

JAKEL SANTANA DO PRADO

**ESTRESSE E QUALIDADE DE VIDA DE
BOMBEIROS MILITARES**

UNIVERSIDADE CATÓLICA DOM BOSCO (UCDB)

MESTRADO EM PSICOLOGIA

CAMPO GRANDE-MS

2011

JAKEL SANTANA DO PRADO

**ESTRESSE E QUALIDADE DE VIDA DE
BOMBEIROS MILITARES**

Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado em Psicologia da Universidade Católica Dom Bosco, como exigência parcial para obtenção do título de Mestre em Psicologia, área de concentração: Psicologia da Saúde, sob a orientação do Prof. Dr. José Carlos Rosa Pires de Souza.

UNIVERSIDADE CATÓLICA DOM BOSCO (UCDB)
MESTRADO EM PSICOLOGIA
CAMPO GRANDE-MS
2011

Ficha Catalográfica

Prado, Jakel Santana do
P896e Estresse e qualidade de vida em bombeiros militares / Jakel Santana
do Prado; orientação, José Carlos Rosa Pires de Souza. 2011
80 f. + anexos

Dissertação (mestrado em psicologia) – Universidade Católica Dom
Bosco, Campo Grande, 2011.

1. Qualidade de vida no trabalho 2. Estresse – Bombeiros militares
I. Souza, José Carlos Rosa Pires de II. Título

CDD – 658.31422

A dissertação apresentada por JAKEL SANTANA DO PRADO, intitulada “ESTRESSE E QUALIDADE DE VIDA DE BOMBEIROS MILITARES”, como exigência parcial para obtenção do título de Mestre em PSICOLOGIA à Banca Examinadora da Universidade Católica Dom Bosco (UCDB), foi

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. José Carlos Rosa Pires de Souza
(orientador/UCDB)

Profa. Dra. Márcia Shinzato (UFGD)

Profa. Dra. Heloisa Bruna Grubits Freire (UCDB)

Prof. Dr. Fr. Márcio Luis Costa (UCDB)

Dedico este trabalho a todos que me apoiaram,
até mesmo com o silêncio respeitoso.

Ao meu filho, Adonai, por ser a mais
importante razão de todo este esforço.

AGRADECIMENTOS

A Deus, que, em situações difíceis, me manteve em pé e confiante em que tudo seria melhor.

A minha família.

A meus companheiros de farda do Corpo de Bombeiros, pela colaboração e por entender a importância deste trabalho.

Ao Comandante do 4º Grupamento de Bombeiros de Ponta Porã, Maj. Bombeiro Militar Marcos de Sousa Meza, pelo apoio a esta pesquisa.

Ao Prof. Dr. José Carlos Rosa Pires de Souza, pela paciência e empenho na orientação deste trabalho.

A todos que me apoiaram de forma amiga, minha gratidão.

*O homem escolhe seu caminho, mas o Senhor que
lhe guia os passos.*

(Pv. 16.9)

RESUMO

Os bombeiros militares são submetidos a situações de emergências diferentes em sua rotina de trabalho, traço esse característico do trabalho que exercem, por essa razão houve uma preocupação com a incidência de estresse e a qualidade de vida desses militares. Esta pesquisa tem como objetivo geral detectar a prevalência de Estresse e a Qualidade de Vida em Bombeiros Militares de um quartel do interior do estado do Mato Grosso do Sul. Amostra de 33 pessoas de um grupamento, em um universo de 42 convidados, militares que trabalham no Setor Operacional. Utilizou-se o método de pesquisa quantitativo, descritivo e de corte transversal, os dados foram coletados por meio da aplicação de três instrumentos: o Questionário Sociodemográfico para a caracterização da população estudada, com as variáveis, idade, sexo, posto e graduação relações de trabalho, Inventário de Sintomas de Stress para Adultos de Lipp, que investiga a prevalência do estresse, as fases – Alerta, Resistência, Quase-exaustão e Exaustão – e a sintomatologia predominante, física e/ou psicológica; para avaliar a Qualidade de Vida Geral foi utilizado o questionário WHOQOL-breve da Organização Mundial da Saúde, que investiga através dos domínios aspectos Físicos, Psicológico, Relações Sociais, os resultados demonstraram que os bombeiros pesquisados, em sua maioria, não apresentam de estresse a percepção sobre a qualidade de vida se classifica entre boa a excelente.

Palavras-chave: Estresse. Bombeiros militares. Qualidade de vida.

ABSTRACT

Military Firefighters who attend emergencies may be experiencing stress, taking the risk of falling sick, once they often experience changes , which are their jobs own features. The aim of this research is to find out stress prevalence and quality of life of firefighters in a Barracks in the state of Mato Grosso do Sul. A sample of 33 people in a group of about 80 men working in Operational Service were analysed. For that, it was applied the quantitative research, descriptive and cross-sectional methods through the application of three instruments: the socio-demographic questionnaire to point out the studied population, about their age, gender, graduations, positions and job relations variables, the Lipp Stress Inventory Test for Adults, which investigates the prevalence of stress, stages – alert, resistance, almost-exhaustion, and exhaustion - and the predominant symptoms, physical or psychological; to assess the general quality of life it was used the World Health Organization WHOQOL-Bref questionnaire to evaluate physical, psychological, social relationships Despite the concern about the impact of stress on firefighters, the research showed that firefighters are not suffering from stress and that their perceptions about the quality of life ranks among good to excellent.

Keywords: Stress. Military Firefighters. Quality of Life.

LISTA DE TABELAS

TABELA 1 - Análise descritiva das variáveis categóricas: sexo, idade, estado civil e escolaridade (n=33).....	46
TABELA 2 - Análise descritiva das variáveis quantitativas.....	47
TABELA 3 - Graduação dos bombeiros em relação aos domínios do whoqol breve	48
TABELA 4- Escolaridade em relação aos domínios do Whoqol breve	50
TABELA 5 - Salário suficiente em relação ao Whoqol breve.....	50
TABELA 6 - Escala de serviço do bombeiro em relação ao Whoqol breve	51
TABELA 7 - frequencia de licença médica em relação ao Whoqol breve	52
TABELA 8- Punição disciplinar em relação aos domínios do Whoqol breve	52
TABELA 9- Correlação entre idade e domínios do Whoqol breve	53
TABELA 10- Comparação entre tempo de serviço e dominios doWhoqol breve	53
TABELA 11- Correlação entre renda mensal e domínios do Whoqol breve.....	54
TABELA 12- Resumo dos resultados significativos.....	54

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	11
1-CORPO DE BOMBEIROS	13
1.1 HIERARQUIA E DISCIPLINA NA ATIVIDADE MILITAR	17
2 ESTRESSE	20
2.1 ATIVIDADE MILITAR: FATORES DE RISCO E AGENTES POTENCIALIZADORES DE ESTRESSE	24
3 QUALIDADE DE VIDA	29
3.1 A ATIVIDADE MILITAR E A INFLUÊNCIA NA QUALIDADE DE VIDA	33
4 OBJETIVOS.....	36
4.1 OBJETIVO GERAL	37
4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	37
5 METODOLOGIA.....	38
5.1 PARTICIPANTES DA PESQUISA	39
5.2 LOCAL DA PESQUISA.....	39
5.3 INSTRUMENTOS	39
5.4 PROCEDIMENTOS	42
5.5 ASPECTOS ÉTICOS	42
5.6 ANÁLISE ESTATÍSTICA	43
6 RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	44
6.1 RESULTADOS OBTIDOS NA INVESTIGAÇÃO DOS DOMÍNIOS EM QV	55
6.2 ANÁLISE DESCRIPTIVA DE PREVALÊNCIA DE ESTRESSE	
7 CONSIDERAÇÕES FINAIS	56
REFERÊNCIAS	59
APÊNDICES	66
ANEXOS	70

INTRODUÇÃO

Estudos realizados em saúde mental têm sido um meio para se verificar uma preocupação constante sobre a influência do estresse na rotina dos trabalhadores. O estresse é definido como referência, tanto para descrever uma situação de muita tensão, quanto para definir a tensão para tal situação (LIPP; ROCHA, 1996).

Nos últimos trinta anos, a preocupação sobre o bem-estar do homem em seu ambiente de trabalho e a Qualidade de Vida (QV), termo utilizado para medir esse bem estar, tornou-se popular, e, às vezes, banalizado em diversos contextos. Mas o que é importante realmente são os estudos e interrogações sobre o assunto, o que tem levado a muitas conclusões sobre o envolvimento do trabalhador com sua atividade.

Na atividade de bombeiro militar, o alto grau de comprometimento físico e mental durante a atividade operacional faz com que a pessoa transfira toda sua energia vital em prol do bem-estar do outro (população). E, na menor possibilidade de erro, vidas estão em risco, tanto do bombeiro militar quanto da vítima.

Esta pesquisa se justifica pela necessidade de se investigar a incidência de estresse bem como as possibilidades que poderão concorrer para a melhoria das condições da QV desses profissionais, que arriscam as próprias vidas para a segurança da integridade e a vida de outras pessoas. Tal importância deve-se ao fato desta pesquisadora ser psicóloga e bombeira militar a 7 anos. Assim, é possível conceber que este se trata de um campo rico em informações e fonte importante de estudo.

O referencial teórico deste trabalho está distribuído em capítulos para um melhor entendimento da abordagem. No Capítulo 1 trata da caracterização da população, relatando e as atribuições e distribuição de serviços, bem como as particularidades inerentes da profissão. O capítulo 2 faz uma abordagem sobre estresse conceituando e atribuindo relações com fatores de proteção contra a incidência de estresse, bem como usando a atividade militar e suas particularidades como fator de risco para ocorrência do estresse. No Capítulo 3, a Qualidade de Vida Geral (QVG) e sua conceituação, considerando os fatores que contribuem para a boa percepção de QV na atividade bombeiro militar.

Após os objetivos, relatam-se os métodos utilizados para a coleta e a análise dos dados estatísticos, feita com tabelas autoexplicativas que revelam numericamente os resultados da pesquisa. A conclusão obtida com a pesquisa poderá servir como elemento de informação para o planejamento estratégico da organização.

1-CORPO DE BOMBEIROS

Em 2 de julho de 1856, o Imperador D. Pedro II assinou o Decreto Imperial n. 1.775, que regulamentava, pela primeira vez no Brasil, o Corpo de Bombeiros Provisório da Corte (CASCAVEL, 2011).

Antes da criação do Corpo de Bombeiros, o serviço de extinção de incêndios no Rio de Janeiro era realizado por seções dos Arsenais de Guerra da Marinha, da Casa de Correção e da Repartição de Obras Públicas. Quando havia um incêndio na cidade, os bombeiros eram avisados por três disparos de canhão, partidos do Morro do Castelo, e por toques de sinos da igreja de São Francisco de Paula, correspondendo o número de badaladas ao número da freguesia onde se verificava o sinistro. Esses toques eram então reproduzidos pela igreja matriz da freguesia, quando recebiam aviso de incêndio (CASCAVEL, 2011).

No imaginário social, a palavra “bombeiro”, na maioria das vezes, aparece carregada de um sentido de heroísmo e salvação. De fato, ao ser tarefa de um bombeiro todo e qualquer tipo de salvamento – entre eles, o combate e resgate de vítimas em incêndios, primeiros socorros e resgate em situação de acidentes de trânsito, buscas e salvamentos terrestres e aquáticos, ajuda em situações de calamidades como destelhamentos e desabamentos, salvamento em altura, captura de animais, corte de árvores, vistorias contra incêndios, palestras preventivas, e até mesmo partos de emergência a caminho do hospital - fica subjacente ao título um certo brilho de "super-herói", um "super-homem" invencível, a solução nas piores tragédias, quando tudo está perdido (MONTEIRO et al., 2007, p. 560).

Em muitos estados, bombeiro militar e policial militar são considerados da mesma força, diferenciando apenas as especialidades, mas seu comando é oriundo de um mesmo comandante. As políticas de recursos humanos relacionadas a remuneração, gratificações, planejamento de carreira são determinadas em lei. Existem normas legais que versam sobre os direitos dos servidores militares. Alguns direitos legais dos policiais militares estão estabelecidos pela Constituição Federal de 1988, artigo 142, parágrafo 2º e 3º:

Art. 142. As Forças Armadas, constituídas pela Marinha, pelo Exército e pela Aeronáutica, são instituições nacionais permanentes e regulares, organizadas com base na hierarquia e na disciplina, sob a autoridade suprema do Presidente da República, e destinam-se à defesa da Pátria, à garantia dos poderes constitucionais e, por iniciativa de qualquer destes, da lei e da ordem.

§ 1º - Lei complementar estabelecerá as normas gerais a serem adotadas na organização, no preparo e no emprego das Forças Armadas.

§ 2º - Não caberá “habeas-corpus” em relação a punições disciplinares militares.

Sendo que o artigo 14, parágrafo 8º, da Constituição, trata da estabilidade, sendo que essa é adquirida após cinco anos de serviço, no caso dos praças e, no caso dos oficiais, ela é assegurada a partir do momento em que ele é promovido a 2º Tenente. No que concerne à elegibilidade (candidato a cargo público), caso um policial militar seja eleito para um cargo público e não tenha ainda sua estabilidade assegurada, ocorre o desligamento (sargentos, cabos) da Polícia Militar; porém, caso já possua estabilidade, o policial passa a ser aposentado da policial militar, ou seja, vai para a reserva remunerada proporcional.

De acordo com o histórico apresentado pelo Corpo de Bombeiros Militar do Mato Grosso dos Sul (2008), a instituição teve origem dentro da Polícia Militar ainda quando o Estado de Mato Grosso era uno, através da Lei n. 2.184, de agosto de 1964, e destinava-se inicialmente ao serviço de extinção de incêndios e salvamentos.

Inicialmente foi criada uma Companhia Independente de Bombeiros com sede em Cuiabá, então capital do Estado de Mato Grosso uno, e Destacamentos de Bombeiros nas cidades de Campo Grande e Corumbá.

Em 13 de janeiro de 1970, o Comandante Geral da Policia Militar do Mato Grosso determinou o deslocamento do aspirante a oficial Policial Militar José Reis Pouso Salas, de Cuiabá a Campo Grande, com a finalidade de, junto ao 2º Batalhão da Polícia Militar, iniciar os trabalhos de seleção dos futuros integrantes do Corpo de Bombeiros Militar.

No dia 25 de setembro de 1970, foi então ativado o 2º Destacamento da Companhia Independente de Bombeiros, na Avenida Costa e Silva, denominado ‘Núcleo de Formação de Bombeiros’ com o efetivo de 33 homens sendo dois aspirantes a oficiais, 1 sargento, 1 cabo e 29 soldados.

Em outubro de 1977, dividiu-se o então uno Mato Grosso, e criou-se o Estado de Mato Grosso do Sul, cuja instalação ocorreu em janeiro de 1979. E o Corpo de Bombeiros Militar de Mato Grosso do Sul era subordinado à Polícia Militar, e só com a promulgação da última Constituição Estadual, Carta Magna do Estado, em 5 de outubro de 1989, desvinculou-se das duas instituições.

A assistência ao Estado é determinada por núcleos chamados de grupamento, onde se concentram as viaturas e todo material humano para o atendimento a população. Atualmente o estado do Mato Grosso do Sul possui seis grupamentos de bombeiros, dentre os quais, o Grupamento de Bombeiros de Ponta Porã, MS, possui uma característica peculiar de um grupamento de uma cidade do interior do Estado, ressaltando como principal característica a baixa demanda de ocorrência, apesar de ser uma cidade fronteiriça (Paraguai-Brasil).

As atividades operacionais de bombeiro consistem no atendimento de solicitações da comunidade, envolvendo situações de urgência e emergência relacionadas com o combate a incêndio, com buscas e salvamentos e atendimentos pré-hospitalares. Essas solicitações chegam à instituição através da central telefônica 193, no Centro de Operações. Neste, os Socorristas no atendimento telefônico são responsáveis pelo primeiro contato com o solicitante, tendo como tarefa identificar o tipo de evento (incêndio, salvamento ou resgate), a localização do sinistro e gerar, em sistema informatizado próprio, uma chamada. É ainda nesse momento inicial que o militar deverá, ao identificar o tipo de evento, discriminar os casos que não necessitam de atendimento (por não se enquadarem nas atribuições de bombeiro) e os trotes. Havendo dúvidas, esses atendentes podem recorrer ao “Supervisor”, que é um bombeiro graduado (CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO MATO GROSSO DOS SUL, 2008).

Na atividade de bombeiro militar, num local de atendimento, na cena se encontram vários aspectos que caracterizam um atendimento especializado, nelas serão vistos as viaturas especiais para cada tipo de atendimento e o militar que conhece todas as atribuições desta viatura (SÃO PAULO, 2006).

A formação do bombeiro envolve desde o conhecimento da mecânica até a manutenção de cada item relacionado na viatura. Um quartel considerado completo possui em sua estrutura três tipos de especialidades em enfrentamento de situações de urgência e emergência, que são atendimento terrestre, mergulho, e em altura. No quesito terrestre, suas subespecialidades avançam para resgate, atendimento pré-hospitalar e combate a incêndio.

No que se refere às atribuições de cargos e postos, segundo o Regulamento Disciplinar do Policial de Mato Grosso do Sul, está bem caracterizada a divisão entre a categoria de praças e oficiais, sendo que oficiais são postos de comando, burocrático e fiscalizador. Já aos praças graduados, que são os sargentos e cabos, as atribuições são direcionadas à execução e

fiscalização das atividades fins de bombeiros, que são voz de comando em ocorrência, bem como planejamento e fiscalização das ações. O posto de soldado é apenas o de executor das ordens de serviço; este realiza o trabalho de manutenção de instrumentos de trabalho, a limpeza, o serviço de guarda bem como o atendimento 193 e direciona a ocorrência, assim como o serviço auxiliar no setor administrativo.

Caracterizando o serviço administrativo, de acordo com o organograma do Corpo de Bombeiros Militar do Mato Grosso dos Sul (2008), as atividades burocráticas são divididas por especificação de serviço. O Departamento pessoal, logística, vistorias e liberações em construções e eventos de grande porte, instruções e extensão que trata de eventos tanto fora quanto dentro da instituição, como prevenção e capacitação.

Quanto ao serviço operacional, as atribuições deste tipo de serviço são bem complexas e, para tal serviço, o corpo de bombeiros tem a sua disposição três viaturas:

Viatura de Unidade de Resgate, para atendimento pré-hospitalar, no qual tem a responsabilidade de realizar serviços de abordagem a vítimas, contenção de fraturas e hemorragias, imobilização e transporte para uma unidade de pronto atendimento hospitalar. Para esse tipo de atendimento, há necessidade de três militares nesta viatura (comandante, condutor, e socorrista).

Viatura Auto Bomba Rápido, viatura equipada com todos os atributos de outras viaturas especializadas, nela se encontram materiais de atendimento pré-hospitalar, de combate a incêndio e equipamentos de busca e resgate. Esta viatura tem a responsabilidade de ser mais rápida e chegar ao local da ocorrência obedecendo ao tempo resposta (tempo aceitável em situação de emergência).

Auto Bomba Tanque, viatura especializada em combate a incêndio de média e grande proporção, viatura dotada de bomba para recalque de água para combate às chamas. É o veículo mais característico de bombeiros. Equipado com mangueiras, esguichos e diversos equipamentos hidráulicos, além de materiais de sapa e arrombamento, podendo ser adaptado para transporte de equipamentos de primeiros socorros e salvamento.

1.1 HIERARQUIA E DISCIPLINA NA ATIVIDADE MILITAR

A hierarquia e o controle disciplinar rígido, praticado pelas organizações militares, bem como suas formas peculiares foram detidamente analisadas, permitindo concluir que a hierarquia militar se sobressai como um valor especial, pois é capaz de superar a própria individualidade, aparecendo como um mecanismo superior de observação e de controle (AGUIAR, 2007).

A Hierarquia policial militar é definida como: a ordenação de autoridade em níveis diferentes dentro da estrutura da Polícia Militar. A ordenação se faz por postos ou graduações; dentro de um mesmo posto ou de uma mesma graduação, faz-se pela antiguidade no posto ou na graduação. O respeito à hierarquia é consubstanciado no espírito de acatamento à sequência de autoridade (Lei n. 6.783, de 16 de outubro de 1974) (THOMAZI, 2008).

Ainda afirma Thomazi (2008) que a disciplina é definida como: a rigorosa observância e o acatamento integral das leis, regulamentos, normas e disposições que fundamentam o organismo policial – militar e coordenam seu funcionamento regular e harmônico, traduzindo-se pelo perfeito cumprimento do dever por parte de todos e de cada um dos componentes desse organismo (Lei n. 6.783/1974)

Tanto a disciplina quanto o respeito à hierarquia devem ser mantidos em todas as circunstâncias da vida, diz Thomazi (2008), entre policiais-militares da ativa, da reserva remunerada e também entre os reformados. A autoridade e a responsabilidade crescem com o grau hierárquico. A hierarquia militar é composta de Oficiais e Praças, sendo os primeiros hierarquicamente superiores aos segundos. Para chegar a ser Oficial e iniciar a progressão que levará ao cargo máximo de Coronel, faz-se necessária a aprovação (por concurso) e realização de curso de três anos de Formação de Oficiais, na Academia de Polícia Militar. Ao concluir o curso, o Policial se forma como Aspirante a Oficial e, posteriormente, é promovido a Oficial (2º Tenente)

Estes exercem função de comando de responsabilidade pelo clima emocional de seus militares subordinados. Responsável pela organização, abrangendo como um todo estrutura. O comandante desempenha dois papéis funcionais, o líder militar: condutor de homens, se caracteriza como o militar que tem a capacidade de influenciar e cuja atribuição primordial é

a liderança militar, insere-se no exercício do comando como desempenho funcional do comandante, complementar e simultâneo com a chefia militar.

Não são processos alternativos, mas desempenhos sobrepostos. Na verdade, a liderança não é propriamente uma atribuição funcional do comandante, mas uma atitude necessária para dar eficácia ao comando. Efetivamente, chefe militar e líder militar, no contexto do exercício do comando, se confundem em um processo maior, mais vigoroso, mais animado e, seguramente, mais eficiente. Assim, quando qualificamos um comandante como líder por proeminência gerencial e êxito pessoal, estamos exaltando sua liderança em uma organização.

A mesma qualificação profissional que capacita o comandante para ocupar o cargo de comando e exercer a chefia militar também o habilita para exercer a liderança na sua organização. É claro que se pressupõe que, na sua competência, está contida a capacidade de liderança como um dos atributos, incluída nela a habilidade para influenciar os subordinados no sentido de obter um desempenho participativo e entusiasmo no cumprimento da missão – algo bem mais do que o estrito desempenho profissional dos comandados.

O líder militar não é ninguém mais do que o próprio comandante que exerce influência, não sobre quaisquer pessoas que se apresentem ao seu alcance, mas sobre indivíduos postos sob sua direção funcional e subordinação em uma estrutura organizacional. O comandante não é necessariamente um psicólogo nem um líder nato, mas tem uma capacidade de influência desde logo garantida pela sua proeminência na organização e pela sua reputação pessoal. E dispõe dos meios e das vias institucionais de comunicação.

No que se refere aos cargos e postos, a Hierarquia nas Polícias Militares é a seguinte: Coronel - mais alto posto; Tenente-coronel; Major; Capitão - oficial intermediário; 1º Tenente; 2º Tenente; Praças especiais de polícia: Aspirante a oficial, e Alunos da escola de formação de oficiais da Polícia; Praças de polícia: Subtenente, 1º Sargento; 2º Sargento, 3º Sargento; Cabo e soldado, o posto de maior subordinação (THOMAZI, 2008).

Na vida militar, a hierarquia é muito mais rígida, mais bem delineada que em outros lugares, uma vez que é capaz de se expressar em momentos em que o valor da individualidade é invocado, pela valorização de cada uma das patentes, e não pelo nível pessoal. Todos são submetidos a uma mesma regra disciplinar, obedecem a um mesmo comando escalonado e, apesar de se reconhecerem como iguais perante a instituição militar.

É pela disciplina militar que se mantém o domínio do poder pela imposição de atitudes, regras e comportamentos ditados pela autoridade, como forma de aumentar a sujeição de todos, tornando-os cada vez mais úteis e obedientes, combinando e organizando as atividades sob o olhar de um comando superior, de maneira que as tarefas sejam cumpridas em conjunto.

A aplicação da hierarquia e disciplina militares começa pela interiorização de suas regras, tão logo o futuro militar ingresse na carreira, e se concretiza pela aceitação ou não das práticas disciplinares, a qual pode ser medida dentro de cada instituição pelo número de sanções aplicadas e pela análise de seus regulamentos e normas (MAYER, 2006). O sistema de segurança pública, no qual a Polícia Militar está inserida e que é responsabilidade e dever do estado, mediante os órgãos que o compõem, tem como missão constitucional a “Preservação da Ordem Pública por meio do policiamento e atendimento ao cidadão” (AGUIAR, 2007).

Os indivíduos provenientes do meio civil ingressam e incorporam, com o tempo, novos valores e comportamentos, adquiridos por condicionamento de atitudes, que nortearão sua vida profissional. Em sua atuação, passará a lidar com violência, tragédias, tendo o dever de intervir, evitar e mediar conflitos. As novas experiências, muitas vezes, interferem nas características e vivências trazidas do meio externo e nas suas como pessoa (AGUIAR, 2007).

2 ESTRESSE

O estresse caracteriza-se como um processo complexo, com componentes psicobioquímicos já geneticamente programados no ser humano desde o seu nascimento, a fim de ajudá-lo a preservar sua vida. Foi o estresse que capacitou o homem a ficar vivo e se adaptar às mudanças pelas quais tem passado. É o estresse que lhe tem permitido lutar contra os estressores de cada época (LIPP, 2004).

No século XVII, o termo foi utilizado por Robert Hooke (1635-1703), no campo da Física, para designar uma pesada carga que afeta uma determinada estrutura física (LAZARUS, 1993). Essa carga pode ser interpretada como acontecimentos significativos e poderá causar desequilíbrios no organismo, como resposta a uma tentativa de reajuste; mas é importante salientar que isso varia de pessoa para pessoa, pois cada indivíduo possui um grau de resistência a acontecimentos conflitantes.

Sendo assim, é importante considerar não só a imensa quantidade de fatores potencializadores de estresse, mas também os aspectos individuais, a maneira com que cada um reage às pressões cotidianas, bem como os aspectos sociais aos quais as pessoas estão submetidas.

O estresse psicológico é um termo cuja aplicação ultrapassa a dimensão biológica e, na definição de Lazarus e Folkman (1984), enfatiza a relação entre a pessoa e o ambiente, considerando, de um lado, as características pessoais e, de outro, a natureza do evento ambiental. Esses autores citam-no como sendo semelhante ao moderno conceito médico de doença, que já não é vista como causada exclusivamente por um agente externo: para ocorrer ou não, depende também da susceptibilidade do organismo. Igualmente, não existe objetivo em definir estresse psicológico como uma reação sem considerar as características da pessoa. Entretanto a simples existência de eventos negativos não é suficiente para caracterizar o fenômeno do estresse, pois, para que ele ocorra, é necessário que tais eventos negativos sejam percebidos e avaliados como estressantes. Em outras palavras, esses autores chamam a atenção para a importância da avaliação cognitiva da situação.

Segundo Lipp (2005), o estresse emocional é uma reação complexa e global do organismo, envolvendo componentes físicos, psicológicos, mentais e hormonais, que se desenvolvem em etapas ou fases.

Por essa razão, conforme Souza e Guimarães (1999) referiram ao fenômeno de “síndrome de estar apenas doente”, que depois simplificou a síndrome por apenas estresse.

Esta, na literatura, apresenta-se por estágios ou fases. Isso quer dizer que um indivíduo, quando procura ajuda, pode estar sofrendo em alguns desses estágios, cada um dos quais necessita de uma atenção especial. Até recentemente se pensava que o estresse se desenvolvia em três fases: Alerta, Resistência e Exaustão.

Para Limongi-França (2009), a Síndrome de Adaptação Geral (SAG) caracteriza-se, inicialmente, por uma reação de alarme e compreende uma fase de “choque” e uma fase “de contrachoque”. A primeira é representada pelo efeito inicial e imediato do agente nocivo sobre os tecidos e caracteriza-se, por exemplo, pela redução da temperatura do corpo e pela diminuição da pressão sanguínea. A segunda representa esforços defensivos ativos por parte do sistema fisiológico.

A Organização Mundial de Saúde (OMS), em seus estudos, atribui o papel etiológico primário e essencial para a ocorrência desses transtornos a um estresse grave ou persistente. Dessa forma, sem um evento estressante, os transtornos não ocorreriam. Por outro lado, o estresse é ainda citado como tendo relação temporal direta, embora nem sempre sendo possível atribuir-lhe um papel etiológico, com os sintomas apresentados pelos transtornos do Código Internacional de Doenças F44 (Transtornos dissociativos – de conversão) e F45.8 (Outros transtornos somatoformes).

Após 15 anos de estudo, Lipp (2000) identificou o modelo quadrifásico, em que as fases do estresse se dividem em quatro, apresentadas em ordem de importância no que se refere a Comprometimento físico e mental.

A primeira fase do estresse, chamada de Alerta, ocorre quando o indivíduo entra em contato com a sua fonte de estresse, conhecida como estressor, e, a partir daí, apresenta algumas sensações típicas, tais como: sudorese excessiva, taquicardia, respiração ofegante (LIPP, 2000). Nesta fase, a pessoa consegue se livrar desses sintomas apenas se afastando do agente estressor.

A segunda fase do estresse é a de Resistência; ocorre quando o organismo tenta se recuperar do desequilíbrio sofrido na primeira fase e gasta muita energia, com isso surgem sinais de desgaste, como cansaço excessivo, esquecimento e “autodúvidas” (LIPP, 2000). A recuperação ocorre quando a pessoa consegue resistir por meio de adaptação, eliminando os estressores.

Na terceira fase do estresse, a Quase-exaustão, as doenças podem começar a aparecer, e a ansiedade aumenta e fica sem controle, podendo comprometer a vida social e profissional da pessoa.

A quarta fase do estresse, a mais comprometedora, é a fase de Exaustão, em que alguns sintomas da primeira fase aparecem, só que agravados, em forma de doenças (LIPP, 2000). Quando o indivíduo atinge esta fase, é muito difícil se recuperar sozinho, e a ajuda de especialistas em estresse será muito valiosa.

Quando se fala em agente estressor, fala-se de âmbitos da vida do ser humano, como ambiente, acontecimentos e pessoas. Mas, nos tempos atuais, o ambiente de trabalho tem sido um agente estressor muito abordado. A conceituação de estresse no trabalho esbarra em várias premissas como: a percepção do trabalhador em relação ao seu ambiente laboral, o desgaste ocasionado pelo excesso de trabalho, trazendo sentimentos e sensações ao indivíduo, o que o torna incapaz de enfrentar as dificuldades e mudanças advindas de seu trabalho (MARTINS, 2005).

Os fatores externos são, muitas vezes, ligados à ocupação profissional exercida. Por isso as empresas hoje se voltam para o estudo da influência das condições e das características do trabalho no bem-estar e no nível de estresse dos trabalhadores.

Segundo Lipp (2005), há alguns estressores típicos dos trabalhadores brasileiros: 1- lidar com a sobrecarga no trabalho e na família; 2- lidar com a chefia que dificulta a promoção e continuidade dos serviços ou que controla excessivamente; 3- autocobrança: perceber os próprios erros nos serviços executados; 4- sentir que existe falta de união entre os funcionários; 5- lidar com salário insuficiente para as próprias despesas básicas; 6- lidar com colegas que não cooperam para atingir o término da execução de uma tarefa; 7- lidar com a falta de planejamento; 8- lidar com a falta de expectativa de melhoria profissional.

Esses agentes estressores propiciam, então, o aparecimento de doenças. Assim, além dos custos médicos diretos associados às doenças e ferimentos produzidos pelos fatores psicossociais no trabalho, os empregadores têm ainda que lidar com os custos adicionais decorrentes do absenteísmo, de perda de produtividade, da rotatividade e das indenizações (SCHNALL; JAUREGUI, 2004 apud MARTINS, 2005).

[...] uma reação psicofisiológica muito complexa, que tem, em sua gênese, a necessidade de o organismo lidar com algo que ameaça sua homeostase ou

equilíbrio interno. “Isso pode ocorrer quando a pessoa se confronta com uma situação que, de um modo ou de outro, a irrite, amedronte, excite ou confunda, ou mesmo que a faça imensamente feliz (LIPP, 2004, p. 17).

Pode-se assim verificar que algum estresse é importante para a realização de qualquer atividade e que sua ausência total, assim como seu excesso, pode ser prejudicial à saúde. Ao longo da vida de um indivíduo, surgem vários agentes estressores, que possuem conotação tanto positiva quanto negativa, causas externas e internas. Os estressores de natureza externa são eventos que, na maioria dos casos, afetam o organismo independentemente do mundo interno do indivíduo, tais como guerras civis, mortes, acidentes, entre outros (LIPP, 2000).

Diante do exposto, percebe-se que, em relação às contingências do trabalho bombeiro militar como desencadeador do estresse elevado, há necessidade de mais pesquisas para direcionar a intervenção e prevenir essa situação, principalmente visando caracterizar os agentes potencializadores, bem como os fatores de proteção contra o estresse.

2.1 ATIVIDADE MILITAR: FATORES DE RISCO E AGENTES POTENCIALIZADORES DE ESTRESSE

A atividade bombeiro militar é considerada uma das mais perigosas, levando em consideração a complexidade das operações, as quais exigem do militar a máxima atenção e ação rápida e eficaz. Em situações de sinistros, um erro pode ser fatal; por essa razão, o envolvimento humano e a responsabilidade com vidas alheias causam uma constante tensão em serviço.

Embora a decisão de trabalhar numa profissão de risco seja uma escolha pessoal, os fatores de estresse que aparecem no dia a dia dessas profissões independem da decisão inicial do sujeito (LIPP, 2004). Todo o trabalho com urgências e emergências é imprevisível, incomoda, desequilibra e silencia a onipotência do ser humano.

Lidar com situação de emergência exige, sobretudo, uma capacidade de lidar com mudanças, pois, nas situações limites, o desafio e a superação da impotência são exigidos aos bombeiros e policiais militares empenhados ao atendimento a repressão.

Toda profissão tem a sua carga de estresse que leva ao desgaste físico e emocional. Quem trabalha com segurança pública enfrenta situações estressantes por natureza, expondo-

se constantemente à violência, tensões e riscos. Muitos dos indivíduos investidos nesse papel, até mesmo como autoproteção, vão se tornando insensíveis e, mais adiante, isso pode gerar comportamentos inadequados e desajustamentos sociais, tanto no trabalho quanto fora dele (MAYER, 2006).

Estudos e pesquisas, realizados pela psicóloga Lipp (1996), demonstram que o estresse está em todos os contextos e nos diferentes níveis hierárquicos. Apesar disso, sabe-se que a vulnerabilidade é maior em algumas atividades, como é o caso da atividade policial militar.

Os policiais estão entre os profissionais que mais sofrem estresse decorrente da profissão, por estarem constantemente expostos ao perigo e à violência. Acrescente-se que, pressões relacionadas ao próprio trabalho, fatores externos (atitudes da população) e estressores organizacionais (como a burocracia) aumentam os níveis de estresse experimentado pelos policiais (BROWN; CAMPBELL, 1994 apud MAYER, 2006).

Diferentemente de outros riscos ocupacionais, em geral relacionados a trabalhos específicos, o estresse associa-se de formas variadas a todos os tipos de trabalho, prejudicando não só a saúde, mas também o desempenho dos trabalhadores (LIMONGI-FRANÇA, 2009).

Segundo Aguiar (2007), o profissional da segurança pública possui cultura própria; jargões como o “homem é superior ao tempo”, “tristeza, é coisa de fraco” agravam os sintomas e a autoestima dos policiais. Por essa razão, é importante haver suporte emocional para o enfrentamento das adversidades. Nesse sentido, destaca-se também a dificuldade da busca de ajuda em decorrência do preconceito existente.

Nesse contexto, os policiais são atendidos devido às manifestações que os atingem nos aspectos biológico, psicológico e social, quase sempre apresentando sintomatologias relacionadas ao estresse do dia-a-dia, que o fazem sofrer principalmente pelo desgaste contínuo de querer adaptar-se ao que lhe é estressor (AGUIAR, 2007).

Segundo Lipp (1996), os indivíduos que se enquadram em ocupações de exposição a situações de grande perigo são chamados de grupo de risco para aquisição do estresse. Mediante essa observação, pode-se dizer que tanto o policial quanto o bombeiro militar fazem parte desse grupo de risco ao estresse, pois desempenham uma profissão em que, a qualquer momento, pode surgir uma situação de perigo contra a própria vida.

Segundo Lipp (1996), o desencadeador do comportamento de estresse é atribuído com frequência à vida do policial, devido as suas particularidades de hierarquia, pois as decisões

de punição ou promoção passam pelo crivo de um superior hierárquico, gerando muitas vezes inconformidade e insatisfação, decorrentes de injustiças ou arbitrariedades dos seus comandantes.

Mas pode sugerir também um caráter motivacional, tendo em vista que as punições são utilizadas para diminuição de conceito no quesito comportamento, desse modo o indivíduo que recebe uma punição pode se ver em uma situação de psicoadaptação e motivação para que o evento não ocorra novamente. Dessa forma garantindo sua progressão nos postos hierárquicos. Verifica-se de acordo com Lei Complementar Estadual n. 96, de 26 de dezembro de 2001:

A promoção no Quadro de Praças ocorrerá, também, por tempo de serviço na respectiva Corporação, reservando para esta modalidade trinta por cento das vagas oferecidas, concorrendo os militares que atenderem aos interstícios e requisitos seguintes:

I – para Cabo, o Soldado que contar, no mínimo, com oito anos de efetivo serviço na graduação, comportamento “bom” e curso de capacitação específico;

II – para 3º Sargento, o cabo que contar, no mínimo, doze anos de efetivo serviço, sendo quatro na graduação, comportamento “bom” e curso de capacitação específico;

III – para 2º Sargento, o 3º Sargento que contar, no mínimo, com dezessete anos de efetivo serviço e comportamento “bom”;

IV – para 1º Sargento, o 2º Sargento que contar, no mínimo, com vinte anos de efetivo serviço, comportamento “bom” e curso de aperfeiçoamento de Sargento;

V – para Subtenente, o 1º Sargento que contar, no mínimo, com vinte e cinco anos de efetivo serviço e comportamento “bom”. (NR) (MATO GROSSO DO SUL, 2001).

O ambiente de trabalho pode ser uma fonte importante de estresse, como as contingências de trabalho da polícia e da guarda municipal. Esses profissionais estão constantemente em contato com outras pessoas, enfrentando situações de grande tensão, ao mesmo tempo tendo de agir de maneira sempre cautelosa, zelando pelo bem-estar e pela ordem da sociedade. Com isso, tendem a apresentar nível elevado de estresse, pois estão sempre expostos ao perigo, à agressão e à violência, precisando intervir em situações problemáticas de muita tensão, estando frequentemente em contatos interpessoais intensos (ROMANO, 1996). Ressaltam-se também, como parte de toda essa contingência, as normas e regras rígidas e punitivas dessa profissão.

Em se tratando de serviço de emergência e colocando-o na classificação de fator de risco no surgimento de estresse, segundo Limongi-França (2009), quanto maior a incerteza sobre ocorrer ou não, maior será a capacidade de determinado evento significativo gerar um sentimento de ameaça. Isso constitui um dos fatores mais potentes para impedir uma adaptação adequada e pode conduzir à mobilidade. Quanto maior a incerteza, maior será o tempo necessário para a avaliação dos riscos de um evento, o que pode gerar sentimentos e condutas conflituosas.

Também Limongi-França (2009) ressalta que quanto mais próximo de um evento estressante, quanto mais eminente o evento significativo, maior será o impacto desse aspecto no processo de avaliação e, consequentemente, mais intensa poderá ser a resposta ao estresse.

Durante 24 horas diárias, o bombeiro militar tende a vivenciar uma indefinição de qual tipo de ocorrência pode acontecer dentro de seu período laboral. O bombeiro deve assumir, de acordo com a prerrogativa de trabalho, uma postura de alerta devido a características próprias da dinâmica de serviço desse setor.

O controle emocional é uma das características verificadas no processo de seleção, tanto de oficial como o do soldado, esperando-se que o indivíduo possua nível acima da média dessa característica, assim definida: Habilidade do candidato para reconhecer as próprias emoções, diante de um estímulo qualquer, antes que estas interfiram em seu comportamento, controlando-as, a fim de que sejam manifestadas de maneira adequada no meio em que estiver inserido, devendo o candidato adaptar-se às exigências ambientais, mantendo intacta a capacidade de raciocínio (SÃO PAULO, 2009).

Para realizar seu trabalho a contento, um bombeiro necessita ser treinado e capacitado em muitas técnicas. Todo profissional deve saber, ter conhecimentos técnicos obtidos através de cursos, especializações. Deve saber fazer e, consequentemente, ter habilidade, ter prática nos conhecimentos técnicos e, por último, querer fazer, ter atitude ajustada às habilidades adquiridas a fim de atingir os resultados com eficácia. Conforme as cobranças do mercado de serviços “saber e não fazer, ainda não é saber”. O profissional deve combinar atitude e comportamento compatíveis com as atribuições que irá desempenhar (SÃO PAULO, 2006).

A filosofia aplicada de formação dos bombeiros militares, principalmente os praças, para que ocorra um trabalho eficiente, um bombeiro deve saber e fazer: aplicar os regulamentos internos do Corpo de Bombeiros; identificar tipos, características e utilização

dos diferentes equipamentos de proteção individual; identificar tipos, características e utilização dos diferentes equipamentos de combate a incêndios e de salvamento; utilizar as técnicas de sistemas de comunicação; utilizar as técnicas de combate a incêndios florestais; utilizar as técnicas de combate a incêndios urbanos; utilizar as técnicas de combate a incêndios em aeródromos; utilizar as técnicas de ventilação tática; identificar tipos, características e utilização dos diferentes agentes extintores; identificar características e funcionamento de redes de água; utilizar técnicas de desencarceramento e salvamento de pessoas e captura de animais; aplicar técnicas de socorros de urgência; aplicar técnicas em atendimento pré-hospitalar; utilizar técnicas de inspeção em equipamentos de prevenção e segurança; utilizar processos de desobstrução de vias; utilizar técnicas de intervenção em acidentes com produtos perigosos; aplicar normas em formaturas e guardas de honra; utilizar técnicas de simulação de acidentes em ações de prevenção; utilizar técnicas nas ocorrências de salvamentos aquáticos, terrestre e em altura; interagir com seus companheiros no trabalho de equipe; adotar uma conduta adequada no cumprimento das normas de segurança; adotar uma conduta de estabilidade emocional e de resistência ao estresse; habituar-se a diferentes contextos de desempenho dentro da Corporação (CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO MATO GROSSO DOS SUL, 2008).

Essa diversidade de ocupações sugere um quadro heterogêneo no que se refere aos problemas enfrentados pela categoria e certamente entre estas, algumas podem ser consideradas como favoráveis ao estresse. Algumas ocupações oferecem mais riscos ao estresse, pelo fato de trabalhar com situações de morte. Se acatados esses elementos como estressores no trabalho bombeiro, possivelmente os mais propensos seriam os profissionais que trabalham ligados diretamente ao público. Mesmo assim, acredita-se que, nas diferentes ocupações exercidas por este profissional, existem fontes estressoras diversas, mesmo para aqueles que não estão lotados em áreas de atendimento crítico (COOPER; MITCHEL, 1990).

Hoje o trabalho tem no mundo papel fundamental para os indivíduos, contribui para a formação de sua identidade e permite que os indivíduos participem da vida social como elemento essencial para a QV (MAURO, 1997).

3 QUALIDADE DE VIDA

Segundo Fleck (2008), a expressão “Qualidade de Vida” tem sido abordada e propagada em todos os contextos, pretendendo cada um destes, abordagens e significações diferenciadas. Para as Organizações das Nações Unidas (2005), a QV é medida pelo nível de instrução e expectativa de vida, o que confere ao Brasil o 69º lugar em relação ao nível de QV da população geral comparada com a de outros países. Já para a Organização Mundial de Saúde (2005), a QV pode ser definida como a manutenção da saúde em seu maior nível possível, em todos os aspectos de vida humana, físico, social, psíquico e espiritual.

Há controvérsia entre alguns autores sobre a primeira vez que o termo QV foi mencionado. Segundo Wood-Dauphinee (1999), Arthur Cecil Pigou, em seu livro sobre economia e bem estar, *The Economics of Welfare* (1920), fez referência a QV pela primeira, onde discutia o impacto das ações governamentais na vida de pessoas de classe menos favorecidas. Em contraponto, em vários estudos vê-se a afirmação de que o termo QV foi empregado pela primeira vez pelo presidente dos Estados Unidos Lyndon Johnson, em 1964 ao declarar que “[...] os objetivos não podem ser medidos através do balanço dos bancos. Eles só podem ser medidos através da QV que proporcionam às pessoas [...]” (FLECK et al., 1999, p. 20).

A definição de QV a partir da percepção do indivíduo é capaz de abordá-la em conformidade com a sua vivência, desejos e expectativas. Outra definição propõe que a QV seja a adequação entre o que o indivíduo aspira e o que ele efetivamente obtém na vida que leva. Portanto, é uma dimensão subjetiva, e sua avaliação é de extrema importância para medir o estresse, que abrange as diversas áreas da vida: profissional, familiar, lazer (CAÑETE, 2001).

Tamanha a complexidade do termo qualidade vida, que gera muita discussão a respeito de sua real definição. E a diversidade de conceitos só mostra a importância que a avaliação de QV para organizações de pesquisa. Fleck (2008) mostra bem essa complexidade quando relata que a ausência de consenso a respeito de um conceito em um campo novo de conhecimento é algo comum e perfeitamente comprehensível, embora crie problemas por muitas vezes insolúveis. Segundo essa autora, a clareza conceitual só pode ser atingida quando a QV for compreendida de forma global. Os conceitos evoluem sobre a QV e tudo está bem documentado. Ainda reforça que fica claro que o indivíduo deve ser o centro da avaliação, já que o objetivo é referir-se à experiência de vida e não às condições de vida do indivíduo.

Em 1994 a OMS, por meio de seu grupo de estudo de qualidade de vida, definiu QV como sendo a percepção do indivíduo de sua posição na vida no contexto da cultura e sistemas de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações (WHOQOL GROUP, 1994).

A QV está relacionada a preocupações como estresse e à forma de evitá-lo, à busca de satisfação no trabalho, à importância da saúde mental e à necessidade de garantí-la no ambiente de trabalho. Ela visa a buscar possibilidades concretas de, no trabalho, as pessoas serem compreendidas como sujeitos integrais e terem preenchidas as suas expectativas, necessidades, desejos, prazeres (GOULART; SAMPAIO, 1999).

A priori, QV era abordada no senso comum como a necessidade de a humanidade “viver bem”, estar em “bem-estar”. Essa prática levou o termo científico QV a se tornar relativamente banal na linguagem cotidiana (BRITO, 2008).

Abordar QV de forma ampla demonstra a necessidade de estudos integrados em várias áreas, uma vez que esse tema tem sido foco de atenção (FLECK et al., 1999). A preocupação com a QV indiretamente é também verificada na sociedade para os que utilizam tipos variados de produtos e serviços que impliquem benefícios e satisfação.

O conceito QV é multidimensional, sendo ele definido em nível de senso comum. Pode ora ser objetivo, ora subjetivo, e relacionar-se ao nível coletivo e ao individual. Outro aspecto importante é o fato de o conceito QV ser particular. Assim, somente o indivíduo é que poderá avaliar sua QV de acordo com suas convicções (FLECK et al., 1999).

Dessa forma, avaliar QV deve obedecer critérios definidos, ou seja, ao avaliar a QV de uma pessoa em vários aspectos de sua vida, necessita antes definir e delimitar os domínios de vida e quais as particularidades apresenta cada um desses domínios.

Por essa razão, o the WHOQOL Group (1998) formulou e inseriu, no questionário abreviado sobre qualidade de vida, os domínios e características a serem avaliadas nesse domínio, quais sejam: o domínio físico, que avalia dor e desconforto, energia e fadiga, sono e descanso, atividades da vida cotidiana, dependência de medicação e de tratamentos e capacidade de trabalho; o domínio psicológico, que possui as facetas , sentimentos positivos, pensar, aprender, memória e concentração autoestima, imagem corporal, sentimentos negativos, crenças pessoais; o domínio relações sociais, relações pessoais, apoio social,

atividade sexual; e o domínio meio ambiente, que aborda segurança física e proteção, ambiente no lar, recursos financeiros, cuidado de saúde e sociais.

A avaliação de QV ampliou-se, fazendo uso de indicadores econômicos para medir e comparar a QV. Um exemplo disso é o Índice de Desenvolvimento Humano, elaborado pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento, com a finalidade de debater aspectos de desenvolvimento com uma nova abordagem, prezando pela discussão de enfoques sociais e culturais, fundindo a dados econômicos como produto interno bruto e nível de emprego. O Índice é um indicador analítico e condensado de QV, que demonstra aspectos de renda, saúde e educação de determinada população (MINAYO; HARTZ; BUSS, 2000).

A QV representa a necessidade de atuar mais profundamente na valorização das condições do indivíduo em seu ambiente, no que se refere aos padrões de tarefa em si, ao ambiente físico e aos padrões de relacionamento (LIMONGI-FRANÇA, 1996).

Embora sejam distintas, a QV relacionada ao trabalho e a QVG são mutuamente influenciadoras; as insatisfações no trabalho podem causar desajustes na vida familiar e nas relações sociais fora do trabalho, enquanto insatisfação fora do trabalho exercem um papel desadaptador sobre o trabalho (GOULART, 1999).

Minayo, Hartz e Buss (2000, p. 18) dizem que

[...] qualidade de vida boa ou excelente é aquela que ofereça um mínimo de condições para que os indivíduos nela inseridos possam desenvolver o máximo de suas potencialidades, sejam estas: viver, sentir ou amar, trabalhar, produzindo bens e serviços, fazendo ciências ou artes.

Portanto entende-se que a QV deve ser uma preocupação compreendida e incorporada ao discurso daqueles que buscam a qualidade total. Neste momento, cabe registrar que a conceituação de QV é bastante ampla e proporciona várias interpretações. Exploração do potencial criativo do empregado, perspectivas de crescimento profissional, informações sobre o seu desempenho, incentivos salariais.

A definição feita pelo Grupo de Qualidade de Vida da Divisão de Saúde Mental, da OMS, em 1994, enfoca que a QV é a percepção do indivíduo de sua posição na vida no contexto da cultura e sistema de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações (FLECK et al., 1999). Percebem-se três construtos importantes nessa definição: subjetividade (percepção do indivíduo sobre a vida),

mutidimensionalidade (abrange várias dimensões da vida) e presença de dimensões positivas e negativas (FLECK, 2008). A definição do grupo World Health Organization Quality of Life (WHOQOL) abrange aspectos importantes para a validação do conceito: aspectos físicos, mentais e sociais, também espirituais e religiosos, além de uma série de aspectos do ambiente físico pessoal do indivíduo.

Embora não haja consenso sobre o conceito de QV, um grupo de especialistas da OMS, de diferentes culturas, num projeto colaborativo multicêntrico, obteve três aspectos fundamentais referentes ao construto QV: a subjetividade, o indivíduo como centro das atenções já que somente ele consegue indicar sua QV; a multidimensionalidade que inclui, pelo menos, as dimensões física, psicológica e social; e a bipolaridade, a presença de dimensões positivas e negativas (KLUTHCOVSKY; TAKAYANAGUI, 2007).

Segundo Brito (2008), A grande divergência sobre a conceitualização de QV não influencia uma concordância entre diversos pesquisadores de que QV caracteriza-se por multidimensionalidade, subjetividade e bipolaridade. QV é um conceito dinâmico, que se modifica no processo de viver das pessoas. Essa qualidade é uma busca incessante do ser humano, pois uma das características fundamentais da espécie humana é a necessidade e a persistência de um estado biopsicossocial que se possa traduzir em “viver bem”, de firmemente procurar condições de melhoria da situação de vida (MINAYO; HARTZ; BUSS, 2000).

3.1 A ATIVIDADE MILITAR E A INFLUÊNCIA NA QUALIDADE DE VIDA

Não há consenso sobre o conceito de QV, porém os aspectos de subjetividade e multidimensionalidade são aceitos pela maioria dos pesquisadores. QV é uma compreensão abrangente e comprometida das condições de trabalho, o que inclui aspectos de bem-estar, garantia da saúde e segurança física, mental e social e capacitação para realizar tarefas com segurança e bom uso da energia pessoal (LIMONGI-FRANÇA, 2009). Pelo fato de o bombeiro militar passar 24 horas de plantão, é importante a abordagem sobre as condições que cercam a atividade no contexto trabalho.

Sabemos que todo o trabalho é investido de afetividade por parte do indivíduo que realiza, sendo que esta é a base do psiquismo, elemento essencial na conduta e nas reações individuais. Leontiev (1978 apud CRUZ, 2005) considera que os sentimentos e as emoções são muito importantes, visto estarem presentes no sistema motivacional que, levando à ação e à atividade, irão compor as características próprias que identificam a individualidade.

Outra definição propõe que a QV seja a adequação entre o que o indivíduo aspira e o que ele efetivamente obtém na vida que leva. Portanto é uma dimensão subjetiva, e sua avaliação é de extrema importância para medir o estresse, que abrange as diversas áreas da vida: profissional, familiar, lazer (CAÑETE, 2001). Romano (1996) salienta que a falta de recursos em equipamentos para o desenvolvimento do trabalho dos policiais, os salários baixos e as vivências da morte decorrentes da perda de colegas no cumprimento do dever constituem situações altamente estressoras. Além dessas situações, é preciso destacar também que a formação e o treinamento do profissional policial são insuficientes para atender as demandas ordem assistencial/orientativa, como indicam estudos realizados por Macedo et al. (1995 apud MAYER, 2006).

Os autores afirmaram que apenas 40% das atividades desenvolvidas pelos policiais são voltadas para o atendimento de crimes contra o patrimônio ou contra a vida. Todavia a grade curricular privilegia inteiramente as disciplinas relacionadas ao desempenho de ações de controle e repressão. As exigências institucionais, as condições de trabalho, as relações que se estabelecem entre a vida profissional e pessoal, aliadas à imagem que circula no cotidiano de desprestígio da corporação policial, apontada como inoperante, ineficiente e violenta, indubitavelmente, têm afetado a motivação, o desempenho, a autoestima e a saúde dos policiais, provocando o aparecimento de várias perturbações físicas e psíquicas.

O indivíduo, quando ingressa na carreira militar, sofre um processo de ressocialização, em que seu comportamento é modificado de acordo com as necessidades da Instituição, com muita rigidez, levando-o a um afastamento do contexto social externo à mesma (MAYER, 2006).

O critério de comportamento, muitas vezes, sugere uma frieza frente a vários acontecimentos, que muitas vezes são relatados como necessários, para não deixar transparecer as fraquezas e sentimentos de compadecimento e sofrimento psicológico em situações em que esses profissionais necessitam estar prontos física e psicologicamente para realizar um bom atendimento a sociedade.

Quando se retrata uma atividade de bombeiro militar, na cena se encontram vários aspectos que caracterizam um atendimento especializado, nelas serão vistos as viaturas especiais para cada tipo de atendimento e o militar que conhece todas as atribuições desta viatura (SÃO PAULO, 2006). Na realização do papel de policial, fazem-se treinamentos que buscam a qualificação profissional por meio da aquisição de conhecimentos técnicos e operacionais, bem como de técnicas de controle emocional para intervir em diferentes situações, buscando preservar a vida e a melhoria da qualidade do trabalho. No entanto, para o cumprimento dessas missões, esses profissionais vivenciam algumas experiências que podem causar a quebra de sua homeostase, já que constantemente necessitam adaptar-se às peculiaridades do trabalho a ser desenvolvido.

Por possuir cultura própria, em que se cobram posturas tidas como especificamente masculinas, o contexto policial militar interfere na auto estima dos policiais militares. Assim eles necessitam de suporte emocional para o enfrentamento das adversidades, mas a busca de ajuda é dificultada em decorrência do preconceito existente (AGUIAR, 2007). Isso bem reflete a realidade e a dificuldade dos órgãos de pesquisa e de prevenção para se conhecer a realidade humana dentro de uma instituição militar.

A realidade do mundo do trabalho sempre impõe com frieza e naturalidade a frase: “deixem suas emoções no portão e entrem para trabalhar”. A Organização Científica do Trabalho eliminou o afeto das relações de trabalho para que a objetividade predominasse, empobrecendo a atividade mental e expondo o corpo a conversões somáticas e sofrimento psíquico (DEJOURS et al., 1993).

Assim, a manutenção da realidade subjetiva apresenta-se como tarefa contínua, ininterrupta e principalmente atrelada ao seu contexto correspondente, delimitado aqui pelas estruturas objetivas do campo militar: ser militar não depende apenas dos conteúdos inculcados durante o curso de formação, mas, sobretudo, da convivência no campo militar e do contato social com outras(os) militares, pois “[...] só é possível o indivíduo manter sua autoidentificação como pessoa de importância em um meio que confirma esta identidade [...]” (BERGER; LUCKMANN, 1996, p. 205).

4 OBJETIVOS

4.1 OBJETIVO GERAL

Investigar a prevalência de estresse e avaliar a qualidade de vida em bombeiros militares de um quartel.

4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Caracterizar os aspectos sociodemográficos da população estudada, por meio das variáveis: idade, sexo, estado civil, escolaridade, tempo de serviço, graduação (posto), atividade que exerce (operacional ou administrativo concomitante ao operacional), punição, satisfação com renda, satisfação com o trabalho e licença médica.

Levantar a incidência de estresse.

Identificar a fase de estresse: alerta; resistência, quase exaustão ou exaustão, bem como a sintomatologia mais frequente (físico ou psicológico).

Avaliar os quatro domínios do questionário WHOQOL-breve: Físicos, Psicológicos, Relações Social, Meio Ambiente.

Comparar os dados sócio demográficos com os resultados de qualidade de vida.

5METODOLOGIA

Neste trabalho, foi utilizado o método de pesquisa quantitativo, de corte transversal. Tratou-se de um estudo descritivo-analítico na medida em que os dados foram observados, registrados, analisados, classificados e interpretados com o objetivo geral de avaliar a QVG e a prevalência de estresse em bombeiros militares de um grupamento de Ponta Porã, MS.

5.1 PARTICIPANTES DA PESQUISA

Participaram da pesquisa 33 bombeiros militares (n=33) de um total de 42 convidados, de quartel de Ponta Porã, MS, que estavam em atividade de atendimento direto à população nos serviços de extinção de incêndio, atendimento pré-hospitalar, salvamento e sala-rádio, bem como o que estavam no serviço administrativo e que tiram pelo menos um serviço de 24 horas semanal.

Considerou-se como critério de inclusão todos os militares que trabalham no serviço operacional e administrativo, e como critério de exclusão, os militares oficiais que apenas trabalham no administrativo, estar de férias, licença ou em curso fora do município de origem. Por ser em número reduzido, optou-se por excluir as mulheres para preservar-lhes à identidade.

5.2 LOCAL DA PESQUISA

A pesquisa foi realizada em um quartel de bombeiros em Ponta Porã, MS, no mês de julho de 2010. Em três fases no período matutino na assunção de serviço.

5.3 INSTRUMENTOS

Para a coleta de dados, foram utilizados os seguintes instrumentos:

a) Questionário de levantamento sociodemográfico:

Esse instrumento buscou dados de identificação com as variáveis: idade, sexo, estado civil, escolaridade, tempo de serviço, graduação (posto), atividade que exerce (operacional ou administrativo concomitante ao operacional), punição, satisfação com renda, satisfação com o trabalho e licença médica (APÊNDICE A).

b) Inventário de Sintomas de *Stress* para Adultos de Lipp (ISSL):

Pesquisas em várias partes do mundo enfatizam as implicações do estresse excessivo para a saúde física e mental do ser humano e para a sua produtividade, e, mais ainda, a influência na QV pelo nível de tensão experimentado pelo indivíduo, se este ainda persistir por um período estendido ou até mesmo colocando em risco a resistência da pessoa.

Para tanto surgiram estudos para a mensuração do grau de comprometimento do estresse na vida de uma pessoa, e de quais agentes possibilitavam esta tensão.

O ISSL é de domínio exclusivo do (a) Psicólogo (a), por isso não se encontra no anexo. Validado por Lipp (2000), esse instrumento substitui a sua versão original, Inventário de Sintomas de Estresse. O ISSL é de fácil aplicação e visa identificar de modo objetivo a sintomatologia que o paciente apresenta, avaliando se este possui sintomas de estresse, o tipo de sintoma existente (se somático ou psicológico) e a fase em que se encontra e se é mais vulnerável à sintomatologia física, psicológica ou mista. Segundo Lipp (2000), para verificar qual sintoma é predominante, deve-se identificar qual a maior porcentagem. Quando essa diferença é menor ou igual a 10%, considera-se que a pessoa tem tendência a manifestações de estresse dos dois tipos de sintomas (mistos).

O ISSL divide o processo de estresse em quatro fases (Alerta, Resistência, Quase-exaustão e Exaustão). O ISSL leva cerca de 10 minutos para ser administrado e, para a aplicação, não é necessário a pessoa ser alfabetizada, pois os itens podem ser lidos. Pode ser aplicado em grupos de até 20 pessoas ou individualmente, constitui-se de 37 itens de natureza somática e de 19 de psicológica, sendo os sintomas muitas vezes repetidos, diferindo somente em sua intensidade e seriedade. A primeira parte do teste refere-se à Fase de Alerta, em que o participante assinala os sintomas que tenha experimentado nas últimas 24 horas; na segunda, referente às Fases de Resistência e de Quase-exaustão, ele assinala os sintomas da última semana; na terceira, referente à fase de Exaustão, ele designa os sintomas experimentados no último mês (LIPP, 2000).

Pelo fato de a aplicação do ISSL ser prática, fácil e rápida, não se deve pensar que a interpretação seja igualmente acessível; só o profissional psicólogo familiarizado com os conceitos de estresse e suas implicações para a saúde mental e física deve interpretar os resultados do teste, principalmente no que se refere às manifestações psicossomáticas e a doenças. Hoje está disponível exclusivamente aos psicólogos devidamente inscritos em seus

respectivos conselhos de psicologia e que tenham adquirido o ISSL, a versão *online* para correção dele.

O instrumento é apenas utilizado por profissionais de psicologia, sendo vedado acesso a profissional de outra área, razão por que não consta nos anexos deste trabalho.

c) WHOQOL-breve:

A OMS, com o objetivo de tentar definir e uniformizar os instrumentos de avaliação de QV criou o Grupo de Qualidade de Vida, e este grupo criou o questionário WHOQOL-100 (FLECK, 2008). Com esse questionário, a OMS está conseguindo, aos poucos, fazer com que o estudo de QV seja uniformizado, embora ainda haja muito que se fazer para interagir com outros campos de pesquisa. De maneira geral, pode-se afirmar que o conceito QV é um elemento de contribuição relevante para as ciências, exercendo uma influência muito grande nas realizações, pesquisas e conclusões.

Houve uma série de passos para chegar à conclusão do questionário WHOQOL-100, que são: revisão colaborativa internacional para se estabelecer uma definição de QV; distribuição da definição de QV em facetas, ou seja, aspectos da vida; definir as facetas e posteriormente gerar um conjunto global de questões a partir do qual as perguntas do questionário derivariam (FLECK, 2008).

Mas a necessidade de instrumentos curtos que demandem pouco tempo para seu preenchimento, mas com características psicométricas satisfatórias, fez com que o Grupo de Qualidade de Vida da OMS desenvolvesse uma versão abreviada do WHOQOL-100, o WHOQOL-breve (FLECK, 1998).

O WHOQOL-breve consta de 26 questões, sendo duas questões gerais, e as demais, 24, representam cada uma das 24 facetas que compõem o instrumento original. Os dados que deram origem à versão abreviada foram extraídos do teste de campo de 20 centros em 18 países diferentes.

O critério de seleção das questões foi tanto psicométrico como conceitual. No nível conceitual, foi definido pelo Grupo de Qualidade de Vida da OMS que o caráter abrangente do Instrumento deveria ser preservado. Assim, cada uma das 24 facetas que compõem o instrumento original, deveria ser representada por uma questão. No nível psicométrico foi então selecionada a questão que mais altamente se correlacionasse com o escore total,

calculado pela média de todas as facetas. Após esta etapa, os itens selecionados foram examinados por um painel de experts para estabelecer se representavam conceitualmente cada domínio de onde as facetas provinham (FLECK, 1998).

Dos 24 itens selecionados, seis foram substituídos por questões que definissem melhor a faceta correspondente. Três itens do domínio Meio Ambiente foram substituídos por serem muito correlacionados com o domínio Psicológico. Os outros três itens foram substituídos por explicarem melhor a faceta em questão.

Uma análise factorial confirmatória foi realizada para uma solução a quatro domínios. Assim o WHOQOL-breve é composto por quatro domínios: Físico; Psicológico; Relações Sociais; e Meio Ambiente (ANEXO A).

5.4 PROCEDIMENTOS

Para o desenvolvimento desta pesquisa, primeiramente foi informada, por meio de de ofício de solicitação de autorização, ao Comando do Corpo de Bombeiros de Ponta Porã, MS, a intenção desta pesquisadora em fazer um levantamento do estresse e QV nos Bombeiros Militares de um quartel em Ponta Porã, sendo deferido (ANEXO B).

Realizou-se previamente um estudo piloto para testar a aplicabilidade dos instrumentos a serem utilizados, de forma a verificar o tempo necessário para respostas e preenchimento, bem como dificuldades e dúvidas na leitura e compreensão deles. Após a aprovação do Comitê de Ética, foram aplicados os questionários no militares no quartel em Ponta Porã, MS.

Após aplicação do estudo piloto com os oficiais, foi iniciada a coleta de dados executada em três manhãs consecutivas, durante os 40 minutos que antecedem a troca de serviço, sendo acomodados na sala de reuniões do quartel de bombeiros de Ponta Porã, MS, e por dia estiveram presentes 11 militares. Os resultados obtidos com os instrumentos já descritos foram organizados, tabulados e analisados com base em princípios da pesquisa quantitativa.

5.5 ASPECTOS ÉTICOS

O Projeto foi apresentado ao Comitê de Ética em Pesquisa da UCDB, obtendo a autorização da pesquisa com seres humanos (ANEXO B), conforme estabelecido pela Resolução n. 196, de 10 de outubro de 1996, Conselho Nacional de Saúde, bem como as do Código de Ética Profissional do Psicólogo, Resolução n. 016, de 20 de dezembro de 2000, do Conselho Federal de Psicologia (BRASIL, 1996, 2000).

Para a coleta de dados, todos os participantes foram informados sobre os objetivos do estudo, além de devidamente cientificados sobre o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, estando livres para retirarem o consentimento, em qualquer fase da pesquisa, sem prejuízo algum (APÊNDICE B). Ficaram esclarecidos também sobre o sigilo no que se refere aos dados pessoais e sobre a possibilidade de divulgar os resultados desta dissertação de Mestrado, em publicações científicas e apresentações em eventos científicos.

Foi acertado com o comandante dos bombeiros de Ponta Porã, MS, que, após esta pesquisa passar pela banca avaliadora, uma devolutiva sobre a pesquisa realizada será feita em uma formatura geral, que acontece uma vez a cada mês para tratar de assuntos de interesse da corporação.

5.6 ANÁLISE ESTATÍSTICA

Para descrever o perfil da amostra segundo as variáveis em estudo, foram feitas tabelas de frequência das variáveis categóricas (sexo, estado civil, escolaridade, graduação, satisfação com o trabalho e satisfação salarial), com valores de frequência absoluta (n) e percentual (%), e estatísticas descritivas das variáveis numéricas (idade, tempo de serviço, escores de QV), com valores de média, desvio padrão, valores mínimo e máximo, mediana e *quartis*.

Para comparação das variáveis categóricas, foi utilizado o teste Qui-Quadrado de Pearson, ou o teste exato de Fisher, na presença de valores esperados menores que 5. Para comparar as variáveis numéricas entre dois grupos, foi utilizado o teste de Mann-Whitney, e entre três ou mais grupos, foi usado o teste de Kruskal-Wallis, devido à ausência de distribuição normal das variáveis.

Para analisar a relação entre as variáveis numéricas, foi utilizado o coeficiente de correlação de Spearman, devido à ausência de distribuição normal das variáveis. O nível de significância adotado para os testes estatísticos foi de 5%, ou seja, $p < 0,05$.

6-RESULTADOS E DISCUSSÃO

Neste capítulo, apresentam-se os resultados encontrados na pesquisa, por meio dos questionamentos acerca da vivência do cotidiano e de trabalho dos bombeiros, como estes se apresentam em relação ao estresse e como percebem a sua qualidade de vida, tecendo uma análise e discutindo a partir do referencial teórico apresentado anteriormente nesta dissertação. Este momento, além de exigir um trabalho atencioso, constitui-se como cerne desta pesquisa, pois dá vida, movimento à realidade encontrada, possibilitando a compreensão do fenômeno não só como possível potencializador para o surgimento de estresse, como interfere na qualidade de vida desses indivíduos de forma tanto positiva quanto negativa, mas também como um fator preponderante na formação da identidade bombeiro militar, bem como caracterização particular do seu ambiente de trabalho. Para isso, este capítulo foi construído em partes, caracterização sociodemográfica da população, análise descritiva sobre a incidência de estresse e fases predominantes, e resultados sobre percepção da qualidade de vida pela análise dos seus domínios, Físico, Psicológico, Social e Meio Ambiente.

Tabela 1: Descrição das variáveis qualitativas.

	Variável	N	%
Estado Civil	Casado	28	84,85
	Separado/divorciado	3	9,09
	Solteiro	2	6,06
Escolaridade	Ensino fundamental	3	9,38
	Ensino médio	18	56,25
	Superior incompleto	8	25,00
Graduação	Superior completo	2	6,25
	Mestrado	1	3,13
	Soldado	9	27,27
Suficiente?	Cabo	6	18,18
	Sargento	16	48,48
	Sub-tenente	2	6,06
Escala	Não	20	62,50
	Sim	12	37,50
Satisfação no trabalho	Administrativo	7	21,21
	Operacional	26	78,79
Atestado médico	Não	1	3,03
	Sim	32	96,97
Punição	Não	18	54,55
	Sim	15	45,45

Tabela 2: Descrição das variáveis quantitativas.

Variável	N	Mediana	Mínimo	Máximo
Idade (anos)	33	41	25	54
Tempo de serviço (anos)	33	12	2,33	33
Renda mensal (R\$)	33	2.600	1.700	5.200

Em relação à faixa etária, a idade de maior representatividade se concentra em média 41 anos. Pode-se observar que a frequência maior dos respondentes se encontra na fase adulta, caracterizada como faixa etária economicamente produtiva (TABELA 2).

Outro fator na caracterização da população sobre idade é que, quando se refere a bombeiros, isso sugere que uma corporação de bombeiros deveria ser a maioria uma população de adultos jovens, e que, para o exercício da profissão, o bombeiro tenha que necessariamente ter certo vigor físico. Mas, como afirmam McArdle, Katch e Katch (2008), a capacidade aeróbica entre indivíduos fisicamente ativos é aproximadamente 25% mais alta em cada categoria etária, de forma que um homem ou uma mulher de 50 anos ativos costuma manter o nível funcional de uma pessoa de 20 anos.

Tal resultado deve-se ao fato de que, na incorporação, concentra-se a lotação dos bombeiros mais jovens na capital, do estado e de que, de acordo com o conhecimento desta pesquisadora em sua prática como bombeira, o quartel em questão comporta na sua maioria militares que possuem tempo de serviço acima de 20 anos, ressaltando-se que o quartel tem 29 anos de existência.

Observa-se também que 84,85 % dos bombeiros pesquisados possuem companheiras, levando a uma concepção de centralidade das famílias como fator de proteção social, implicar presente seu caráter ativo e participante, ao mesmo tempo, suas transformações internas, em particular nas suas dimensões de sexualidade, procriação e convivência. Isso se caracteriza como um fator importante na motivação para o trabalho e como fator de proteção no surgimento do estresse, levando à concepção de que a satisfação com o trabalho está relacionada também à aceitabilidade da família na profissão que escolheu exercer.

Outro fator relevante na caracterização é que todos os pesquisados são do sexo masculino, e nos concursos previstos para incorporação, 20% das vagas são para o público feminino. Na população estudada ser do sexo feminino foi fator de exclusão, pois o número de mulheres militares seria representativo e tendencioso, razão por que, por questões éticas, excluiu-se da pesquisa a população feminina.

Tabela 3: Graduação dos bombeiros em relação aos domínios do WHOQOL - breve

Domínio	Graduação	N<=	Mediana	P
Físico	Sargento/sub-tenente	14	78,6	0,138
	Soldado/cabo	8	78,6	
Psicológico	Sargento/sub-tenente	9	77,1	0,849
	Soldado/cabo	8	75	
Relações Sociais	Sargento/sub-tenente	8	83,3	0,095
	Soldado/cabo	11	66,7	
Meio Ambiente	Sargento/sub-tenente	10	62,5	0,515
	Soldado/cabo	10	59,4	

A tabela 3 demonstra que, no que se refere à atividade bombeiro militar, a maior população se concentra como sargento. Tal característica deve-se à questão de que a política de incorporação aplicada no Estado possui uma lógica para as saídas, promoções e entradas de novos militares. Como exemplo disso, entre o penúltimo e o último concurso para soldados ocorridos respectivamente em 1997 em 2004, houve um lapso temporal de 7 anos, suficiente para os soldados de 1997 terem interstício para a promoção a sargento.

Conforme Spector (2003), Satisfação no Trabalho é uma variável de atitude que reflete como uma pessoa se sente com relação ao trabalho de forma geral e em seus vários aspectos. Em outras palavras, a Satisfação no Trabalho é o quanto as pessoas gostam de seu trabalho, tendo sido apresentada como a causa de importantes realizações das organizações e de seus funcionários, do desempenho no trabalho, significativo à saúde e longevidade.

O papel do líder e seu estilo de liderança são fundamentais para desenvolver a satisfação dos colaboradores. Contribuem para a motivação da equipe, para o comprometimento das pessoas, confiança na empresa, segurança e sentimento de valorização do funcionário, conquistado através de feedback, respeito e credibilidade.

A Liderança está entre uma das principais causas de (in) satisfação no trabalho. Bons líderes criam todas as condições possíveis para que os ambientes de trabalhos sejam lugares aprazíveis e propiciadores de desenvolvimento e realização dos potenciais das pessoas

É muito importante que as lideranças de uma empresa sejam conscientes de seu papel perante a motivação de seus subordinados. O líder não os motivará diretamente, mas será o responsável direto por criar as condições básicas para que o subordinado possa encontrá-la. Hoje, a preocupação em preparar as lideranças para agirem como um agente propiciador de motivação é grande, pois nunca foi tão necessária sua ação junto aos colaboradores.

Satisfação no trabalho está associada à saúde dos trabalhadores nos seus aspectos “saúde mental” e “capacidade para o trabalho”, mostrando a importância dos fatores psicossociais em relação à saúde e bem-estar dos trabalhadores (MARTINEZ; PARAGUAY; LATORRE, 2004).

Pelos resultados apresentados, verifica-se diferença significativa do escore de QV no domínio Psicológico entre os com e os sem punição, sendo maior escore naqueles que receberam algum tipo de punição. De acordo com o referencial, a punição pode ter conotação positiva tendo em vista os prejuízos de progressão na profissão a sua reincidência. A incidência de estresse não está relacionada ao número de punições investigadas, dessa forma não configura relação significativa no surgimento do estresse (TABELA 3).

O trabalho na vida das pessoas é um fator relevante na formação da identidade e na inserção social. E, nessa relação, considera-se que o bem-estar é adquirido quando a expectativa em relação à atividade está em harmonia com a sua concretização, e os fatores que contribuem para este equilíbrio são: renda, motivação, relações de autoestima, apoio e reconhecimento (CARDOSO, W., 1999).

Conforme tabela abaixo, a único domínio que possui associação com a escolaridade dos bombeiros foi o domínio Físico, no qual os bombeiros com ensino superior (completo ou

incompleto) estão melhores nesse domínio em relação aos bombeiros com escolaridade até ensino médio. Nos demais domínios não houve diferença significativa.

Tabela 3: Escolaridade dos bombeiros em relação aos domínios do WHOQOL - breve

Domínios	Escolaridade	N<=	Mediana	P
Físico	Até Ensino médio	17	75,00	0,012
	Superior Comp/inc.	4	82,10	
Psicológico	Até Ensino médio	12	75,00	0,264
	Superior Comp/inc.	4	79,20	
Relações Sociais	Até Ensino médio	13	75,00	0,687
	Superior Comp/inc.	6	75,00	
Meio Ambiente	Até Ensino médio	12	56,30	0,264
	Superior Comp/inc.	4	65,60	

Quando questionados e o salário é ou não suficiente, foi constatado que essa variável não interfere na qualidade de vida dos bombeiros em nenhum domínio do WHOQOL – breve

Tabela 5: Se o salário dos bombeiros é suficiente em relação aos domínios do WHOQOL - breve

Domínio	Salário suficiente	N<=	Mediana	P
Físico	Não	14	78,6	0,501
	Sim	7	78,6	
Psicológico	Não	10	77,1	1,000
	Sim	6	77,1	
Relações Sociais	Não	11	75	0,515
	Sim	8	75	

Meio Ambiente	Não	12	59,4	0,144
	Sim	4	62,5	

Também não foi detectado domínio significativo quando relacionado se a função do bombeiro é operacional ou administrativa, tabela , ou seja, o tipo de função que o bombeiro exerce não interfere na sua qualidade de vida.

Pelos resultados, verifica-se relação significativa entre idade e escore de QV no domínio Social, ou seja, quanto maior a idade, maior o escore de QV em relação à estabilidade funcional, pois nos resultados encontrados a população está na faixa etária em que a exigência cultural é a de que é preciso estar em fase produtiva para então criar certa estabilidade tanto social como ambiental.

Entre tempo de serviço e escore de QV no domínio Social, o resultado demonstra que quanto maior o tempo de serviço, maior o escore de QV. Esse resultado considera a afirmação feita por Fleck (2008), que considera que, para ter uma boa QV, o indivíduo precisa estar funcionando bem, isto é, desempenhando de forma satisfatória seu papel social e as funções que valoriza. Na verdade o bombeiro militar exerce um papel social importante tanto para si como para a comunidade que assiste. Isso pode lhe proporcionar satisfação na realização e resultado do seu trabalho e, principalmente, em relação à estabilidade funcional.

Tabela 6: Escala dos bombeiros em relação aos domínios do WHOQOL - breve

Domínio	Escala	N<=	Mediana	P
Físico	Administrativa	4	75	0,547
	Operacional	18	78,6	
Psicológico	Administrativa	2	83,3	0,171
	Operacional	15	75	
Relações Sociais	Administrativa	3	83,3	0,375
	Operacional	16	75	
Meio Ambiente	Administrativa	3	68,8	0,279
	Operacional	17	61	

Se o bombeiro esteve ou não de licença médica não interferiu em sua qualidade de vida em nenhum dos domínios do WHOQOL – bref.

Tabela 7: Se o bombeiro esteve em licença médica em relação aos domínios do WHOQOL - breve

Domínio	Licença médica	N<=	Mediana	P
Físico	Não	10	78,60	0,138
	Sim	12	75,0	
Psicológico	Não	10	75,0	0,611
	Sim	7	79,20	
Relações Sociais	Não	9	79,0	0,335
	Sim	10	66,70	
Meio Ambiente	Não	10	62,50	0,515
	Sim	10	59,0	

Já quando questiona do se o bombeiro teve ou não punição, o houve significância no domínio Psicológico, no qual os bombeiros que tiveram punição estão melhores em qualidade de vida no domínio psicológico em relação aos bombeiros que não tiveram punição.

Tabela 8: Se o bombeiro teve punição em relação aos domínios do WHOQOL - breve

Domínio	Punição	N<=	Mediana	P
Físico	Não	5	75	0,443
	Sim	7	78,6	
Psicológico	Não	14	70,8	0,021
	Sim	3	83,3	
Relações Sociais	Não	13	66,7	0,506
	Sim	6	79,2	
Meio Ambiente	Não	14	59,4	0,346
	Sim	6	65,7	

Quando comparada a idade com os domínios do *WHOQOL – breve* através do teste de correlação linear de *Pearson* não foi detectada associação entre a idade do bombeiro e os domínios do *WHOQOL – breve*.

Tabela 9: Correlação entre a idade e os domínios do *WHOQOL – breve*.

Idade	Correlação	P
Físico	0,182	0,311
Psicológico	0,158	0,380
Relações Sociais	0,334	0,058
Meio Ambiente	0,266	0,134

Já quando feita a correlação entre o tempo de serviço e os domínios do *WHOQOL – breve*, houve associação significativa positiva no domínio Relações Sociais ($p = 0,031$), ou seja, quanto maior o tempo de serviço maior a qualidade de vida no domínio Relações Sociais.

Tabela 10: Correlação entre o tempo de serviço e os domínios do *WHOQOL – breve*

Tempo de serviço	Correlação	P
Físico	0,075	0,679
Psicológico	0,164	0,362
Relações Sociais	0,377	0,031
Meio Ambiente	0,289	0,103

Já quando comprada a qualidade de vida em relação a renda mensal dos bombeiros, não houve associação em nenhum domínio do *WHOQOL – breve*, ou seja, a renda do bombeiro não interfere na qualidade de vida do mesmo.

Tabela11: Correlação entre a renda mensal e os domínios do WHOQOL – breve

Renda mensal	Correlação	P
Físico	-0,112	0,537
Psicológico	-0,020	0,911
Relações Sociais	0,083	0,647
Meio Ambiente	0,093	0,609

Tabela 12 resumo dos resultados significativos.

Variável	Domínio	P
Escolaridade	Físico	0,012
Punição	Psicológico	0,021
Tempo de serviço	Relações Sociais	0,031

Os bombeiros com maior escolaridade tendem a possuir melhores escores no domínio físico. No domínio Psicológico, os que tiveram punição estão melhores que os que não tiveram punição. Quanto maior o tempo de serviço melhor em relações sociais.

Nos resultados sobre o domínio físico, segundo Fleck (2008), trata-se de mensurar as dimensões que verificam dor e desconforto, energia ou fadiga, sono e repouso, mobilidade, atividades cotidianas, dependências medicamentosas e capacidade de trabalho.

Os bombeiros pesquisados demonstraram possuir bom entendimento sobre sua capacidade de trabalho sugerindo que o aspecto físico não lhes impede ter uma vida plena e saudável. Segundo Martins (2005) o vigor físico é considerado um dos elementos fundamentais para a prontidão no cumprimento das obrigações. Dessa maneira, a saúde física está diretamente relacionada à capacidade de desempenho adequado das atividades, garantindo a integridade psicológica, o apoio social e a satisfação com o trabalho.

O domínio psicológico trata dos aspectos de vida relacionados a sentimentos positivos e negativos, capacidade de pensar e aprender, autoestima, imagem corporal. Os bombeiros consideram-na boa, pois, nesse contexto de subjetividade, a própria profissão sugere a autoaceitação e vigor mental para agir de forma certa na hora certa, bem como adquirir conhecimento para a aplicação nas suas atividades cotidianas.

Essa qualidade é uma busca incessante do ser humano, pois uma das características fundamentais da espécie humana é a necessidade e a persistência de um estado biopsicossocial que se possa traduzir em “viver bem”, de firmemente procurar condições de melhoria da situação de vida (MINAYO; HARTZ; BUSS, 2000).

Essa análise sugere que os domínios Social e Ambiente tratam principalmente das relações familiares bem como as de trabalho. Nesses domínios, os bombeiros estão satisfeitos com a QV, pois sugerem possuírem relações sociais e ambientais satisfatórias. Conforme Minayo, Hartz e Buss (2000, p. 18)

[...] qualidade de vida boa ou excelente é aquela que ofereça um mínimo de condições para que os indivíduos nela inseridos possam desenvolver o máximo de suas potencialidades, sejam estas: viver, sentir ou amar, trabalhar, produzindo bens e serviços, fazendo ciências ou artes.

6.1 ANÁLISE DESCRIPTIVA DE PREVALÊNCIA DE ESTRESSE

Na análise de prevalência de estresse, ficou indicado que dos 33 pesquisados, 3 referiram estar sofrendo de estresse e que os 3 estão na fase de resistência, que se caracteriza como a fase do estresse em que o indivíduo entra em contato com o fator estressante, o organismo tenta se recuperar do desequilíbrio sofrido na primeira fase e gasta muita energia, com isso surgem sinais de desgaste, como cansaço excessivo, esquecimento e “autodúvidas” (LIPP, 2000). A recuperação ocorre quando a pessoa consegue resistir por meio de adaptação, eliminando os estressores. Desse resultado, 2 participantes referem estar com predominância de sintomas físicos, e 1 com predominância de sintomas psicológicos.

Isso leva à conceituação e à caracterização de que os fatores de proteção ao surgimento do estresse dentro da corporação assumem papel determinante para que os militares consigam resolver os problemas cotidianos.

Para Lipp (2005), melhor produtividade, motivação e entusiasmo são aqui característicos, sendo a fase positiva do estresse: a que prepara a pessoa para a ação. Isso vai ao encontro do pensamento de Selye (1965), que, segundo Lipp (2005), entendia os dois primeiros estágios da SAG como comuns ao cotidiano das pessoas, não havendo quem não passasse por eles no decorrer de uma vida normal; não fosse assim, escreve ele, a adaptação seria insuficiente para o desenvolvimento das atividades humanas. Dos que sofrem estresse, 2 indivíduos têm menos de 40 anos, e 3 que referem ter estresse não têm companheiras e não consideram sua renda mensal suficiente.

Verifica-se ainda que 2 dos que sofrem de estresse são soldados em início de carreira, com menos de 3 anos de serviço, o que ressalta a afirmação de que, para ocorrer ou não estresse, isso depende também da susceptibilidade do organismo, principalmente pode ocorrer naqueles que estão há pouco no desempenho de alguma atividade.

Dentro da classificação como soldado, por ter sido entrevistada uma população de 9 soldados dos quais 2 se referiram ao estresse, considera esse resultado como significativo, por estarem estes enquadrados na patente de maior subordinação e desempenho de atividades bombeiros com características de atividade braçal. Também pode se levar em consideração, como uns dos fatores disso, a função de comando e fiscalização e o número disponível de soldados para execução do trabalho, sugerindo dessa forma uma sobrecarga de trabalho.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estresse no trabalho é decorrente da inserção do indivíduo nesse contexto, pois o trabalho, além de possibilitar crescimento, transformação, reconhecimento e independência pessoal, também causa problemas de insatisfação, desinteresse, apatia e irritação. Sendo assim, o trabalho deve ser algo prazeroso, com os requisitos mínimos para a atuação e para a QV dos indivíduos.

Este trabalho mostrou que, apesar do serviço de emergência do corpo de bombeiros ser um requisito para o aparecimento do estresse e para a implicação da percepção da QV, os bombeiros demonstram, em sua grande maioria, uma adaptação à sobrecarga e peculiaridades inerentes ao serviço. Todo trabalho com urgências e emergências é imprevisível, incomoda, desequilibra e silencia a onipotência de ser humano, mas, na população em questão, ficou claro que prevalece a habilidade de lidar com as contingências do dia-a-dia.

Para esse resultado pode-se sugerir que os fatores que podem proteger um indivíduo para o não surgimento do estresse devem-se principalmente à identificação com o trabalho que ele exerce e às vantagens que este proporciona, no caso do serviço bombeiro militar, a admiração da população, a satisfação de um trabalho bem sucedido, principalmente em situações que envolvem vidas. Nesse sentido, consideram-se também as relativas a relações de trabalho, como relações entre superior e subordinado com canal aberto de comunicação, mas prezando sempre pela vigência da hierarquia e disciplina.

Quando pesquisados sobre a percepção da qualidade de vida, a população envolvida confirma que a atividade que exerce possui conotação positiva nas várias dimensões de vida. Pois os domínios pesquisados vão de encontro a toda uma dimensão de exigência para ser um bom bombeiro, qual seja: produtivo, fisicamente capaz, autoestima, boas relações em seus ambientes de trabalho e familiar, propício para então se perceber como portador de uma boa qualidade de vida.

Os resultados mostrados neste estudo, bem como as articulações entre os fenômenos das relações do cotidiano de trabalho dos bombeiros, não têm a pretensão de elaborar conclusões resolutas, inquestionáveis e acabadas. Longe disso, acredita-se que este estudo fomenta a necessidade e a possibilidade de novas pesquisas e estudos complementares, mesmo estudos comparativos entre ambientes. Além disso, pesquisas que abordem o cotidiano de trabalho específico por unidade operacional, uma vez que cada unidade possui características e demandas diferenciadas, o que remete à natureza de serviço do bombeiro,

como as áreas de combate a incêndio, socorro e resgate, busca e salvamento, que trazem particularidades dependendo da região em que se encontram.

Resta ainda apontar que esta pesquisa também se prestou a demonstrar para a comunidade científica os fenômenos particulares de um grupo social, que é a corporação de bombeiros militares.

REFERÊNCIAS

- AGUIAR, F. L. S. *Estresse ocupacional: contribuição das Pirâmides Coloridas de Pfister no contexto policial militar.* 2007. 96 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Clínica e Social) – Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal do Pará, Belém, 2007.
- BANOV, M. R. *Psicologia no gerenciamento de pessoas.* São Paulo: Atlas, 2009.
- BATISTA, K. M.; BIANCHI, E. R. F. Estresse do enfermeiro em unidade de emergência. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, Ribeirão Preto, v. 14, n. 4, p. 534-539, 2006. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rlae/v14n4/v14n4a10.pdf>>. Acesso em: 29 set. 2010.
- BERGER, P.; LUCKMANN, T. *A construção social da realidade.* Petrópolis: Vozes, 1996.
- BRASIL. Conselho Federal de Psicologia. *Resolução CFP n. 016, de 20 de dezembro de 2000.* Dispõe sobre a realização de pesquisa em Psicologia com seres humanos. Brasília, DF, 2000. Disponível em: <<http://www.ensp.fiocruz.br/etica/docs/artigos/Cfp16-00.pdf>>. Acesso em: 08 mar. 2006.
- BRASIL. Conselho Nacional de Saúde. Resolução n. 196, de 10 de outubro de 1996. Aprova as diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 16 out. 1996. Disponível em: <<http://www.conselho.saude.gov.br/resolucoes/1996/Reso196.doc>>. Acesso em: 8 mar. 2010.
- BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil.* Brasília-DF: Senado, 1988.
- BRITO, C. V. *Qualidade de vida dos trabalhadores em abrigos de proteção a crianças e adolescentes de Campo Grande, MS.* 2008. 161 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Católica Dom Bosco, Campo Grande, 2008.
- CABANHA, F. A. *Relatos Salvare.* Campo Grande: Ed. da UFMS, 2007.
- CAÑETE, I. Qualidade de vida no trabalho: muitas definições e inúmeros significados. In: BITENCOURT, C. (Org.). *Gestão contemporânea de pessoas: novas práticas, conceitos tradicionais.* Porto Alegre: Bookman, 2001. p. 386-411.
- CARDOSO, L. A. *Influências dos fatores organizacionais no estresse de profissionais bombeiros.* 2004. 115 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2004. Disponível em: <<http://www.tede.ufsc.br/teses/PPSI0117.pdf>>. Acesso em: 31 out. 2008.
- CARDOSO, W. L. C. D. Qualidade de vida e trabalho: uma articulação possível. In: GUIMARÃES, L. A. M.; GRUBITS, S. (Orgs.). *Série saúde mental e trabalho.* São Paulo: Casa do Psicólogo, 1999. v. 1, p. 89-116.
- CASCAVEL. 4º Grupamento de Bombeiros. *Histórico do Corpo de Bombeiros no Brasil.* Não paginado. Disponível em: <http://www.bombeiroscascavel.com.br/modules/mastop_publish/?tac=Institucional>. Acesso em: 12 jan. 2011.

- CHACHAMOVICK, E.; FLECK, M. P. A. Desenvolvimento do WHOQOL-100. In: FLECK, M. P. A. (Org.). *A avaliação de qualidade de vida: guia para profissionais da saúde*. Porto Alegre: Artmed, 2008a. p. 60-73.
- _____. Desenvolvimento do WHOQOL-breve. In: FLECK, M. P. A. (Org.). *A avaliação de qualidade de vida: guia para profissionais da saúde*. Porto Alegre: Artmed, 2008b. p. 74-82.
- CHATTERJI, S.; BICKENBACH, J. Considerações sobre qualidade de vida. In: FLECK, M. P. A. (Org.). *A avaliação de qualidade de vida: guia para profissionais da saúde*. Porto Alegre: Artmed, 2008. p. 40-47.
- COOPER, C. L.; MITCHEL, S. Nursing the Critically III and Dying. *Human Relations*, New York, v. 43, n. 4, p. 297-311, 1990.
- CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO MATO GROSSO DOS SUL. *Histórico*. Disponível em: <<http://www.bombeiros.ms.gov.br/>>. Acesso em: 26 set. 2008.
- COSTA, A. L. R. C. *As múltiplas formas de violência no trabalho de enfermagem: o cotidiano de trabalho no setor de urgência e emergência clínica em um hospital público*. 2005. 226 f. Tese (Doutorado em Enfermagem Fundamental) – Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2005. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/22/22132/tde-07052005-155111/publico/Costa_ALRC.pdf>. Acesso em: 12 jan. 2010.
- CRUZ, R. M. Saúde, trabalho e psicopatologias. In: AUED, B. W. (Org.). *Traços do trabalho coletivo*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2005. p. 201-235.
- DEJOURS, C. et al. Por um trabalho, fator de equilíbrio. *Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, v. 33, n. 3, p. 98-104, 1993.
- DESLANDES, S. F. *Frágeis deuses: profissionais da emergência entre os danos da violência e a recriação da vida*. Rio de Janeiro: FIOCRUZ, 2002.
- FLECK, M. P. A. Problemas conceitos em qualidade de vida. In: FLECK, M. P. A. (Org.). *A avaliação de qualidade de vida: guia para profissionais da saúde*. Porto Alegre: Artmed, 2008. p. 19-28.
- _____. *Versão em português do instrumento de avaliação da qualidade de vida (WHOQOL)*. Porto Alegre, 1998. Disponível em: <<http://www.ufrgs.br/psiq/whoqol.html>>. Acesso em: 20 mar. 2010.
- FLECK, M. P. A. et al. Desenvolvimento da versão em português do instrumento de avaliação de qualidade de vida da Organização Mundial de Saúde (WHOQOL-100). *Revista Brasileira de Psiquiatria*, São Paulo, v. 21, n. 1, p. 19-28, 1999. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbp/v21n1/v21n1a06.pdf>>. Acesso em: 30 ago. 2010.
- FOLKMAN, S. et al. Dynamics of a stressful encounter: Cognitive appraisal, coping, and encounter outcomes. *Journal of Personality and Social Psychology*, Washington, DC, v. 50, n. 5, p. 992-1.003, 1986. Disponível em: <http://psyclab1.psych.ubc.ca/~adlab/webupload/File/pdfs%20with%20pswd/Folkman_Lazarus_Dunkel_Schetter_DeLongis_Gruen_1986.pdf>. Acesso em: 12 jan. 2010.

GOMES, E. C. V. V. *Qualidade de vida profissional em assistentes sociais da cidade de Campo Grande-MS*. 2007. 98 f. Dissertação (Mestrado de Psicologia) – Universidade Católica Dom Bosco, Campo Grande-MS, 2007.

GOULART, Í. B.; SAMPAIO, J. R. Qualidade de vida no trabalho: uma análise da experiência de empresas brasileiras. In: SAMPAIO, J. R. (Org.). *Qualidade de vida, saúde mental e psicologia social: estudos contemporâneos II*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1999. p. 19-37.

KLUTHCOVSKY, A. C. G. C.; TAKAYANAGUI, A. M. M. Qualidade de vida – aspectos conceituais. *Salus*, Guarapuava, v. 1, n. 1, p. 13-15, 2007. Disponível em: <<http://revistas.unicentro.br/index.php/salus/article/view/663/775>>. Acesso em: 29 set. 2010.

KOMPIER, M. A. J.; KRISTENSEN, T. S. As intervenções em estresse organizacional: considerações teóricas, metodológicas e práticas. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, São Paulo, v. 6, n. 37-58, 2003. Disponível em: <<http://www.revistasusp.sibi.usp.br/pdf/cpst/v6/v6a04.pdf>>. Acesso em: 27 jul. 2010.

LAZARUS, R. S. From psychological stress to the emotions: A history of changing outlooks. *Annual Review of Psychology*, Palo Alto, v. 44, p. 1-21, 1993. Disponível em: <<http://dionysus.psych.wisc.edu/lit/ResearchMtgs/913/Lazarus.pdf>>. Acesso em: 12 jan. 2010.

LAZARUS, R. S.; FOLKMAN, S. Coping and adaptation. In: GENTRY, W. D. (Ed.). *Handbook of behavioral medicine*. New York: The Guilford Press, 1984. p. 282-325.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. Ampliando o conhecimento sobre o adoecer. In: LIMONGI-FRANÇA, A. C.; RODRIGUES, A. L. (Orgs.). *Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática*. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2009. p. 21-28.

_____. *Indicadores empresariais de qualidade de vida no trabalho: esforço empresarial e satisfação dos empregados no ambiente de manufaturas com certificação ISO 9000*. 1996. 296 f. Tese (Doutorado em Administração) – Universidade de São Paulo, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, São Paulo, 1996. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12132/tde-14042009-113324/publico/tesedoutoradoLimongi.pdf>>. Acesso em: 12 set. 2010.

LIMONGI-FRANÇA, A. C.; RODRIGUES, A. V. Stress, trabalho e doenças de adaptação. In: LIMONGI-FRANÇA, A. C.; RODRIGUES, A. L. (Orgs.). *Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática*. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2009. p. 29-55.

LIPP, M. E. N. Stress no trabalho: implicações para a pessoa e para a empresa. In: NUNES SOBRINHO, F. P.; NASSARALLA, I. (Orgs.). *Pedagogia institucional: fatores humanos nas organizações*. Rio de Janeiro: ZIT Editores, 2005. p. 214-236.

_____. Stress emocional: esboço da teoria de “temas de vida. In: LIPP, M. E. N. (Org.). *O stress no Brasil: pesquisas avançadas*. Campinas: Papirus, 2004. p. 17-30.

_____. *Manual do Inventário de Sintomas de Stress para Adultos de Lipp (ISSL)*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2000.

- LIPP, M. E. N. Stress: conceitos básicos. In: LIPP, M. E. N. (Org.). *Pesquisa sobre stress no Brasil: saúde, ocupações e grupos de risco*. Campinas: Papirus, 1996. p. 17-31.
- LIPP, M. E. N.; MALAGRIS, L. E. N. *O stress*. 4. ed. São Paulo: Contexto, 2000. (Conhecer & Enfrentar).
- LIPP, M. E. N.; ROCHA, J. C. *Stress, hipertensão arterial e qualidade de vida*. 2.ed. Campinas: Papirus, 1996.
- MARTINEZ, M. C.; PARAGUAY, A. I. B. B.; LATORRE, M. R. D. Oliveira. Relação entre satisfação com aspectos psicossociais e saúde dos trabalhadores. *Revista de Saúde Pública*, São Paulo, v. 38, n. 1, p. 55-61, 2004.
- MARTINS, D. A. *Estresse ocupacional e qualidade de vida em trabalhadores de manutenção de aeronaves de uma instituição militar brasileira*. 2005. 227 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Católica Dom Bosco, Campo Grande, 2005.
- MATO GROSSO DO SUL. Governo do Estado. Lei Complementar n. 96, de 26 de dezembro de 2001. Dispõe sobre a fixação dos efetivos da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar; altera dispositivos da Lei complementar n. 53, de 30 de agosto de 1990. *Diário Oficial do Estado*, Campo Grande, MS, 27 dez. 2001. Disponível em: <www.cbm.ms.gov.br/controle>ShowFile.php?id=3844>. Acesso em: 8 mar. 2011.
- MAURO, M. Y. C. Saúde da mulher docente universitária: condições de trabalho e fadiga. *Revista Enfermagem UERJ*, Rio de Janeiro, v. 5, n. 2, p. 419-438, 1997.
- MAYER, V. M. *Síndrome de Burnout e qualidade de vida em policiais militares de Campo Grande-MS*. 2006. 157 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Católica Dom Bosco, Campo Grande, 2006.
- MCARDLE, W.; KATCH, F. I.; KATCH, V. L. *Fundamentos da fisiologia do exercício*. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2008.
- MINARI, M. R. T. *Estresse em servidores públicos do Instituto Nacional de Seguro Social de Campo Grande-MS*. 2007. 103 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Católica Dom Bosco, Campo Grande, 2007.
- MINAYO, M. C. S.; HARTZ, Z. M. A.; BUSS, P. M. Qualidade de vida e saúde: um debate necessário. *Ciência e Saúde Coletiva*, Rio de Janeiro, v. 5, n. 1, p. 7-18, 2000.
- MONACO, F. F.; GUIMARÃES, V. N. Gestão da qualidade total e qualidade de vida no trabalho: o caso da Gerência de Administração dos Correios. *Revista de Administração Contemporânea*, Curitiba, v. 4, n. 3, p. 67-88, 2000. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rac/v4n3/v4n3a05.pdf>>. Acesso em: 27 jul. 2010.
- MONTEIRO, J. K. et al. Bombeiros: um olhar sobre a qualidade de vida no trabalho. *Psicologia: Ciência e Profissão*, Brasília, DF, v. 27, n. 3, p. 554-565, 2007.

MUNIZ, M.; PRIMI, R.; MIGUEL, F. K. Investigação da inteligência emocional como fator de controle de estresse em guardas municipais. *Psicologia: Teoria e Prática*, São Paulo, v. 9, n. 1, p. 27-41, 2007. Disponível em: <<http://www3.mackenzie.br/editora/index.php/ptp/article/viewFile/678/397>>. Acesso em: 27 jul. 2010.

MURTA, S. G.; TRÓCCOLI, B. T. Avaliação de intervenção em estresse ocupacional. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, Brasília, DF, v. 20, n. 1, p. 39-47, 2004. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ptp/v20n1/a06v20n1.pdf>>. Acesso em: 27 jul. 2010.

NATIVIDADE, M. R.; BRASIL, V. A escolha profissional entre os bombeiros militares. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, São Paulo, v. 7, n. 1, p. 37-43, 2006.

PATRICK, D. L. A qualidade de vida pode ser medida? Como?. In: FLECK, M. P. A. (Org.). *A avaliação de qualidade de vida: guia para profissionais da saúde*. Porto Alegre: Artmed, 2008. p. 29-39.

POWER, M. Qualidade de vida: uma visão geral de projeto WHOQOL. In: FLECK, M. P. A. (Org.). *A avaliação de qualidade de vida: guia para profissionais da saúde*. Porto Alegre: Artmed, 2008. p. 48-59.

ROMANO, A. P. F. Stress na polícia militar: proposta de um curso de controle do stress. In: LIPP, M. E. N. (Org.). *Pesquisa sobre stress no Brasil: saúde, ocupações e grupos de risco*. Campinas: Papirus, 1996. p. 195-210.

RONZANI, T. M. et al. Estratégias de rastreamento e intervenções breves para problemas relacionados ao abuso de álcool entre bombeiros. *Estudo em Psicologia (Natal)*, Natal, v. 12, n. 3, p. 285-290, 2007. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/epsic/v12n3/a11v12n3.pdf>>. Acesso em: 23 jul. 2010.

SAMPAIO, J. R.; GALASSO, L. M. R. Stress no mundo do trabalho: trajetória conceitual. In: LIMONGI-FRANÇA, A. C.; RODRIGUES, A. L. (Orgs.). *Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática*. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2009. p. 65-82.

SÃO PAULO (Estado). Secretaria de Segurança Pública. Academia de Polícia Militar de Barro Branco. *Manual do aluno oficial*. Barro Branco, 2009.

_____. Secretaria de Segurança Pública. Corpo de Bombeiros. *Manual de fundamentos do Corpo de Bombeiros*. 2. ed. São Paulo: Secretaria de Segurança Pública, 2006.

SOUZA, J. C.; GUIMARÃES, L. A. M. *Insônia e qualidade de vida*. Campo Grande, MS: Ed. UCDB, 1999.

SPECTOR, P. E. *Psicologia nas organizações*. São Paulo: Saraiva, 2003.

THOMAZI, R. L. M. *A hierarquia e a disciplina aplicadas às instituições militares: controle e garantias no regulamento disciplinar da Brigada Militar*. 2008. 159 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Criminais) – Pontifícia Universidade do Rio Grande do Sul, Faculdade de Direito, Porto Alegre, 2008.

WHOQOL GROUP. Development of the World Health Organization WHOQOL-brief quality of life assessment. *Psychological Medicine*, London, v. 28, n. 3, p. 551-588, 1998.

WHOQOL GROUP. Development of the WHOQOL: Rationale and current status. *International Journal of Mental Health*, Stafford, v. 23, n. 3, p. 24-56, 1994.

WOOD-DAUPHINEE, S. Assessing quality of life in clinical research: from where have we come, and where are we going?. *Journal of Clinical Epidemiology*, Oxford, v. 52, n. 4, p. 355-363, 1999.

APÊNDICES

APÊNDICE A – Instrumento para a coleta de dados

QUESTIONÁRIO SOCIODEMOGRÁFICO

Caro(a) Colega(a),

Solicitamos um pouco do seu precioso tempo para responder as questões que segue.

Informamos que os dados coletados serão confidenciais e serão usados única e exclusivamente para a dissertação de mestrado.

- 1) Idade em anos:
- 2) Sexo: masculino feminino.
- 3) Estado civil: solteiro (a) casado (a)
 separado (a) viúvo (a)
 divorciado (a) união estável (a)
- 4) Grau de escolaridade:
 ensino fundamental ensino superior
 ensino médio outro
- 5) Tempo de serviço no Corpo de Bombeiros:
- 6) Graduação:
- 7) Qual sua renda mensal (R\$)?
- Está sendo suficiente? sim não
- 8) Executa serviço?
 operacional: escala 24 por 48 horas
 administrativo/operacional: 6 horas semanais
- 9) Já recebeu alguma punição no serviço?
 sim não
Por quê?
- 10) Sente satisfação no trabalho?
 sim não
- 11) Precisou pedir licença médica por problema de saúde nos últimos dois anos?
 sim não

Data: / /

APÊNDICE B - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Nome do Projeto: ESTRESSE E QUALIDADE DE VIDA EM BOMBEIROS MILITARES

Nome do pesquisador responsável: *JAKEL SANTANA DO PRADO*

Orientador: Prof. PhD. José Carlos Rosa Pires de Souza

Objetivos da pesquisa: avaliar estresse e qualidade de vida em bombeiros militares de um quartel de campo grande

Estudos têm mostrado que o estresse afeta a saúde das pessoas, podendo desenvolver-se a partir de situações do dia a dia. Na atividade Bombeiro a pressão e o estado de alerta são freqüentes e por isso é importante saber se há ocorrência de estresse entre seus trabalhadores, de modo a contribuir com o desenvolvimento de programas de prevenção e redução do estresse e proposta para a melhora da qualidade de vida. Por isso esta pesquisa. Nela sua participação consistirá em:

- a) assinatura de compromisso de colaboração voluntária, havendo comprometimento, de nossa parte, de que não haverá publicação com identificação de nomes;
- b) responder o questionário sócio-demográfico, com perguntas sobre idade, sexo, estado civil, entre outras, para identificação do perfil do trabalhador;
- c) responder o Inventário de Sintomas de Stress para Adultos de Lipp (ISSL), para verificação do nível de estresse;
- d) responder o questionário WOQHOL-breve, para avaliação da qualidade de vida.

Esta pesquisa não oferecerá desconfortos ou riscos aos seus participantes.

Considerando as informações acima e as normas expressas na Resolução n. 196/1996 do Conselho Nacional de Saúde/Ministério da Saúde, consinto, de modo livre e esclarecido, participar da presente pesquisa, na condição de participante da pesquisa, sabendo que:

1. A minha participação em todos os momentos e fases desta pesquisa é voluntária e não implica qualquer tipo de despesa ou de ressarcimento financeiro.
2. Me é garantida a liberdade de retirar esse consentimento de participação sem qualquer prejuízo, punição ou atitude preconceituosa;
3. Me é garantido o anonimato;
4. Caso não me sinta à vontade para responder qualquer pergunta, posso deixar de respondê-la;
5. As informações que fornecerei só serão utilizadas para a pesquisa e os resultados poderão ser publicados em livros, artigos científicos, revistas especializadas e/ou eventos científicos;
6. Caso precise entrar em contato com a pesquisadora, sei que posso fazê-lo através do telefone e e-mail abaixo;

7. A pesquisa aqui proposta foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP), da Universidade Católica Dom Bosco (UCDB), que a referenda e

8. O presente termo está assinado em duas vias.

Campo Grande //

.....
Nome do participante da pesquisa Assinatura
Documento de identidade: SSP/.....

.....
Pesquisador
Pis. Jakel Santana do Prado
e-mail: jakelsantana@bol.com.br
(67) 3029-5988

.....
Orientador
Prof. PhD. José Carlos Rosa Pires de Souza
e-mail: josecarlossouza@uol.com.br

Comitê de Ética em Pesquisa: www.ucdb.br/cep

ANEXOS

ANEXO A – Instrumento de coleta de dados

WHOQOL - ABREVIADO

Versão em Português

PROGRAMA DE SAÚDE MENTAL
ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE
GENEBRA

Coordenação do GRUPO WHOQOL no Brasil

Dr. Marcelo Pio de Almeida Fleck
Professor Adjunto
Departamento de Psiquiatria e Medicina Legal
Universidade Federal do Rio Grande do Sul
Porto Alegre – RS - Brasil

Instruções

Este questionário é sobre como você se sente a respeito de sua qualidade de vida, saúde e outras áreas de sua vida. **Por favor, responda a todas as questões**. Se você não tem certeza sobre que resposta dar em uma questão, por favor, escolha entre as alternativas a que lhe parece mais apropriada. Esta, muitas vezes, poderá ser sua primeira escolha.

Por favor, tenha em mente seus valores, aspirações, prazeres e preocupações. Nós estamos perguntando o que você acha de sua vida, tomando como referência as **duas últimas semanas**. Por exemplo, pensando nas últimas duas semanas, uma questão poderia ser:

	nada	muito pouco	médio	muito	completamente
Você recebe dos outros o apoio de que necessita?	1	2	3	4	5

Você deve circular o número que melhor corresponde ao quanto você recebe dos outros o apoio de que necessita nestas últimas duas semanas. Portanto, você deve circular o número 4 se você recebeu "muito" apoio como abaixo.

	nada	muito pouco	médio	muito	completamente
Você recebe dos outros o apoio de que necessita?	1	2	3	4	5

Você deve circular o número 1 se você não recebeu "nada" de apoio.

Por favor, leia cada questão, veja o que você acha e circule no número e lhe parece a melhor resposta.

		muito ruim	ruim	nem ruim nem boa	boa	muito boa
1	Como você avaliaria sua qualidade de vida?	1	2	3	4	5

		muito insatisfeito	insatisfeito	nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
2	Quão satisfeito(a) você está com a sua saúde?	1	2	3	4	5

As questões seguintes são sobre **o quanto** você tem sentido algumas coisas nas últimas duas semanas.

		nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
3	Em que medida você acha que sua dor (física) impede você de fazer o que você precisa?	1	2	3	4	5
4	O quanto você precisa de algum tratamento médico para levar sua vida diária?	1	2	3	4	5
5	O quanto você aproveita a vida?	1	2	3	4	5
6	Em que medida você acha que a sua vida tem sentido?	1	2	3	4	5
7	O quanto você consegue se concentrar?	1	2	3	4	5
8	Quão seguro(a) você se sente em sua vida diária?	1	2	3	4	5
9	Quão saudável é o seu ambiente físico (clima, barulho, poluição, atrativos)?	1	2	3	4	5

As questões seguintes perguntam sobre **quão completamente** você tem sentido ou é capaz de fazer certas coisas nestas últimas duas semanas.

		nada	muito pouco	médio	muito	completamente
10	Você tem energia suficiente para seu dia-a-dia?	1	2	3	4	5
11	Você é capaz de aceitar sua aparência física?	1	2	3	4	5
12	Você tem dinheiro suficiente para satisfazer suas necessidades?	1	2	3	4	5
13	Quão disponíveis para você estão as informações que precisa no seu dia-a-dia?	1	2	3	4	5
14	Em que medida você tem oportunidades de atividade de lazer?	1	2	3	4	5

ANEXO B – Autorizações para realização da pesquisa



Universidade Católica Dom Bosco
CEP - Comitê de Ética em Pesquisa

Campo Grande - MS
(67) 3312-3723 / 3312-3615

Campo Grande, 08 de julho de 2010.

DECLARAÇÃO

Declaramos para os devidos fins que o projeto “**Estresse e Qualidade de Vida em Bombeiros Militares de Ponta Porã-MS**” sob a responsabilidade de **Jakel Santana do Prado**, orientação de **José Carlos Rosa Pires de Souza**, protocolo nº **013/2010** após análise do Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Católica Dom Bosco, foi considerado aprovado.



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Profa. Dra. Susana Elisa Moreno'.

Profa. Dra. Susana Elisa Moreno
Presidente do Comitê de Ética em Pesquisa da
Universidade Católica Dom Bosco



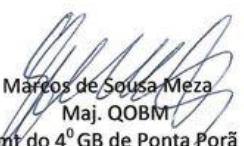
Estado de Mato Grosso do Sul
Secretaria de Segurança Pública
Corpo de Bombeiros Militar
4º Grupamento de Bombeiros

Autorização

Declaro junto ao Comitê de Ética em pesquisa da Universidade Católica Dom , que este Comandante do 4º Grupamento de Bombeiros de Ponta Porã, autoriza a pesquisadora Jakel Santana do Prado, aluna do Curso de Mestrado em Psicologia, a realizar a pesquisa sobre Estresse e Qualidade de Vida em Bombeiros militares de Ponta Porã-MS.

Ponta Porã-MS, 30 de junho de 2010.




Marcos de Sousa Meza
Maj. QOBM
Cmt do 4º GB de Ponta Porã

