o alto nível de exigência dos profissionais que atuam nos Corpos de Bombeiros, já que têm como missão salvar vidas, mesmo que a sua própria vida seja colocada em risco. Souza, Velloso e Oliveira (2012) destacam que, devido ao fato de esses profissionais exercerem um conjunto importante de atividades que têm como foco a missão de salvar vidas, em situações de perigo, a sociedade acaba lhes atribuindo um alto nível de confiabilidade. Dessa forma, a responsabilidade de “salvar vidas”, a organização do trabalho — subordinada às regras do militarismo, marcada por uma divisão hierárquica fragmentada e por rigidez de horários, deveres e obediência — e a iminência de imprevistos podem impactar o nível de bem-estar desses profissionais (Araújo, 2014).

3.1.2 A visão dos participantes sobre o trabalho e o ambiente laboral

Preliminarmente, foram realizadas entrevistas estruturadas (n=5) em um subgrupos de bombeiros militares da Bahia. Essas entrevistas tiveram a finalidade de apreender o contexto de trabalho do bombeiro militar por meio de seu relato acerca de características do trabalho e do ambiente laboral, organizadas em eixos temáticos. Buscou-se assim, atender ao primeiro objetivo específico deste estudo (“Descrever o contexto de trabalho dos Bombeiros Militares”). Com base na análise das concepções dos bombeiros militares sobre as características do trabalho e do ambiente laboral, construiu-se a síntese apresentada na Tabela 8.

Tabela 8

Principais concepções dos bombeiros militares sobre o trabalho e o ambiente laboral

Eixos	Concepção dos bombeiros militares
Eixo 1 — Características da corporação	<p>Tem como missão realizar a prevenção e o combate a incêndio dentro do estado da Bahia e a busca e o salvamento de vítimas de acidentes.</p> <p>Lema: “Vidas alheias, riquezas a salvar”.</p> <p>Oferece possibilidades restritas de progressão na carreira.</p> <p>O Estado percebe os bombeiros militares como soldados, que “fazem tudo sem questionar”, e não como trabalhadores que têm direitos específicos.</p>
Eixo 2 — Trabalho: natureza, organização e gestão	<p>Jornada de trabalho – escala de 24h x 72h.</p> <p>A natureza do trabalho implica a ausência de pausas e descanso.</p> <p>Os subtenentes, sargentos e cabos realizam atividades operacionais (resgate e salvamento) e, também, a higienização da unidade e dos equipamentos.</p> <p>Não existe um tempo determinado para realização de cada atividade, mas elas devem ser realizadas de forma mais rápida possível.</p> <p>O líder da guarnição do dia coordena e participa das atividades da equipe.</p> <p>Há possibilidade de sugerir/solicitar ao Comando Geral alterações no trabalho.</p>
Eixo 3 — Condições de trabalho	<p>Exposição a diversos riscos, tais como riscos químicos e biológicos.</p> <p>O grupamento disponibiliza apenas alguns equipamentos de proteção individual (EPIs).</p> <p>Alguns bombeiros militares compram EPIs.</p> <p>Certos EPIs geram desconforto e por isso não são utilizados.</p>
Eixo 4 — Competências requisitadas	<p>Coragem.</p> <p>Vontade de ajudar o próximo, respeito à vida.</p> <p>Equilíbrio emocional.</p> <p>Conhecimento técnico.</p> <p>Capacidade de compartilhar as atividades com os colegas.</p>

Fonte: elaboração própria.

As concepções dos bombeiros militares em relação ao eixo 1, expressas nos dois primeiros itens (“Tem como missão realizar a prevenção e o combate a incêndio dentro do estado da Bahia e a busca e o salvamento de vítimas de acidentes”; e “Lema: ‘Vidas alheias, riquezas a salvar’”), ratificam sua missão como indicada na CBO (Ministério do Trabalho e Emprego, 2010). Além disso, o item “O Estado percebe os Bombeiros Militares como Soldados, que ‘fazem tudo sem questionar’, e não como trabalhadores que têm direitos específicos” pode ser justificado por dois dos princípios institucionais que regem o Corpo de Bombeiro Militar: o de hierarquia militar e o de disciplina militar, expostos no artigo 3º, do Capítulo II, do PL 20.981/2014. Assim, pode-se qualificar o trabalho do bombeiro militar como exigente, pois sua atividade é complexa, salvar vidas, e por esses profissionais serem submetidos à hierarquia e disciplina militar. Outra concepção acerca do eixo 1, exposta no item “Oferece possibilidades restritas de progressão na carreira”, pode impactar o bem-estar — mais especificamente, o nível de realização, visto que o indivíduo pode não perceber que, no seu trabalho, expressa e desenvolve seus potenciais e habilidades e avança no alcance de suas metas de vida.

Em relação às concepções dos bombeiros militares acerca do eixo 2, aponta-se a carga horária do trabalho dos bombeiros militares, 24h x 72h, aliada à ausência de definição de horário de descanso nesse período, já que as ocorrências não são previsíveis. Assim, esses profissionais devem estar em prontidão durante todo o plantão e agir de forma rápida nos atendimentos. Além das atividades de resgate, os bombeiros militares desempenham a tarefa de higienização da unidade e dos instrumentos de trabalho. O item “O líder da guarnição do dia coordena e participa das atividades da equipe” expressa a necessidade da habilidade de coordenação de equipes do líder da guarnição. Ainda nesse eixo, o item “Há possibilidade de sugerir/solicitar ao Comando Geral alterações no trabalho” expressa a possibilidade de sugerir alterações no trabalho ao Comando Geral, o que indica uma abertura da organização aos servidores, apesar de ser norteadada pelo militarismo.

As concepções dos bombeiros militares sobre as condições de trabalho, eixo 3, reforçam, mais uma vez, como esse tipo de atividade pode ser considerado estressante, já que há exposição a diversos riscos. Em contrapartida, notam-se limitações quanto à segurança dos profissionais, pois, como referido, não há disponibilidade de todos os equipamentos de segurança necessários para a atuação. Como alternativa a essa limitação, alguns profissionais adquirem com seus próprios recursos esses equipamentos, e outros acabam não os utilizando.

Quanto ao eixo 4, foram enfatizadas competências relacionadas não ao conhecimento técnico de resgate, como coragem e equilíbrio emocional, mas ao gerenciamento das emoções — o que, mais uma vez, ratifica a complexidade da atividade do bombeiro militar. De Moraes (2012) indica que não há recompensa, reconhecimento ou valorização do trabalhador que autogerencia seu estado emocional para a realização eficiente do seu trabalho. Essa mesma autora sugere que uma descrição de cargos que contemple o fator emocional demandado da ocupação e sua recompensa por meio de ganhos pecuniários poderia revelar o reconhecimento do uso da emoção pelo trabalhador na realização de seu trabalho. Dessa forma, as organizações em geral poderiam desenvolver programas que auxiliassem os trabalhadores a gerenciar suas emoções, com impactos positivos em sua saúde.

3.1.3 Amostra

O total de questionários distribuídos aos bombeiros de todos os grupamentos visitados foi de 187, sendo que apenas 1 não foi devolvido. Em análise exploratória, decidiu-se excluir 8 questionários, pois eram de profissionais que atuam na área administrativa. Posteriormente, visando melhorar as propriedades psicométricas da ECO aplicadas à amostra em estudo,

decidiu-se por excluir 57 questionários respondidos de forma incompleta, que continham omissões em qualquer item da escala. Assim, o total de questionários válidos para análise foi de 121. Na Tabela 9, os 121 participantes da pesquisa são caracterizados quanto às variáveis sociodemográficas e ocupacionais.

Tabela 9

Caracterização da amostra por variáveis sociodemográficas e ocupacionais

Variáveis	Frequência e percentual
Idade em anos (n=120)	Até 30 anos – 24 (20%) 31 a 45 anos – 88 (73,3%) > 45 anos – 8 (6,7%)
Sexo (n=121)	Masculino – 98 (80,99%) Feminino – 23 (19,01%)
Escolaridade (n=120)	Ensino Médio – 30 (25%) Superior incompleto - 36 (30%) Superior completo – 39 (32,5%) Pós-graduação – 15 (12,5%)
Tempo de atuação no CBMBA (n=121)	Até 5 anos – 46 (38,01%) 6 a 10 anos – 27 (22,31%) 11 a 15 anos – 8 (6,61%) 16 a 20 anos – 30 (24,79%) > 20 anos – 10 (8,26%)
Posto ou graduação atual (n=121)	Capitão – 2 (1,65%) Tenente – 1 (0,83%) Subtenente – 6 (4,96%) Sargento – 9 (7,44%) Cabo – 27 (22,31%) Soldado – 76 (62,81%)
Tempo no posto ou na graduação atual (n=118)	Até 5 anos – 81 (68,64%) 6 a 10 anos – 19 (16,10%) 11 a 15 anos – 8 (6,77%) 16 a 20 anos – 10 (8,47%)
Área de atuação (n=121)	Operacional – 121 (100%)
Carga horária semanal na corporação (n=120)	12h a 36h – 5 (4,16%) 37h a 44h – 64 (53,33%) > 44h – 51 (42,5%)
Carga horária semanal em atividades de trabalho extracorporação (n=30)	Até 12h – 6 (20%) 13h a 24h – 10 (33,33%) 25h a 36h – 4 (13,33%) 37h a 48h – 10 (33,33%)
Complementa a renda familiar com algum tipo de serviço extracorporação (n=121)	Sim – 51 (42,15%) Não – 70 (57,85%)

A maioria dos participantes (73,3%) tem entre 31 e 45 anos e uma minoria tem idade acima de 45 anos (6,7%). Quanto ao sexo, predominam os homens (80,99%), ao passo que as mulheres representam uma pequena parcela da amostra (19,01%). Essa diferença pode estar relacionada ao fato de algumas profissões serem, cultural e historicamente, exercidas por homens. Em relação a essa temática sobre trabalho e gênero no Brasil, Bruschini (2007) aponta que a estrutura ocupacional do mercado de trabalho no Brasil apresenta tendências recorrentes, com poucas alterações nos últimos 30 anos. Segundo a autora,

no emprego formal, como é apresentado, para 2002, no banco de dados sobre o trabalho feminino da Fundação Carlos Chagas (série Mercado de Trabalho e Estrutura Educacional, subsérie Mercado Formal) representam continuidades no padrão de ocupação das mulheres, a elevada presença feminina em ocupações de setores tradicionais da indústria, como é o caso de costureiras na indústria da confecção (...) Persistem também os tradicionais guetos femininos, como a enfermagem (89% dos enfermeiros, 84% dos técnicos de enfermagem e 82% do pessoal de enfermagem eram do sexo feminino em 2002), a nutrição (93% dos nutricionistas eram mulheres), a assistência social (91%), a psicologia (89% de mulheres), o magistério nos níveis pré-escolar (95%), fundamental (88%) e médio (74%), além das secretárias (85%), auxiliares de contabilidade e caixas (75%) (Bruschini, 2007, p. 564).

Assim, no Brasil, há profissões predominantemente masculinas e, como apontado por Lombardi, Bruschini e Mercado (2013), as profissões da defesa e policiamento se constituem em um espaço profissional masculino por excelência, apesar da sua abertura para as mulheres no último quarto do século. Esses autores sinalizam que a participação feminina no grupo ocupacional que inclui as Forças Armadas, as polícias militares e os bombeiros é de apenas 4,9%, mas internamente há diferenças remarcáveis: entre os policiais militares, elas atingem o maior patamar de inserção, 7,5%; entre os bombeiros, é um pouco menor, 5,8%; e, no conjunto das três Forças Armadas, a participação feminina é pouco expressiva, 1,3%. Dessa forma, a

discrepância na quantidade de homens e mulheres na amostra deste estudo reflete a tendência do mercado de trabalho brasileiro.

Verifica-se, quanto à escolaridade, a predominância de participantes com nível superior completo (32,5%). Em relação ao tempo de atuação no CBMBA, a maioria dos participantes possuem até 5 anos (38,01%). Entretanto, ao analisar a frequência nas demais categorias de tempo de atuação, muitos participantes estão no CBMBA há mais de 10 anos. Isso indica a heterogeneidade da amostra quanto ao tempo de serviço.

Destaca-se a quantidade de participantes que ocupam a graduação de soldado (62,81%). Além disso, a maioria dos bombeiros participantes têm até cinco anos no posto ou na graduação atual (68,64%). Em relação à área de atuação, conforme o objetivo desta pesquisa, todos atuam na área operacional. Os bombeiros que declararam atuar em outra área, no total 8 participantes, foram excluídos da análise.

No que concerne à carga horária semanal de trabalho no CBMBA, a maioria declarou atuar entre 37 e 44 horas semanais (53,33%), seguida da carga acima de 45 horas (42,5%), o que revela uma exposição mais frequente aos riscos inerentes a esse trabalho. Esse dado pode estar associado à escala de trabalho (24h x 72h ou 24h x 96h), em que, em algumas semanas, o profissional atua em dois plantões, totalizando uma carga de 48 horas semanais. Outro fato que pode estar associado é a natureza da atividade, em que, caso surja uma ocorrência e ela se prolongue após o término do plantão de 24 horas, o bombeiro não pode abandonar sua atividade, o que faz com que ultrapasse a carga horária estipulada.

Poucos participantes responderam à questão acerca da carga horária exercida em outras atividades de trabalho extracorporação (n=30) — a maioria declarou entre 13 e 24 horas semanais (33,3%) e de 37 a 48 horas semanais (33,3%). Quanto à questão se o participante complementa a renda familiar com algum tipo de serviço extracorporação, nota-se que há um equilíbrio nas respostas: a maioria indicou não complementar a renda (57,85%), ao passo que,

por pequena diferença (42,15%), os demais declararam complementar a renda. Há uma contradição nesses dados: uma menor quantidade de participantes (n=30) respondeu à questão sobre a carga horária exercida em outras atividades de trabalho extracorporação, mas a frequência das respostas à questão se o participante complementa a renda familiar com algum tipo de serviço extracorporação foi maior. Apesar de serem questões complementares, os resultados de cada uma são incongruentes. Pode-se supor que muitos bombeiros não quiseram responder à questão sobre a carga horária exercida em outras atividades de trabalho extracorporação. Esse posicionamento pode estar relacionado ao fato de um dos deveres dos Bombeiros e Policiais Militares, previsto no Estatuto dos Policiais Militares do Estado da Bahia (2001), constituir na “dedicação integral ao serviço policial militar e a fidelidade à instituição a qual pertence” e um dos casos em que se aplica a pena de demissão consistir em: “participar o policial militar da ativa de firma comercial, de emprego industrial de qualquer natureza, ou nelas exercer função ou emprego remunerado, exceto como acionista ou quotista em sociedade anônima ou por quotas de responsabilidade limitada” (Estatuto dos Policiais Militares do Estado da Bahia, 2001). Assim, os Bombeiros Militares podem ter ficado receosos quanto à implicação da informação fornecida nessa questão, mesmo sendo reforçado o sigilo da pesquisa. Quanto à questão do Bombeiro e/ou Policial Militar exercer atividades de trabalho remuneradas em outras organizações, acredita-se que devido à baixa remuneração, que consistiu em uma das reivindicações das greves desses trabalhadores, eles acabam complementando a renda com outras atividades de trabalho.

Rodriguez-Marín (1995 citado por Cornelius e Carlotto, 2014), cita como variáveis que aumentam o risco do surgimento da síndrome de *burnout* o excesso de trabalho, a alta competitividade, os conflitos, o contato com a morte, a falta de organização do serviço e os conflitos entre os colegas de trabalho. Além disso, Cornelius e Carlotto (2014) sinalizam que há evidências que indivíduos que trabalham em outra instituição possuem maior

despersonalização, o que sugere uma questão relacionada à sobrecarga. Esses profissionais, além de ter um número maior de pacientes, precisam lidar com outras normas, chefia e colegas de trabalho (Cornelius & Carlotto, 2014). Dessa forma, é importante considerar a carga horária de trabalho como um fator de risco à saúde e, para isso, sugere-se a realização de políticas de remuneração que sejam mais satisfatórias, considerando o contexto econômico do país.

Por fim, é importante salientar dois aspectos quanto à caracterização dos participantes. Primeiramente, a maioria deles ocupa o posto ou a graduação mais baixos da escala hierárquica do CBMBA, o que sugere que há restrita ascensão de grau hierárquico, visto que muitos desses bombeiros estão há mais de 10 anos no CBMBA. Essa restrição é reforçada pelo segundo aspecto, referente ao nível de escolaridade: a maioria da amostra tem nível superior completo, mas ainda assim ocupa postos mais baixos. Esse dado também pode ser identificado no quadro que expõe as concepções dos bombeiros militares, mais especificamente acerca do eixo temático 1, sobre as características da corporação.

3.2 Níveis de Estratégias de *Coping* Ocupacional e Bem-Estar no Trabalho

Nas próximas subseções, são apresentadas as análises descritivas das variáveis Estratégias de *Coping* Ocupacional e Bem-Estar no Trabalho.

3.2.1 Estratégias de *Coping* Ocupacional

A fim de alcançar o segundo objetivo específico do estudo (identificar as estratégias de *coping* ocupacional mais utilizadas pelos bombeiros militares — manejo de sintomas, esquiva e controle), procedeu-se à identificação das médias e dos desvios-padrão de cada estratégia de *coping* ocupacional, que estão apresentados na Tabela 10.

Tabela 10

Média e desvio-padrão das Estratégias de Coping Ocupacional

Estratégias de Coping Ocupacional	Média	Desvio-padrão
Manejo de sintomas	2,76	0,73
Controle	3,75	0,60
Esquiva	2,65	0,67

A partir dos resultados da Tabela 10, verifica-se que a estratégia mais utilizada pelos bombeiros militares é o controle ($M=3,75$, $DP=0,60$), apresentando média superior ao ponto médio da escala (3,0). Já a estratégia esquiva é a menos utilizada ($M=2,65$, $DP=0,67$).

Os resultados obtidos assemelham-se aos encontrados no estudo de Marques (2012), no qual foi utilizado o Inventário de Estratégias de *Coping* proposto por Lazarus e Folkman (1984), em sua versão traduzida, validada e adaptada para o português pelos autores Savóia, Santana e Mejias (1996 citado por Marques, 2012). Foi observado, nesse estudo, que os bombeiros militares utilizam mais as estratégias de resolução de problemas, que estão relacionadas ao enfrentamento da situação (exemplo de item: “Concentrei-me na situação e no que deveria ter sido feito para, em seguida, pensar no próximo passo para resolver o problema”), podendo, assim, ser comparada com a estratégia controle, proposta por Latack (1986). Além disso, duas

das estratégias menos utilizadas foram fuga e esquiva (exemplo de item: “Desejei que a situação acabasse ou que de alguma forma desaparecesse”) e de afastamento (exemplo de item: “Agi como se nada tivesse acontecido”), as quais se assemelham às estratégias de esquiva, propostas por Latack (1986).

Dessa forma, os bombeiros militares utilizam com mais frequência as estratégias de enfrentamento diante da situação estressante, estratégia controle, que corresponde às ações e às reavaliações cognitivas relacionadas ao enfrentamento, à resolução do problema. Por outro lado, utilizam com menor frequência as estratégias de esquiva diante da situação estressante, que correspondem às ações e reavaliações cognitivas de conteúdo escapista.

É válido citar que, entre os itens que correspondem à estratégia de *coping* ocupacional controle, o que apresentou maior média foi o item 8 ($M=4,17$; $DP=0,952$), “me esforço para fazer o que eu acho que se espera de mim”. Esse item pode estar relacionado ao princípio de disciplina militar, em que os bombeiros militares devem obedecer às regras e determinações da corporação. Assim, os princípios que regem a atuação desses profissionais podem influenciar o tipo de estratégia de *coping* adotada. O item que apresenta menor média corresponde ao 17 ($M=1,41$; $DP=0,615$), “delego minhas tarefas a outras pessoas”, classificado como uma estratégia de *coping* ocupacional de esquiva.

3.2.2 Níveis de bem-estar no trabalho

Com o intuito de alcançar o terceiro objetivo específico desta pesquisa (descrever o nível de bem-estar no trabalho em suas dimensões — afeto positivo e realização), foram identificadas as médias e os desvios-padrão das dimensões de Bem-Estar no Trabalho.

Tabela 11

Média e desvio-padrão das dimensões de Bem-Estar no Trabalho

Dimensões	Média	Desvio-padrão
Realização	3,74	0,68
Afetos positivos	3,00	0,95

Verifica-se, nos dados da Tabela 11, que os bombeiros militares apresentaram maior nível na dimensão realização ($M=3,74$, $DP=0,68$), seguida dos afetos positivos ($M=3,00$, $DP=0,95$). O nível de realização apresentado encontra-se acima da média (>3), e o nível de afetos positivos corresponde ao valor médio da escala.

O nível acima da média na dimensão realização sugere que os bombeiros militares percebem que, no trabalho, desenvolvem seu potencial e avançam no alcance de suas metas de vida. Além disso, o nível apresentado na dimensão afetos positivos indica que esses profissionais vivenciam tais afetos com frequência mediana. Esses dados são congruentes com o resultado de pesquisas que indicam que os bombeiros militares sentem orgulho da sua profissão (Frutos, 2007; Natividade, 2009).

3.3 Variância entre grupos

A fim de alcançar o quarto objetivo específico (caracterizar as estratégias de *coping* ocupacional e o nível de bem-estar no trabalho em suas dimensões, comparando-os a dados sociodemográficos e ocupacionais), foram realizadas análises de variância (ANOVA). Para tanto, consideraram-se as variáveis idade e tempo de atuação na corporação, tendo em vista que, nas demais variáveis sociodemográficas e ocupacionais, a amostra apresentou características homogêneas.

Após verificação da homogeneidade das variâncias, foi realizada a análise intragrupo (*post-hoc* Tukey e Games Howell). Os resultados são apresentados a seguir.

3.3.1 Variância em relação à idade

A Tabela 12 apresenta a variância das médias dos trabalhadores em função da idade. Ressalta-se que se decidiu por manter as categorias de idade, apesar do tamanho da amostra da categoria “acima de 45 anos” ser considerada pequena ($n=8$), visto que se considera que essa classificação retrata com nitidez a distribuição da amostra em relação à idade. Assim, esse dado é considerado importante para a análise.

Pode-se perceber que houve diferenças significativas entre as médias dos participantes das diferentes faixas etárias apenas na dimensão realização do Bem-Estar no Trabalho.

Tabela 12

Variância das médias dos trabalhadores segundo a faixa etária

Variáveis	N	M	DP	DF	F	Sig.
<u>Estratégias de coping</u>						
Manejo de sintomas						
Até 30 anos	24	2,72	0,545	2	0,053	0,948
31 a 45 anos	88	2,76	0,779			
Acima de 45 anos	8	2,81	0,827			
Controle						
Até 30 anos	24	3,65	0,641	2	1,682	0,190
31 a 45 anos	88	3,74	0,591			
Acima de 45 anos	8	4,09	0,299			
Esquiva						
Até 30 anos	24	2,75	0,536	2	1,147	0,321
31 a 45 anos	88	2,61	0,708			
Acima de 45 anos	8	2,94	0,448			
<u>Dimensões do Bem-Estar no Trabalho</u>						
Realização						
Até 30 anos	24	3,44	0,808	2	3,199	0,044
31 a 45 anos	88	3,78	0,625			
Acima de 45 anos	8	4,04	0,778			
Afetos positivos						
Até 30 anos	24	2,82	0,987	2	0,680	0,508
31 a 45 anos	88	3,02	0,964			
Acima de 45 anos	8	3,23	0,775			

Em geral, os estudos que utilizaram o construto “*coping*” não apontam diferenças entre as médias das faixas etárias em relação às estratégias de *coping*, o que corrobora os resultados do presente estudo (Mendonça et al., 2014; Oswaldo, 2009; Pinheiro et al., Silva, 2009). Entre as pesquisas que verificaram essas diferenças, a de Barcelos (2010) identificou relação entre a idade e a estratégia de enfrentamento “manejo de sintomas” — quanto mais idade, maior é a utilização dessa estratégia de *coping*. Segundo Solove, Fisher e Kraiger (2015), proeminentes teorias de *coping* e estudos empíricos sugerem que o uso das estratégias de *coping* focadas na emoção geralmente aumenta com a idade (Baltes & Baltes 1990; Brandtstädter & Renner, 1990; Carstensen, 1993; Heckhausen & Schulz 1995; Riediger et al. 2006, citados por Solove, Fisher & Kraiger, 2015). Porém, esse padrão não foi encontrado na presente pesquisa.

Apesar da comparação entre os grupos indicar diferença significativa entre as médias na dimensão realização, as análises intragrupo não indicaram diferenças significativas.

Em relação às dimensões de Bem-Estar no Trabalho, os resultados do presente estudo assemelham-se aos encontrados na literatura. Paschoal (2008) utilizou o mesmo construto de bem-estar e também não encontrou diferença significativa entre os participantes de diferentes faixas etárias e o nível dos afetos positivos. A diferença significativa encontrada por Paschoal (2008) se refere à pontuação no fator realização, em que funcionários mais jovens apresentaram menor nível de realização que os mais velhos. Sobrinho e Porto (2012) encontraram correlações positivas entre idade e afetos positivos. Pesquisas que consideram o bem-estar geral sugerem que a satisfação com a vida tende a aumentar com a idade ou, pelo menos, não tende a diminuir (Horley & Lavery, 1995 citado por Sobrinho & Porto, 2012). Neste estudo, a média na dimensão realização é maior nos participantes mais velhos (acima de 45 anos), seguida dos participantes entre 31 e 45 anos e menor nos participantes com até 30 anos.

3.3.2 Variância em relação ao tempo de atuação na corporação

A Tabela 13 apresenta a variância das médias dos trabalhadores em função do tempo de atuação na corporação.

Tabela 13

Variância das médias dos trabalhadores em função do tempo de atuação na corporação

Variáveis	N	M	DP	DF	F	Sig.
<u>Estratégias de coping</u>						
Manejo de sintomas						
Até 5 anos	46	2,82	0,712	4	0,291	0,884
6 a 10 anos	27	2,80	0,730			
11 a 15 anos	8	2,58	0,510			
16 a 20 anos	30	2,69	0,835			
> 20 anos	10	2,77	0,787			
Controle						
Até 5 anos	46	3,75	0,502	4	0,859	0,491
6 a 10 anos	27	3,67	0,654			
11 a 15 anos	8	3,59	0,771			
16 a 20 anos	30	3,78	0,663			
> 20 anos	10	4,04	0,537			
Esquiva						
Até 5 anos	46	2,63	0,676	4	0,896	0,469
6 a 10 anos	27	2,70	0,673			
11 a 15 anos	8	2,69	0,856			
16 a 20 anos	30	2,52	0,660			
> 20 anos	10	2,97	0,575			
<u>Dimensões do Bem-Estar no Trabalho</u>						
Realização						
Até 5 anos	46	3,68	0,619	4	2,199	0,073
6 a 10 anos	27	3,68	0,819			
11 a 15 anos	8	3,37	0,639			
16 a 20 anos	30	3,81	0,644			
> 20 anos	10	4,24	0,614			
Afetos positivos						
Até 5 anos	46	3,10	0,854	4	2,426	0,052
6 a 10 anos	27	3,09	1,187			
11 a 15 anos	8	2,62	0,661			
16 a 20 anos	30	2,68	0,892			
> 20 anos	10	3,61	0,789			

Pode-se identificar, observando a Tabela 13, que não houveram diferenças significativas entre as médias dos participantes em função do tempo de atuação na corporação.

3.4 Associações entre Estratégias de *Coping* Ocupacional e Bem-Estar no Trabalho

Foram realizados testes de correlação de Pearson a fim de verificar as possíveis relações entre as Estratégias de *Coping* Ocupacional e os níveis de Bem-Estar no Trabalho, em suas respectivas dimensões. Para essa análise, foi utilizado teste unilateral, visto que há direções específicas para as hipóteses que estão sendo testadas. A Tabela 14 apresenta os resultados encontrados.

Tabela 14

Correlação de Pearson entre as dimensões de Bem-Estar no Trabalho e as Estratégias de *Coping* Ocupacional

Dimensões do Bem-Estar no Trabalho	Manejo de sintomas	Controle r de Pearson	Esquiva
Realização	.266**	.591**	.014
Afetos positivos	.045	.212**	-.056

* $p < .05$ (1-tailed); ** $p < .01$ (1-tailed)

A análise indica correlação significativa apenas entre as dimensões de Bem-Estar no Trabalho e as estratégias de *coping* manejo de sintomas e controle. O efeito maior é observado entre a estratégia de *coping* controle e a dimensão realização ($r = .591$; $p = .01$). Além disso, apesar de o efeito ser considerado pequeno, há relação significativa entre a dimensão afetos positivos e a utilização da estratégia controle ($r = .212$; $p = .01$). Esses resultados corroboram a primeira hipótese da pesquisa — “a estratégia de *coping* controle relaciona-se de forma positiva com bem-estar no trabalho (dimensões afetos positivos e realização)”.

A estratégia de *coping* esquiva não apresenta correlação significativa com nenhuma das dimensões de bem-estar no trabalho, devendo ser rejeitada a segunda hipótese desta pesquisa

— “a estratégia de *coping* esquiva relaciona-se de forma negativa com o bem-estar no trabalho (dimensões afetos positivos e realização)”.

A estratégia de *coping* manejo de sintomas apresentou correlação significativa com a dimensão realização ($r=.266$; $p=.01$), o que indica que a maior utilização do manejo de sintomas relaciona-se a maior nível de realização. Assim, refuta-se a terceira hipótese — “a estratégia de *coping* manejo de sintomas relaciona-se de forma negativa com o bem-estar no trabalho (dimensões afetos positivos e realização)”.

Os resultados obtidos são congruentes com os encontrados por Sobrinho e Porto (2012). Esses autores concluíram que as estratégias manejo de sintomas e controle estão correlacionadas significativamente e impactam a variância do bem-estar no trabalho. Mais especificamente, a estratégia manejo de sintomas correlaciona-se de forma positiva com afeto positivo e realização. A estratégia controle também correlaciona-se de forma positiva com afeto positivo e realização.

Mendonça, Ferreira, Caetano e Torres (2014) analisaram a relação entre estratégias de *coping* e bem-estar subjetivo e encontraram correlação positiva entre as estratégias manejo de sintomas, controle e esquiva e afetos positivos. No estudo de Silva (2012), os resultados encontrados foram semelhantes. Essa autora trabalhou com o construto de *coping* proposto por Moss (1993) e com o construto bem-estar subjetivo e encontrou correlação positiva entre as estratégias de aproximação, que podem ser comparadas à estratégia controle, e afetos positivos.

No geral, no que concerne à correlação entre os construtos estudados, os resultados obtidos na presente pesquisa corroboram os resultados encontrados na literatura. A partir dos resultados desta pesquisa e de outros estudos (Silva, 2012; Sobrinho & Porto, 2012), pode-se supor que determinadas estratégias de *coping* tendem a associar-se com os níveis de bem-estar no trabalho (afetos positivos e realização) apresentado. Para corroborar essa afirmação, menciona-se a colocação de Latack (1986) de que qualquer estratégia pode produzir resultados

positivos, a depender de uma complexa rede de fatores situacionais e de personalidade. Mas, como sinalizado pela autora, em uma situação de trabalho, a estratégia de controle seria mais propensa a produzir resultados positivos, uma vez que, ao utilizá-la, é mais provável conseguir mudar a situação estressante em vez de simplesmente aceitá-la, esquivar-se mentalmente ou de forma comportamental, ou relaxar temporariamente.

Entende-se a estratégia controle como “ações e reavaliações de enfrentamento ou confronto com o estressor”. Porém, em muitos contextos de trabalho, não há possibilidade de alterar a situação estressora. É o caso do contexto de trabalho do bombeiro militar, visto que os profissionais estão submetidos a uma rígida organização hierárquica e ao militarismo, de modo que os bombeiros tendem a utilizar mais reavaliações de enfrentamento que ações de enfrentamento. Essa suposição baseia-se também no resultado das análises descritivas, em que um dos itens da ECO com maior média foi o item 2 ($M=4,02$; $DP=0,99$), “Tento ver a situação como uma oportunidade para aprender e desenvolver novas habilidades”, que está relacionado à reavaliação de enfrentamento. A maior utilização dessa estratégia está associada a uma maior vivência de afetos positivos e à percepção do indivíduo de que, no seu trabalho, desenvolve seu potencial e avança no alcance de suas metas de vida.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivo analisar as relações entre as estratégias de *coping* ocupacional utilizadas por bombeiros militares e o nível de bem-estar no trabalho apresentado por esse segmento profissional. Pode-se considerar que o objetivo foi alcançado e que se respondeu à questão central de pesquisa, “que tipos de estratégias de *coping* utilizadas pelos bombeiros militares relacionam-se ao bem-estar no trabalho (nas dimensões afetos positivos e realização)?”. A escolha dessa categoria profissional deveu-se à observação de que os bombeiros estão expostos a diversos estressores. Entretanto, uma aparente contradição pode ser observada, pois, apesar da exposição a diversos estressores psicoemocionais e agentes físicos, biológicos e químicos, os profissionais no geral demonstram orgulho de sua profissão, devido à relevância social do seu trabalho, por “salvar vidas”. Considerando esse dado e a necessidade de investigar os fatores que se relacionam a aspectos mais saudáveis no contexto laboral, optou-se por analisar as relações entre as estratégias de *coping* ocupacional e o nível de bem-estar no trabalho. A fim de enriquecer a análise dos resultados, considerou-se a percepção dos bombeiros militares acerca de características do trabalho e da instituição.

À luz das concepções dos bombeiros militares quanto às características do trabalho e da instituição, foi possível ratificar o alto nível de exigência desses profissionais, que estão expostos a riscos no trabalho, tais como riscos físicos e químicos, e a uma rígida organização hierárquica, baseada no militarismo. Por outro lado, identificou-se a valorização da atuação profissional do bombeiro militar, que tem como missão “salvar vidas”.

Na amostra deste estudo, é importante ressaltar a predominância de homens, o que reflete a tendência do mercado de trabalho no Brasil, em que as profissões de defesa e policiamento se constituem em um espaço profissional da masculinidade por excelência. Além disso, a maioria dos participantes ocupa o posto mais baixo da hierarquia, soldado, a despeito

de possuir nível superior completo e de atuar há mais de 10 anos na corporação. Esses dados indicam as limitações nas práticas de gestão de pessoas, que não possibilitam mudança de cargo. Em relação à carga horária, muitos profissionais declararam trabalhar por mais de 45 horas semanais, o que denota uma exposição mais frequente aos riscos inerentes a essa atividade. Muitos profissionais também relataram complementar a renda com serviço extracorporação, o que sugere que estes realizam outras atividades de trabalho no período de descanso, o que pode impactar de forma negativa a saúde. A necessidade de complementar a renda pode estar relacionada à remuneração insuficiente desses profissionais, que constituiu uma das reivindicações na pauta da última greve. Assim, é possível que melhorias na remuneração diminuam a atuação desses profissionais em outras atividades de trabalho e, dessa forma, reduzam a exposição a estressores.

A estratégia de *coping* ocupacional mais utilizada pelos bombeiros militares é o controle. Porém, considerando seu contexto de trabalho, em que são incorporados os princípios do militarismo, supõe-se que esses profissionais realizam mais reavaliações de enfrentamento do que ações de enfrentamento, devido à restrita possibilidade de alterar as situações estressoras. Entretanto, recomenda-se a condução de outros estudos que possam confirmar esse padrão.

A dimensão de bem-estar no trabalho que apresenta maior média é realização. Esse resultado indica que os bombeiros militares percebem que, no seu trabalho, desenvolvem seu potencial e avançam no alcance de suas metas de vida. Os participantes apresentaram nível mediano na dimensão afetos positivos, o que aponta que vivenciam esses afetos com frequência mediana; assim, apesar da exposição a diversos estressores, os bombeiros militares são realizados em seu trabalho e vivenciam com frequência mediana afetos positivos.

No que tange à relação entre as estratégias de *coping* ocupacional e o nível de bem-estar, a estratégia controle apresentou correlação positiva significativa com a dimensão de bem-estar

no trabalho realização. Esse resultado indica que, quanto maior a utilização da estratégia controle, maior nível de realização no trabalho será apresentado. Corrobora-se esse dado com os resultados encontrados por diversos estudos, o que pode fomentar a realização de programas que apoiem a utilização desse tipo de estratégia de *coping* e, dessa forma, aumentar o nível de realização desses profissionais.

Uma intervenção possível seria a realização de um programa de manejo de estresse ocupacional com Bombeiros Militares, similar ao conduzido por Murta e Trócolli (2007). Porém, como sugerido por esses autores, além de serem utilizadas intervenções com foco individual (técnicas cognitivo-comportamentais e de relaxamento) é importante também serem realizadas intervenções na organização (Murta & Trócolli, 2007). Assim, o programa poderá proporcionar aprendizagem de uma maior utilização de estratégias de *coping* ocupacional relacionadas ao bem-estar no trabalho (afetos positivos e realização).

Diante dos resultados apresentados, salienta-se a importância de outros estudos que busquem compreender a relação entre as estratégias de *coping* ocupacional e os níveis de bem-estar no trabalho, visto que o presente estudo possui limitações. Primeiramente, a amostra deste estudo foi eleita por conveniência, já que os bombeiros militares que participaram da coleta de dados faziam parte dos grupamentos/subgrupamentos da Bahia em que houve autorização para a realização da pesquisa. Assim, os resultados obtidos neste estudo não devem ser generalizados a toda a população de bombeiros militares. Dessa forma, sugere-se a realização de estudos com amostras aleatórias e um número maior de participantes, a fim de compreender melhor os padrões das Estratégias de *Coping* e Bem-Estar no Trabalho da população estudada.

Apesar dessas limitações, a presente pesquisa propiciou o conhecimento da realidade estudada na perspectiva do contexto de trabalho, mais especificamente da natureza do trabalho.

REFERÊNCIAS

- Albuquerque, A. S., & Tróccoli, B. T. (2004). Desenvolvimento de uma escala de bem-estar subjetivo. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 20(2), 153-164. Recuperado de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010237722004000200008&lng=en&tlng=pt. 10.1590/S0102-37722004000200008.
- Ângelo, R. P. C. P. A. (2010). *Psicologia da saúde ocupacional dos bombeiros portugueses: o papel das exigências e recursos profissionais na promoção do bem-estar psicológico* (Tese de doutorado). Universidade de Lisboa, Lisboa.
- Antoniazzi, A. S., Dell’Aglia, D. D., & Bandeira, D. R. (1998). O conceito de *coping*: uma revisão teórica. *Estudos de Psicologia*, 3(2), 273-294.
- Araújo, K. L. A. de. (2014). *Salvar vidas: a atividade de trabalho dos socorristas do Corpo de Bombeiros* (Trabalho de Conclusão de Curso). Universidade Estadual da Paraíba, Campina Grande.
- Baptista, M. N., Moraes, P. R., Carmo, N. C. do, Souza, G. O. de & Cunha, A. F. (2005). Avaliação de depressão, síndrome de *burnout* e qualidade de vida em bombeiros. *Psicologia Argumento*, 23(42), 47-54.
- Barbosa, S. D. C., Melo, R. L. P. D., Medeiros, M. U. F. D., & Vasconcelos, T. M. (2010). Perfil de bem-estar psicológico em profissionais de limpeza urbana. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 10(2), 54-66.
- Barcelos, A. T. D. (2010). *Auto-eficácia e coping em policiais militares* (Dissertação de mestrado). Pontífica Universidade Católica de Góias.
- Bezerra, A. E. P. (2012). *Estresse e qualidade de vida no trabalho dos bombeiros militares de Campina Grande* (Trabalho de conclusão de curso). Universidade Estadual da Paraíba, Campina Grande/PB.

- Brasil (1995). Presidência da República. Estado Maior das Forças Armadas. *A profissão militar*. Caderno de Divulgação. Brasília: DF.
- Bruschini, M. C. A. (2007). Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. *Cadernos de pesquisa*, 37(132), 537-572.
- Cardoso, L. A. (2004). *Influência dos fatores organizacionais no estresse de profissionais bombeiros* (Dissertação de Mestrado). Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.
- Carneiro, L. L. (2013). *Bem-estar pessoal nas organizações: o papel do locus de controle no trabalho* (Dissertação de Mestrado). Universidade Federal da Bahia, Salvador/BA. Recuperado de <https://repositorio.ufba.br/ri/bitstream/ri/14518/1/Dissertação%20-%20Laila%20Carneiro.pdf>
- Carrasco, A. E. R., Campbel, R. Z., García-Mas, A., Brustad, R. J., Quiroz, R. G., & López, A. L. (2010). Estrategias de afrontamiento y bienestar psicológico en jóvenes tenistas de competición. *Revista de Psicología del Deporte*, 19(1), 117-133.
- Chao, R. C. L. (2011). Managing stress and maintaining well-being: social support, problem-focused coping, and avoidant coping. *Journal of Counseling and Development: JCD*, 89(3), 338.
- Coelho, M. T. A. D., & Almeida-Filho, N. de (2002). Conceitos de saúde em discursos contemporâneos de referência científica. *História, Ciências, Saúde*, 9(2), 315-33.
- Coelho, R. N., Estramiana, J. L. A., & Luque, A. G. (2014). Juventud alargada y trabajo: desafíos del mundo laboral en las experiencias de jóvenes brasileños y españoles. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 14(4), 417-427. Recuperado em 11 de junho de 2015 de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S198466572014000400008&lng=pt&tlng=es.

- Coleta, A. D. S. M. D., & Coleta, M. F. D. (2008). Fatores de estresse ocupacional e *coping* entre policiais civis. *PsicoUSF*, 13(1), 59-68.
- Constituição da Organização Mundial da Saúde (OMS/WHO) de 1946.
- Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Art. 144, inciso V.
- Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Emenda 18, artigo 42, de 1988.
- Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Emenda 138, artigo 3º, de 2014.
- Cooper, C. L., Dewe, P. J., & O'Driscoll, M. P. (2001). *Organizational stress: A review and critique of theory, research, and applications*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc.
- Cornelius, A., & Carlotto, M. S. (2014). Síndrome de *Burnout* em profissionais de atendimento de urgência. *Revista Psicologia em Foco*, 1(1), 15-27.
- Corpo de Bombeiros Militar do Estado do Rio de Janeiro/CBMERJ. (2015). *Como ingressar na Corporação*. Rio de Janeiro. Recuperado de <http://www.cbmerj.rj.gov.br/index.php/o-cbmerj/concursos-e-cursos/75-como-ingressar-na-corporacao>.
- Costa, C. M. D. (2002). *Os Corpos de Bombeiros Militares emancipados das Polícias Militares: prospecção e análise dos parâmetros norteadores do seu "desenho" organizacional* (Dissertação de Mestrado). Escola Brasileira de Administração Pública, Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro. Recuperado de <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/8109/000344635.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Costa, C. M. D. I. (2008). Corpos de Bombeiros Militares: Uma Abordagem Organizacional. *Revista Preleção*, número 3.
- Costa, F. D. D., Sangaleti, R., & Santos, V. E. D. (2015). *Trabalho prescrito, trabalho vivo e mobilização subjetiva: o caso dos bombeiros militares em atividade meio* (Monografia), Universidade de Brasília, Brasília-DF.

- Creiasco, L., Constantinidis, T. C., & da Silva, V. A. (2010). A farda que é um fardo: o estresse profissional na visão de militares do corpo de bombeiros. *Cadernos de Terapia Ocupacional da UFSCar*, 16(2), 83-90.
- De Almeida, D. M., Ibdaiwi, T. K. R., 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 Carreiras e Pessoas (ReCaPe)*, 5(1), 156-171.
- De Moraes, F. A. (2012). *Trabalho emocional, autorregulação e bem-estar psicológico em motoristas de transporte público* (Dissertação de mestrado). Universidade Federal da Bahia, Salvador-BA.
- De Sousa, I. F., Mendonça, H., Zanini, D. S., & Nazareno, E. (2009). Estresse ocupacional, coping e burnout. *Estudos*, 36(1), 57-74.
- Dessen, M. C. (2010). *Indicadores de bem-estar pessoal nas organizações: o impacto da percepção da cultura, do perfil pessoal e de ações de qualidade de vida no trabalho e qualidade de vida do trabalhador* (Tese de Doutorado). Universidade de Brasília, Brasília-DF. Recuperado de http://repositorio.unb.br/bitstream/10482/8326/1/2010_MarinaCamposDessen.pdf
- Dessen, M. C., & Paz, M. G. T. (2010). Validação do instrumento de indicadores de bem-estar pessoal nas organizações. *Psicologia em Estudo*, 15(2), 409-418.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: the science of happiness and a proposal for a national index. *The American Psychologist*, 55(1), 34-43.
- Diener, E. (2001). Well-being (subjective), psychology of. In N. J. Smelser & B. Baltes (Eds.), *International Encyclopedia of the Social and Behavioral Sciences* (pp. 16451-16454). Amsterdam: Elsevier.

- Diener, E., Lucas, R. E. & Scollon, C. N. (2009). Beyond the hedonic treadmill: revising the Adaptation Theory of Well-Being. In: E. Diener (Ed.), *The science of well-being: the collected works of Ed. Diener* (pp. 103-118). Champaign, IL: Springer.
- Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. E. (2009). Subjective well-being: the science of happiness and life satisfaction. In: C. R. Snyder, & S. J. Lopez (Eds.), *Oxford Handbook of Positive Psychology* (pp.187-194). New York: Oxford University Press.
- Diniz, S. S., & Zanini, D. S. (2010). Relação entre fatores de personalidade e estratégias de coping em adolescentes. *Psico-USF*, 15(1), 71-80.
- Elfström, M. L., & Kreuter, M. (2006). Relationships between locus of control, coping strategies and emotional well-being in persons with spinal cord lesion. *Journal of Clinical Psychology in Medical Settings*, 13(1), 89-100.
- Estatuto dos Policiais Militares do Estado da Bahia, Lei n. 7.790, Governo do Estado da Bahia. (2001).
- Faria, M., Ferreira, M., & Murcho, N. (2006). O bem estar em bombeiros. In J. L. P. Ribeiro (Ed.), *6.º Congresso Nacional de Psicologia da Saúde—Actas* (pp. 67-73). Lisboa: Instituto Superior de Psicologia Aplicada.
- Fernandes, H. M. G. (2007). *O bem-estar psicológico em adolescentes: uma abordagem centrada no florescimento humano* (Tese de Doutorado). Vila Real, Portugal.
- Folkman, S., & Lazarus, R. S. (1980). An analysis of coping in a middle-aged community sample. *Journal of health and social behavior*, 21(3), 219-239.
- Folkman, S.; & Lazarus, R. S. (1990). Coping and emotion. In: N. L. Stein, B. Levnthal, & T. Trabasso (Eds.), *Psychological and biological approaches to emotion* (pp. 313-332). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

- Folkman, S., Lazarus, R. S., Dunkel-Schetter, C., DeLongis, A., & Gruen, R. J. (1986). Dynamics of a stressful encounter: cognitive appraisal, coping, and encounter outcomes. *Journal of personality and social psychology*, *50*(5), 992-1003.
- Frutos, F. P. P. (2007). *Vivenciando o bem-estar, enfrentando o sofrimento: estudo da representação social do bombeiro sobre o significado de seu trabalho* (Dissertação de Mestrado). Universidade Estadual de Londrina e Universidade Estadual de Maringá, Londrina/PR.
- Koeske, G. F., Kirk, S. A., & Koeske, R. D. (1993). Coping with job stress: Which strategies work best? *Journal of occupational and organizational psychology*, *66*(4), 319-335.
- Kvillemo, P., & Bränström, R. (2014). Coping with breast cancer: a meta-analysis. *PloS One*, *9*(11), e112733.
- Latack, J. C. (1986). Coping with job stress: measures and future directions for scale development. *Journal of Applied Psychology*, *71*(3), 377-385.
- Lazarus, R. S. (2006). *Stress and emotion: a new synthesis*. New York, NY: Springer Publishing Company.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York, NY: Springer Publishing Company.
- Lazarus, R. S., & Launier, R. (1978). Stress-related transactions between person and environment. In Pervin, L. & Lewis, M. (Eds.), *Perspectives in interactional psychology* (pp. 287-327). New York, NY: Springer Publishing Company.
- Lipp, M. N. (2014). *O percurso do stress: suas etapas*. São Paulo: Instituto de Psicologia e Controle do Stress. Recuperado de <http://www.estresse.com.br/publicacoes/o-percurso-do-stress-suas-etapas>.
- Lombardi, M. R., Bruschini, C., & Mercado, C. M. (2013). As Mulheres na Forças Armadas brasileira: a Marinha do Brasil. *Textos FCC*, *30*, 105.

- Lopes, V. R. (2010). *O papel do suporte social no trabalho e da resiliência no burnout: um estudo com bombeiros militares* (Dissertação de Mestrado). Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia/MG.
- Malvezzi, S. (2014). Prefácio. In: J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade, & A. V. B. Bastos (Orgs.), *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil* (pp. 13-17). Porto Alegre, RS: Artmed.
- Marcelino, D., Figueiras, M. J., & Claudino, A. (2012). Impacto da exposição a incidentes críticos na saúde e bem-estar psicológicos dos tripulantes de ambulância. *Psicologia, Saúde & Doenças, 13*(1), 110-116. Recuperado de http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S164500862012000100010&lng=pt&tlng=pt.
- Marques, G. M. (2012). *Stress e enfrentamento em uma equipe de bombeiros* (Tese de Doutorado). Universidade de São Paulo, São Paulo/SP.
- Martins, J. P. C. (2008). *Aspectos do trabalho emocional estudados nas interações entre colegas e factores facilitadores do bem-estar em Bombeiros Sapadores* (Dissertação de mestrado). Universidade de Lisboa, Lisboa.
- McMurray, A. J., Pirola-Merlo, A., Sarros, J. C., & Islam, M. M. (2010). Leadership, climate, psychological capital, commitment, and wellbeing in a non-profit organization. *Leadership & Organization Development Journal, 31*(5), 436-457.
- Melo, L. P. (2015). *Síndrome de Burnout em bombeiros: prevalência, fatores de risco e proposta de intervenção* (Dissertação de Mestrado). Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre/RS.
- Mendonça, H., Ferreira, M. C., Caetano, A., & Torres, C. V. (2014). Cultura organizacional, coping e bem-estar subjetivo: um estudo com professores de universidades brasileiras. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho, 14*(2), 230-244. Recuperado de

http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S198466572014000200009&lng=pt&tlng=pt.

Mendonça, H., Ferreira, M. C., Porto, J. & Zanini, D. S. (2012). Saúde, qualidade de vida e bem-estar: limites e interfaces teórico-metodológicas. In: M. C. Ferreira, & H. Mendonça (Orgs.), *Saúde e bem-estar no trabalho: dimensões individuais e culturais* (pp. 11-33). São Paulo, SP: Casa do Psicólogo.

Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). (2010). *Classificação Brasileira de Ocupações (CBO)*. Brasília/DF.

Molinet, F. (2011). *Fatores de Estresse Ocupacional na atividade do Bombeiro Militar* (Curso de Formação de Soldados). Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina, Florianópolis/SC.

Moos, R. H. (1993). *Coping response inventory – professional manual*. Odessa: Psychological Assessment Resources.

Moos, R. H. (1995). Development and applications of new measures of life stressors, social resources and coping responses. *European Journal of Psychological Assessment*, 11, 1-3.

Murta, S. G., & Tróccoli, B. T. (2007). Stress ocupacional em bombeiros: efeitos de intervenção baseada em avaliação de necessidades. *Estudos de Psicologia*, 24(1), 41-51.

Murta, S. G., & Tróccoli, B. T. (2009). Intervenções psicoeducativas para manejo de estresse ocupacional: um estudo comparativo. *Revista Brasileira de Terapia Comportamental e Cognitiva*, 11(1), 25-42. Recuperado de

http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S151755452009000100004&lng=pt&tlng=pt.

Natividade, M. R. da. (2009). Vidas em risco: a identidade profissional dos bombeiros militares. *Psicologia & Sociedade*, 21(3), 411-420. Recuperado de

http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010271822009000300015&lng=en&tlng=pt. 10.1590/S0102-71822009000300015.

Navarro, V. L., & Padilha, V. (2007). Dilemas do trabalho no capitalismo contemporâneo.

Psicologia & Sociedade, 19(1), 14-20. Recuperado de

http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010271822007000400004&lng=en&tlng=pt. 10.1590/S0102-71822007000400004.

Oswaldo, Y. C. (2009). *Vulnerabilidade ao estresse no trabalho, coping, depressão e*

qualidade de vida: evidências de validade (Tese de doutorado). Universidade de São Francisco, Itabira.

Paschoal, T. (2008). *Bem-estar no trabalho: relações com suporte organizacional,*

prioridades axiológicas e oportunidades de alcance de valores pessoais no trabalho

(Tese de Doutorado). Universidade de Brasília, Brasília/DF.

Paschoal, T., Demo, G., Fogaça, N., Ponte, V., Edrei, L., Francischeto, L., & Albuquerque, G.

(2013). Bem-estar no trabalho: cenário dos estudos brasileiros publicados na primeira

década do novo milênio. *Proceedings of the TMS Int. Conference 2012: Human*

Resources, Business Ethics & Governance. Recuperado de

<http://tmstudies.net/index.php/ectms/article/view/561>

Paschoal, T., & Tamayo, A. (2004). Validação da escala de estresse no trabalho. *Estudos de*

Psicologia, 9(1), 45-52.

Paschoal, T. & Tamayo, A. (2008). Construção e validação da Escala de Bem-Estar no

Trabalho. *Avaliação Psicológica*, 7(1), 11-22.

Pinheiro, F. A., Tróccoli, B. T., & Tamayo, M. R. (2003). Mensuração de *coping* no ambiente

ocupacional. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 19(2), 153-158.

Pinto, P. C. A. (2010). *Bem-estar no trabalho: Um estudo com assistentes sociais*

(Dissertação de Mestrado). Instituto Universitário de Lisboa, Lisboa/PT.

- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: a review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review Psychology*, 52, 141-166.
- Ryff, C. D. (1995). Psychological well-being in adult life. *Current directions in psychological science*, 4(4), 99-104.
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-727.
- Sadir, M. A., & Lipp, M. E. N. (2009). As fontes de stress no trabalho. *Revista de Psicologia da IMED*, 1(1).
- Sant'anna, L. L., Paschoal, T., & Gosendo, E. E. M. (2012). Bem-estar no trabalho: relações com estilos de liderança e suporte para ascensão, promoção e salários. *Revista de Administração Contemporânea*, 16(5), 744-764.
- Santos, P. G. (2010). *O estresse e a síndrome de burnout em enfermeiros bombeiros atuantes em unidades de pronto-atendimento (UPAS)* (Dissertação de Mestrado). Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro.
- Selye, H. (1976). Forty years of stress research: principal remaining problems and misconceptions. *Canadian Medical Association Journal*, 115(1), 53.
- Selye, H. (1985). The nature of stress. *Basal Facts*, 7(1), 3-11.
- Silva, E. N. (2009). *Coping e dimensões afetivas do bem-estar subjetivo: um estudo com trabalhadores da educação* (Dissertação de Mestrado). Universidade Católica de Goiás, Goiânia/GO. Recuperado de http://tede.biblioteca.ucg.br/tde_arquivos/11/TDE-2009-08-03T090408Z-617/Publico/Eliete%20Neves%20da%20Silva.pdf.
- Silva, L. F. (2012). *Estratégias de coping e bem estar subjetivo: estudo com trabalhadores desempregados* (Dissertação de Mestrado). Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia/GO. Recuperado de http://tede.biblioteca.ucg.br/tde_arquivos/11/TDE-2013-06-24T122952Z-1197/Publico/LIDIANE%20FERREIRA%20DA%20SILVA.pdf.

- Silva, C. A. D., & Ferreira, M. C. (2013). Dimensões e indicadores da qualidade de vida e do bem-estar no trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 29(3), 331-339.
- Siqueira, M. M. M., & Padovam, V. A. R. (2008). Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 24(2), 201-209. Recuperado de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010237722008000200010&lng=en&tlng=pt. 10.1590/S0102-37722008000200010.
- Sobrinho, F. R., & Porto, J. B. (2012). Bem-estar no trabalho: um estudo sobre suas relações com clima social, *coping* e variáveis demográficas. *RAC*, 16(2), art. 5, 253-270.
- Solove, E., Fisher, G. G., & Kraiger, K. (2015). Coping with job loss and reemployment: a two-wave study. *Journal of Business and Psychology*, 30(3), 529-541.
- Souza, K. M. O. de, Velloso, M. P., & Oliveira, S. S. (2012). A profissão de bombeiro militar e a análise da atividade para compreensão da relação trabalho-saúde: revisão da literatura. In: *Seminário de Saúde do Trabalhador de Franca*. Franca, SP. Recuperado http://www.proceedings.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=MSC0000000112012000100021&lng=en&nrm=abn.
- Traldi, M. T. F., & Demo, G. (2012). Comprometimento, bem-estar e satisfação dos professores de administração de uma universidade federal. *Revista Eletrônica de Administração*, 18(2), 290-316.
- Tamayo, M. R., Mendonça, H. & Silva, E. N. (2012). Relação entre estresse ocupacional, *coping* e *burnout*. In: M. C. Ferreira, & H. Mendonça (Orgs.), *Saúde e bem-estar no trabalho: dimensões individuais e culturais* (pp. 35-62). São Paulo, SP: Casa do Psicólogo.
- Warr, P. (2007). *Work, happiness and unhappiness*. Mahwah: Erlbaum.

Weinstein, N., Brownb, K. W., & Ryan, R. M. (2009). A multi-method examination of the effects of mindfulness on stress attribution, coping, and emotional well-being. *Journal of Research in Personality, 43*, 374-385.

Apêndice A
Roteiro da entrevista

NOME		SEXO: M F
TEMPO DE CORPORAÇÃO	FORMAÇÃO	
OFICIAL	POSTO - TEMPO	
PRAÇA	GRADUAÇÃO - TEMPO	
ATIVIDADE PREDOMINANTE		

1. Qual a missão do Corpo de Bombeiros? *Eixo temático 01.*
2. Quais as funções existentes no Corpo de Bombeiros? E neste grupamento? *Eixo temático 01.*

CBO:

Oficiais superiores do Corpo de Bombeiros Militar

- Coronel bombeiro militar
- Tenente-coronel bombeiro militar
- Major bombeiro militar

Oficiais intermediários do Corpo de Bombeiros Militar

- Capitão bombeiro militar

Tenentes do Corpo de Bombeiros Militar

- Tenente do Corpo de Bombeiros Militar

Subtenentes e sargentos do Corpo de Bombeiros Militar

- Subtenente bombeiro militar
- Sargento bombeiro militar

Cabos e soldados do Corpo de Bombeiros Militar

- Cabo bombeiro militar
- Soldado bombeiro militar

Outros:

3. Existe uma jornada de trabalho pré-definida pela corporação? *Eixo temático 01.*

Sim Não Qual?

4. Quais os períodos de descanso? *Eixo temático 02.*

5. Quais as atividades realizadas pelos bombeiros militares da área operacional? E neste grupamento, quais as atividades mais recorrentes?

Como são realizadas as atividades? Cite um exemplo. *Eixo temático 02.*

CBO:

Capitão bombeiro militar - Capitão do Corpo de Bombeiros Militar.

Descrição sumária:

- () Atividades administrativas em nível tático e operacional de bombeiro militar.
- () Assessoramento e comando de companhias de bombeiro militar, em espaço geográfico atribuído a um grupamento de bombeiros.
- () Administração de recursos humanos, materiais e financeiros.
- () Comando de atividades de prevenção de sinistros.
- () Planejamento de atividades operacionais e administrativas.
- () Administração e coordenação de atividades de emergências e de combate a incêndios.
- () Estabelecimento de parcerias com instituições afins e assessoria ao comando em atividades operacionais e administrativas.

Tenente do Corpo de Bombeiros Militar

Descrição sumária:

- () Comando de pelotões e postos de bombeiros.
- () Coordenação de serviços operacionais.
- () Atuação na prevenção e normatização de sistemas e equipamentos de prevenção e combate a incêndio.
- () Planejamento de atividades operacionais e administrativas.
- () Administração de recursos humanos, financeiros e logísticos.
- () Desenvolvimento de atividades de ensino e instrução e cuidado das informações e da comunicação social do Corpo de Bombeiros.

Subtenente bombeiro militar - Subtenente do corpo de Bombeiros

Sargento bombeiro militar - Sargento do Corpo de Bombeiros Militar

Descrição sumária:

- () Prevenção de sinistro e acidentes.
- () Realização de salvamento, combate a incêndios e prestação de atendimento pré-hospitalar.
- () Controle de acidentes com produtos perigosos.
- () Comando de equipes de serviços de prontidão.
- () Chefiam guarnições.
- () Rapidez e eficácia da comunicação, tanto para atender ocorrências como para tranquilizar vítimas e orientar a população.

Cabo bombeiro militar

Soldado bombeiro militar

Descrição sumária:

- () Realização de resgates e salvamento.
- () Combate a incêndios.
- () Prevenção de acidentes e sinistros.
- () Preparação para ocorrências.
- () Atendimento a ocorrências com produtos perigosos.
- () Trabalham conforme normas e procedimentos técnicos, de segurança e preservação do meio ambiente.
- () Estabelecimento de comunicação, a partir da triagem e transmissão de informações, transmissão e recepção de mensagens.

Outros:

6. Descreva as atividades que você realiza: *Eixo temático 02.*

Diariamente

Semanalmente

Mensalmente

Eventualmente

7. As suas atividades de trabalho são realizadas individualmente e/ou grupalmente (identificar as atividades individuais e coletivas)? *Eixo temático 02.*

Individualmente

Grupalmente

8. Há um tempo determinado para a realização das atividades? Eixo temático 02.

Sim Não Qual?

9. Ocorrem imprevistos que dificultam o cumprimento desse tempo? Cite um exemplo. Como são resolvidos? Eixo temático 02.

10. Há momentos em que um bombeiro precisa exercer a função de outro bombeiro? Como (descrever) e quando? Eixo temático 02.

11. Quais os instrumentos utilizados para a realização das suas atividades?

Quais os mais utilizados?

Quem utiliza/opera cada instrumento? Eixo temático 02.

CBO:

- () Campo de treinamento
- () Computador de periféricos
- () Internet e intranet
- () Laboratórios de instrução
- () Manuais técnicos
- () Materiais e equipamentos especializados
- () Normas e legislação
- () Rádio de comunicação
- () Telefone e fax
- () Viaturas operacionais e administrativas
- () Aeronaves
- () EPI e EPR (equipamento de proteção respiratória)
- () Equipamentos de comunicação
- () Material de busca e salvamento
- () Material de combate a incêndio
- () Material de informática
- () Material de resgate (pronto-socorrismo)
- () Equipamento de mergulho
- () Equipamento de primeiros socorros
- () Equipamento de salvamento
- () Equipamento hidráulico

- () Equipamento para produtos perigosos
- () Mangueiras
- () Embarcações
- () Equipamento de salvamento em altura
- () Mangotes
- () Materiais de atendimento pré-hospitalar
- () Roupas especiais
- () Veículos de atendimento pré-hospitalar.
- () Veículos de busca e salvamento
- () Veículos de combate a incêndio
- () Veículos de resgate

Outros:

12. De que forma o líder atua junto à equipe? *Eixo temático 02.*

13. Há possibilidade de sugerir/solicitar alterações no trabalho em geral (mudança na organização do trabalho, instrumentos, escalas de trabalho, remuneração)? *Eixo temático 02.*

14. As sugestões, em geral, são aceitas? *Eixo temático 02.*

15. Há um documento formal na corporação especificando os riscos do trabalho? *Eixo temático 03.*

Sim Não Qual?

16. Quais os riscos que os bombeiros estão expostos? *Eixo temático 03.*

16.1 Quais os danos decorrentes desses riscos?

16.2 Quais desses riscos você considera como mais frequentes em sua atuação?

16.3 Como você lida com esses riscos?

17. Quais as medidas de segurança do trabalho propostas pela corporação? *Eixo temático 03.*

() CIPA

EPIs:

A. EPI PARA PROTEÇÃO DA CABEÇA

A.1 - Capacete

a) capacete para proteção contra impactos de objetos sobre o crânio;

- b) capacete para proteção contra choques elétricos;
- c) capacete para proteção do crânio e face contra agentes térmicos.

Outros:

A.2 - Capuz ou balaclava

- a) capuz para proteção do crânio e pescoço contra riscos de origem térmica;
- b) capuz para proteção do crânio, face e pescoço contra respingos de produtos químicos;
- c) capuz para proteção do crânio e pescoço contra agentes abrasivos e escoriantes.

Outros:

B - EPI PARA PROTEÇÃO DOS OLHOS E FACE

B.1 - Óculos

- a) óculos para proteção dos olhos contra impactos de partículas volantes;
- b) óculos para proteção dos olhos contra luminosidade intensa;
- c) óculos para proteção dos olhos contra radiação ultravioleta;
- d) óculos para proteção dos olhos contra radiação infravermelha.
- e) óculos de tela para proteção limitada dos olhos contra impactos de partículas volantes..

(Inserida pela Portaria MTE nº 1.134, de 23 de julho de 2014)

Outros:

B.2 - Protetor facial

- a) protetor facial para proteção da face contra impactos de partículas volantes;
- b) protetor facial para proteção da face contra radiação infravermelha;
- c) protetor facial para proteção dos olhos contra luminosidade intensa;
- d) protetor facial para proteção da face contra riscos de origem térmica;
- e) protetor facial para proteção da face contra radiação ultravioleta.

Outros:

B.3 - Máscara de solda

- a) máscara de solda para proteção dos olhos e face contra impactos de partículas volantes, radiação ultra-violeta, radiação infra-vermelha e luminosidade intensa.

Outros:

C - EPI PARA PROTEÇÃO AUDITIVA

C.1 - Protetor auditivo

- a) protetor auditivo circum-auricular para proteção do sistema auditivo contra níveis de pressão sonora superiores ao estabelecido na NR-15, Anexos 1 e 2;
- b) protetor auditivo de inserção para proteção do sistema auditivo contra níveis de pressão sonora superiores ao estabelecido na NR-15, Anexos 1 e 2;
- c) protetor auditivo semiauricular para proteção do sistema auditivo contra níveis de pressão sonora superiores ao estabelecido na NR-15, Anexos 1 e 2.

Outros:

D - EPI PARA PROTEÇÃO RESPIRATÓRIA

D.1 - Respirador purificador de ar não motorizado

- a) peça semifacial filtrante (PFF1) para proteção das vias respiratórias contra poeiras e névoas;
- b) peça semifacial filtrante (PFF2) para proteção das vias respiratórias contra poeiras, névoas e fumos;
- c) peça semifacial filtrante (PFF3) para proteção das vias respiratórias contra poeiras, névoas, fumos e radionuclídeos;
- d) peça um quarto facial, semifacial ou facial inteira com filtros para material particulado tipo P1 para proteção das vias respiratórias contra poeiras e névoas; e/ou P2 para proteção contra poeiras, névoas e fumos; e/ou P3 para proteção contra poeiras, névoas, fumos e radionuclídeos;
- e) peça um quarto facial, semifacial ou facial inteira com filtros químicos e ou combinados para proteção das vias respiratórias contra gases e vapores e ou material particulado.

Outros:

D.2 - Respirador purificador de ar motorizado

- a) sem vedação facial tipo touca de proteção respiratória, capuz ou capacete para proteção das vias respiratórias contra poeiras, névoas, fumos e radionuclídeos e ou contra gases e vapores;

b) com vedação facial tipo peça semifacial ou facial inteira para proteção das vias respiratórias contra poeiras, névoas, fumos e radionuclídeos e ou contra gases e vapores.

Outros:

D.3 - Respirador de adução de ar tipo linha de ar comprimido

a) sem vedação facial de fluxo contínuo tipo capuz ou capacete para proteção das vias respiratórias em atmosferas com concentração de oxigênio maior que 12,5%;

b) sem vedação facial de fluxo contínuo tipo capuz ou capacete para proteção das vias respiratórias em operações de jateamento e em atmosferas com concentração de oxigênio maior que 12,5%;

c) com vedação facial de fluxo contínuo tipo peça semifacial ou facial inteira para proteção das vias respiratórias em atmosferas com concentração de oxigênio maior que 12,5%;

d) de demanda com pressão positiva tipo peça semifacial ou facial inteira para proteção das vias respiratórias em atmosferas com concentração de oxigênio maior que 12,5%;

e) de demanda com pressão positiva tipo peça facial inteira combinado com cilindro auxiliar para proteção das vias respiratórias em atmosferas com concentração de oxigênio menor ou igual que 12,5%, ou seja, em atmosferas Imediatamente Perigosas à Vida e à Saúde (IPVS).

Outros:

D.4 – Respirador de adução de ar tipo máscara autônoma

a) de circuito aberto de demanda com pressão positiva para proteção das vias respiratórias em atmosferas com concentração de oxigênio menor ou igual que 12,5%, ou seja, em atmosferas Imediatamente Perigosas à Vida e à Saúde (IPVS);

b) de circuito fechado de demanda com pressão positiva para proteção das vias respiratórias em atmosferas com concentração de oxigênio menor ou igual que 12,5%, ou seja, em atmosferas Imediatamente Perigosas à Vida e à Saúde (IPVS).

Outros:

D.5 - Respirador de fuga

a) respirador de fuga tipo bocal para proteção das vias respiratórias contra gases e vapores e ou material particulado em condições de escape de atmosferas Imediatamente Perigosas à Vida e à Saúde (IPVS).

Outros:

E - EPI PARA PROTEÇÃO DO TRONCO

E.1 – Vestimentas

- a) Vestimentas para proteção do tronco contra riscos de origem térmica;
- b) Vestimentas para proteção do tronco contra riscos de origem mecânica;
- c) Vestimentas para proteção do tronco contra riscos de origem química;
- d) Vestimentas para proteção do tronco contra riscos de origem radioativa;
- e) Vestimentas para proteção do tronco contra riscos de origem meteorológica;
- f) Vestimentas para proteção do tronco contra umidade proveniente de operações com uso de água.

Outros:

E.2 - Colete à prova de balas de uso permitido para vigilantes que trabalhem portando arma de fogo, para proteção do tronco contra riscos de origem mecânica.

Outros:

F - EPI PARA PROTEÇÃO DOS MEMBROS SUPERIORES

F.1 - Luvas

- a) luvas para proteção das mãos contra agentes abrasivos e escoriantes;
- b) luvas para proteção das mãos contra agentes cortantes e perfurantes;
- c) luvas para proteção das mãos contra choques elétricos;
- d) luvas para proteção das mãos contra agentes térmicos;
- e) luvas para proteção das mãos contra agentes biológicos;
- f) luvas para proteção das mãos contra agentes químicos;
- g) luvas para proteção das mãos contra vibrações;
- h) luvas para proteção contra umidade proveniente de operações com uso de água;
- i) luvas para proteção das mãos contra radiações ionizantes.

Outros:

F.2 - Creme protetor

- a) creme protetor de segurança para proteção dos membros superiores contra agentes químicos.

Outros:

F.3 – Manga

- a) manga para proteção do braço e do antebraço contra choques elétricos;
- b) manga para proteção do braço e do antebraço contra agentes abrasivos e escoriantes;
- c) manga para proteção do braço e do antebraço contra agentes cortantes e perfurantes;
- d) manga para proteção do braço e do antebraço contra umidade proveniente de operações com uso de água;
- e) manga para proteção do braço e do antebraço contra agentes térmicos.

Outros:

F.4 - Braçadeira

- a) braçadeira para proteção do antebraço contra agentes cortantes;
- b) braçadeira para proteção do antebraço contra agentes escoriantes.

Outros:

F.5 - Dedeira

- a) Dedeira para proteção dos dedos contra agentes abrasivos e escoriantes.

Outros:

G - EPI PARA PROTEÇÃO DOS MEMBROS INFERIORES

G.1 - Calçado

- a) calçado para proteção contra impactos de quedas de objetos sobre os artelhos;
- b) calçado para proteção dos pés contra agentes provenientes de energia elétrica;
- c) calçado para proteção dos pés contra agentes térmicos;
- d) calçado para proteção dos pés contra agentes abrasivos e escoriantes;
- e) calçado para proteção dos pés contra agentes cortantes e perfurantes;
- f) calçado para proteção dos pés e pernas contra umidade proveniente de operações com uso de água;
- g) calçado para proteção dos pés e pernas contra respingos de produtos químicos.

Outros:

G.2 - Meia

- a) meia para proteção dos pés contra baixas temperaturas.

Outros:

G.3 - Perneira

- a) perneira para proteção da perna contra agentes abrasivos e escoriantes;
- b) perneira para proteção da perna contra agentes térmicos;
- c) perneira para proteção da perna contra respingos de produtos químicos;
- d) perneira para proteção da perna contra agentes cortantes e perfurantes;
- e) perneira para proteção da perna contra umidade proveniente de operações com uso de água.

Outros:

G.4 - Calça

- a) calça para proteção das pernas contra agentes abrasivos e escoriantes;
- b) calça para proteção das pernas contra respingos de produtos químicos;
- c) calça para proteção das pernas contra agentes térmicos;
- d) calça para proteção das pernas contra umidade proveniente de operações com uso de água.

Outros:

H - EPI PARA PROTEÇÃO DO CORPO INTEIRO

H.1 - Macacão

- a) macacão para proteção do tronco e membros superiores e inferiores contra agentes térmicos;
- b) macacão para proteção do tronco e membros superiores e inferiores contra respingos de produtos químicos;
- c) macacão para proteção do tronco e membros superiores e inferiores contra umidade proveniente de operações com uso de água.

Outros:

H.2 - Vestimenta de corpo inteiro

- a) vestimenta para proteção de todo o corpo contra respingos de produtos químicos;
- b) vestimenta para proteção de todo o corpo contra umidade proveniente de operações com água;
- c) vestimenta condutiva para proteção de todo o corpo contra choques elétricos.

Outros:

I - EPI PARA PROTEÇÃO CONTRA QUEDAS COM DIFERENÇA DE NÍVEL

(Alterado pela Portaria SIT nº 292, de 8 de dezembro de 2011)

I.1 - Cinturão de segurança com dispositivo trava-queda

a) cinturão de segurança com dispositivo trava-queda para proteção do usuário contra quedas em operações com movimentação vertical ou horizontal.

Outros:

I.2 - Cinturão de segurança com talabarte

a) cinturão de segurança com talabarte para proteção do usuário contra riscos de queda em trabalhos em altura;

b) cinturão de segurança com talabarte para proteção do usuário contra riscos de queda no posicionamento em trabalhos em altura.

Outros:

EPCs:

18. Há medidas de segurança não propostas pela corporação e que vocês utilizam? São permitidas? *Eixo temático 03.*

19. Já ocorreram acidentes de trabalho durante a atividade? Cite exemplos. *Eixo temático 03.*

20. Além das competências exigidas pela corporação, você acha que são necessárias outras que não estão previstas? *Eixo temático 04.*

Apêndice B

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

O Sr.(^a) está sendo convidado(a) a participar da pesquisa intitulada Estratégias de *Coping* e suas Relações com o Bem-estar no Trabalho: um Estudo com Bombeiros Militares, sob responsabilidade da professora doutora Sônia Regina Pereira Fernandes e da mestrandia Lhaís A. de S. P. Santos.

Suas respostas serão tratadas de forma **anônima** e **confidencial**, isto é, em nenhum momento será divulgado o seu nome em qualquer fase do estudo. Os dados coletados serão utilizados apenas nesta pesquisa, e os resultados, divulgados em eventos e/ou revistas científicas.

A sua participação é voluntária, isto é, a qualquer momento você pode recusar-se a responder a qualquer pergunta ou desistir de participar e retirar seu consentimento. Sua recusa não trará nenhum prejuízo em sua relação com a pesquisadora ou com a instituição.

Sua participação nesta pesquisa consistirá em preencher, individualmente, um questionário sobre seus dados sociodemográficos e ocupacionais e, em seguida, a Escala de *Coping* Ocupacional, a Escala de Bem-Estar no Trabalho e o Questionário de Percepções sobre o Trabalho. As escalas são breves, de modo que sua tarefa de preenchimento não será demorada, não exigindo muito esforço.

Você não terá nenhum **custo ou quaisquer compensações financeiras**. Não há **riscos** de qualquer natureza relacionados com a sua participação na pesquisa.

Os benefícios relacionados à sua participação são de contribuir para uma melhor compreensão das relações entre estratégias de *coping* e bem-estar na amostra estudada. Você receberá uma cópia deste termo, onde consta o telefone/e-mail e o endereço da pesquisadora principal, e demais membros da equipe, podendo tirar suas dúvidas sobre o projeto e sua participação agora ou a qualquer momento.

Eu, _____, RG nº _____
declaro ter sido informado e concordo em participar, como voluntário, do projeto de pesquisa acima descrito.

_____, ____ de _____ de _____

Pesquisadoras: mestrandia Lhaís A. de S. P. Santos e orientadora Profa. Dra. Sônia Regina Pereira Fernandes.

Avenida Ademar de Barros, s/n - Pavilhão 04, Campus Universitário de Ondina, Salvador/BA. CEP: 40170-110. Centro de Estudos Interdisciplinares para o Setor Público – ISPA.

Tel.: (71) 9199-6986/E-mail: lhaispsi@gmail.com

Apêndice C

Questionário da pesquisa

Prezado(a),

O grupo Indivíduo, Organização e Trabalho, composto por pesquisadores do Instituto de Psicologia da Universidade Federal da Bahia (UFBA), está realizando uma pesquisa que busca compreender como os bombeiros militares enfrentam situações estressantes e se as estratégias utilizadas podem propiciar bem-estar no trabalho. Sua resposta é muito importante e nos permitirá compreender de forma mais detalhada a relação entre o indivíduo e o trabalho.

Trata-se da realização de uma pesquisa a ser utilizada para desenvolvimento de produções científicas. Assim, os resultados serão utilizados exclusivamente para fins científicos. Os questionários respondidos ficarão sob a guarda e responsabilidade do grupo de pesquisa e as informações pessoais dos participantes não serão divulgadas sob nenhum pretexto.

Lembramos que sua participação é voluntária. Esperamos contar com a sua colaboração prestando todas as informações solicitadas em cada parte/item deste instrumento.

Em caso de dúvidas, você poderá se comunicar com a responsável pelo projeto, a mestrandia Lhaís Alves de S. P. Santos, através do e-mail: lhaispsi@gmail.com.

Desde já agradecemos sua colaboração.

PARTE I – Dados sociodemográficos e ocupacionais

1. Idade: _____ anos.

2. Sexo:

Masculino

Feminino

3. Escolaridade

Segundo grau completo (ensino médio)

Superior completo

Superior incompleto

Superior completo com pós-graduação

4. Há quanto tempo trabalha no Corpo de Bombeiros Militar? _____ (anos)

5. Qual o posto/a graduação que ocupa atualmente?

Capitão bombeiro militar

Soldado bombeiro militar

Tenente do Corpo de Bombeiros Militar

Outro. Especifique: _____

- Subtenente bombeiro militar
- Sargento bombeiro militar
- Cabo bombeiro militar

6. Há quanto tempo atua no posto/na graduação atual? ____ (anos)

7. Qual é a sua área de atuação atual no grupamento?

- Operacional
- Administrativa
- Teleatendimento
- Outra. Especifique: _____

PARTE II – Condições de Trabalho

8. Em relação às atividades desenvolvidas pelo seu grupamento, há manuais técnicos e procedimentos a serem seguidos?

- Sim. Qual(is)? _____
- Não.

9. Há um documento formal na corporação que especifique os riscos do trabalho a que os bombeiros estão expostos?

- Sim. Qual(is)? _____
- Não.

10. Há medidas de segurança do trabalho propostas pela corporação?

- Sim. Qual(is)? _____
- Não.

11. Quais são as medidas de segurança do trabalho disponibilizadas no seu grupamento? Elas são utilizadas por todos? Responda de acordo com as opções do quadro abaixo:

Equipamentos de proteção individual (EPIs)				
Medidas de segurança do trabalho	Existe?		É utilizada?	
Capacete	<input type="checkbox"/> Não	<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não	<input type="checkbox"/> Sim
Óculos	<input type="checkbox"/> Não	<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não	<input type="checkbox"/> Sim
Protetor facial	<input type="checkbox"/> Não	<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não	<input type="checkbox"/> Sim
Protetor auditivo	<input type="checkbox"/> Não	<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não	<input type="checkbox"/> Sim
Equipamento para proteção respiratória	<input type="checkbox"/> Não	<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não	<input type="checkbox"/> Sim
Roupa especial	<input type="checkbox"/> Não	<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não	<input type="checkbox"/> Sim
Luvas	<input type="checkbox"/> Não	<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não	<input type="checkbox"/> Sim
Calçado	<input type="checkbox"/> Não	<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não	<input type="checkbox"/> Sim
Proteção para quedas com diferenças de nível	<input type="checkbox"/> Não	<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não	<input type="checkbox"/> Sim
Equipamentos de proteção coletiva (EPCs)				
Medidas de segurança do trabalho	Existe?		É utilizada?	
Extintor de incêndio	<input type="checkbox"/> Não	<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não	<input type="checkbox"/> Sim
Exaustor/ventilador	<input type="checkbox"/> Não	<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não	<input type="checkbox"/> Sim
Placas sinalizadoras	<input type="checkbox"/> Não	<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não	<input type="checkbox"/> Sim

Kit para limpeza em caso de derramamento biológico, químico ou radioativo	<input type="checkbox"/> Não	<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não	<input type="checkbox"/> Sim
---	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------

12. Qual é a carga horária de trabalho semanal que você cumpre?

Na corporação: _____ (horas).

Em outras atividades de trabalho extracorporação: _____ (horas).

13. Você complementa a renda familiar com algum tipo de serviço extracorporação?

Sim.

Não.

PARTE III – Escala de *Coping* Ocupacional (ECO)

No questionário abaixo, você encontrará uma série de afirmativas referentes às possíveis maneiras de enfrentar o estresse no trabalho. Indique com que frequência você utiliza cada uma delas. Para assinalar a sua resposta, marque o número que melhor represente sua opinião, de acordo com a escala abaixo.

1	2	3	4	5
Nunca faço isso	Raramente faço isso	Às vezes faço isso	Frequentemente faço isso	Sempre faço isso

Quando tenho um problema no trabalho, eu...

1	Converso com colegas que também estejam envolvidos no problema.	1	2	3	4	5
2	Tento ver a situação como uma oportunidade para aprender e desenvolver novas habilidades.	1	2	3	4	5
3	Dou atenção extra ao planejamento.	1	2	3	4	5
4	Penso em mim como alguém que sempre consegue se sair bem em situações como essa.	1	2	3	4	5
5	Penso na situação como um desafio.	1	2	3	4	5
6	Tento trabalhar mais rápida e eficientemente.	1	2	3	4	5
7	Decido sobre o que deveria ser feito e comunico às demais pessoas envolvidas.	1	2	3	4	5
8	Me esforço para fazer o que eu acho que se espera de mim.	1	2	3	4	5
9	Peço conselhos a pessoas que, embora estejam fora da situação, possam me ajudar a pensar sobre o que fazer.	1	2	3	4	5
10	Tento modificar os fatores que causaram a situação.	1	2	3	4	5
11	Me envolvo mais ainda nas minhas tarefas, se acho que isso pode resolver a questão.	1	2	3	4	5
12	Evito a situação, se possível.	1	2	3	4	5
13	Digo a mim mesmo que o tempo resolve problemas dessa natureza.	1	2	3	4	5
14	Tento manter distância da situação.	1	2	3	4	5

15	Procuo lembrar que o trabalho não é tudo na vida.	1	2	3	4	5
16	Antecipo as consequências negativas, preparando-me assim para o pior.	1	2	3	4	5
17	Delego minhas tarefas a outras pessoas.	1	2	3	4	5
18	Mantenho a maior distância possível das pessoas que causaram a situação.	1	2	3	4	5
19	Tento não me preocupar com a situação.	1	2	3	4	5
20	Concentro-me em fazer prioritariamente aquilo que gosto.	1	2	3	4	5
21	Pratico mais exercícios físicos.	1	2	3	4	5
22	Uso algum tipo de técnica de relaxamento.	1	2	3	4	5
23	Procuo a companhia de outras pessoas.	1	2	3	4	5
24	Mudo os meus hábitos alimentares.	1	2	3	4	5
25	Procuo me envolver em mais atividades de lazer.	1	2	3	4	5
26	Compro alguma coisa.	1	2	3	4	5
27	Tiro alguns dias para descansar.	1	2	3	4	5
28	Faço uma viagem.	1	2	3	4	5
29	Me torno mais sonhador(a).	1	2	3	4	5

PARTE IV – Escala de Bem-Estar no Trabalho (EBET)

Para responder a esta parte do questionário, utilize a escala abaixo e assinale o número que melhor expressa sua resposta ao lado de cada item.

1	2	3	4	5
Nem um pouco	Um pouco	Moderadamente	Bastante	Extremamente

Nos últimos seis meses, meu trabalho tem me deixado...

1	Alegre	1	2	3	4	5
2	Preocupado	1	2	3	4	5
3	Disposto	1	2	3	4	5
4	Contente	1	2	3	4	5
5	Irritado	1	2	3	4	5
6	Deprimido	1	2	3	4	5
7	Entediado	1	2	3	4	5
8	Animado	1	2	3	4	5
9	Chateado	1	2	3	4	5
10	Impaciente	1	2	3	4	5
11	Entusiasmado	1	2	3	4	5
12	Ansioso	1	2	3	4	5
13	Feliz	1	2	3	4	5
14	Frustrado	1	2	3	4	5
15	Incomodado	1	2	3	4	5
16	Nervoso	1	2	3	4	5
17	Empolgado	1	2	3	4	5
18	Tenso	1	2	3	4	5
19	Orgulhoso	1	2	3	4	5
20	Com raiva	1	2	3	4	5
21	Tranquilo	1	2	3	4	5

Agora você deve indicar o quanto as afirmações abaixo representam suas opiniões sobre o seu trabalho. Para responder aos itens, utilize a escala seguinte e assinale o número que melhor corresponde à sua resposta.

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

Neste trabalho...

1	Realizo o meu potencial	1	2	3	4	5
2	Desenvolvo habilidades que considero importantes	1	2	3	4	5
3	Realizo atividades que expressam minhas capacidades	1	2	3	4	5
4	Consigo recompensas importantes para mim	1	2	3	4	5
5	Supero desafios	1	2	3	4	5
6	Atinjo resultados que valorizo	1	2	3	4	5
7	Avanço nas metas que estabeleci para minha vida	1	2	3	4	5
8	Faço o que realmente gosto de fazer	1	2	3	4	5
9	Expresso o que há de melhor em mim	1	2	3	4	5

Agradecemos a sua participação!

Apêndice D

Grupamentos de Bombeiro Militar da Bahia

Grupamento	Cidade	Subgrupamento
1º Grupamento de Bombeiros Militares (Barroquinha)	Salvador	Subgrupamento de Bombeiros Militares — Posto Almeida Couto (Caçada)
2º Grupamento de Bombeiros Militares	Feira de Santana	Subgrupamento de Bombeiros Militares: Santo Antônio de Jesus/BA Cachoeira/BA Alagoinhas/BA
3º Grupamento de Bombeiros Militares (Iguatemi)	Salvador	Não possui
4º Grupamento de Bombeiros Militares	Itabuna	Não possui
5º Grupamento de Bombeiros Militares	Ilhéus	Não possui
6º Grupamento de Bombeiros Militares	Porto Seguro	Não possui
7º Grupamento de Bombeiros Militares	Vitória da Conquista	Não possui
8º Grupamento de Bombeiros Militares	Jequié	Não possui
9º Grupamento de Bombeiros Militares	Juazeiro	Não possui
10º Grupamento de Bombeiros Militares	Simões Filho	2º Subgrupamento de Bombeiros Militares — Aeródromo
		3º Subgrupamento de Bombeiros Militares — Lauro de Freitas/BA
		4º Subgrupamento de Bombeiros Militares — Camaçari/BA
11º Grupamento de Bombeiros Militares	Lençóis	Subgrupamento de Bombeiros Militares: Posto Barreiras/BA Posto Itaberaba/BA
12º Grupamento de Bombeiros Militares – SALVAR	Salvador	Não possui
13º Grupamento de Bombeiros Militares Marítimos - GMAR	Salvador	Núcleo de Mergulho
14º Grupamento de Bombeiros Militares	Madre de Deus	Não possui
15º Grupamento de Bombeiros Militares	Paulo Afonso	Não possui

Fonte: Adaptação do organograma disponível no site do Corpo de Bombeiros Militares da Bahia e informações do Departamento de Pessoal do CBMBA

Anexo**Organograma do Corpo de Bombeiros Militar da Bahia**