



Universidade do Minho
Instituto de Ciências Sociais

Maria Helena da Cruz Teixeira

**Trabalho em emergência e riscos
para o bem-estar. O caso dos
Bombeiros do concelho de Barcelos**



Universidade do Minho

Instituto de Ciências Sociais

Departamento de Sociologia

Maria Helena da Cruz Teixeira

**Trabalho em emergência e riscos
para o bem-estar. O caso dos
Bombeiros do concelho de
Barcelos**

Dissertação de Mestrado
Mestrado em Crime, Diferença e
Desigualdade

Trabalho realizado sob a orientação do
Professor Doutor Joel Felizes

Julho de 2021

DIREITOS DE AUTOR E CONDIÇÕES DE UTILIZAÇÃO DO TRABALHO POR TERCEIROS

Este é um trabalho académico que pode ser utilizado por terceiros desde que respeitadas as regras e boas práticas internacionalmente aceites, no que concerne aos direitos de autor e direitos conexos. Assim, o presente trabalho pode ser utilizado nos termos previstos na licença abaixo indicada.

Caso o utilizador necessite de permissão para poder fazer um uso do trabalho em condições não previstas no licenciamento indicado, deverá contactar o autor, através do RepositoriUM da Universidade do Minho.

Licença concedida aos utilizadores deste trabalho:



Atribuição

CC BY

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Agradecimentos

Antes de mais, esta dissertação só foi possível ser concluída devido às diversas pessoas que, de uma forma direta ou indiretamente, colaboraram na elaboração do seu projeto, a quem estou tremendamente grata pelos seus generosos contributos.

Ao Professor Doutor Joel Felizes, pela sua disponibilidade, generosidade e amabilidade com que sempre me tratou, antes mesmo de ser meu orientador assim como, por todos os aconselhamentos e ensinamentos críticos ao longo de todo o percurso na elaboração deste projeto.

À Helena, minha eterna cúmplice, sempre muito incentivadora e motivadora nos momentos mais difíceis. Estarei eternamente grata por todo o seu apoio.

À Ana e à Sara por todo o apoio nos momentos profissionais mais difíceis.

Ao Bruno que esteve sempre presente em todos os momentos.

Aos meus pais e irmão por toda a preocupação demonstrada.

Aos Comandos das Associações Humanitárias dos Bombeiros do Concelho de Barcelos (Barcelos, Barcelinhos e Viatodos) pela disponibilidade demonstrada no decorrer dos inquéritos e entrevistas.

A todos os Bombeiros que, generosamente, colaboraram na recolha de informação e que sempre se mostraram disponíveis e cujo contributo foi crucial. Agradeço-vos o facto de partilharem comigo as vossas vivências e experiências.

Às pessoas que não cito aqui, que sempre me motivaram e nunca permitiram que desistir fosse uma opção.

A todos os Bombeiros Portugueses, que de uma forma abnegada trabalham todos os dias em prol da sociedade e dos seus bens.

DECLARAÇÃO DE INTEGRIDADE

Declaro ter atuado com integridade na elaboração do presente trabalho acadêmico e confirmo que não recorri à prática de plágio nem a qualquer forma de utilização indevida ou falsificação de informações ou resultados em nenhuma das etapas conducente à sua elaboração.

Mais declaro que conheço e que respeitei o Código de Conduta Ética da Universidade do Minho.

Trabalho em emergência e riscos para o bem-estar. O caso dos Bombeiros do concelho de Barcelos

Resumo

Os bombeiros Portugueses são um dos pilares da Proteção Civil em Portugal. São indivíduos que desempenham funções, de forma profissional ou voluntária, num corpo de bombeiros cujas funções se centram na proteção e socorro de pessoas, bens e animais, através de prevenção e combate a incêndios, socorro a feridos, doentes e náufragos e outras funções determinadas em legislação específica (Ministério da Administração Interna, 2007). Face às exigências com que se confrontam são expostos a múltiplos riscos potenciadores de sequelas físicas e psicológicas.

Como tal, nesta dissertação, pretendemos abordar o modo como é prestado o apoio a estes profissionais. Centramo-nos nas Associações Humanitárias de Bombeiros Voluntários do concelho de Barcelos (Barcelos, Barcelinhos e Viatodos).

Pretendemos apurar como é desenvolvido o apoio multidisciplinar aos bombeiros, a perceção que os mesmos têm acerca dos recursos de que dispõem, assim como a possível desigualdade de género presente nestas Associações, onde os padrões de funcionamento e de relações laborais são tradicionalmente masculinizados. Nesta investigação utilizamos o inquérito por questionário e a entrevista semiestruturada como métodos de recolha de informação.

Das conclusões deste trabalho, destacamos o facto de haver alguns sinais de que a cultura organizacional dos bombeiros está a mudar. Apesar de ainda persistirem resistências à expressão de emoções, verifica-se que há uma maior abertura por parte destes profissionais no que diz respeito à aceitação de emoções negativas após a vivência de incidentes críticos. Por outro lado, no que diz respeito à presença estereótipos de género, pudemos concluir que ainda persistem algumas atitudes sexistas por parte de bombeiros do sexo masculino, o que demonstra ainda haver alguma resistência por parte dos mesmos no que concerne à plena integração das mulheres neste universo profissional.

Palavras-chave: Bombeiros, Risco, Acontecimentos Traumáticos, Resposta a Situações de Emergência, Políticas Sociais, Vulnerabilidade, Desigualdade de Género

Emergency work and risks to personal well-being. The case of firefighters in the municipality of Barcelos (Portugal)

Abstract

Portuguese firefighters are one of the pillars of Civil Protection in Portugal. They are individuals who perform functions, professionally or voluntarily, in a Fire Department whose functions are focused on protecting and helping people, goods and animals, through the prevention and fighting of fires, helping the wounded, sick and shipwrecked and other specific functions in specific legislation (Ministério da Administração Interna, 2007). Faced with the demands that they face, they are exposed to multiple risks that enhance physical and psychological injuries.

In this dissertation, we intend to address the way in which support is provided to these professionals. We focus on the Humanitarian Associations of Voluntary Firefighters in the municipality of Barcelos (Barcelos, Barcelinhos and Viatodos).

We intend to find out how the multidisciplinary support to firefighters is developed, the perception they have about the resources they have, as well as the possible gender inequality present in these Associations, where the standards of functioning and labor relations are traditionally masculinized. In our field research we conducted a survey and semi-structured interviews as main sources for the gathering of information.

From the conclusions of this work, we highlight the fact that there are some signs that the organizational culture of firefighters is changing. Although resistance to the expression of emotions still persists, it appears that there is greater openness on the part of these professionals with regard to the acceptance of negative emotions after experiencing critical incidents. On the other hand, with regard to the presence of gender stereotypes, we could conclude that, on the part of male firefighters, some sexist attitudes still persist, which shows that there is still some resistance on their part regarding the full integration of women in this professional universe.

Keywords: Fire Fighters, Risk, Traumatic Events, Response to Emergency Situations, Social Policies, Vulnerability, Gender Inequality

Índice geral

Introdução	1
Capítulo 1 – Risco, políticas sociais e desigualdade de género	3
1.1. Sociedade de Risco	3
1.2. Política Social e Estado-Providência	5
1.3. Proteção dos Trabalhadores	6
1.4. Desigualdade de género	7
<i>1.4.1. Tipos de discriminação de género</i>	9
Capítulo 2 – Os Bombeiros Portugueses: uma profissão de risco... só para homens?	12
2.1. Contextualização dos bombeiros na Sociedade de Risco	13
2.2. Estado e apoio aos bombeiros	14
2.3. Saúde mental e trabalho	15
<i>2.3.1. Saúde Mental e Bombeiros</i>	16
2.4. Cultura organizacional dos Bombeiros Portugueses	20
2.5. Equipas de Apoio Psicossocial da Autoridade Nacional de Emergência e Proteção Civil	23
2.6. Mulheres bombeiras e profissões com subrepresentação feminina	25
<i>2.6.1. Bombeiras e as dificuldades inerentes à profissão masculinizada</i>	27
Capítulo 3 – Metodologia da pesquisa	31
3.1. Amostra	31
3.2. Inquérito por questionário	31
3.3. Entrevista	32
Capítulo 4 – Apresentação de resultados	34
4.1. Caracterização da população em estudo	34
4.2. O que é ser Bombeiro, na opinião dos bombeiros	35
<i>4.2.1. O reconhecimento por parte da população</i>	36
4.3. Perceção sobre o que são incidentes críticos	36
<i>4.3.1. Frequência de incidentes e reação no decorrer e após a ocorrência</i>	38

4.4. Atitudes perante o apoio psicológico	39
4.4.1. <i>O apoio de pares versus recolhimento ao silêncio</i>	40
4.4.2. <i>O apoio dos superiores hierárquicos</i>	42
4.5. Sintomas de stress e exaustão	43
4.6. Condições de trabalho (salários, equipamentos, horários)	45
4.7. Entrada das mulheres para a profissão de Bombeira	46
4.7.1. <i>Discriminação de género exercida por colegas</i>	48
4.7.2. <i>Discriminação de género exercida pela população</i>	49
Conclusão	50
Sugestões finais	54
Bibliografia	56
Anexo – Guião de entrevista	65

Índice de ilustrações

Ilustração 1 – Escada hipomóvel “Fernandes” (1871).	12
Ilustração 2 – Caracterização de elementos sociológicos da amostra	35
Ilustração 3 – Respostas relativas aos sinais de stress e de exaustão	44

Introdução

Parece consensual que, em Portugal, ainda é insuficiente o apoio prestado aos bombeiros, designadamente nos casos em que seria aconselhável existir um acompanhamento multidisciplinar e prolongado no tempo, como pode ocorrer após estes profissionais terem de lidar com eventos extremamente traumáticos.

As características e o trabalho dos bombeiros são frequentemente objeto de pesquisa em diversas áreas de investigação, com destaque para o âmbito da psicologia (stress, *burnout*, entre outros), mas também na área da medicina (problemas respiratórios, aspetos ergonómicos, entre outros), ou ainda da educação (formação profissional). São por isso relativamente escassas as referências específicas no domínio da análise sociológica, designadamente no que se refere a aspetos de ordem mais abrangente (fatores socioeconómicos ou ideológicos) que podem contextualizar e ajudar a explicar o impacto que a vivência de situações traumáticas tem na vida destes profissionais.

Abordaremos ainda a questão da possível presença de um estereótipo de género associado à representação do trabalho dos bombeiros, que julgamos ser próxima da forma como outras profissões tradicionalmente “masculinizadas” são encaradas – isto é, trabalhos que exigem grande resistência física e psicológica e por isso incompatíveis com a “fragilidade” ainda frequentemente associada às mulheres.

No sentido de aprofundarmos estas temáticas, fazemos, no primeiro capítulo, uma breve reflexão sobre o conceito de sociedade de risco, tal como proposto por Ulrich Beck. Abordamos a política social e o Estado-providência quanto a respostas de apoio em situações de emergência por parte do Estado. Apresentamos a legislação referente à proteção dos trabalhadores, no que concerne aos riscos inerentes à sua atividade profissional. Interpelamos a desigualdade de género presente nas diversas sociedades e, por consequência, os tipos de discriminação presentes em mercados de trabalho que estão formatados de acordo com os padrões masculinos.

No segundo capítulo, fazemos uma breve abordagem à história dos bombeiros portugueses, fazendo, de seguida, uma contextualização dos bombeiros na sociedade de risco e a conexão que a atividade profissional tem em relação à saúde mental dos trabalhadores. Abordamos o caso mais específico dos bombeiros quanto ao facto de a sua atividade profissional poder condicionar a sua saúde mental. Numa análise mais específica, procuramos perceber se a prevalência de um quadro de valores sociais “tradicionais”, designadamente no que se refere ao apelo a um certo ideal de masculinidade “inabalável” ou “imperturbável”, mesmo ante acontecimentos trágicos em que diretamente se envolvem,

poderá condicionar a aceitação por estes profissionais da necessidade de recorrerem a ajuda para lidarem com as consequências destas situações. Assim sendo, caracterizamos a estrutura existente sob coordenação da Autoridade Nacional de Emergência e Proteção Civil, as Equipas de Apoio Psicossocial, que intervêm em todo o território continental e pretendem apoiar os bombeiros, elementos do Comando e familiares de bombeiros que se confrontaram com incidentes críticos. Abordamos ainda o papel da desigualdade de género na matriz de valores, relacionada com a anterior, sabendo de antemão que o caso dos bombeiros se enquadra no caso das profissões em que ocorre uma sub-representação das mulheres entre os seus efetivos.

Depois fazemos algumas considerações sobre a metodologia da pesquisa, de carácter sobretudo qualitativo e que se centra na realização de entrevistas semiestruturadas e na aplicação de um inquérito de perguntas abertas a uma amostra dos bombeiros (voluntários e assalariados) das 3 Associações Humanitárias de Bombeiros Voluntários que têm sede no concelho de Barcelos.

No capítulo seguinte caracterizamos a amostra da população em estudo, bem como os resultados da pesquisa, procurando centrar a análise em 3 aspetos principais:

- Apurar de que forma os bombeiros veem o dispositivo da Proteção Civil e os modos como ele os pode apoiar, através dos serviços disponíveis, no “antes” e no “depois” da catástrofe (eventos traumáticos);
- Averiguar se os profissionais manifestam resistência em exteriorizar as suas dificuldades no processo de recuperação de um acontecimento traumático;
- Investigar como é encarado o papel da mulher, como Bombeira, no desempenho das suas funções, perante os seus pares do sexo masculino, bem como a sua própria definição enquanto profissional.

Os resultados alcançados permitirão, desejavelmente, contribuir para um conhecimento mais aprofundado sobre os efeitos que o trabalho em emergência pode ter para o bem-estar dos profissionais do setor. Por isso, com esta dissertação pretendemos ter algum impacte nas políticas sociais dirigidas às condições de trabalho destes profissionais, alertando também para a necessidade de se combater a desigualdade de género no âmbito desta profissão, procurando que bombeiros e bombeiras sejam afinal apenas diferenciados e distinguidos em função do seu mérito e profissionalismo.

Capítulo 1 – Risco, políticas sociais e desigualdade de gênero

1.1. Sociedade de Risco

Na atualidade assiste-se a uma precarização crescente e massiva das condições de existência, com uma individualização da desigualdade social e de incerteza quanto às condições de emprego, tornando-se a humanidade sujeita a uma exposição generalizada a riscos. Sobre a humanidade pesa enfim o espectro de uma hecatombe ambiental que põe em risco a própria sobrevivência da espécie.

Estes riscos geram desafios e desigualdades que extravasam as fronteiras nacionais e diminuem a capacidades das estruturas políticas (Giddens, 2008).

Para Ulrich Beck (1991; cit. em Bosco, 2010, p. 230) há um conjunto de riscos associados ao progresso científico e industrial que não podem ser encerrados espacial nem temporalmente. O risco está num patamar algures entre a segurança e a ruína. A percepção sobre ele determina a ação e o pensamento, ou seja, há uma necessidade de pesar as oportunidades e as perdas, sendo que os riscos assumem dimensões locais e globais (Beck, 1991; Motta, 2009; Bosco, 2010; Mendes, 2015). Quer isto dizer que um problema global se torna também um problema local, e vice-versa, devido às interligações existentes entre as diversas sociedades.

Zygmunt Bauman (Bauman e Donskis, 2014) refere que, na sociedade contemporânea, há um egocentrismo e os indivíduos centram-se no consumismo, e as instituições apenas olham para estatísticas e para a evolução do mercado de trabalho. Aquelas que eram as regras morais deixam de ser um fator primordial e as identidades que outrora foram coletivas, neste momento, tornam-se privadas. Posto isto, há um desenvolvimento de novas formas de relacionamento social, nomeadamente através da tecnologia, ou seja, as relações socio-virtuais efetuadas através das redes sociais. Isto fomenta uma perda de interesse pela política em detrimento da tecnologia (Barros & Barros, 2016; Júnior, 2016).

Neste quadro percebe-se uma das razões para a existência, em inúmeros países, de várias políticas governamentais que têm em vista regularização de muitas vertentes da “modernização”: é esta tendência que faz com que Beck se refira ao emergir de uma sociedade de risco associada ao avanço tecnológico, conceito que de certo modo se articula com as preocupações de Bauman em torno do consumismo e da profusão de estatísticas, gerando um quadro de valores sociais que se tornam crescentemente individualistas (Bauman e Donskis, 2014; Barros & Barros, 2016; Júnior, 2016).

Apesar de sempre ter existido a noção de risco na sociedade tradicional e industrial, devido aos contextos de modernidade houve uma ampliação e intensificação do mesmo. Assim, de acordo com

Giddens (2006), a noção de risco está relacionada com as ideias de probabilidade e de incerteza intrínsecas ao progresso.

Beck defende que “a modernização tem de ser reflexiva” (Mendes, 2015, p. 212; Motta, 2009), ou seja, as sociedades só evoluem sendo introspetivas. Os riscos tornam-se a causa e a forma de mudança social, pois só assim se torna possível compreender e “organizar a vida social” (Motta, 2009, p. 389). Afirma ainda que os cientistas não podem ser colocados num polo e o senso comum noutra, uma vez que a consciência acerca do risco tem de ser analisada como uma luta sobre racionalidade. Defende que as percepções dos cidadãos comuns não são infundadas, mas sim fruto da sua identidade, da identidade contruída pelos próprios e não mais determinadas pela religião, tradição e alvo da natureza (Mendes, 2015, p. 212; Motta, 2009).

Beck argumenta que apesar de os Estados estarem mais dominadores continuam ineficazes quanto à resolução das diversas ameaças e perigos globais. Afirma ainda que, ante a escala de riscos como os que decorrem de grandes catástrofes, as seguradoras privadas não conseguem cobrir tais riscos, passando os Estados a assumir tais garantias em última instância. Desta forma, o Estado torna-se fundamental numa era de riscos globais (Mendes, 2015, pp. 213-214).

Na era da contemporaneidade, as sociedades encontram-se voltadas para o desenvolvimento tecnológico (Beck, 2010/2001), fruto da globalização que fomenta a interdependência e as relações sociais a nível mundial (Giddens, 2008). Muitas das novas tecnologias foram criadas com vista a melhorar o desempenho do trabalho operário e o funcionamento dos mercados, que explicam a crescente industrialização. Este processo proporcionou a produção de matéria-prima e de bens em massa em diversas áreas, como, por exemplo, a agricultura, transportes terrestres (automóvel, motociclo, transportes públicos), transportes ferroviários (comboios, metro, TGV), transportes aéreos (helicópteros, aviões, entre outros), desenvolvimentos de combustíveis de alimentação para os recursos tecnológicos (eletricidade, gasolina, gásóleo, entre outros). No âmbito da saúde, estes avanços tecnológicos foram extremamente importantes, uma vez que proporcionaram à sociedade a possibilidade de novos tratamentos médicos, que eram impossíveis anteriormente.

Contudo, outras questões surgiram com estes avanços tecnológicos, como, por exemplo, as alterações climáticas devido à poluição e ao aumento da temperatura global, entre outros.

Várias novas políticas governamentais, aplicadas em diversos países, têm em vista regularizar toda esta “modernização”. Deu-se assim a criação de uma sociedade de risco associada ao avanço tecnológico (Beck, 2010/2001), sociedade onde os valores se alteraram, tornando-se individualistas, consumistas e mercantilistas (Bauman cit. por Barros & Barros, 2016; Júnior, 2016).

Do ponto de vista do trabalho e da missão dos bombeiros, objeto central desta dissertação, facilmente se depreende que o bombeiro está exposto a diversos contextos de risco, já que muitas das suas funções têm sido desde sempre caracterizadas pelo facto de ocorrerem em cenários de risco. Alguns dos eventos em que estes profissionais intervêm são de natureza extrema, por envolverem elevada destruição de bens materiais, como no caso dos grandes incêndios (rurais ou urbanos) e, em certos casos, por implicarem a perda ou elevados danos em termos de vidas humanas. Este é um cenário que, na abordagem clássica de U. Beck, tem tendência a agravar-se, sobretudo devido a uma perceção global crescente de que alguns dos avanços tecnológicos, bem como as mudanças climáticas, resultam em mudanças que tornam as sociedades crescentemente expostas a riscos como os que descrevemos.

Neste sentido, na Terceira Conferência Mundial da Organização da Nações Unidas para a Redução do Risco de Desastres, que teve lugar em Sendai (Japão) a 18 de março de 2015, foi aprovada a convenção-quadro *Sendai Framework for Disaster Risk Redution 2015-2030*, que pretende que todos os Estados se envolvam no sentido de promoverem a redução do risco de desastres naturais. Com isto pretende-se que haja uma diminuição da mortalidade e uma redução do risco de desastres, pois só através dessa gestão eficaz se contribuirá para um desenvolvimento sustentável (UNISDR, 2015, p. 9).

Deste modo, podemos dizer que sentimos como ameaças angustiantes algumas consequências, diretas ou indiretas, das alterações climáticas, sejam elas incêndios, inundações, derrocadas, ondas de calor, entre outras. Igualmente somos sensibilizados para os riscos de acidentes ou atentados com matérias perigosas (combustíveis, produtos químicos, agentes radioativos ou biológicos). É neste cenário que a missão dos profissionais do âmbito do socorro e da proteção civil – entre os quais se encontram, em posição de destaque, os bombeiros – parece ganhar uma relevância crescente. A estes profissionais é-lhes exigido um elevado nível de profissionalismo, o que também implica um reforço da sua capacidade de resistência ao desgaste físico e psicológico provocado pelo seu trabalho.

1.2. Política Social e Estado-Providência

Os acontecimentos excepcionais podem ser vistos como o ponto onde a intervenção do Estado é fulcral, na medida em que é posta à prova a sua ação, mas também a prontidão e eficácia quando se trata do socorro às vítimas, garantindo-lhe os seus direitos (Mendes & Araújo, 2016, p. 14). Por seu turno a política social tornou-se um espaço de globalizações dinâmicas e paradoxais que inclui todas as políticas estatais e não estatais de bem-estar social, que se traduzem em direitos adquiridos desde o nascimento até à morte, abrangendo um conjunto de bens e serviços que devem ser garantidos, seja diretamente através do Estado, ou indiretamente mediante o seu poder de regulamentação sobre a

sociedade civil (Santos & Ferreira, 2003, p. 1). Destes bens públicos destacamos a universalidade do acesso à educação, à saúde, redes de segurança, direitos económicos, assistência social, luta contra a pobreza, cidadania social.

Neste quadro emerge uma necessidade de políticas sociais globais que, através do envolvimento de diversos países, tornem possível que as mesmas, posteriormente, sejam aplicadas através de influência, pressão e intervenção nos diversos países (Santos & Ferreira, 2003, p. 1). Isto só é possível através da existência de um pacto social (Santos & Ferreira, 2003, p. 9).

Assim nasce o Estado-providência que se traduz numa “forma política do Estado nos países capitalistas avançados”, que se traduz num compromisso “entre o Estado, o capital e o trabalho, nos termos do qual os capitalistas renunciam a parte da sua autonomia e dos seus lucros [...] e os trabalhadores a parte das suas reivindicações” (Santos, 1987, p. 14).

Apesar de a Constituição da República de 1976 consignar um conjunto de direitos e garantias aos cidadãos, Portugal é, ainda hoje, um Estado-Providência pouco desenvolvido (Santos & Ferreira, 2006). Segundo a PORDATA (2021), em 2019 a despesa do Estado, medida em percentagem do PIB, foi, em ação e segurança social, de 6,6%; no setor da saúde foi de 4,9%; na educação 3,5%; na segurança e ordem pública 1,6% e na habitação de 0,1%.

Uma das características fundamentais destes Estados-providência são as elevadas despesas de cariz social. Em Portugal, estas despesas são ainda bastante reduzidas quanto a apoios com Instituições Particulares de Solidariedade Social, ou quanto a pensões. Esta menor capacidade do Estado fez com que, na tese clássica de Boaventura Sousa Santos, se desenvolvesse a *sociedade-providência* (Santos & Ferreira, 2003, p. 14), ou seja, as redes de relações de interconhecimento mútuo e de entreajuda baseadas em laços de parentesco e de vizinhança, através das quais pequenos grupos sociais trocam bens e serviços numa base não mercantil e com uma lógica de reciprocidade (Santos, 1995, p. i). Esta ajuda traduz-se na ajuda monetária, social, troca de bens sem interesses monetários que se efetua reciprocamente (Santos & Ferreira, 2003, p. 14).

1.3. Proteção dos Trabalhadores

Com vista a proteger o direito dos trabalhadores, organizações internacionais do universo da ONU e também da União Europeia têm feito aprovar, desde há várias décadas, acordos que contêm normas para os Estados-membros adotarem, com vista à garantia desses mesmos direitos.

De acordo com a Diretiva do Conselho das Comunidades Europeias de 12 de junho de 1989, que define a aplicação de medidas para promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores

(89/391/CEE), considera-se que é evidente que vários trabalhadores estão expostos a fatores ambientais considerados perigosos no seu local de trabalho. É por isso necessário que os Estados-membros promovam no seu território a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores. Muitas vezes, a promoção da saúde dos trabalhadores influencia diretamente as pessoas que com eles coabitam.

Desta forma, é necessário que os trabalhadores estejam cientes dos riscos que a sua atividade profissional implica para a sua segurança e saúde. É necessário também que os seus representantes adquiram, de igual forma, o mesmo conhecimento. Defende-se a necessidade de adoção de medidas preventivas de acidentes de trabalho e de doenças profissionais. Essas medidas devem assim assegurar um nível de proteção adequada.

A Diretiva 89/391/CEE aplica-se a todos os setores de atividade pública e privada, com exceção de determinadas particularidades de certas atividades das forças armadas, da polícia, ou outras atividades do setor dos serviços de proteção civil, onde em certas circunstâncias é inevitável a ocorrência de riscos para a segurança destes profissionais, como por exemplo a intervenção em cenários de conflito armado.

Sendo assim, a entidade patronal deve adotar as medidas necessárias para assegurar a saúde e segurança dos trabalhadores, incluindo atividades de prevenção, informação e formação de riscos profissionais (nº 1 do artigo 6º). Os princípios gerais de prevenção que estão na base destas medidas são evitar os riscos e combatê-los na sua origem; os riscos que não possam ser evitados devem ser avaliados; o trabalho humano deve ser adaptado ao local de trabalho, assim como a escolha de equipamento de proteção e métodos de trabalho; devem dar-se instruções adequadas aos trabalhadores; dar prioridade a medidas de proteção coletiva; ter em atenção do estado de evolução da técnica e substituir aquilo que é perigoso por algo com menor perigosidade ou até isento desta; planificar a prevenção de acordo com um sistema coerente que integre diversos pontos (técnica, organização e condições de trabalho, as relações sociais e a influência de fatores ambientais) (nº 2 do artigo 6º).

Contudo estas medidas da Diretiva Europeia de 1989 não podem, de forma alguma, implicar um gasto acrescido para os trabalhadores (nº 5 do artigo 6º) e os grupos de trabalhadores que estão adstritos a riscos particularmente sensíveis têm de ser protegidos contra os mesmos (artigo 15º).

1.4. Desigualdade de género

A diferença de género é algo que está marcado nas diversas sociedades. Tal razão levou a que sociólogos se vissem obrigados a definir sexo e género. Sexo traduz as diferenças biológicas e anatómicas presentes nos corpos masculino e feminino. O género corresponde às diferenças psicológicas, sociais e

culturais associadas aos sexos masculino e feminino. Posto isto, o género não é um produto biológico, mas, pelo contrário, algo socialmente construído. A diferença de género traduz-se na diferença de estatuto, poder e prestígio que tanto homens como mulheres obtêm em grupos, comunidades e sociedades. As diferenças de género não se encontram determinadas biologicamente, mas sim culturalmente. Homens e mulheres padecem de desigualdades de género porque são socializados com papéis distintos (Giddens, 2008).

Numa fórmula clássica, “ninguém nasce mulher, faz-se mulher” (Beauvoir, 1967, p. 9). Isto quer dizer que é a sociedade que dita as características da mulher. A definição de papéis socialmente adquirida começa no nascimento, quando por exemplo se define que o rosa é para a menina e o azul para o menino. Assim sendo, e de acordo com Scott e Connell (cit. por Santos & Amâncio, 2014), o conceito de género não é um atributo pessoal baseado num determinismo biológico, mas é uma construção social, “que se prende com as relações sociais centradas nas diferenças percebidas entre os sexos e as relações sociais” (p. 708).

A perspetiva de género e, conseqüentemente, a atribuição de caracteres masculinos e femininos, originam preconceitos e discriminações, frutos de um ideário moral tradicional, que especializa modelos de homem e mulher (Filho, 2005). Glick e Fiske (cit. por Lima & Sobral, 2017) consideram que o sexismo coopera com a preservação das desigualdades de género. Apesar de existir um sexismo mais tradicional que é hostil e desconsidera visivelmente as mulheres, há também um sexismo mais impercetível que associa traços como a delicadeza às mulheres, ostentando aspetos positivos ligados às singularidades femininas, mas acabando por retratar a mulher como apresentando necessidade de proteção.

Cikara & Fiske (cit. por Lima & Sobral, 2017, pp. 164-168) identificaram a Teoria do Sexismo Ambivalente que se divide em dois tipos de sexismo: hostil e benevolente. O sexismo hostil retrata a aversão e intolerância para com a mulher como figura de poder e decisão, ou seja, expressa de forma tradicional o preconceito e a discriminação em relação ao sexo feminino. O sexismo benevolente é aceite socialmente pois refere-se a uma atitude positiva e aparentemente não preconceituosa em relação à mulher. Contudo, denota uma posição paternalista descrevendo a mulher como uma pessoa frágil, carente de atenção e com necessidade de proteção, sendo um ser complementar ao homem. Este tipo de sexismo está assente no paternalismo como justificativo da dominação do masculino sobre o feminino, que assim se subdivide entre paternalismo dominador e protetor. O paternalismo dominador assenta na ideia de que o homem deve ter mais poder do que a mulher e, por isso, deve mandar nas mesmas e o paternalismo protetor apoia-se na crença de que os homens devem proteger e cuidar das mulheres, uma vez que são mais frágeis e fracas.

Apesar dos avanços verificados, as mulheres são ainda um grupo dominado. São vistas essencialmente como sujeitos emocionais que “têm de ser protegidas” e, como tal, incapazes de lidarem com as situações stressantes do quotidiano das organizações. A este facto temos ainda de acrescentar os determinismos biológicos, em que circunstâncias como a gravidez e o aleitamento afastam as mulheres dos locais de trabalho, quando se “exige” que exista uma total disponibilidade. As mulheres que conseguem ser bem-sucedidas nas organizações constituem assim uma minoria e são vistas como símbolos. Nesta perspetiva elas podem tornar-se agentes de mudança, por mostrarem que, apesar do “corpo”, são tão capazes, eficientes e eficazes como os seus colegas homens, constituindo um “exemplo” para outras, ou podem identificar-se com o grupo dominante, acreditando que o seu cargo se deve ao mérito pessoal, ignorando a discriminação sofrida (Santos & Amâncio, 2014, p. 721).

1.4.1. Tipos de discriminação de género

O mercado de trabalho encontra-se formatado de acordo com padrões masculinos, onde é previsível que o homem esteja totalmente disponível para a vida profissional e a mulher para a vida familiar, assim como para o seu apoio, vulgarmente sintetizado no ditado ‘por trás de um grande homem, está uma grande mulher’. Estamos perante uma discriminação das mulheres como grupo minoritário (CITE, 2003, p. 105).

Esta discriminação nem sempre é clara e é fruto de um tratamento prejudicial em relação às mulheres. Por vezes, é efetuada de forma indireta, quando sob a aparência de uma imparcialidade protocolar se produzem efeitos igualmente prejudiciais (CITE, 2003, p. 105).

De acordo com a alínea a) do artigo 2º do Decreto-Lei nº 392/1979, “toda a distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada no sexo que tenha como finalidade ou consequência comprometer ou recusar o reconhecimento, o gozo ou o exercício dos direitos assegurados pela legislação do trabalho”, é considerada como discriminação.

No que diz respeito à discriminação indireta pelos mesmos factos, o artigo nº 2 da Lei nº 105/1997, define-a deste modo: “existe discriminação indirecta sempre que uma medida, um critério ou uma prática aparentemente neutra prejudiquem de modo desproporcionado os indivíduos de um dos sexos, nomeadamente por referência ao estado civil ou familiar, não sendo justificados objectivamente por qualquer razão ou condição necessária não relacionada com o sexo”.

São exemplos de discriminação as remunerações inferiores quando se ocupa a mesma categoria profissional; a proibição de exercício de determinado trabalho e o impedimento de acesso a certas carreiras profissionais; regras de funcionamento interno que diferem em função do género dos indivíduos;

categorias profissionais que excluam pessoas de um dos géneros e, quando são desempenhadas por ambos os sexos, estes indivíduos auferiram maior ou menor rendimento tendo por base o género que os caracterizam (CITE, 2003, pp. 106-107).

Outros exemplos de discriminação, mais no plano da linguagem e das representações, são a estigmatização dos cargos de profissionais, quando por exemplo postos de trabalho são definidos como sendo tipicamente destinados ao género feminino ou masculino (CITE, 2003, p. 107). Exemplos disso são empregos como costureiras, empregadas domésticas, identificados como trabalhos femininos e motoristas de veículos pesados e trolhas como empregos masculinos.

Há, também, processos de recrutamento de funcionários onde os requisitos de admissão são sexistas e, nestes casos, a mulher é frequentemente contratada a termo. Quanto à disposição de carreiras, as estratégias e práxis institucionais não permitem às mulheres a igualdade de oportunidades, no que diz respeito ao progresso de carreira e no ingresso a cargos de chefia, ao reconhecimento e formação contínua, ao mesmo que tempo que há um desincentivo às candidaturas de mulheres a lideranças tradicionalmente masculinas (CITE, 2003, pp. 110-112).

No que concerne à dificuldade no cumprimento da legislação de trabalho em vigor, nomeadamente, quanto a questões de maternidade e de paternidade, é possível observar tentativas de demissão de mulheres grávidas ou em período de aleitação; definição dos horários de aleitação pela chefia; pressão/coerção para não se usufruir da licença de maternidade e/ou paternidade, assim como entraves na dispensa para idas a consultas pré-natais e/ou de preparação para o parto, ou ainda no auxílio à família (CITE, 2003, p. 114).

Note-se ainda que, nas empresas, ainda é comum os cargos de chefia serem exclusivos do sexo masculino, levando a que os interesses das mulheres não sejam tidos em consideração (CITE, 2003, pp. 114-115).

Por último, sobre a questão da violência no trabalho, devemos ainda referir os fenómenos do assédio sexual e do assédio moral. O assédio sexual revela-se através de comportamentos de índole sexual, inapropriados e desprezíveis, tornando-se ultrajantes para quem é alvo destes atos. Este tipo de assédio pode ser efetuado sob forma de solicitação verbal, como convites para encontros, coerções ou investidas ténues, entre outras. Também constituem assédio observações inapropriadas sobre a sexualidade ou atributos físicos da pessoa; exhibições desnecessárias de sons rudes (assobios); observações difamantes de índole sexual, sobre a forma como os indivíduos alcançaram determinadas categorias profissionais; lançamento de rumores sobre a orientação sexual da pessoa. De forma não-verbal, ocorre assédio quando, para além dos ataques sexuais que incluem a hostilidade e coação física

de foro sexual, ocorrem práticas como contactos físicos indesejados (apalpões), mas também atitudes sexuais que se expressam através de condutas sem toque físico, como olhares inertes, perseguições e a exibição de utensílios de foro sexual, ou de calendários, fotografias ou revistas de teor pornográfico no local de trabalho (CITE, 2003, pp. 117-121).

O assédio moral consiste em comportamentos e ações sucessivas com a pretensão de incitar a demissão ou impedir a progressão de alguém na carreira. Esta ação provoca quase sempre uma grande perturbação nas vítimas, sendo com alguma frequência praticada sobre mulheres que retomam a sua atividade profissional após o gozo da licença de maternidade, levando-as assim ao autodespedimento (CITE, 2003, pp. 116-117).

Capítulo 2 – Os Bombeiros Portugueses: uma profissão de risco... só para homens?

O início da criação dos bombeiros Portugueses remonta ao século XIV, nomeadamente ao ano de 1395, quando o Rei D. João I, através de uma Carta Régia, promulgou o primeiro serviço de incêndios de Lisboa. Este documento solicitava que todos os carpinteiros acorressem a incêndios com os seus machados e as mulheres com os cântaros de água para extinguir os incêndios (Cipriano, 2012).

Dada a grande importância da resolução destes acontecimentos, no século XVI, em 1513, a Câmara do Porto nomeou cidadãos que iriam fiscalizar se os restantes moradores tinham o cuidado de apagar o “lume” durante a noite. Mais tarde, em 1612, foram distribuídos pela Câmara do Porto machados aos carpinteiros e bicheiros a outros cidadãos para os mesmos acudir em caso de incêndios (Cipriano, 2012).

Com o reinado de D. João IV, em 1646, tentou-se introduzir em Lisboa algo semelhante ao sistema de Paris, tendo sido adquirido diverso material e equipamentos e estabelecidas compensações monetárias e de habitação. Em 1678, foram então instalados os três primeiros quartéis em Lisboa, de forma estratégica, que serviriam de armazéns de material para, em caso de incêndio, o mesmo ser combatido prontamente com a maior brevidade possível. Três anos depois, os pedreiros, os carpinteiros e outros mestres passaram a ser alistados para combate a sinistros e, caso não comparecessem, sofriam penas de prisão por tais omissões (Cipriano, 2012).



Ilustração 1 – Escada hipomóvel “Fernandes” (1871).

Fonte: <https://restosdecoleccion.blogspot.com/2012/07/auto-escadas-dos-bombeiros.html>

Em 1722, no reinado de D. João V, foi criada no Porto a Companhia do Fogo com um total de cem homens e dotada de bomba (para bombear água), machados e foices. Devido ao uso de bombas,

nasceu o termo de “bombeiro”, tendo em 1834, sido criada a primeira Companhia de Bombeiros de Lisboa, pela Câmara Municipal de Lisboa. Em 1868, são criadas as primeiras bombas a vapor e surgiram as escadas *Fernandes*, antecessoras da escada *Magirus*. Foi também criada a classe de Bombeiros Permanentes e os proprietários de prédios passaram a ser obrigados a instalar bocas-de-incêndio nos mesmos. Ainda nesse ano, em Lisboa nasceu o movimento associativo dos bombeiros com a Companhia de Voluntários Bombeiros de Lisboa que, em 1880, se tornou na Associação de Bombeiros Voluntários, dando assim início ao formato mais próximo da atual realidade dos Bombeiros Voluntários Portugueses (Cipriano, 2012).

2.1. Contextualização dos bombeiros na Sociedade de Risco

Todas as profissões têm riscos inerentes ao seu desempenho. Contudo, devido à multiplicidade de ações que os bombeiros desempenham na atividade de socorro, integradas em circunstâncias e conjunturas adversas, estes profissionais estão bastante expostos a riscos físicos, biológicos, ergonómicos, químicos e psicológicos, que têm implicação do foro mental que por sua vez se vão repercutir na saúde física podendo, em casos mais extremos, levar à morte (Amaro, 2009; Marcelino, Figueiras & Claudino, 2012; Almeida, 2012), circunstância que todos passámos a recordar mais vivamente sobretudo após os atentados nos EUA em 11 de setembro de 2001, que vitimaram em Nova Iorque 412 profissionais de serviços de emergência e segurança, entre os quais 343 bombeiros (Wikipédia, 2019).

Em Portugal, entre 1980 e 2020, 229 bombeiros faleceram em serviços operacionais, sendo as principais causas de morte, os acidentes de viação ou o combate a incêndios rurais (Dias, 2020). Nos incêndios de 15 de outubro de 2017 foram registadas 50 vítimas mortais e mais de 70 vítimas consideradas feridos ligeiros ou graves tendo também várias habitações e edifícios industriais ficado destruídos (Wikipédia, 2020). Neste mesmo ano, 4 meses antes, a 17 de junho, deflagrou um incêndio rural de grandes proporções em Pedrógão Grande, no distrito de Leiria, que se alastrou a outros concelhos vizinhos, tendo vitimado 66 pessoas (uma vítima mortal era bombeiro), ferido 254 indivíduos (entre eles 12 bombeiros e 1 militar da Guarda Nacional Republicana), sendo que 7 desses feridos foram considerados graves (dos quais 4 eram bombeiros) (Wikipédia, 2020).

Podemos, portanto, concluir que, dadas as alterações ocorridas (demográficas, climáticas e a nível do ordenamento florestal) nos últimos anos, o trabalho dos bombeiros (voluntários, assalariados e profissionais) sofreu alterações e estes profissionais veem-se a braços com novas exigências e perigos decorrentes destes novos riscos.

2.2. Estado e apoio aos bombeiros

Contextualizando um pouco o tipo de apoios com que os bombeiros portugueses podem contar, sabemos que o Ministério da Administração Interna, em 1987, através da Portaria n.º 233/87, de 26 de março, deu maior relevância ao Fundo de Proteção Social do Bombeiro (inicialmente criado em 1932), atribuindo-lhe uma parte das receitas das apostas mútuas geridas pela Santa Casa da Misericórdia de Lisboa (à época, 10% das receitas do Totobola e do Totoloto). Aquele fundo foi criado com o objetivo de fomentar e complementar a proteção social dos bombeiros e seus familiares prevista no Estatuto Social do Bombeiro, nomeadamente em situações de falecimentos e acidentes em serviço, ao qual acrescem os apoios da Fénix Social, que atribui subsídios, participações e acesso a equipamentos sociais.

Atualmente, a Lei n.º 94/2015, de 13 de agosto, define quais os critérios de atribuição de financiamento das Associações Humanitárias de bombeiros que se encontram sediadas em território continental. De acordo com este documento, o financiamento destas Associação assenta em critérios e percentagens que se vão adaptar a cada uma, tendo em vista o índice de risco da região onde se encontram inseridas. As áreas de atuação de cada Corporação de bombeiros padecem de diferentes realidades e, como tal, esse cálculo de risco é efetuado tendo em conta as cartas de sustentabilidade de cada distrito, previstas nos Estudos de Identificação e Caracterização de Riscos à Escala Distrital.

Os riscos previstos no anexo da Lei acima mencionada, são a ponderação dos seguintes incidentes: “incêndios urbanos, incêndios florestais, acidentes rodoviários, acidentes que envolvam matérias perigosas em estabelecimentos industriais, cheias e inundações, acidentes com matérias perigosas em rodovias, sismos, seca, neve, acidentes ferroviários, *tsunami*, edifícios com elevada concentração populacional, deslizamentos e queda de arribas”.

A Liga dos Bombeiros Portugueses, por sua vez, é responsável por gerir o Fundo de Proteção Social do Bombeiro, conforme previsto no n.º 2, do artigo 45º da Lei n.º 32/2007, de 13 de agosto, fundo que está alocado a duas áreas de intervenção social: apoio às famílias de bombeiros falecidos e acidentados em serviços, e a Fénix Social (Liga dos Bombeiros Portugueses, 2019). Quanto ao apoio social a bombeiros falecidos ou acidentados em serviço, ele pretende promover e complementar a proteção social dos seus beneficiários (n.º 2 do artigo 4º). Os beneficiários classificam-se em principais, dependentes e extraordinários. Assim sendo, os principais são os bombeiros que pertencem ao quadro de comando e ativo do corpo de bombeiros, ou os elementos dos quadros de reserva e de honra que se encontram a desempenhar funções que lhes foram atribuídas (n.º 2, artigo 6º). Os beneficiários dependentes são os familiares dos bombeiros que pertencem aos quadros atrás mencionados (cônjuges

ou pessoa em união de facto há mais de dois anos, ascendentes e descendentes em primeiro grau, filhos adotivos e crianças e/ou jovens confiados judicialmente - n° 3, do artigo 6°). Os beneficiários extraordinários são todos os indivíduos que prestaram apoio à causa dos bombeiros e, que no momento, apresentem carência económica (n° 4, do artigo 6°).

Os apoios concedidos neste âmbito são o reembolso de propinas e taxas de inscrição, desde que não beneficiem de outro apoio a este nível; o patrocínio judiciário; a pensão de preço de sangue que corresponde a uma pensão para os familiares do bombeiro voluntário que faleceu no exercício da sua atividade ou por doença contraída ou agravada no seu desempenho ou por causa deste; o seguro social voluntário para bombeiros que não desempenhem nenhuma atividade profissional e que não beneficie de proteção social, nem situação de proteção no desemprego; e a vigilância médica dos bombeiros que está prevista através de inspeções médico ou sanitárias periódicas.

A Fénix Social, contemplada no mesmo documento, pretende atribuir apoios aos bombeiros e aos demais beneficiários, assentes nos princípios de subsidiariedade e complementaridade das instituições sociais, com o intuito de colmatar dificuldades económicas verificadas no seio dos bombeiros e das suas famílias (artigo 15°). Para usufruir deste apoio, os beneficiários têm de ter rendimento per capita igual ou inferior ao indexante de apoio social.

2.3. Saúde mental e trabalho

Estima-se que um cada quatro cidadãos europeus, uma percentagem de 25%, terão pelo menos um problema de saúde mental ao longo da sua vida, estando cerca de 10% dos problemas de saúde e incapacidades longas associadas a problemas psicológicos e emocionais (ENWHP, 2011; Eurofound, 2019).

Problemas de saúde mental, como por exemplo perturbações de ansiedade, depressão, comportamentos aditivos (álcool e drogas ilícitas) afetam mais de uma em cada seis pessoas na União Europeia por ano (OSHWiki, 2020). Um local de trabalho apropriado pode preservar, quer a saúde física, quer a saúde mental do trabalhador. Pode também promover um bem-estar mental positivo devido à melhoria da autoestima, criação de uma identidade profissional e aumento dos recursos financeiros (McDalaíd, Curran & Knapp *cit in* OSHWiki, 2020).

No entanto, quando o clima organizacional, as relações de trabalho e a própria atividade profissional não se coaduna com o perfil ou expectativas do trabalhador, a atividade profissional pode contribuir para o desenvolvimento de problemas do foro mental que se vão refletir igualmente na saúde física. Problemas de saúde como o *stress*, a depressão ou a ansiedade são descritos como os mais

recorrentes no decurso da atividade profissional. Estes problemas potenciam as taxas de absentismo, pedidos de baixas por longos períodos e, em último caso, o desemprego. Outros fatores associados a estes problemas de saúde são a diminuição da concentração, fadiga e problemas de memória (OSHWiki, 2020).

De acordo com a Organização Mundial de saúde (OMS) a saúde é um bem-estar completo a nível físico, mental e social, e não apenas a ausência de doença física. Assim de acordo com o OSHWiki (2020), esta definição assenta em dois pressupostos básicos: o primeiro determina que não há saúde sem saúde mental e o segundo estabelece que a saúde não é apenas a ausência de doença, mas tem de ser vista como um estado positivo de bem-estar geral, onde o indivíduo aplica os seus próprios saberes competências, lida normalmente com as tensões habituais da vida quotidiana, estabelece e mantém relações sociais e contribui ativamente para a sociedade.

2.3.1. Saúde Mental e bombeiros

Todos os profissionais das mais variadas áreas apresentam diferentes níveis de stress. O stress é a aptidão que cada indivíduo tem para estimular todos os recursos do corpo com o intuito de responder imediata e apropriadamente às diversas situações. Porém, “se a sua duração é longa e/ou intensa, os recursos podem esgotar-se e a pessoa experimentar formas de reação de stress negativas ou prejudiciais para a sua saúde” (Brito, Manuel e Gouveia, n.d.).

Os profissionais que lidam com pessoas em situações de especial vulnerabilidade, sentem o *stress* profissional em níveis mais elevados, acompanhado por estados de elevada ansiedade. Este estado de elevado *stress* e ansiedade pode prejudicar de diversas formas o profissional, originando baixos níveis de satisfação, baixo rendimento e insucesso na execução das tarefas profissionais (Brito, Manuel & Gouveia, n.d.). Neste âmbito, encontram-se integrados os profissionais de emergência, nomeadamente bombeiros, socorristas, polícias e profissionais de busca e resgate (Lima, Assunção & Barreto, 2015, p. 279).

Segundo Costa, Araújo e Soares (2015), “os corpos de bombeiros constituem, atualmente, um dos serviços mais relevantes de proteção e socorro à população portuguesa, funcionando como uma estrutura base de resposta a nível local” (p. 59). De acordo, com Marcelino, Figueiras e Claudino (2012) o nível e o tipo de exposições que estes profissionais enfrentam diariamente, assim como o contexto e condições de trabalho e as exigências psicossociais associadas à sua intervenção, podem provocar o desenvolvimento de diversos sintomas físicos e mentais que põem em risco a saúde e bem-estar psicológico. “Os bombeiros (...) estão frequentemente expostos a elevados níveis de *stress* no trabalho,

sob forma de acidentes ou catástrofes, ambas constituindo situações potencialmente traumáticas (Vara & Queirós, 2018, p. 50). Desta forma, estes profissionais estão sujeitos a um duplo papel, o de prestadores de socorro e, com frequência, o de potenciais vítimas (Centro de Trauma, 2018b).

São vários os estudos realizados sobre os bombeiros e o risco de eles desenvolverem perturbações de *stress* e ansiedade no desempenho das funções ao nível internacional: Kim, Dager, Jeong, Ma, Park, Kim *et al.* (2018); Boffa, Stanley, Smith, Mathes, Tran, Buser, Schimdt e Vujanovic (2018); Brooks, Dunn, Amlôt, Greenberg e Rubin (2016); Kim, Park e Kim (2018); Lee, Lee, Kim, Jeon e Sim (2017); Brazil (2017); Paulus, Vujanovic, Schuhmann, Smith e Tran (2017); Stanley, Hom e Joiner (2016); Jahnke, Poston, Haddock e Murphy (2016); Katsavouni, Bebetoss, Malliou e Beneka (2016); Kehl, Knuth, Hulse e Schmidt (2014); Armstrong, Shakespeare-Finch e Shochet (2014); Almeida (2012).

Em Portugal, destacam-se alguns estudos, dissertações de mestrado e teses de doutoramento acerca deste tema. São exemplos disso Cunha (2018); Costa (2017); Morgado (2017); Pinto, Henriques, Jongenelen, Carvalho e Maia (2015); Costa, Araújo e Soares (2015); Miguel, Vara e Queirós (2014); Ferreira (2010); Ângelo (2010); Marcelino e Figueiras (2007).

Os bombeiros, no desempenho da sua função, são expostos a vários indutores de *stress*, presentes no que diz respeito a questões técnicas, resolução de conflitos com a população/vítimas, decisões que implicam a saúde e bem-estar das vítimas, a sua segurança, entre outros. Tudo isto implica que o bombeiro tenha de ter um poder de decisão assertivo e rápido para garantir que os resultados desejados sejam alcançados o mais rapidamente possível e de forma eficiente.

Os cenários que os bombeiros encontram são os mais diversos. Podem ser simples situações de uma vítima que teve uma queda da própria altura, ou um cenário com diversos feridos com extrema gravidade, incluindo a própria perda de vidas, ou incêndios que colocam em risco a vida de pessoas e a perda de bens. A isto temos de acrescentar longos períodos de trabalho, ou o trabalho durante diversas horas sem períodos de descanso em cenários extremamente exigentes a nível físico e psicológico. Apesar destas condicionantes, o bombeiro tem de se manter apto para o desempenho das suas funções, sempre consciente de que pode ter de tomar decisões que implicam que o seu bem-estar e o de outras pessoas possam ser afetados.

São vários os fatores que agravam os incidentes críticos onde um bombeiro intervém e que podem proporcionar o desenvolvimento de algum tipo de patologia psicológica por parte do mesmo, como, por exemplo a privação de sono ou sono irregular e fragmentado (Stanley, Hom & Joiner, 2016, pp. 24-25); também, ao nível interpessoal, o bombeiro conhece por vezes a vítima que vai socorrer, ou tem de atuar em cenários que envolvam vítimas jovens. O bombeiro pode também ser severamente

afetado devido a fatores operacionais, como por exemplo a demora no tempo de resposta, ou haver tarefas mal atribuídas, ou uma comunicação deficiente. Também a nível pessoal, são indutores de *stress* fatores como problemas na sua vida privada ou profissional, problemas de saúde física, o facto de poder ser o elemento mais graduado, mas sentir-se inseguro ou inapto para o cargo; e por último, fatores situacionais, condições meteorológicas, presença de produtos ou matérias perigosas (químicos, radioativos, explosivos, corrosivos, gases e líquidos inflamáveis), falta de segurança no teatro de operação (presença de tráfego rodoviário, instabilidade do terreno) (Brazil, 2017, pp. 250-251).

Contudo, estes incidentes críticos são vividos de forma diferente por cada indivíduo, e os impactos que podem surgir dependem das características individuais e profissionais de cada bombeiro (Brazil, 2017, p. 251). Independentemente destas características individuais, a exposição repetida a experiências traumáticas podem colocar o bombeiro em maior risco de vir a desenvolver uma PSPT (PTSD no original inglês), uma Perturbação de Stress Pós-Traumático, uma vez que este efeito cumulativo de fatores stressantes sobrecarrega a capacidade do profissional para processar e lidar com tais eventos (Boffa, Stanley, Smith, Mathes, Tran, Buser, Schimdt & Vujanovic, 2018; Kim, Dager, Jeong, Ma, Park, Kim *et al*/2018; Leppma, Mnatsalanova, Sarkisian, Scott, Adjeroh, Andrew, Violanti & McCanlies, 2018; Vara & Queirós, 2018; Jahnke, Poston, Haddock & Murphy, 2016; Armstrong, Shakespeare-Finch & Shochet, 2014; Miguel, Vara & Queirós, 2014; Almeida, 2012; Marcelino & Figueiras, 2007).

A Perturbação de Stress Pós-Traumático caracteriza-se como uma perturbação mental que se desenvolve como forma de resposta após a ocorrência de eventos traumáticos. Essas respostas traduzem-se em pesadelos ou *flashbacks*, pensamentos intrusivos após esses eventos onde a pessoa afetada busca constantemente evitar estímulos, pessoas e atividades que despoletem memórias relativas ao incidente crítico, estando continuamente alerta e sofrendo insónias. Isto provoca um enorme sofrimento no indivíduo ao nível pessoal, profissional e social e aumenta o risco de suicídio (Hospital Fernando Fonseca, EPE, n.d.).

No decorrer da sua intervenção, os bombeiros, “apesar de serem confrontados com a perda, sofrimento ou adversidades (...) têm de se manter operacionais a todos os níveis” (Morgado, 2017, p. 69). Contudo, diversos estudos demonstram que certos indivíduos em determinados eventos de *stress* e de excessiva exigência emocional, podem sofrer sintomas de *burnout* ao nível da expressão cognitiva (idem). O *burnout*, ou *stress* profissional é uma “uma síndrome resultante de *stress* crónico no trabalho que não foi gerido com êxito (...) e caracteriza-se por um sentimento de exaustão, cinismo ou sentimentos negativistas ligados ao trabalho e a eficácia profissional reduzida” (OMS cit. por SNS, 2019).

O trauma ou *stress* secundário tem um impacto psicológico negativo quando experimentado pelos bombeiros. Este perpetua-se com o facto de manterem contacto com diversas experiências traumáticas sofridas por outros indivíduos e que podem fomentar o desenvolvimento de sentimentos negativos por parte deste profissional (em situações de auxílio a outrem e/ou relatos de indivíduos que estão em sofrimento) (Becker, 2018b; Lee, Lee, Kim, Jeon & Sim, 2017).

O bombeiro passa, por vezes, por uma sensação de impotência face às necessidades reais da ação e, nesses casos, é a própria segurança dos profissionais que pode ser colocada em causa. A exposição repetida a estes cenários pode dar origem ao desenvolvimento de estratégias adequadas para enfrentar estes desafios, mas pode também originar mal-estar contínuo (Maia, 2007, pp. 263-264).

Os bombeiros que se confrontam com vários eventos traumáticos, veem-se obrigados a desenvolver mecanismos que lhes permitam manter a sua operacionalidade, nomeadamente no que diz respeito às imagens mentais, ou seja, o tentar apagar as memórias que surgem espontaneamente na sua mente acerca desses incidentes críticos (*flashback*). Porém, nem sempre estes mecanismos de proteção são as respostas mais corretas, já que nesses casos os bombeiros podem adotar uma atitude de indiferença, ou seja, tornam-se distantes e frios perante os cenários encontrados e o próprio sofrimento das vítimas. Isto deve-se ao facto de que, quanto maior for o envolvimento pessoal com as vítimas, maior será o seu sofrimento emocional, terão mais pensamentos intrusivos, obsessivos e compulsivos. Alguns adotam ainda o cinismo e a irritabilidade, tendo uma atitude mais arrogante e negativa em relação aos outros, tornando, por isso, as suas interações mais tensas. Alguns bombeiros tentam encontrar apoio juntos dos pares para juntos, discutirem as suas vivências e as estratégias que cada um adotou para ultrapassar esses episódios traumáticos (Cunha, 2018; Jahnke, Poston, Haddock & Murphy, 2016; Brooks, Dunn, Amlôt, Greenberg & Rubin, 2016; Katsavouni, Bebetsoos, Malliou & Beneka, 2016).

“As reações, embora dependentes das características e do contexto em que o acontecimento ocorre, são específicas e individualizadas, diferentes de pessoa para pessoa, consoante as suas vulnerabilidades e capacidade de resiliência” (Centro de Trauma, 2018a).

Contudo, fatores como o sentimento de pertença, a camaradagem, o respeito e apoio organizacional, a satisfação com a vida podem servir como fatores protetores contra as consequências do *stress* e de eventos potencialmente traumáticos (Leppma, Mnatsalanova, Sarkisian, Scott, Adjeroh, Andrew, Violanti & McCanlies, 2018; Stanley, Hom & Joiner, 2016; Brooks, Dunn, Amlôt, Greenberg & Rubin, 2016; Armstrong, Shakespeare-Finch & Shochet, 2014; Marcelino, Figueiras & Claudino, 2012; Marcelino & Figueiras, 2007). Outro fator protetor apontado é a própria experiência acumulada, a

antiguidade nas funções, uma vez que os bombeiros com uma carreira mais longa aparentemente desenvolvem menos *stress*, devido às estratégias de *coping* que foram desenvolvendo ao longo do seu percurso profissional (Costa, 2017).

2.4. Cultura organizacional dos bombeiros portugueses

De acordo com Rui Ângelo (2010, p. 150) há uma cultura organizacional nos Corpos de bombeiros portugueses que pode manifestar uma postura negativa em relação à expressão de emoções. Os bombeiros não podem revelar sentimentos e o melhor profissional é aquele que adota esta postura fria e distante, pois são estes que melhor gerem as suas emoções. Desta forma, verifica-se uma tendência para a insensibilidade ao *stress* que os bombeiros experimentam, por vezes extensível aos superiores hierárquicos relativamente à forma como exercem a sua liderança.

Isto deve ao facto de estar enraizado culturalmente que o bombeiro é um herói, um modelo que reúne em si os atributos necessários para superar, de forma excecional, problemas difíceis (Wikipédia, 2020). Como tal, ele não pode mostrar sinais de fraqueza. Outro fator que afeta também a capacidade do profissional em admitir problemas relacionados com o *stress* e ansiedade é o estigma associado à doença mental que se encontra muito presente (Boffa, Stanley, Smith, Mathes, Tran, Buser, Schimdt & Vujanovic, 2018; Leppma, Mnatsalanova, Sarkisian, Scott, Adjeroh, Andrew, Violanti & McCanlies, 2018).

A formação inicial, na carreira de bombeiro, é toda ela direcionada para os conhecimentos teóricos e práticos referentes às funções profissionais, com o intuito de se desenvolverem técnicas de intervenção que sejam eficazes e precisas para promover o sucesso das operações. Contudo, em termos de formação na liderança de equipas ou de gestão do *stress* em eventos críticos, estes aspetos não estão presentes. Isto quer dizer que estes profissionais são preparados para ajudar os outros, mas são esquecidos quando eventualmente possam necessitar de ajuda após alguma ocorrência (Marcelino, Figueiras & Claudino, 2012, p. 111).

Para que um bombeiro de 2ª classe transite para a 1ª classe, um dos requisitos é uma formação em liderança de equipas, com um total de 25 horas. Esta formação pretende dotar os bombeiros com conhecimentos acerca das causas do *stress*, *coaching*, a importância do papel do reforço e do *feedback* na motivação de pessoas, o papel do líder na motivação de equipas, a importância da comunicação positiva e da escuta ativa, as características das equipas resilientes, características da comunicação e as barreiras existentes e estratégias de resolução de conflitos.

Contudo, para que um bombeiro consiga alcançar a categoria de bombeiro de 1ª classe são necessários, em média, 10 a 11 anos. Por isso, neste período das suas carreiras, os profissionais

provavelmente serão expostos a vários eventos traumáticos, antes mesmo de terem tido a oportunidade de frequentar esta formação. Becker (2018b) defende que “a prevenção do trauma e a promoção da resiliência devem ter lugar de destaque na formação daqueles que, em detrimento da própria segurança, escolheram salvar vidas”.

Por vezes, os bombeiros sentem-se exaustos, devido a demasiadas horas de trabalho e ao desgaste físico e psicológico. Assim, o *stress* e a ansiedade pode levá-los a uma situação de *burnout* que se vai repercutir na forma como tratam as vítimas, a insensibilidade (Ângelo, 2010, p. 124).

De acordo com Rui Ângelo (2010), o *coping* proativo é extremamente importante. O *coping* é a forma de conseguir superar cenários complicados e alcançar formas de minorizar ou suportar as repercussões do *stress* (International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies, s.d.).

A importância do *coping* proativo deve-se ao facto de, por um lado, amplificar recursos sociais como, por exemplo, o suporte de pares e o apoio de supervisores/superiores hierárquicos e, por outro lado, permite minorar algumas consequências negativas do *stress* profissional. Ao longo do tempo, há um ciclo de perda de recursos associado ao *burnout* no que diz respeito às exigências profissionais (Ângelo, 2010, pp. 40-44).

O *coping* proativo sugere que os recursos profissionais agilizam a promoção de recursos pessoais, fomentando diversas capacidades de *coping* e estimulando o bem-estar psicológico, podendo assim gerar mais do que apenas um efeito atenuador de *stress* (Ângelo, 2010, p. 121).

Os superiores hierárquicos nos Corpos de bombeiros, quando têm uma postura corretiva e de controlo, fruto de uma organização assente em princípios militarizados, podem impedir o desenvolvimento dos recursos sociais no local de trabalho (Ângelo, 2010, p. 124). Surge, desta forma, a necessidade do desenvolvimento de técnicas de comunicação mais adequadas, fomentando a desconstrução de barreiras comunicacionais em detrimento do estilo de liderança autoritário.

A adoção do *Crew Resource Management* (gestão de recursos do grupo – tradução livre) que consiste no treino num conjunto procedimentos com o intuito de reduzir o erro humano e, por conseguinte, evitar a ocorrência de eventos com efeitos nefastos, é fundamental na atuação dos bombeiros. Este conceito pretende fomentar uma cultura menos autoritária e, apesar de inicialmente ter sido criada para evitar erros na aviação, atualmente já foi adaptada para outros contextos, nomeadamente no combate a incêndios (Wikipédia, 2021b).

O *Crew Resource Management* tem como objetivos o desenvolvimento da perceção situacional, autoconhecimento, liderança, assertividade, tomada de decisões, flexibilidade, adaptabilidade, análise de eventos e missão e comunicação. Em culturas organizacionais fortemente marcadas pelas hierarquias,

as técnicas de comunicação têm de ser adequadas e ensinadas aos vários elementos das hierarquias (superiores hierárquicos e subordinados), com o intuito de se perceber que o questionamento da autoridade não tem de ser uma ameaça ou um ato insubordinado e, posteriormente, demonstrar qual a forma correta para executar essa abordagem (Wikipédia, 2021b).

Neste sentido, a deteção de uma evolução não correspondente ao planeado, deverá ser comunicada ao seu superior hierárquico, de forma assertiva, e o mesmo deve aceitar o eventual erro e reformular a sua ação para que o cumprimento da missão seja bem-sucedido (Wikipédia, 2021b).

No que diz respeito às necessidades psicológicas e emocionais dos bombeiros, o estilo de liderança adotado pelos superiores hierárquicos é preponderantemente passivo, podendo resultar por isso numa intervenção por parte dos mesmos apenas em momentos em que os bombeiros manifestam dificuldade em lidar com o *stress*. Por outro lado, se existir uma atitude pró-ativa, os bombeiros subordinados solicitam, sem reservas, ajuda aos seus superiores hierárquicos. O reforço dos princípios de suporte social de colegas potencia a conservação dos padrões de vigor e o fomento dos valores de empenho dos bombeiros (Brooks, Dunn, Amlôt, Greenberg & Rubin, 2016; Ângelo, 2010).

Desta forma, Rui Ângelo (2010, p. 149) defende que é fundamental o desenvolvimento de programas de promoção da saúde ocupacional dos bombeiros portugueses, nas vertentes individual e organizacional.

Do ponto de vista organizacional, o desenvolvimento deste tipo de programas sofre de alguns constrangimentos, nomeadamente a relutância em relação à mudança manifestada por superiores hierárquicos. Já a vertente individual é de mais fácil concretização, tornando por isso mais simples a intervenção na promoção de recursos individuais. Essa intervenção passa pelo desenvolvimento de programas de formação específicos para o comando e chefias dos bombeiros portugueses, que tem como objetivo potenciar o suporte social conferido pelos supervisores aos seus subordinados, promovendo dessa forma o bem-estar psicológico. Este programa fomentará o desenvolvimento de uma cultura organizacional mais saudável no que diz respeito ao papel da exteriorização das emoções e na compreensão das mesmas, que incidirá no suporte prestado pelos colegas e superiores hierárquicos (Ângelo, 2010, pp. 149-150). Muitos bombeiros ainda demonstram preocupação quanto à possibilidade de virem a sofrer algum tipo de rejeição social e, por isso, não procuram ajuda nem expressam as suas emoções perante os colegas, quando a razão é o *stress* profissional (Marcelino, Figueiras & Claudino, 2012).

Do ponto de vista individual, Rui Ângelo (2010, p. 151), propõe, como vimos, a criação de um programa que potencie a adoção de estratégias de *coping* pró-ativas em relação à missão de socorro,

através de formações em pequenos grupos, contemplando posteriormente um acompanhamento periódico de apoio em contexto real. Isto permite a otimização de recursos e a entreaajuda e partilha de experiências entre colegas e, segundo Brooks, Dunn, Amlôt, Greenberg & Rubin (2016), quanto maior for a preparação para o desastre, menor será o sofrimento vivido pelo profissional.

2.5. Equipas de Apoio Psicossocial da Autoridade Nacional de Emergência e Proteção Civil

A Autoridade Nacional de Emergência e Proteção Civil, entidade que tutela as Associações Humanitárias dos Bombeiros Voluntários e os Corpos de Bombeiros, possui, desde 2012, as chamadas Equipas de Apoio Psicossocial (constituídas por psicólogos e assistentes sociais), com atuação em todo o território continental. Estas equipas pretendem apoiar os bombeiros, comando e familiares de bombeiros que se confrontaram com acontecimentos traumáticos e têm como missão a promoção do bem-estar psicossocial dos bombeiros portugueses (ANEPC, 2018).

Consideram-se eventos traumáticos ou incidentes críticos aqueles em que ocorre a “exposição a acontecimentos traumáticos, tais como vítimas mortais, incidentes com crianças, entre outros”; uma “situação operacional envolvendo ameaça efetiva de vida”; “vítimas fisicamente ilesas de acidente operacional grave”; “colegas e chefias de bombeiros sinistrados com lesão grave ou vítimas mortais” (ANEPC, 2018). Assim como quando sucede a “exposição a uma situação limite, que ameaça a vida, as crenças, os valores, vivida pelo próprio ou tão-somente testemunhada de forma direta ou indireta” (Centro de Trauma, 2018a).

A intervenção das equipas de apoio está prevista em dois eixos distintos, mas suplementares, a intervenção preventiva (pró-ativa) e intervenção psicossocial de emergência (reativa). Na intervenção pró-ativa, pretende-se promover a resiliência psicológica dos bombeiros, independentemente da existência, ou não, de incidente crítico anterior (idem). A resiliência, segundo Becker (2018a), consiste no modo de reestruturação do indivíduo, que se gera no decurso da alteração da interpretação que o mesmo tem do seu trauma. Este processo não é uma aptidão inata nem estática, mas sim um processo que é desenvolvido e aperfeiçoado.

Quanto à intervenção reativa, consiste na prestação de apoio psicossocial aos bombeiros expostos a situações traumáticas, no decorrer dos serviços operacionais, assim como aos seus familiares (ANEPC, 2018). A ativação destas equipas é sempre desencadeada pelo Comandante do Corpo de Bombeiros de origem do bombeiro envolvido no incidente crítico. Esta solicitação é efetuada ao

Comandante Distrital de Operações de Socorro que, por sua vez, gere as comunicações internas da Autoridade Nacional de Emergência e Proteção Civil para as equipas em questão (ANEPC, 2016).

Inicialmente é feita uma recolha de informação sobre o evento traumático que originou o pedido de intervenção da equipa e, de seguida, é elaborado um plano de intervenção. Contudo, como os técnicos que integram as equipas de apoio psicossocial são vinculados com carácter voluntário, a sua prontidão para dar início à intervenção é variável (idem).

Contudo, prevê-se que a intervenção destas equipas seja efetuada num período curto e, caso o bombeiro necessite de apoio continuado, como por exemplo psicoterapia, é realizado um encaminhamento para um apoio de continuidade (ANPC, 2013), ou seja, no Serviço Nacional de Saúde (Barreto, 2017). Apesar de estar prevista uma intervenção pró-ativa das Equipas de Apoio Psicossocial da Proteção Civil, este tipo de intervenção é extremamente raro ou nulo.

De acordo com Zulch (2019, pp. 2-3), é necessário haver preparação psicológica antes de um incidente crítico, pois só dessa forma é possível o indivíduo antecipar, identificar e gerir as suas reações emocionais. É necessário que esta preparação seja implementada junto dos profissionais com o intuito de melhorar a resposta a acontecimentos como, por exemplo, desastres naturais, morte de vítimas, acidentes de viação com feridos graves e/ou mortes, entre outros, sendo a sua adoção um aspeto fundamental para o desempenho dos mesmos.

A exposição a incidentes críticos pode trazer riscos e consequências a longo prazo aos profissionais, podendo levá-los ao consumo excessivo de substâncias, insónias, fobias, amnésia e ansiedade, entre outros problemas de saúde mental. Só com uma preparação psicológica para o impacto destes acontecimentos é que se torna possível diminuir o seu impacto negativo. Alguns destes profissionais demonstram menos sofrimento psicológico devido à dessensibilização (Zulch, 2019, p. 5).

Os diversos estilos para enfrentar os incidentes críticos podem ser adaptativos ou, pelo contrário, desadaptativos. Neste sentido, as estratégias adaptativas após os incidentes críticos incluem aceitação e tolerância, regulação emocional e procura de ajuda. Quanto, às estratégias desadaptativas, temos comportamentos de anulação de emoções e pensamentos em relação ao evento, assim como o abuso de substâncias. Só através de preparação psicológica pré e pós desastre se pode aumentar o uso de estratégias adaptativas e o desenvolvimento de uma resposta resiliente a eventos traumáticos, assim como promover a resiliência a longo prazo (Zulck, 2019; Miguel, Vara & Queirós, 2014).

2.6. Mulheres bombeiras e profissões com sub-representação feminina

A referência mais antiga da participação da mulher portuguesa em medidas de prevenção e combate ao fogo, data da Carta Régia de João I de 1395, onde se pode ler “todas as mulheres que ao dito fogo acudirem, tragam cada uma seu cântaro ou pote para acarretar água para apagar o dito fogo” (Cipriano, 2012).

Ao nível da orgânica dos corpos de bombeiros, a participação da mulher só foi permitida a partir de 1946, integradas no Quadro Auxiliar Feminino (Auxiliar de 1.^a e Auxiliar de 2.^a), por via da publicação do primeiro Regulamento Geral dos Corpos de Bombeiros, a que corresponde ao n.º 3 do artigo n.º 2 do Decreto n.º 35857, de 11 de Setembro, definindo: “Os indivíduos do sexo feminino poderão fazer parte dos corpos de bombeiros nos serviços de enfermagem, condução de viaturas, cantinas, secretaria e outros semelhantes”.

Durante a Guerra Colonial Portuguesa, as mulheres participam no setor da Proteção Civil, como as enfermeiras paraquedistas cuja missão era apoiar os homens que se encontravam em teatro de guerra, constituído a “retaguarda”, a assistência moral e física aos soldados (Pernes, 2011, p. 4).

Em 1981/82 surgem as duas primeiras escolas de Bombeiros Voluntários em Lisboa, uma com duas mulheres outra com uma. Também noutros setores da proteção civil começam a aparecer mulheres: forças de segurança, forças armadas, INEM. Atualmente assiste-se a um aumento da proporção de mulheres nos corpos dos bombeiros (idem).

De acordo com o Recenseamento Nacional dos Bombeiros Portugueses, a 31 de dezembro de 2018 existiam 30872 bombeiros, dos quais 6664 (21,6%) eram mulheres. Relativamente ao acesso das mulheres ao Quadro de Comando, segundo a mesma fonte, 1% das mulheres ocupa cargos de chefia – isto é, apenas 30 mulheres pertenciam a este quadro (RNBP cit. por ANEPC, 2019).

Esta sub-representação das mulheres nos bombeiros, assim como noutras organizações tidas como masculinas, deve-se às diferenças que evocam representações simbólicas e mitos sobre o género feminino e o masculino. Por exemplo, historicamente, as instituições militares são identificadas pelas representações simbólicas masculinas, que “moldam o corpo e também a mente” (Chadud, 2017, p. 12). Na mesma linha, Goffman (cit. por Vasconcelos, 2012), considera que o universo militarizado é uma instituição total, que molda os indivíduos, assim como os seus interesses e conceções. O grupo é preparado por um manual repleto de normas, leis e hierarquias, que reforçam um social utópico soberano. Apesar de se verificar um aumento da presença de mulheres nestas instituições, o rótulo de sexo frágil continua presente.

A sub-representação das mulheres faz-se sentir em todas as esferas da vida profissional. Assim, podemos tomar como exemplo os cargos políticos, caso paradigmático, uma vez que foi aprovada a Lei da Paridade em 21 de agosto de 2006. Dos 308 Presidentes de Câmaras Municipais eleitos em 2017, apenas 32 eram mulheres (10,4%), o atual governo (XXII Governo) tem 19 ministros, mas apenas 8 são mulheres, dos 230 deputados da Assembleia da República somente 86 são mulheres. Ainda em relação a cargos políticos em Portugal houve apenas uma mulher primeira-ministra, Maria de Lurdes Pintassilgo, que exerceu o cargo apenas durante cinco meses (Wikipédia, 2021d). Relativamente ao mais alto cargo da Nação, o de Presidente da República, nunca foi exercido por uma mulher, e foram poucas as que, em democracia, se candidataram: Maria de Lurdes Pintassilgo, Maria de Belém Roseira, Marisa Matias e Ana Gomes.

Na estrutura orgânica do XXII Governo português (que tomou posse em 2019), é no entanto uma mulher (Patrícia Gaspar) quem exerce funções de Secretária de Estado da Administração Interna (República Portuguesa, XXII Governo), uma estrutura que tutela serviços de proteção civil, de tradição militarizada e masculinizada. No XXI Governo, foi nomeada Ministra da Administração Interna Constança Urbano de Sousa, que exerceu funções entre 2015-2017 (Wikipédia, 2021c). No XIX Governo português, Anabela Rodrigues foi a primeira mulher a exercer funções de Ministra da Administração Interna, tendo contudo exercido funções por um período inferior a um ano (Wikipédia, 2021a).

Importa salientar que um dos princípios assentes na Constituição da República Portuguesa (1976) é o da igualdade e de não discriminação baseada no género (artigo 13º).

Sabendo, como vimos, que os bombeiros estão sujeitos a inúmeros riscos laborais (acidentes, desconforto térmico, ruído, agentes biológicos e químicos tóxicos, elevado esforço físico, horários de trabalho prolongados, trabalho noturno, etc.). Ora, neste quadro, uma visão estereotipada da mulher parece “não se ajustar” a tal atividade profissional.

Elas são consideradas “frágeis, emocionais, sem firmeza, e sem voz grossa”. Contudo, a sua presença, com a sua capacidade de adaptação, flexibilidade e afetividade, acaba por se impor como parte da imagem que temos das corporações dos bombeiros, ainda que estas se mantenham como organizações dominadas por homens. Para se adequarem ao rigor militar, as mulheres suportaram uma longa e árdua aprendizagem marcada por sacrifícios pessoais (Araújo, Oliveira & Oliveira, 2017, p. 4).

Durante o período de formação, os militares passam por um processo de socialização, pelo qual são estimulados a interiorizar valores inerentes à instituição, como o do respeito pelos princípios da disciplina e da hierarquia, que são os pilares da instituição, a capacidade de liderança, o autodomínio e a resistência física. Numa conceção militarista da função dos bombeiros, serão estes valores que os

tornarão diferentes dos civis, ou seja, capacitados para o salvamento (Araújo, Ferreira & Oliveira, 2017, pp. 6-7). Nesta aprendizagem feita nos quartéis, as mulheres trabalham “corpo e alma”, rompendo com a socialização primária a que foram sujeitas para se emanciparem, ganharem autonomia para se apropriarem dos seus destinos (Araújo, Ferreira & Oliveira, 2017).

Tanto na corporação como fora dela, as mulheres têm de provar ter força, empenho, integridade, flexibilidade, adaptabilidade, capacidade de trabalhar em equipa e tolerância. Com a pressão a que estão sujeitas, as bombeiras têm de assumir posições duras e assertivas, se quiserem atingir os mesmos resultados que os homens, com quem são inevitavelmente comparadas.

2.6.1. Bombeiras e as dificuldades inerentes a uma profissão masculinizada

As mulheres que pretendem enveredar por uma carreira enquanto bombeiras, seja de forma voluntária, assalariada ou profissional, enfrentam estereótipos criados acerca do desempenho perfeito, ou seja, o profissional desejado é toda a pessoa cujo trabalho não é influenciado pelas suas obrigações sociais ou familiares, ou por crises emocionais que impliquem por exemplo ter de se ausentar do seu posto de trabalho (Gouliquer, Poulin & McWilliams, 2020).

Os quartéis de bombeiros, partilhando semelhanças com os militares, têm também características das instituições totais, de acordo com a descrição de Goffman (1974), uma vez que se procura prever, controlar e regular todas as tarefas. No quartel espera-se encontrar um ambiente de união, com vínculos sólidos e com um código e cultura masculinizados, que acabam por discriminar e alienar as mulheres (Gouliquer, Poulin & McWilliams, 2020, p. 51). Desta forma, quando a mulheres entram num local fortemente masculinizado, estas deparam-se com exigências que foram elaboradas de acordo com padrões masculinos, que resultam numa rejeição das características e cultura feministas, tornando-se locais potencialmente ameaçadores e prejudiciais para as mulheres, que são de resto com frequência objeto de assédio, ou de insultos e calúnias (idem).

Existem diversas barreiras que as mulheres têm de ultrapassar nestes locais, referentes à resistência de colegas de trabalho, barreiras institucionais, ou a cultura masculinizada presente nos bombeiros (Women In Fire, n.d., Gouliquer, Poulin & McWilliams, 2020; Russo, 2013). No que diz respeito à “resistência por parte do sexo masculino” verifica-se a existência de:

- Assédio sexual e condutas hostis que têm por base o género: exemplos disso são os convites repetitivos para encontros, mesmo após recusas, resolução de problemas em troca de favores sexuais, entre outros. Este tipo de atitudes, assim como a discriminação baseada no género acaba por ditar a saída precoce das mulheres.

- Ceticismo acerca da capacidade da mulher na execução das funções de Bombeira, sendo vistas como incapazes de desempenharem o seu trabalho, uma vez que as mulheres são vistas como sendo fracas física e psicologicamente.
- Complacência emocional para com um ambiente de trabalho exclusivamente masculino, onde as mulheres tendem a tolerar piadas descorteses e posturas sexistas, para conquistarem certa aprovação grupal, mantendo dessa forma a hegemonia masculina;
- Incertezas sobre as expectativas comportamentais no trabalho de gêneros mistos, ou seja, a mulher é associada a aspetos vistos culturalmente como femininos (carinho, sensibilidade), que condicionam a sua progressão em carreiras masculinizadas. Enquanto os homens são associados a características de liderança (assertividade, ambição e independência), aspeto facilitadores na progressão da sua carreira.
- Ameaça percebida à autoimagem, quer isto dizer que com a entrada das mulheres, a profissão de bombeiro deixa de ser exclusivamente masculina deixando, por isso, de ser uma característica de masculinidade e de heroísmo associada ao homem.
- Desconfiança da motivação das mulheres para se tornarem bombeiras, pois uma que este universo sempre pertenceu ao homem a entrada das mulheres é vistas como estranha.

Quanto às barreiras institucionais (Women In Fire, n.d., Gouliquer, Poulin & McWilliams, 2020; Russo, 2013) verificam-se:

- Os quartéis de bombeiros inicialmente apenas foram concebidos para a presença de elementos do sexo masculino, havendo barreiras quanto às camaratas e balneários.
- Equipamentos de proteção e fardas projetadas apenas para homens mostrando-se desadequadas para as características anatómicas da mulher

Há efeitos do ambiente masculinizado e das construções sociais associadas a homens e mulheres (Women In Fire, n.d., Gouliquer, Poulin & McWilliams, 2020; Russo, 2013):

- As mulheres podem sentir que não são bombeiras capazes;
- As mulheres necessitam do apoio de retaguarda dos seus cônjuges/parceiros para progredir profissionalmente enquanto bombeiras;
- Antagonismo depreendido entre a autoimagem de mulher com todas as expectativas sociais e o seu trabalho enquanto Bombeira. Como não estão incluídas no estereótipo de bombeiro acabam por ser marginalizadas e estigmatizadas devido à falta de características masculinas.
- Ceticismo no motivo do corpo de bombeiros para a contratação de mulheres e qual o tipo de suporte efetivo que será proporcionado no futuro;

- Falta de aceitação coletiva para a presença feminina no corpo de bombeiros, com base na percepção geral que as mulheres não são capazes de desempenhar as funções de Bombeira, sendo apenas contratadas por uma questão de paridade (*tokenismo*).

Posto isto, Russo (2013, p. 28) refere que as mulheres sofrem de grandes obstáculos à evolução na sua carreira profissional, permanecendo uma cultura hostil e uma discriminação aberta que impedem ou dificultam as mulheres de prosseguirem esta carreira profissional. Os tipos de barreiras que as bombeiras padecem são o chamado *tokenismo*, a segregação ocupacional, as barreiras de vidro (tetos e paredes de vidro, referindo-se a obstáculos à mobilidade vertical ou horizontal) e a cultura organizacional.

O *tokenismo* de acordo com Kanter (cit. por Russo, 2013, pp. 28-29) traduz-se na diferenciação de elementos de um determinado grupo, sendo considerados símbolos e dispostas em classes, correspondendo a pessoas com determinados traços representativos da cultura, como o *status*, o género, ou a idade, que são díspares em relação aos dos elementos maioritários do grupo.

No caso dos bombeiros, os homens estão preocupados em preservar os seus ambientes masculinizados, aumentando por exemplo os diálogos sobre desporto, ou as piadas e as observações de tipo sexual. Neste sentido, a mulher tem dois comportamentos possíveis: opta por se insurgir, afastando-se do grupo, ou brinca com a situação, acabando por se subjugar. Desta forma, a mulher é desqualificada, sentindo que não é aceite ou bem-vinda na sua profissão (Russo, 2013).

A segregação ocupacional traduz-se na desigualdade de género vigente em determinadas profissões que são, geralmente, ocupadas apenas por um dos géneros. Neste sentido, as profissões normalmente direcionadas para as mulheres são o ensino, o cuidado pelo outro (enfermagem, auxiliar de saúde, cuidadores de idosos), costura e outros trabalhos considerados domésticos (Russo, 2013, pp. 29-31).

Quanto à segregação ocupacional existente nos bombeiros, é possível verificar-se que a mesma regista níveis elevados. De acordo com Russo (2013, p. 30), nas profissões dominadas por homens, as mulheres sentem-se assediadas, isoladas e desvalorizadas no seu trabalho, assim como têm dificuldades na progressão na sua carreira em relação aos seus colegas do sexo masculino.

Estes processos de segregação podem ainda levar à exclusão de mulheres em equipas especializadas, como, por exemplo, equipas de mergulho, salvamento e resgate (terrestre e marítimo) e matérias perigosas (Russo, 2013, p. 30). A negação da integração das mulheres nestas equipas contribui para a manutenção da limitação da progressão na carreira de Bombeira (Russo, 2013, p. 31).

A segregação ocupacional leva também a uma sub-representação de mulheres em cargos de chefia. Nos bombeiros verifica-se que são poucas as mulheres que ocupam lugares hierarquicamente mais elevados (Russo, 2013, p. 31). Há ainda outros fatores que impedem a mobilidade ocupacional das mulheres e que se podem denominar com tetos de vidro. Estas barreiras de vidro são todos os impedimentos que são praticamente invisíveis e que impedem a progressão de carreira das bombeiras baseadas nas posturas ou culturas organizacionais (Russo, 2013, p. 32). Estas barreiras traduzem-se em estereótipos de género, falta de oportunidades para as mulheres adquirirem experiência nas diversas funções, experiência essa, necessária para a sua progressão profissional. Apesar da existência de leis referentes à paridade, verifica-se que os tetos de vidro continuam a existir e é improvável que a legislação os consiga erradicar (Russo, 2013, pp. 32-33).

Há ainda as paredes de vidro que são as barreiras que impedem as mulheres de desempenhar determinadas tarefas, levando à concentração das mesmas em determinados serviços. Assim sendo, este tipo de barreiras tende a persistir devido à cultura organizacional que tende a manter a mulher afastada de certas funções (Russo, 2013, pp. 33-34).

Os corpos de bombeiros têm uma cultura organizacional muito marcada na tradição e, por esse motivo, a mulher é excluída. Devido à natureza da intervenção de um bombeiro, este deve ser possuidor de características como resistência, bravura, capacidade e meticulosidade em todas as circunstâncias (Russo, 2013, p. 35). Estas características, tipicamente identificadas como masculinas, são abordadas na teoria da masculinidade, onde a masculinidade é hegemónica (Russo, 2013, p. 27). Deste modo, às mulheres são atribuídas características como carinho, sensibilidade, cuidado, que são próprias do sexo feminino, como é explicado na teoria do papel social (Russo, 2013, p. 25).

Capítulo 3 – Metodologia da pesquisa

3.1. Amostra

A amostra do presente estudo é constituída por 37 bombeiros e bombeiras, que exercem as suas funções em regime voluntariado e/ou assalariado e que se encontram no quadro ativo das corporações de bombeiros do concelho de Barcelos, nomeadamente, da Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Barcelos, da Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Barcelinhos e a Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Viatodos.

O método de amostragem aplicado é de natureza não aleatória, uma vez que o estudo realizado corresponde a uma amostra intencional, onde houve a preocupação de ter bombeiros e bombeiras, de diferentes categorias profissionais e integrando as 3 corporações do concelho de Barcelos. A etapa inicial de construção da amostra foi cumprida através de um pedido enviado, via *e-mail*, para o Comandante de cada uma das corporações, que solicitava a participação dos seus bombeiros de uma forma voluntária.

3.2. Inquérito por questionário

O inquérito por questionário é frequentemente utilizado em estudos sociológicos. Este instrumento de recolha de informação consiste na colocação de um encadeamento de questões a um grupo de indivíduos que sejam representativos do fenómeno social em estudo (Quivy & Campenhoudt, 1998). O inquérito utilizado nesta investigação foi criado na plataforma *Google Forms*, uma aplicação da Google que permite criar questionários *on-line*, intitulado “Trabalho em emergência e riscos para o bem-estar. O caso dos bombeiros do concelho de Barcelos”.

O inquérito (ver anexo no final deste texto) encontra-se subdividido em três partes. A primeira parte é composta por um conjunto de questões correspondentes à caracterização do inquirido (corporação de bombeiros a que pertence, género, idade, categoria hierárquica, antiguidade nessa categoria e antiguidade total). A segunda parte, aborda um conjunto de questões referentes às implicações do trabalho em situação de emergência, nomeadamente no que diz respeito à vivência de incidentes críticos enquanto bombeiro. Na primeira secção desta parte é efetuada uma questão de resposta afirmativa ou negativa onde pretendemos perceber se o inquirido já teve de lidar com algum incidente crítico. Caso a resposta seja afirmativa, avança para uma segunda secção com questões de

resposta aberta que pretendem apurar qual a natureza do incidente crítico, qual a frequência com que os mesmos ocorrem, qual a reação que a pessoa teve durante a intervenção e como se sentiu após o incidente. Caso a resposta seja negativa, avança para a terceira secção que é composta por quatro questões de resposta aberta, que tentam apurar qual a melhor forma, na opinião do inquirido, para ultrapassar as dificuldades, qual a opinião dos inquiridos quanto à necessidade de se recorrer a apoio psicológico, o modo como consideram o apoio que é prestado pelos seus superiores hierárquicos, assim como as condições de trabalho. Na última questão desta secção é pedido aos inquiridos que assinalem a resposta que mais adequa à sua perceção (numa escala tipo *Likert*) com o intuito de verificarmos se há alterações ao nível emocional. Na terceira e última parte, abordam-se as perceções sobre as diferenças entre bombeiros e bombeiras. Ela é constituída por seis questões de resposta aberta que se focam nas perceções inerentes à entrada das mulheres para a profissão de Bombeira.

Este inquérito teve uma versão preliminar, que foi testada mediante o pedido de que quatro bombeiros respondessem ao questionário. Os objetivos eram o de conseguirmos obter uma diversidade nesta amostra inicial e o de sabermos se o inquérito se coadunava com a informação que pretendíamos recolher. Este primeiro questionário foi testado de forma presencial para, dessa forma, conseguirmos também recolher informação complementar, sob a forma de comentários, que nos permitissem avaliar se este instrumento se mostrava adequado aos objetivos, bem como proceder às alterações consideradas necessárias.

Após procedermos aos ajustes necessários, entrámos em contacto, via *e-mail*, com os Comandantes das 3 corporações dos bombeiros (Voluntários de Barcelinhos, de Barcelos e de Viatodos) solicitando que permitissem a realização do inquérito e que difundissem os questionários aos bombeiros da sua corporação.

3.3. Entrevista

Decidimos adotar a entrevista como um instrumento adicional de recolha de dados sobretudo porque previmos, como se veio a confirmar, que a sensibilidade de algumas das questões poderia gerar, nos inquiridos, uma tendência para optarem por respostas muito breves a essas questões mais delicadas. Apercebemo-nos de que os bombeiros necessitavam de reconhecer que estavam a ser ouvidos e compreendidos. Havia assim alguma relutância em responderem às questões, com receio de serem mal interpretados.

O método de entrevista adotada foi a entrevista semiestruturada. Este tipo de entrevista é o método mais utilizado na investigação da área social. Com esta entrevista, o investigador, através do

alinhamento de questões-chave que compõem o seu guião, conduzirá o diálogo com o entrevistado de forma a obter as respostas pretendidas. Essas questões-chave servem para reencaminhar o entrevistado para o assunto que o entrevistador pretende conhecer melhor (Quivy & Campenhoudt, 1998).

Foram realizadas 8 entrevistas deste tipo, centradas em quatro questões-chave que permitiram explorar o tema: (i) a natureza da profissão de bombeiro; (ii) a perceção sobre os incidentes críticos e o modo como, de acordo com a individualidade de cada bombeiro, eles podem ter impacto e ser geridos; (iii) as emoções que os bombeiros experimentam perante os incidentes críticos e a possibilidade de haver sinais de angústia e ansiedade, ou de alguma forma de sofrimento; (iv) por último, a perceção que cada um tem acerca do ingresso de mulheres nos bombeiros e do seu desempenho enquanto bombeiras.

A abordagem inicial junto dos Comandantes já havia sido realizada aquando do momento do preenchimento dos questionários *on-line*. Para a realização das entrevistas, entrámos de novo em contacto com os Comandantes para agendarmos um dia para nos deslocarmos ao quartel e, assim, procedermos à realização das entrevistas. Contudo, devido ao risco associado à pandemia gerada pela COVID-19, a maior parte das entrevistas acabou por se realizar à distância, tendo sido usada a aplicação *Action!* para a sua captura e gravação em formato audiovisual. Desta forma, pudemos recolher a informação necessária junto dos bombeiros das três corporações, garantindo sempre a segurança, quer para a entrevistadora, quer para os entrevistados.

Capítulo 4 – Apresentação de resultados

4.1. Caracterização da população em estudo

Para obtermos uma boa análise dos resultados obtidos é necessário fazer uma breve caracterização da população estudada. Os elementos tidos em consideração nesta fase são os seguintes componentes sociológicos da amostra (N=37): género, idade, corporação de bombeiros a que pertence, número de anos como bombeiro e número de anos na atual categoria hierárquica.

No que diz respeito ao género, verificamos que 15 são do sexo feminino, o que corresponde a uma percentagem (arredondada) de 41% e 22 são do sexo masculino, uma percentagem de 59%. Quanto à Corporação de bombeiros de pertença, foi possível apurar que 11 pertencem aos Bombeiros Voluntários de Barcelinhos, 11 aos Bombeiros Voluntários de Barcelos e 15 aos Bombeiros Voluntários de Viatodos. Assim sendo, temos uma percentagem de cerca de 40% de inquiridos da Corporação de Viatodos de 30% de inquiridos de cada uma das outras duas Corporações (Barcelinhos e Barcelos).

Quanto ao tempo de exercício das funções de bombeiro, foi possível apurar que 13 dos bombeiros (cerca de 35%) da amostra têm entre 5 e 9 anos de atividade (ver tabela nº 1). Depois, a segunda antiguidade total mais frequente é a de entre 15 e 19 anos (9 casos, cerca de 24% da amostra). Com menor representatividade encontramos as antiguidades entre 25 e 29 anos, e a superior ou igual a 35 anos de atividade, com um caso cada uma.

A categoria hierárquica com maior representatividade corresponde a bombeiro de 3ª classe (20 casos, representando 54% do total da amostra), sendo a menos representada a categoria de Subchefe (apenas 1 dos inquiridos). No que concerne ao tempo de exercício de funções na atual patente hierárquica, o intervalo com maior representatividade é o que se centra os 0 e 4 anos, que corresponde a 21 casos (56,76%). Em contrapartida, o intervalo com menos representatividade está entre os 15 e os 19 anos, com 3 casos, uma percentagem de cerca de 8%.

Relativamente às idades da população em estudo, verificamos que as mesmas têm uma amplitude entre os 20 e os 52 anos de idade. Apresentam duas modas de amostra que correspondem aos 21 e 35 anos, uma vez que são as idades encontradas com mais frequência. Nesta variável, a média é de quase 37 anos (36,65), com um desvio-padrão de 9,73. Perante os dados apresentados, concluímos que esta amostra, em termos de idade e números de anos de atividade, é relativamente jovem.

Ilustração 2 – Caracterização de elementos sociológicos da amostra

Elementos Sociológicos	Frequência	%
N=37		
Gênero		
Feminino	15	40,5%
Masculino	22	59,5%
Percentagem do total: 100%		
Corporação de bombeiros		
B. V. Barcelinhos	11	29,7%
B. V. Barcelos	11	29,7%
B. V. Viatodos	15	40,6%
Percentagem do total: 100%		
Nº de anos de atividade		
0 - 4 anos	3	8,1%
5 - 9 anos	13	35,2%
10 - 14 anos	4	10,8%
15 - 19 anos	9	24,3%
20 - 24 anos	4	10,8%
25 - 29 anos	1	2,7%
30 - 34 anos	2	5,4%
35 anos	1	2,7%
Percentagem do total: 100%		
Categoria hierárquica		
Chefe	3	8,1%
Subchefe	1	2,7%
bombeiro 1ª classe	8	21,6%
bombeiro 2ª classe	5	13,5%
bombeiro 3ª classe	20	54,1%
Percentagem do total: 100%		
Nº anos na categoria hierárquica		
≤4 anos	21	56,8%
5 - 9 anos	8	21,6%
10 - 14 anos	5	13,5%
15 - 19 anos	3	8,1%
Percentagem do total: 100%		
Idade		
Modas = 21 e 35 anos		
Média = 36,65 anos		
Desvio Padrão = 9,73		

4.2. O que é ser bombeiro, na opinião dos entrevistados

Os bombeiros que entrevistámos consideram que ser bombeiro é “dar sem esperar nada em troca” (entrevistado A). Outro entrevistado diz que “é preciso gostar (...) passamos por coisas que ninguém quer passar” (entrevistado C); outro afirma que “além de ser arriscado (...) às vezes a gente

nem sabe como é que chega de volta ao quartel” (entrevistado B), mas, diz ainda um outro, “o que nos move é o amor ao próximo” (entrevistado F).

4.2.1. O reconhecimento por parte da população

No que diz respeito ao reconhecimento dos bombeiros por parte da população, um destes profissionais considera que “há uns anos atrás, os bombeiros eram super bem reconhecidos, onde passasse um bombeiro passava Deus... Agora um bombeiro é *pau para toda a colher* como se costuma dizer” (Entrevistado A). A maior ocorrência dos incêndios no verão é também invocada: “no verão, sim, somos muito reconhecidos (...). Ai lembram-se dos bombeiros todos os dias (...). Durante o ano somos um bocadinho esquecidos (...) deveríamos ser mais reconhecidos” (Entrevistado B). Contudo, um entrevistado acredita que “metade da população dá o reconhecimento, outra metade só dá quando precisa” (Entrevistado D). Levando a que outro entrevistado conclua que “as pessoas são demasiado egoístas” (Entrevistado G).

4.3. Perceção sobre o que são incidentes críticos

A partir dos depoimentos recolhidos, foi possível constatar que os bombeiros consideram ser incidentes críticos “as ditas situações de exceção” (entrevistado B), ou as que “tenham impacto visual” (entrevistado C), ou seja, “tudo o que afete as pessoas envolvidas no socorro, direta ou indiretamente, ou que afete as pessoas imediatamente adjacentes” (entrevistado F). Também são referidos como relevantes para esta categorização de incidente crítico o cenário e o contexto envolvente: “se calhar não custa tanto a morte da pessoa, porque também não a conhecemos, mas ver a família a chorar, a pedir-nos para ajudarmos, e nós termos a consciência de que não conseguimos ajudar aquela pessoa, que não podemos fazer muito” (entrevistado H).

Todos os bombeiros da nossa amostra (entrevistados e inquiridos) já se confrontaram com incidentes que a população em geral considera como críticos, nomeadamente a morte de uma pessoa, um acidente de viação fatal ou com feridos graves, incêndios, entre outras situações.

Contudo, perante diversas ocorrências que envolvem a morte de pessoas, os bombeiros aprenderam a criar distanciamento emocional das situações, olhando com frieza para as mesmas, pois só dessa forma conseguem seguir em frente na sua jornada. Assim sendo, consideram que os incidentes críticos são cenários violentos (acidentes de viação/ferroviários com vítimas mortais cuja idade das vítimas se aproxima da sua própria idade), acidentes de trabalho, o sofrimento dos familiares que se

deslocam ao local da ocorrência, assim como ocorrências que envolvem ferimentos graves ou a morte de crianças, suicídios e homicídios.

Salienta-se que, apesar de conseguirem manter o distanciamento emocional, há ocorrências que, devido à sua gravidade, são mais difíceis de ultrapassar, como, por exemplo, tal como nos relata um dos entrevistados, casos como o da “mãe que atirou o filho ao rio e se atirou também (...)”, ou “o meu acidente [uma ambulância de Barcelos que se dirigia para uma ocorrência e colidiu com um carro, tendo resultado da colisão a morte de uma jovem que seguia no carro] (...) neste momento ainda não está recuperado... estou a ser acompanhada a nível psiquiátrico” (entrevistado A). Outro entrevistado relata a sua intervenção num acidente com vários feridos, sendo uma das vítimas um bebé com três meses de idade que se encontrava em paragem cardiorrespiratória, e que sobreviveu: “quando saí do hospital (...) desabei em lágrimas. Chorei, chorei, chorei (...) sair da beira da criança, a imagem não me saía da cabeça (...) oito dias depois, voltei a um acidente (...) um jovem de 25 anos em paragem cardíaca (...) conseguimos revertê-lo... e eu estava a trabalhar nele e a chorar (...) olhava para ele e só via a criança (...) a partir daqui eu tive de ser seguida por um psicólogo” (entrevistado B).

Um outro exemplo de incidente crítico foi o caso de um acidente de viação numa autoestrada, relatado por outro entrevistado: “ia em contramão (...) tinha aproximadamente a minha idade (...) ficou encarcerado físico tipo II (...) tivemos grandes dificuldades em retirar a vítima do carro (...) o impacto foi demasiado grande. O carro praticamente desfez-se todo (...) o jovem ficou encarcerado cerca de duas horas a falar connosco (...) quando conseguimos retirá-lo, o jovem acabou por sucumbir devido ao choque hipovolémico e acabou por falecer nas nossas mãos (...) precisei de apoio psicológico.” (entrevistado F). Podemos ainda referir um incidente relatado por outro dos entrevistados, em que uma pessoa “regou-se com gasolina (...) não é todos os dias que se vê uma pessoa completamente queimada e com vida” (Entrevistado G).

O facto de por vezes ser necessário socorrer pessoas conhecidas ou até da própria família é também descrito como algo que perturba os bombeiros e que condiciona a sua atuação: “a nossa mãe tinha desaparecido e foi vista a ir em direcção ao rio (...) após algum tempo (...) vejo a minha mãe (...) afogada, a imagem daquele momento nunca me saiu da cabeça” (Inquérito 20). Há ainda menção, em resposta ao inquérito, a casos de extrema pobreza, como o de “dois idosos que viviam em condições desumanas e sem condições habitacionais” (Inquérito 15).

4.3.1. *Frequência de incidentes e reação no decorrer e após a ocorrência*

Os bombeiros inquiridos e entrevistados consideram que os incidentes críticos são imprevisíveis e que, no concelho de Barcelos, eles acontecem com pouca frequência: como refere um dos entrevistados, eles “acontecem esporadicamente (...) são pontuais” (Entrevistado C). No que diz respeito às reações dos bombeiros ante uma ocorrência, as mesmas são imediatas e acabam por ser automatizadas devido à adrenalina que os mesmos sentem no momento. Descrevem que há “uma carga grande de *stress* (...) por querermos chegar lá o mais rapidamente possível” (Entrevistado C). Referem que, “no imediato não senti nenhuma dificuldade (...) conseguimos reagir de uma forma rápida e eficaz em tudo que nos é posto à frente” (Entrevistado F). Um outro entrevistado conclui que “a nossa adrenalina toma conta de nós (...) nem pensamos, fazemos (...) reagi de imediato, não bloqueei (...) fixei-me naquilo (...) estava focado na vítima, no bem-estar da vítima” (Entrevistado G).

Contudo, alguns entrevistados e inquiridos referem que por vezes sentem um bloqueio, mas momentâneo, já que após esse momento as coisas começam a fluir: “no exato momento acho que bloqueamos (...) depois aquilo começa a dissolver e vamos conseguindo fazer alguma coisa, mas quando saímos do TO [Teatro de Operações], chegamos ao quartel e começamos a pensar no que se passa e às vezes é um bocado... complicado” (Entrevistado A). Situações similares são também mencionadas por inquiridos: “o princípio será por tentar concentrar naquilo que estamos a fazer e tentar abstrair das pessoas envolventes, nomeadamente a família” (Inquérito 1). A questão da experiência é também ressaltada, sendo referido que ela pode influenciar na reação imediata: “a reação não foi imediata, uma vez que ainda não tinha muita experiência no terreno” (Inquérito 10).

Porém, há outras dificuldades que ocorrem na atuação dos bombeiros no local do incidente crítico, como, por exemplo, ter de lidar “com crianças e familiares diretos” (Inquérito 16), ou, em termos gerais, a questão da “gestão das emoções” (Inquérito 17). Um inquirido refere um caso em que teve de gerir a ocorrência sozinho, após o colega de equipa bloquear perante o cenário da ocorrência: “tudo fiz sem hesitar para salvar a pessoa, ficando a prestar socorro sozinha até à chegada da VMER [Viatura Médica de Emergência e Reanimação], pois o outro tripulante não foi capaz de lidar momentaneamente com a situação” (Inquérito 19). É também relatada a “dificuldade em assumir uma liderança (...) olhando à gravidade das ocorrências temos momentos de grande *stress*” (Inquérito 20); ou ainda casos em que os bombeiros se confrontam com atitudes de incumprimento das regras pela população que se aglomera em certos cenários: “falta de civismo por parte da população (...) a proteção da identidade da vítima foi algo complicado (...) não existir respeito e serem desrespeitados os perímetros estabelecidos e ainda existir desrespeito à nossa missão (...) populares que nos insultaram” (Inquérito 21).

Após a ocorrência destes incidentes, os bombeiros referem que apesar de tentarem abstrair-se dos cenários dos incidentes críticos, algumas das imagens ficam bastante presentes na sua memória. “No decorrer do dia ou de noite fico a pensar na situação” (Inquérito 1); “É óbvio que aquilo marcou ali um bocadinho, mas no fundo fluiu (...) foi uma situação que não é normal (...) e ficou gravado” (Entrevistado C); “Afetou-me de uma forma mais profunda (...) eu identifiquei-me com ele, coloquei-me no lugar dele e pensei o que a minha família poderia sofrer com a minha morte” (Entrevistado F). “O problema é depois. Quando nós temos plena consciência do que acabou de acontecer (...) depois uma pessoa chega a casa e lembra-se de tudo (...) temos um mini vídeo, *trailer* de tudo o que aconteceu” (Entrevistado H). “Algumas imagens ficaram presentes durante os dias seguintes, no entanto, fui capaz de resolver” (Inquérito 5).

Há igualmente casos em que os inquiridos referem o impacto traumático dos incidentes, pois “os dias subsequentes foram mesmo difíceis” (Inquérito 9), e exprimem reações ou sentimentos como “um pouco assustada” (Inquérito 10); “tive pesadelos durante a noite” (Inquérito 12); “um pouco descompensado emocionalmente” (Inquérito 13); “impotente” (Inquérito 14 e 24); “com alguma ansiedade” (Inquérito 18); “fiquei em lágrimas” (Inquérito 19); “angustiado” (Inquérito 29); “depois da intervenção senti-me triste (...) é uma mistura de sentimentos e pensamentos que não tem explicação” (Inquérito 26); “quando nos cai a ficha, é chegar a casa, tomar um banho e abraçar os filhos e por vezes chorar” (Inquérito 20).

Este impacto traumático, ocorre assim sobretudo após a ocorrência: nas palavras de um dos entrevistados, apesar de tentar “fazer um *reset* (...) há coisas que não se refletem no momento e *a posteriori* vêm... aparecem as coisas todas” (Entrevistado G). Um dos inquiridos afirma que há um sentimento de “dever cumprido com marcas para a vida” (Inquérito 17).

4.4. Atitudes perante o apoio psicológico

Uma das questões que desde cedo nos interessou era a de perceber de que modo os bombeiros encaram a necessidade de, em certas circunstâncias, pedirem apoio psicológico. A atitude comum que encontramos é a de os bombeiros julgarem que o facto de alguém recorrer a um profissional da área de psicologia, isso não o torna pior profissional. Pelo contrário, muitos consideram que o facto de admitirem que precisam de ajuda os torna melhores profissionais: “Recorrer a apoio psicológico e admitir a fragilidade é um exemplo de consciência sobre nós próprios” (Inquérito 1). “Acho que todos somos seres humanos e todos vamos precisar de algum apoio” (Entrevistado D). Procurar ajuda “não significa que a

pessoa não soube fazer o trabalho dela (...) [mas sim saber antecipar o modo] como se vai sentir depois de esse trabalho ser feito” (Entrevistado E).

Nesta mesma linha, outro bombeiro defende que “um bombeiro que sabe quando tem de pedir apoio e que sabe quando está a ir abaixo devido a alguma ocorrência (...) deverá sempre pedir ajuda. Um bombeiro que sabe reconhecer é um bom bombeiro e sabe perfeitamente que se se deixar afetar, vai deixar afetar o seu socorro e vai pôr em risco a população” (Entrevistado F). O pedido de apoio “revela que o bombeiro reconhece os seus limites e percebe antecipadamente que não está bem” (Inquérito 6) e receber este apoio ajudará os profissionais a, “numa próxima situação idêntica encarar de forma diferente” (Inquérito 26), ajudando-os a sentirem-se “mais seguros consigo mesmos” (Inquérito 29).

Outro entrevistado defende que recorrer ao apoio psicológico “é a melhor coisa que pode ter, porque evita um acumular (...) já vi situações em que temos outros profissionais de saúde, que às vezes parecem que estão cansados da emergência (...) se houver uma libertação de sentimentos, se calhar, continuamos ou melhoramos” (Entrevistado G). Quando o profissional precisa de apoio psicológico, “só quer melhorar e ultrapassar a situação (...) conseguir encarar melhor as situações futuras, poder ajudar os colegas. Não acho que nos enfraqueça enquanto profissionais. Acho que nos melhora, muito” (Entrevistado H).

No caso, já referido, do entrevistado que viveu um incidente crítico envolvendo uma paragem cardiorrespiratória de um bebé recém-nascido, foi dito que, depois de um outro incidente crítico com um jovem, este entrevistado passou a ter apoio psicológico: “A partir daí tive de ser seguida por um psicólogo (...) embora, na altura dissesse que não, não queria, o nosso comando chamou-me e disse-me que tinha que ser (...) fui seguida por uma psicóloga que me ajudou imenso, imenso mesmo (...) eu pensava... o que é adianta ir e estar ali a falar para uma pessoa e ela se calhar nem vai entender o que estou a pensar, mas não (...) ajudou bastante e se fosse hoje eu se calhar (...) não deixava chegar à segunda situação (...) nem na segunda admiti que precisava de ajuda (...) agora (...) seria logo no início” (Entrevistado B).

4.4.1. O apoio de pares versus recolhimento ao silêncio

Todas estas situações que temos vindo a descrever são experiências que, de alguma forma, afetam psicologicamente os profissionais que acorrem às emergências. Contudo, há mecanismos de ajuda que podem apaziguar possíveis danos colaterais que poderão surgir após os incidentes críticos, nomeadamente, o apoio de pares e dos superiores hierárquicos. Nas palavras de alguns dos entrevistados: “Entre nós colegas somos psicólogos uns dos outros... Se eu vir que estou a bloquear vou

pedir ajuda a alguém que eu saiba que me vai ajudar ali... Se é fora, a gente vai desabafando com este e aquele” (Entrevistado C). Outro entrevistado considera que “o método mais eficaz para ultrapassar qualquer incidente crítico será sempre falar do assunto abertamente e (...) porventura saber que outras pessoas sentem o mesmo e podemos dar conselhos uns aos outros” (Entrevistado F). É de resto salientado que “o apoio uns dos outros é sempre bom” (Entrevistado G) e que “o facto de ter conversas sobre determinados assuntos, e ter a certeza de que fiz tudo o que estava ao meu alcance, deixa-me de certa forma mais aliviada e de consciência tranquila” (Inquérito 9).

A importância de se falar com outros sobre a experiência traumática é destacada por outros inquiridos: “existem ocorrências nas quais devemos pelo menos conversar/desabafar com os superiores hierárquicos (pessoa com quem temos mais confiança e à vontade para falar) com alguém mais diferenciado no assunto” (Inquérito 18). Outros entrevistados consideram que falar sobre estes episódios ajuda-os a compreender a razão por que se sentem angustiados e a entender que não são os únicos que se sentem ou sentiram assim após um evento traumático: “Considero que devem ser conversados de forma a poder melhorar tanto na parte emocional de quem socorre como na resposta do socorro a este tipo de incidentes críticos” (Inquérito 8). “Acho que a melhor coisa é falar porque como eu aprendi com isso posso estar perante alguém que precisa dessas mesmas palavras para o ajudar” (Inquérito 21). “Devemos falar com pessoas que já tenham vivenciado situações semelhantes para que nos possam ajudar a ultrapassar melhor aquele momento” (Inquérito 28). Outro inquirido salienta que apesar de considerar que os bombeiros devem procurar o apoio de pares devem ter certos aspetos em atenção, “Devemos abordar e falar com outras pessoas, mas dentro do nosso corpo de bombeiros. Porque se esse camarada for mais velho certamente já passou por coisas idênticas e pode fazer com que nós encaremos a situação de outra forma, apesar daquela imagem do teatro de operações ficar para sempre” (Inquérito 26). Há ainda outra preocupação relativa à vivência de incidentes críticos, onde se procura alertar os pares para o sofrimento que pode advir destes acontecimentos: “por vezes tenho conversas com alguns camaradas e vem sempre ao de cima estes e outros acontecimentos para os preparar também para alguns cenários que, como bombeiros, de uma maneira ou de outra, vão tendo na sua vida” (Inquérito 20).

No entanto, outros entrevistados garantem que, nestes casos, apesar de concordarem que falar com os pares pode ajudar, nem sempre é fácil fazê-lo por diversos motivos: “Compreendo que as pessoas durante algum tempo não queiram falar sobre o assunto, porque provavelmente vão ter uma imagem daquilo que viram” (Entrevistado H). Neste sentido, há bombeiros que consideram que a melhor solução é não falar sobre o incidente crítico, evitando dessa forma reviver o evento e sofrer novamente. Um dos

inquiridos defende que “falar dele [incidente crítico] vai trazer-nos memórias do estado da vítima ou de alguma situação negativa que tenha acontecido; assim, não abordar ajudará a ultrapassar eventuais traumas ou outras dificuldades” (Inquérito 6). Outro inquirido refere que não falar “ajuda a esquecer o acontecimento” (Inquérito 11). Nesta linha, outro inquirido diz que “será melhor tentar esquecer, porque pode provocar ansiedade e nervosismo, o que não é bom para o nosso desempenho futuro, porque nunca sabemos qual irá ser a próxima ocorrência e o que vamos encontrar” (Inquérito 29). Há ainda quem defenda que “falar com outras pessoas que também prestam socorro sobre o que nos aconteceu pode enfraquecer o espírito de esperança com que vamos para qualquer ocorrência” (Inquérito 19). Portanto, do conjunto destas opiniões, resulta a ideia de que, sendo maioritária, não é todavia consensual a ideia de que os bombeiros devem sempre procurar apoio para enfrentarem algumas das consequências mais adversas do seu trabalho.

4.4.2. O apoio dos superiores hierárquicos

Os bombeiros inquiridos e entrevistados neste estudo também se dividem quanto ao facto de se sentirem apoiados pelos seus superiores hierárquicos. No que diz respeito às opiniões dos que se sentem apoiados pelos seus superiores hierárquicos, as justificações prendem-se com a existência, por exemplo, de uma atitude de preocupação dos superiores, perguntando frequentemente se o bombeiro está bem, ou “se é preciso alguma coisa (...) se está tudo bem, mas eu sei que se pedir ele também me ajuda” (Entrevistado E). Outro entrevistado diz que esse apoio existe “de certa forma”, pois “o mais velho da equipa tenta sempre, no final, fazer um feedback do que aconteceu (...) penso que eles têm a consciência, eles conhecem-nos bem e somos uma segunda família; eles sabem quando nós estamos bem ou quando estamos mal – pelo menos eu sinto isso” (Entrevistado H). Um dos inquiridos considera ainda que “esse apoio é essencial e existe de forma ativa” (Inquérito 1). Outro inquirido diz que, apesar de existir esse apoio, “alguns temas/formações devem fazer parte da formação contínua” (Inquérito 5).

Relativamente à opinião dos bombeiros que não se sentem devidamente apoiados, alguns indicam que, quando o assunto se prende com questões psicológicas, “ainda há muito preconceito em relação a isso” (Inquérito 12), ou julgam que “em termos de apoio psicológico (...) há falta de um pouco mais de preocupação” (Inquérito 6). Noutros dois casos, sustentam que, “em algumas situações não temos o apoio que deveríamos ter” (Inquérito 15) e consideram “que deveria haver muito mais apoio (...) se eles não tiverem a sensibilidade de dar o apoio ao bombeiro ao menos que ponham meios que... que assim o permitam” (Entrevistado G).

Um bombeiro relata ainda que, após ter sentido problemas na sequência da sua intervenção num incidente crítico, “se não fosse eu a ir ao médico/psicólogo ainda hoje não tinha nenhum apoio” (Inquérito 20). Um outro bombeiro, que, como mencionámos acima, teve um acidente com uma ambulância quando se dirigia para uma ocorrência, critica a atitude dos seus superiores hierárquicos: “olham para mim, não veem testas rasgadas (...) têm de trabalhar (...) um comandante ou um adjunto, que nem um obrigado te dizem (...) às vezes uma palavra vale mais (...) um simples obrigado seria o reconhecimento que chegava” (Entrevistado A), mostrando desta forma a sua indignação perante a falta de apoio e reconhecimento dos superiores.

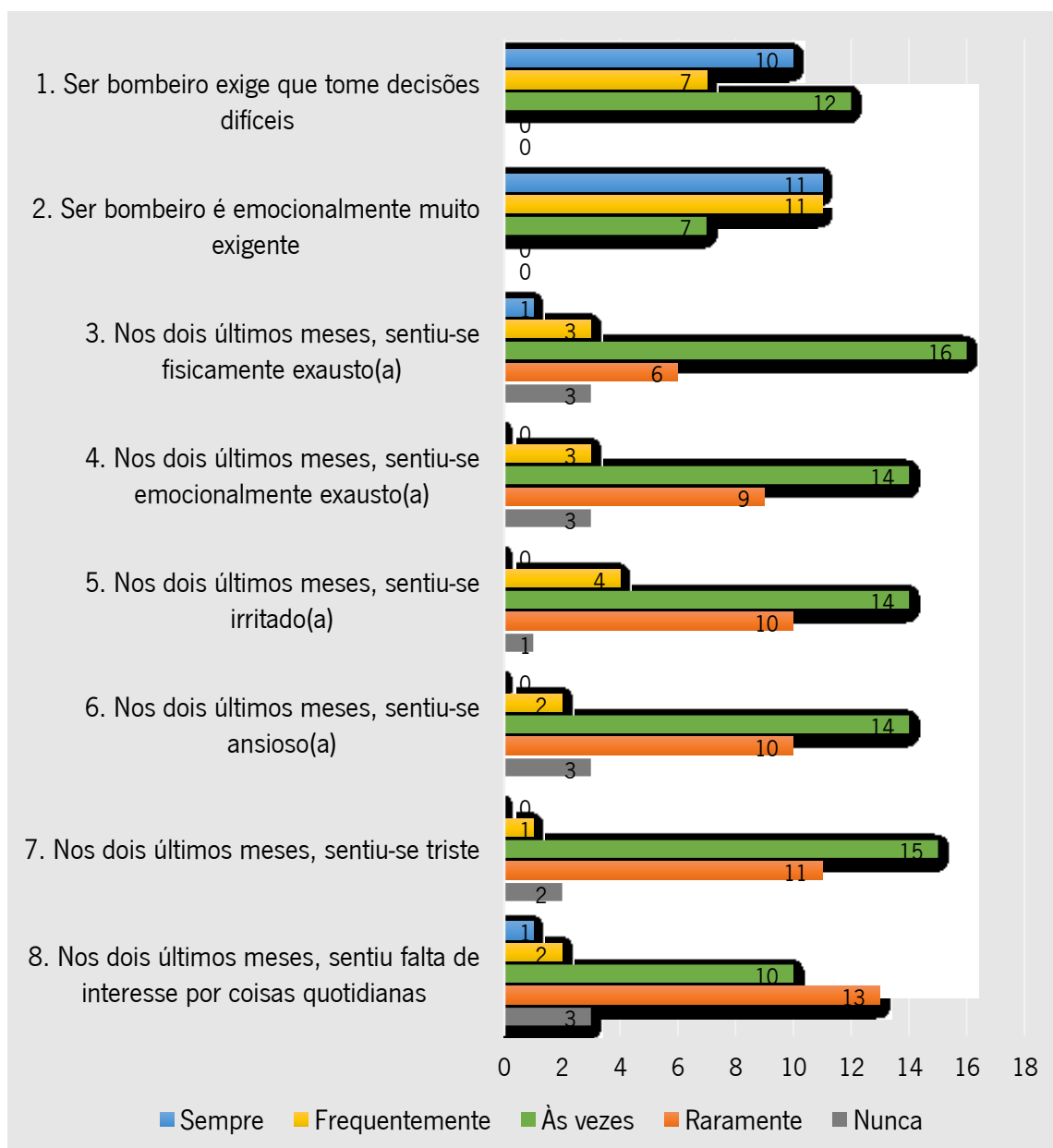
4.5. Sintomas de stress e exaustão

Na linha do que temos vindo a argumentar, quisemos também saber se os nossos inquiridos manifestavam alguns dos sintomas típicos das situações de *stress* ou de exaustão associados a contextos de trabalho que se podem tornar problemáticos. No nosso inquérito (pergunta nº 11 – ver o anexo) este aspeto foi abordado com recurso a uma escala de frequência (ver resultados no gráfico 1), para a qual obtivemos 29 respostas.

Numa breve análise dessas respostas, vemos que as matérias onde há maiores sinais de alguma pressão colocada sobre os bombeiros é na consideração, por 59% dos inquiridos de que, “sempre” ou “frequentemente” ser bombeiro exige que se tome decisões difíceis (os restantes 41% dos inquiridos referem que isso sucede “às vezes”). Quando questionados sobre se esta profissão era emocionalmente exigente, a concordância é ainda maior, pois 76% dos inquiridos acham que isso acontece “sempre” ou “frequentemente” (e os restantes 24% julgam que isso acontece “às vezes”). Esta conjunção de circunstâncias (trabalho que implica decisões difíceis e que é emocionalmente exigente) não é habitual na generalidade das profissões, sendo possivelmente também típica de um outro contexto bastante distinto deste, dos trabalhadores em situações de emergência, que é o do desporto de alta competição. No entanto, ao questionarmos sobre a eventual manifestação, pelos inquiridos, de sinais mais visíveis de algum *stress* ou exaustão, verificamos que eles são um pouco menos expressivos.

Devemos todavia perceber que, sendo mais elevada a concentração de respostas em torno da frequência “às vezes”, é de relevar o facto de muitos inquiridos dizerem que, nos últimos dois meses, se sentiram “às vezes” fisicamente exaustos (55%, a que se somam 14% que dizem sentir-se mais frequentemente, ou sempre exaustos), ou de quase metade (48%) dizerem que se sentiram “às vezes” emocionalmente exaustos, ou irritados, ou ansiosos (ver gráfico 1).

Ilustração 3 – Respostas relativas aos sinais de stress e de exaustão



Este conjunto de resultados não é facilmente comparável com os de outros estudos, mas cremos que estão de acordo com o registo mais qualitativo que fizemos acima, a propósito do impacto que o trabalho em contexto de emergência pode ter no bem-estar dos bombeiros, quando estes se confrontam com intervenções em incidentes críticos.

Por último, a falta de interesse por coisas quotidianas é o indicador que registou menos respostas que indiciavam essa situação igualmente preocupante, pois 55% dos inquiridos “raramente” ou “nunca” sentiram, nos últimos dois meses, essa falta de interesse.

4.6. Condições de trabalho (salários, equipamentos, horários)

Os bombeiros inquiridos e entrevistados têm opiniões divergentes quanto às suas condições de trabalho. Os profissionais que estão insatisfeitos afirmam, num caso, que “as nossas condições de trabalho são muito más (...) não são devidamente apoiados pelo Estado. Sobrevivemos à custa de mecenas que contribuem sempre com fundos para veículos, equipamentos, mas que não satisfaz as nossas necessidades. O Estado, infelizmente, não atribui muitos fundos (...) a nível de viaturas e de equipamentos, os bombeiros Voluntários estão muito ultrapassados. Nós andamos com equipamentos florestais com vários anos, sendo que, eles só podem ter (...) dez lavagens. O que nos coloca em perigo em alguns teatros de operações (...) Em relação a salários (...) os bombeiros ganham pouco mais ou até o salário mínimo, o que não satisfaz em nada as nossas necessidades, de acordo com a nossa profissão de risco” (Entrevistado F). Outro bombeiro afirma que “deveríamos ter melhores equipamentos, como é óbvio, só que, devido a valores e por aí fora, não os conseguimos ter muitas das vezes... salários (...) deveríamos ganhar muito mais porque nós pomos a nossa vida em risco” (Entrevistado C).

Contudo, outros também percebem que as Associações de Bombeiros a que pertencem fazem um esforço para adquirirem os equipamentos que detêm afirmando que, “em termos de material, (...) as Associações fazem um esforço, estamos equipados, mas na realidade os nossos equipamentos deveriam ser mudados ao longo do tempo mediante o tipo de equipamento e isso não existe (...) já para nos equiparem com o que temos já dizem que fazem um esforço enorme (...) ainda está muito aquém do que deveria ser. Em termos salariais é sempre pouco. (...) não existe subsídio de risco quando temos a maior profissão de risco (...) o governo, nunca ninguém pensou nos bombeiros” (Entrevistado G).

A grande maioria dos bombeiros portugueses são voluntários, pelo que, como vimos, as condições em termos de remuneração, mesmo no caso dos bombeiros que são assalariados e satisfazem necessidades permanentes das suas corporações, não aparentam ser muito satisfatórias. Por exemplo, acerca da questão da progressão na carreira de bombeiro, um inquirido afirma que “o salário e carreira de bombeiro são completamente desadequados. Aliás, carreira nem existe” (Inquérito 17). Os nossos entrevistados e inquiridos ressaltam ainda um outro aspeto que consideram muito importante: todos eles têm o dever de cumprir as suas escalas de serviço, sejam assalariados ou voluntários. Assim sendo, os bombeiros salientam que, no que diz respeito aos horários das suas escalas de serviço noturno e à sua atividade profissional, “não temos tempo para descansar ‘após’ um dia de trabalho (...) quando estamos de piquete de camarata (piquete noturno) a seguir a um dia de trabalho e no dia seguinte temos mais um dia de trabalho pela frente” (Inquérito 14). Deste modo, a sua dedicação ao voluntariado, nestas

circunstâncias acima referidas, pode, devido ao cansaço acumulado, prejudicar o desempenho do bombeiro na sua atividade profissional, sempre que tenham outras profissões.

Apesar das várias opiniões de desagrado quanto às condições de trabalho, há bombeiros que se mostram satisfeitos quanto aos seus rendimentos e equipamentos. Num caso, é dito que “em relação a salários, neste momento, podemos dizer que até estamos bem. Tivemos um aumento salarial... este comando ajudou-nos (...) criar condições melhores mesmo em relação a horários (...) em relação aos equipamentos também” (Entrevistado B).

4.7. Entrada das mulheres para a profissão de Bombeira

Nos nossos inquéritos e entrevistas é dito que, inicialmente, a entrada das mulheres para os bombeiros foi controversa. Uma inquirida refere que “era bastante discriminada sendo inclusive impedida de desempenhar determinadas funções, nomeadamente, incêndios e acidentes de viação que implicassem ter de desencarcerar as vítimas” (Inquérito 12).

Contudo, essas barreiras, nos dias que correm, já não se notam tanto. Para um entrevistado, “as pessoas que cá estavam também foram aceitando e (...) neste momento, a relação bombeiros-bombeiras é boa” (Entrevistado B). Noutro caso, é sugerido que as mulheres conseguiram conquistar o seu território e, assim, “já desempenham as funções de igual forma” (Inquérito 15).

As opiniões gerais que recolhemos quanto à entrada das mulheres para os bombeiros são manifestamente positivas. Referem que essa entrada veio potenciar novas formas de abordagem à vítima e colmatar algumas falhas que se evidenciavam, por exemplo no que diz respeito à sensibilidade e à liderança. Um entrevistado defende que “a entrada das mulheres ajudou e melhorou muito o socorro de forma a acrescentar o fator sensibilidade no socorro (...) penso que a mulher seja emocionalmente mais capaz do que o homem (...) consegue lidar com situações muito melhor do que eu (...) mesmo em termos de liderança, penso que a mulher é... muito mais capaz de liderança do que um homem” (Entrevistado E). A entrada das mulheres parece trazer ainda benefícios na capacidade de resposta ao socorro: “foi possível obter um número maior de socorristas e o número de vítimas socorridas foi aumentado” (Inquérito 14).

Posto isto, dois dos entrevistados atestam que, num caso, “as mulheres vieram melhorar a própria imagem dos bombeiros” (Entrevistado G) e, noutro caso, é dito que há essa melhoria “porque em pré-hospitalar há situações que se calhar os homens não estão tão à vontade e as mulheres estão (...) tudo aquilo que é exposição de vitimas em si... se calhar nós a expormos uma vitima do sexo feminino, se calhar não vamos estar tão à vontade ou a vitima não vai estar à vontade perante nós”

(Entrevistado C). Esta opinião geral positiva estende-se a alguns inquiridos: “homens e mulheres lidam com cada situação de forma diferente e possivelmente todas corretas; penso que as mulheres acabam por ter uma maior sensibilidade para a prestação de socorro” (Inquérito 1). Outro inquirido sugere que “já não somos machistas” (Inquérito 15); outro ainda diz que “há mulheres que metem alguns homens ‘num bolso’ nos incêndios florestais, por exemplo” (Inquérito 26).

Por outro lado, no que diz respeito à capacidade física das bombeiras, quando comparadas aos bombeiros, as opiniões são divergentes. Em alguns casos, os entrevistados e inquiridos defendem que a mulher tem as mesmas capacidades para desempenhar as funções: “a mulher consegue fazer tudo igual” (Entrevistado A); outro entrevistado refere que as mulheres “têm o mesmo nível de capacidade e, até se vê nas escolas de bombeiros que já existem mulheres a ficar bem classificadas ou até em primeiros lugares” (Entrevistado G). Para um outro entrevistado, a mulher “é igual – só muda o nome (...) não vejo diferença nenhuma... temos mulheres menos capazes, como também temos homens menos capazes (...) porque temos mulheres que são melhores que homens como função de bombeiros. Portanto, eu equiparo os dois de forma igual (...) tanto física porque já acontece (...) tanto há homens que não conseguem fazer uma boa gestão como também há mulheres que têm a mesma dificuldade, mas isso também vai de pessoa para pessoa” (Entrevistado C).

Nesta mesma linha de discurso tendencialmente igualitário, outro entrevistado defende que a mulher “é como um homem (...) é um ser humano como o homem e fazem as mesmas coisas que um homem faz (...) as mulheres são mais cuidadosas em alguns aspetos e... faz muitas vezes a diferença no pré-hospitalar (...) os homens são mais desleixados (...) direciono mais as mulheres para o pré-hospitalar e transporte de doentes” (Entrevistado D). Outro entrevistado acrescenta: “Eu costumo dizer que as mulheres são homens, para mim, são homens. Porquê? Porque as mulheres vieram colmatar algumas faltas que os bombeiros tinham, os bombeiros homens tinham. Não há nenhuma diferença entre nós (...) sendo que as mulheres têm alguns pontos a favor (...) conseguem ser mais sensíveis, conseguem colocar-se melhor no lugar das vítimas do que alguns homens (...) as mulheres são iguais aos homens, desempenham as mesmas funções do que nós (...) e têm de ser reconhecidas por isso” (Entrevistado F). Uma posição similar é defendida por outro entrevistado: “hoje em dia, as mulheres dedicam-se à forma física (...) ou seja, conseguem acompanhar os homens nos treinos que eles fazem e, por isso, cada vez mais as mulheres estão em passo de igualdade com os homens” (Entrevistado E). Um dos inquiridos também conclui que “não há qualquer discrepância de capacidades entre os dois géneros; há que haver preparação física e psicológica recorrente para ambos os géneros desempenharem da melhor forma as suas funções de bombeiro” (Inquérito 6).

Todavia, outros bombeiros que entrevistámos consideram que as mulheres têm menor capacidade física quando comparadas com os homens: “em relação a certos tipos de serviços, o homem tem muito mais capacidade... por exemplo, puxar uma cadeira de rodas (...) por umas escadas acima (...) porque fora isso (...) se um homem chega a bombeiro de 1ª, uma mulher também é capaz de chegar (...) a força, é que (...) limita um bocadinho as mulheres” (Entrevistado B). Nesta mesma lógica, um dos inquiridos refere que “com trabalho em equipa tudo é possível” (Inquérito 1), ao passo que outro entrevistado argumenta que “a mulher é fundamental tal como o homem (...) mesmo que fisicamente, por vezes, não consigam em certos tipos de serviço (...) ter tanta robustez como nós, mas consegue dar o seu limite (...) nenhuma Bombeira até ao dia de hoje, nos deixou ficar mal em nenhum serviço” (Entrevistado G).

4.7.1. Discriminação de género exercida por colegas

Como seria de prever, no caso dos bombeiros do género masculino que ouvimos, todos consideram que nunca sofreram qualquer tipo de discriminação baseada no género. Em contrapartida, algumas bombeiras referem que, em determinadas situações, já foram vítimas desta prática, tanto por parte de colegas, como da população.

No que diz respeito à discriminação praticada por colegas, uma entrevistada relata que “às vezes as pessoas não nos ouvem... por ser mulher (...) sendo eu a mais graduada, se eu disser alguma coisa ou peço para fazer (...) eles ignoram-me completamente, e eu costumo dizer ‘É por ser mulher? É que, se calhar, se fosse um homem a dizer-te isto não atuavas desta maneira’ (...). O pessoal ignora (...) mas, entretanto, chega um homem com a mesma graduação que eu ou até da mesma patente mas mais novo que eu, e eles pedem licença (...) é geral (...) as próprias mulheres praticam um ato de desigualdade para com o mesmo género” (Entrevistado B). Outro entrevistado salienta que “há sempre ali uma ou outra pessoa (...) que faz aquela diferença... que a mulher não é capaz disto, não é capaz daquilo, as mulheres são para estar em casa, pronto. (...) Há pessoas que ainda são um bocadinho machistas, ainda têm um bocadinho essa mentalidade. Embora às vezes também seja um bocadinho em tom de brincadeira, (...) são bocas que no fundo acabam por inferiorizar” (Entrevistado C). Mas, nas palavras de outro entrevistado, “hoje em dia a mulher também não se deixa ficar atrás e consegue dar moeda de troca” (Entrevistado G).

Como já referimos acima, alguns dos entrevistados sustentam ideias e tecem comentários potencialmente discriminatórios focando a capacidade física da mulher: “o trabalho de bombeiro exige muita força física e... não é tentar desigualar, mas o homem tem sempre mais força do que a mulher...

é inevitável (...) eu sou homem e sei que é muito exigente para mim... de certeza que vai ser muito exigente para a mulher e vai haver trabalho em que elas vão ser (...) menos capazes fisicamente” (Entrevistado E). Um dos inquiridos adianta que algumas pessoas têm “receio de que determinada função seja desenvolvida de pior forma por se tratar de [uma] mulher [a desempenhá-la]” (Inquérito 6).

Há pois inquiridas que referem que já foram vítimas desta discriminação. Não expõem em detalhe a situação que ocorreu, referindo apenas qual a reação adotada, após serem vítimas desse tipo de tratamento. Uma inquirida referiu ter tido a necessidade de dizer, num determinado contexto, que era “tão capaz como os meus colegas do sexo masculino e não tinha que me sentir inferiorizada por pessoas que não me conheciam” (Inquérito 12). Outras inquiridas referem que, face a episódios em que se sentiram discriminadas, decidiram adotar uma posição de não confronto: “não valorizei a situação” (Inquérito 19), ou “ignorei” (Inquérito 24), ou ainda dizendo que se limitaram “a chamar a atenção do colega de trabalho” (Inquérito 21). Segundo uma das entrevistadas, estas situações, apesar de serem “revoltantes”, “mais vale ignorar” (Entrevistado A).

4.7.2. Discriminação de género exercida pela população

No que diz respeito às atitudes face à desigualdade de género manifestadas pela população com quem as bombeiras usualmente contactam, os relatos mostram que a população também tem opiniões divergentes quanto à presença das mulheres no desempenho de funções de Bombeira. Pudemos assim registar o caso, relatado por uma inquirida, evidenciando uma opinião desfavorável face ao facto de o auxílio ser prestado por duas bombeiras: “Fui fazer uma emergência com outra Bombeira e fomos insultadas, de que não tínhamos força, que era melhor terem vindos dois homens, que tinham mais força e eram mais competentes do que duas mulheres (...) Ignorámos a situação, continuando a socorrer a vítima, pedindo à familiar que aguardasse fora da ambulância” (Inquérito 14).

Outro caso semelhante é recordado por uma entrevistada: “num serviço ia eu a conduzir e um homem ao meu lado. O doente recusou-se a ser transportado comigo a conduzir... alegava que as mulheres não sabiam conduzir e que as mulheres não serviam para conduzir (...) Eu disse-lhe: ‘- Olhe, há duas soluções: ou eu vou a conduzir e você vem na ambulância ou eu vou a conduzir e você fica em casa’... E ele veio para o hospital como é lógico; chegou ao hospital e disse: ‘- Afinal você até conduz bem’. Nem lhe respondi” (Entrevistado A).

Há também, como é lógico, relatos de opiniões favoráveis à presença e ao trabalho das bombeiras: “Às vezes até elogiam, não é? De dizerem ‘Ai há homens que não têm coragem e elas têm coragem de ser bombeiras’ (...) Gosta-se de ouvir isso” (Entrevistado B).

Conclusão

As entrevistas e os inquéritos aplicados aos bombeiros das corporações do concelho de Barcelos permitem concluir que ser bombeiro é considerado, por estes profissionais, uma profissão de risco, já que as funções que desempenham estão ligadas ao socorro de vítimas de incêndios, rurais e urbanos, e de acidentes e cataclismos de vária ordem, onde a sua integridade física e mental é posta à prova.

Face a situações críticas, os bombeiros, apesar de manterem uma aparente frieza, são afetados. Nos relatos que obtivemos, há situações particularmente sensíveis: a) quanto à idade das vítimas, principalmente se forem bebés, crianças, ou jovens, ou quando existe uma proximidade da idade da vítima com a do socorrista; b) nos casos de acidentes de trabalho e de viação graves; c) quanto ao socorro de familiares do bombeiro; d) casos de suicídio e homicídio; e) acidentes com múltiplas vítimas; f) quando é presenciado o sofrimento dos familiares das vítimas; g) quando ocorre o falecimento de vítima após diversas tentativas de reanimação.

Apesar do vasto leque de ocorrências críticas, podemos considerá-las como sendo pouco frequentes, ainda que aconteçam muitas vezes de forma imprevisível. Quando acontecem, os bombeiros destas corporações prestam socorro de forma rápida devido à adrenalina do momento. Apesar disso, tomámos conhecimento de algumas situações de bloqueio, por vezes momentâneo, ou afetando um dos membros da equipa de socorro, que pode ocorrer principalmente quando é necessário lidar com crianças e os seus familiares diretos. Nestes casos, por vezes o bombeiro tem de lidar sozinho com a ocorrência, após o bloqueio do seu colega de equipa. Pode ainda suceder uma dificuldade em assumir a liderança, por parte do superior hierárquico, em situações de maior complexidade. São também notórios os relatos de casos de falta de civismo dos populares e da dificuldade em proteger a identidade da vítima da curiosidade dos circunstantes e da comunicação social.

Após a ocorrência destes eventos traumáticos, quando o estado de alerta do corpo baixa e a excitação diminui, vimos que é frequente que o impacto do trauma permaneça e que ele possa ser tão forte como o do cenário vivido, perdurando nos dias subsequentes ao incidente crítico.

Como vimos acima, há uma probabilidade de estes operacionais envolvidos no socorro experimentarem sensações que passam por:

- a) Identificar-se com a vítima;
- b) Colocar-se no lugar dos familiares da vítima
- c) Sentir tristeza e angústia.
- d) Descompensar.

Para muitos, é comum sentirem uma espécie de desconforto, por vezes associado a um “dever não cumprido”, que pode perdurar no tempo e que os vai acompanhar ao longo da vida. Esta sensação de “dever não cumprido”, nos casos em que se manifesta com maior severidade, tem reflexos a nível físico e psicológico, podendo ocorrer sintomas como os de:

- a) Exaustão física
- b) Exaustão emocional;
- c) Ansiedade;
- d) Tristeza;
- e) Falta de interesse por atividades do quotidiano.

Apesar do estereótipo negativo ainda associado a quem pede ajuda aos profissionais da saúde mental, vimos que os bombeiros recorrem com alguma frequência ao apoio psicológico, não apenas porque isso lhes modera a dor e o sentimento do “dever não cumprido”, mas sobretudo porque esse apoio pode contribuir para os tornar “melhores profissionais”, por serem capazes de admitir as suas fragilidades e assim se tornarem mais resilientes. Assumem, portanto, que o facto de terem de recorrer a um profissional da área da psicologia não os torna piores profissionais, mas pelo contrário vai fornecer-lhes mais ferramentas para lidarem com situações futuras e ultrapassar a situação presente.

A admissão do erro, assim como a necessidade de ajuda na tomada de decisões, precisa de ser trabalhada, nomeadamente no que diz respeito a cenários de incidentes graves que, por si só, apresentam maior complexidade. Por norma, o elemento da equipa que não se mostra tão afetado pelo cenário, tende a intervir e a tentar minimizar os danos que um eventual bloqueio de um camarada pode causar. Contudo, a incerteza no modo como o seu superior hierárquico irá reagir *a posteriori* é uma condicionante para esta atitude pró-ativa.

Vimos também que uma das atitudes privilegiadas nestes casos é o distanciamento, na tentativa de o profissional de emergência não ter um envolvimento emocional com a vítima. Esta atitude é, em certa medida, requerida nos casos em que se tem de lidar de forma recorrente com acontecimentos críticos. No entanto, também concluímos que nestes casos há também um risco de dessensibilização excessiva, levando a que estes profissionais lidem com as situações de emergência com demasiada frieza.

O recurso ao apoio de pares acaba por ser, segundo conseguimos apurar, o método mais adotado pelos bombeiros. O falar com colegas sobre os episódios traumáticos parece permitir que o profissional tenha a perceção de que também os seus colegas já passaram por situações idênticas e ficaram igualmente fragilizados a nível emocional. Os nossos entrevistados consideram ainda que este

tipo de apoio é importante porque permite alertar outros colegas, especialmente os que ainda não viveram acontecimentos traumáticos, para o facto de que os sentimentos de tristeza ou ansiedade que possam advir dessas situações são completamente normais e aceitáveis. Contudo, há ainda operacionais que consideram que nem sempre é fácil falar acerca dos incidentes críticos, uma vez que isso fará com que revivam todo o cenário passado. Neste sentido, alguns bombeiros parecem preferir a estratégia de tentarem esquecer os incidentes em que estiveram envolvidos, na expectativa de que isso manterá forte a esperança de salvar as vítimas, sempre presente em cada bombeiro.

O apoio dos superiores hierárquicos é visto como algo fundamental e, apesar de haver bombeiros que se sentem apoiados, há outros que se sentem insatisfeitos com o mesmo. Os bombeiros que se sentem apoiados referem que há evidência de preocupação por parte dos seus superiores, o que os deixa mais tranquilizados. Contudo, apontam a necessidade de formação contínua com assuntos que não se restrinjam apenas à parte operacional. Os bombeiros que revelam sentir-se insatisfeitos, apontam os preconceitos em relação à saúde mental e à falta de sensibilidade por parte dos seus superiores hierárquicos.

Apesar de os nossos entrevistados estarem todos os dias a trabalhar em prol de comunidade, as condições de trabalho são, de forma geral, vistas como más, muito por causa do pouco investimento no setor, ainda que o mesmo seja vital. Isto leva a que os equipamentos de proteção individual sejam utilizados mais vezes do que o recomendado pelo fabricante, podendo colocar os bombeiros em risco num teatro de operações. Porém, consideram que as Associações de bombeiros a que pertencem fazem o possível face ao pouco apoio de que dispõem.

Por outro lado, o rendimento auferido é, quase unanimemente, visto como baixo, pois ele é, para a maioria dos que recebem salário, pouco acima do salário mínimo. O que é manifestamente pouco, considerando o número de horas de trabalho, os horários rotativos e o risco a que estão sujeitos. Consideram ainda fundamental a existência de um subsídio de risco e uma melhor harmonização quanto à progressão de carreira.

Relativamente à forma como a população vê estes profissionais, os bombeiros consideram que no passado a população nutria sentimentos de maior reconhecimento, pois nesses tempos os bombeiros eram vistos como heróis que punham a vida em risco para ajudar os outros. Esta situação parece ter-se alterado significativamente, pois, segundo nos disseram, atualmente os bombeiros só se sentem valorizados na época de incêndios, tornando-se invisíveis no resto do ano.

Quanto à presença das mulheres nos corpos dos bombeiros, as opiniões divergem, tanto no que se refere aos bombeiros do sexo masculino, quer quanto à população em geral. Num passado, não muito

distante, as mulheres bombeiras foram consideradas pouco capazes tanto pelos colegas como pela população em geral, chegando a ser impedidas de desempenharem tarefas que envolviam maior resistência física.

Atualmente, a situação é diferente, pois para uma boa parte dos bombeiros do sexo masculino, as mulheres bombeiras são consideradas tão capazes quanto eles próprios e, em algumas atividades, são-lhe superiores. As mulheres são consideradas superiores aos homens no desempenho das suas funções devido a características como a sensibilidade, a capacidade de liderança e uma melhor gestão emocional. Apontam ainda a entrada das mulheres para os bombeiros como positiva, no sentido em que ela permitiu aumentar a capacidade de resposta às solicitações de intervenção, mas também terá melhorado a imagem dos bombeiros e colmatado falhas no socorro em situações onde os homens não se sentem tão à vontade.

Contudo, no que se refere à resistência física das bombeiras, a opinião é divergente. Alguns colegas do sexo masculino consideram que elas, apesar de terem menor resistência física, tentam sempre dar o seu melhor, considerando que o trabalho de equipa pode colmatar esta dificuldade. Porém, há bombeiros que consideram que tanto homens como mulheres podem ser mais ou menos capazes, dependendo sempre da forma física de cada um.

As bombeiras consideram que, em determinadas situações, sentem que são vítimas de discriminação, nomeadamente em casos em que as suas instruções nem sempre são acatadas, mesmo quando elas se dirigem a colegas, tanto homens como mulheres, de categoria hierárquica inferior. Ficou igualmente visível, na análise que fizemos, que ainda são comuns comentários “machistas”, ainda que ditos em tom de brincadeira, como por exemplo o de que o lugar da mulher é em casa, assim como o de que os homens são sempre mais fortes. Perante tais comentários, vimos que foram adotadas, pelas bombeiras, posturas distintas: repreender os autores desses comentários, desvalorizar o episódio ou ignorar as atitudes sexistas.

Também verificámos a ocorrência, relatada por alguns dos nossos entrevistados, de comentários sexistas ou misóginos por parte da população, especialmente de algumas pessoas que foram socorridas. Há referência a insultos e a uma descredibilização das capacidades das bombeiras em situações operacionais como a condução de veículos. Porém, começa a existir uma valorização do trabalho das bombeiras, e não raramente, elas são elogiadas em relação à coragem para desempenharem tarefas de elevado risco.

Quanto à presença de mulheres no quadro ativo dos bombeiros, especialmente nas categorias superiores, sabemos que ela ainda se confronta com a prevalência de atitudes sexistas por parte de

bombeiros do sexo masculino, o que gera alguma resistência no que concerne à integração de mulheres. Como vimos acima, o tokenismo é uma barreira bastante presente universo dos bombeiros, decorrendo de que estamos a falar de um contexto historicamente dominado por homens. A segregação ocupacional, apesar de ter diminuído drasticamente, é algo ainda visível, mesmo que camuflado, na realidade dos bombeiros do concelho de Barcelos.

Em todo o caso, há mudanças em curso e isso é algo notório nestes corpos de bombeiros. Elas são fruto também da relativamente recente admissão de mulheres como bombeiras, apesar de se verificar, como dissemos, uma sua escassa presença em cargos de chefia. Por isso, são poucas as mulheres que, em Portugal, se encontram a ocupar lugares como elementos do comando dos corpos de bombeiros. As barreiras de vidro, sobretudo então os chamados tetos de vidro, estão pois aqui presentes. Ainda assim, podemos dizer que as paredes de vidro não são uma realidade tão notória, dada a ampla aceitação que existe da presença das mulheres nesta área de atuação. Subsistindo uma cultura tradicionalista, com papéis atribuídos ao homem e à mulher, podemos ainda assim dizer que ela começa registar mudanças positivas ténues.

Perante tais factos, conclui-se que a cultura organizacional dos bombeiros está a mudar. Apesar de ainda existir alguma reserva quanto à expressão de emoções (Ângelo, 2010), verifica-se que há uma maior abertura por parte destes profissionais no que diz respeito à aceitação de emoções negativas, especialmente no contexto de incidentes críticos. Os próprios bombeiros admitem que o facto de se sentirem mais vulneráveis emocionalmente não significa que tenham menor capacidade para o desempenho da sua atividade. Quanto aos superiores hierárquicos, há uma maior preocupação com as questões emocionais dos seus subordinados porém, ainda é visível alguma estigmatização, comum à sociedade em geral, quanto às questões da saúde mental.

Sugestões finais

Propõe-se o desenvolvimento de formação para os bombeiros, no âmbito de liderança, comunicação, sentimentos disruptivos e possíveis reações após incidentes críticos num patamar inicial da sua formação de bombeiro, para que desta forma possam estar mais bem preparados para situações futuras, através da aquisição de estratégias adaptativas em detrimento de estratégias desadaptativas. Isto permitirá, no futuro, haver bombeiros com cargos superiores mais bem preparados e sensibilidade para as questões emocionais dos seus subordinados assim como, um apoio de pares mais oportuno e eficiente.

Deve ser mais promovido o apoio psicológico, disponível noutras entidades do Estado, através de parcerias nomeadamente com a Guarda Nacional Republicana e/ou Polícia de Segurança Pública, que dispõem de profissionais desta área e que podem fazer um acompanhamento mais presente aos bombeiros do que o disponível no Serviço Nacional de Saúde.

É necessária uma revisão legislativa quanto ao apoio financeiro prestado às Associações de Bombeiros com vista à manutenção e substituição adequada dos Equipamentos de Proteção Individual, que visam assegurar a proteção destes profissionais nos Teatros de Operação, assim como a equiparação dos bombeiros voluntários assalariados ao estatuto igualitário de bombeiro sapador, usufruindo dos mesmos benefícios que estes, previstos na legislação em vigor.

Propõe-se enfim o desenvolvimento de programas formativos que desmontem a presença de atitudes sexistas e que sensibilizem para a adequação de posturas e comportamentos que promovam a integração das mulheres no universo dos bombeiros. Por vezes, os bombeiros não têm noção de que as suas atitudes promovem a subjugação de mulheres, uma vez que estes comportamentos estão bastante enraizados na cultura organizacional.

Bibliografia

- Almeida, M. (2012). Prevalência de estresse pós-traumático em equipes de resgate: uma revisão sistemática. *Psicologia, Saúde & Doenças*, 13 (2), 220-237. Disponível em: http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1645-00862012000200007
- Ângelo, R. (2010), *Psicologia da saúde ocupacional dos bombeiros portugueses: o papel das exigências e recursos profissionais na promoção do bem-estar psicológico* (Tese de Doutoramento, Universidade de Lisboa, Faculdade de Psicologia). URL: <http://hdl.handle.net/10451/2835>
- ANPC – Autoridade Nacional de Proteção Civil. (2013). *Manual do Estagiário das Equipas de Apoio Psicossocial (EAPS) da ANPC*. [Manual não publicado]. Edição Autoridade Nacional de Proteção Civil, Direção Nacional de Bombeiros – Unidade de Apoio ao Voluntariado e Núcleo de Segurança e Saúde.
- Araújo, W., Ferreira, M., Oliveira, F. (2017). Recruta não tem sexo? Uma análise das relações de gênero no Curso de Formação de Soldados no 7º Batalhão de Bombeiros Militar no ano de 2002. *Seminário Internacional Fazendo Gênero 11 & 13th Women's Worlds Congress (Anais Eletrônicos)*. Florianópolis, Sociedade Brasileira de Psicologia. Disponível em: http://www.en.wwc2017.eventos.dype.com.br/resources/anais/1499465847_ARQUIVO_artigo_completo.pdf
- Armstrong, D., Shakespeare- Finch, J., & Shochet, I. (2014). Predicting post- traumatic growth and post- traumatic stress in firefighters. *Australian Journal of Psychology*, 66(1), 38–46. <https://doi.org/10.1111/ajpy.12032>
- Barros, L. & Barros, S. (2016). Resenha da obra: Cegueira Moral: desumanização e insensibilidade uma reflexão na sociedade de consumo. *Revista Emancipação*, 16 (1), 177-179. Disponível em: <http://www.revistas2.uepg.br/index.php/emancipacao/article/view/8612/5524>
- Bauman, Z. & Donskis, L. (2014). *Cegueira Moral: a perda da sensibilidade na modernidade líquida*. Rio de Janeiro: Zahar
- Beauvoir, S. (1967). *O Segundo Sexo - Experiência Vivida*. (2ª ed.). São Paulo. Difusão Europeia do Livro.
- Beck, U. (1991). *Politik in der Risikogesellschaft - Essays und Analysen*. Frankfurt: Suhrkamp Verlag.
- Beck, U. (2001). La politique dans la société du risque. *Revue du MAUSS*, 17(1), 376-392. (Traduzido por Estevão Bosco, 2010). Disponível em: <https://doi.org/10.3917/rdm.017.0376>
- Becker, J. (2018a). *O futuro dos sobreviventes: trauma vs resiliência*. Centro de Trauma/ CES/UC. Disponível em: <https://www.docdroid.net/adiGR3q/becker-resiliencia-pdf>
- Becker, J. (2018b). *E os profissionais?*. Centro de Trauma/CES/UC. Disponível em: <https://www.docdroid.net/UC9g8Ab/becker-e-os-profissionais-pdf>
- Boffa, J., Stanley, I., Smith, L., Mathes, B., Tran, J., Buser, S., Schmidt, N., & Vujanovic, A. (2018). Posttraumatic Stress Disorder Symptoms and Suicide Risk in Male Firefighters: The Mediating Role

- of Anxiety Sensitivity. *The Journal of nervous and mental disease*, 206(3), 179–186.
<https://doi.org/10.1097/NMD.0000000000000779>
- Bosco, E. (2010). A Política Na Sociedade De Risco - Ulrich Beck. *Idéias*, 1 (2), 229-253. Disponível em:
<https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/ideias/article/view/8649300>
- Brazil, A. (2017). Exploring Critical Incidents na Postexposure Management in a Volunterr Fire Service. *Journal of Agression, Maltreatment & Trauma*, 26(3), 244-257. Disponível em:
<https://doi.org/10.1080/10926771.2016.1264529>
- Brito, B., Manuel, G., & Gouveia, S. (n.d.) Guidelines de Intervenção Psicossocial (para Técnicos que Intervêm com Populações em Situação de Especial Vulnerabilidade). *Centro de Trauma – Observatório do Trauma (CES-UC)*. Consultado em 09/08/2020. Disponível em:
https://www.ces.uc.pt/centrodetrauma/documentos/Guidelines_Te_cnicosIII.pdf
- Brooks, S., Dunn, R., Amlôt, R., Greenberg, N., Rubin, G. (2016). Social and occupational factors associated with psychological distress and disorder among disaster responders: a systematic review. *BMC Psychol*, 26, 4-18. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/27114240/>
- Chadud, R. (2017). *Trabalho, Género e Identidade: A Experiência Emocional nos Serviços de Bombeiros Militares* (Tese de Doutoramento, Universidade Federal de Goiás). Disponível em:
<http://repositorio.bc.ufg.br/tede/handle/tede/9232>
- CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. (2003) *Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade entre Mulheres e Homens*. Lisboa. CITE.
- Costa, A. (2017). *Stress no Bombeiros Portugueses: A influencia das estratégias de coping nos riscos psicossociais e o papel moderador da antiguidade* (Dissertação de mestrado, Universidade Católica Portuguesa do Porto, Faculdade de Psicologia). Disponível em:
<https://repositorio.ucp.pt/handle/10400.14/22865>
- Costa, F., Araújo, C., Soares, S. (2015). Relações entre saúde e trabalho: um estudo em bombeiros profissionais. *International Journal on Working Conditions*, 10, 58-80. Disponível em:
http://ricot.com.pt/artigos/1/IJWC.10_Costa,Araujo&Soares_p.58.80.pdf
- Cunha, S. (2018). *Stress e incidentes críticos em operacionais de emergência médica pré-hospitalar* (Tese de Doutoramento, Universidade do Porto, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação). Disponível em: <https://repositorio-aberto.up.pt/handle/10216/112278>
- Giddens, A. (2006). *O Mundo na Era da Globalização*. (6ª ed.). Lisboa. Editorial Presença.
- Giddens, A. (2008). *Sociologia*. (6ª ed.). Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Goffman, E. (1974). *Manicômios, Prisões e Conventos*. São Paulo: Editora Perspectiva.
- Gouliquer, L., Poulin, C. & McWilliams, J. (2020). Othering off full-time and volunteer women firefighters in the canadian fire services. *Qualitative Sociology Review*, 16(3), 48-69. Disponível em:
<https://doi.org/10.18778/1733-8077.16.3.04>

- DUDH - Declaração Universal dos Direitos Humanos. (1948). Organização das Nações Unidas. Disponível em <https://unric.org/pt/declaracao-universal-dos-direitos-humanos/>
- ENWHP – European Network for Workplace Health Promotion. (2011) A guide to promoting mental health in the workplace: Employer's Resource. ENWHP: Perugia (Itália). Disponível em: https://www.enwhp.org/resources/toolip/doc/2018/04/23/mentalhealth_broschuere_arbeitgeber.pdf
- Eurofound (2019) *Working conditions and workers' health*. Eurofound (Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho): Dublin. Disponível em: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18041en.pdf
- Ferreira, A. (2010). *Personalidade e percepção de stress em Bombeiros* (Dissertação de Mestrado, Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologia, Faculdade de Psicologia). Disponível em: <https://recil.grupolusofona.pt/handle/10437/1257>
- Filho, A. (2005). Uma questão de gênero: onde o masculino e o feminino se cruzam. *cadernos pagu*, 24 (janeiro-junho), 127-152. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/cpa/n24/n24a07.pdf>
- International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies. (nd) *Lidar com o Stress e a Crise*. (Traduzido pelo Serviço de Intervenção em Crise 'Emergência Psicossocial' da Cruz Vermelha Portuguesa - Delegação de Vila Nova de Gaia). Disponível em: https://www.ces.uc.pt/centrodetrauma/documentos/1_LIDAR_COM_O_STRESS_E_A_CRISE.pdf
- Jahnke, S., Poston, W., Haddock, C., Murphy, B. (2016). Firefighting and mental health: Experiences of repeated exposure to trauma. *Work*, 53 (4), 737-744. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/26890595/>
- Junior, J. (2016). Cegueira Moral: a perda da sensibilidade líquida. *Cadernos Zygmunt Bauman (Universidade Federal do Maranhão)*, 6 (12), 118-121. Disponível em: <http://www.periodicoeletronicos.ufma.br/index.php/bauman/article/view/6001/4292>
- Katsavouni, F., Bebetos, E., Malliou, P., Beneka, A. (2016). The relationship between burnout, PTSD symptoms and injuries in firefighters. *Occupational Medicine*, 66(1), 32-37. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/26409054/>
- Kehl, D., Knuth, D., Hulse, L. Schmidt, S. (2014). Posttraumatic Reactions among Firefighters after Critical Incidents: Cross-National Data. *Journal of Aggression, Maltreatment & Trauma*, 23 (8), 842-853. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/10926771.2014.938143>
- Kim, J., Park, H., Kim, J. (2018). The mediation effect of PTSD, perceived job stress and resilience on the relationship between trauma exposure and the development of depression and alcohol use problems in Korean firefighters: A cross-sectional study. *Journal of Affective Disorders*, 229, 450-455. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29331707/>

- Kim, J., Dager, S., Jeong, H. Ma, J., Park, S., Kim, J. et al (2018). Firefighter, posttraumatic stress disorder, and barriers to treatment: Results from a nationwide total population survey. *PLoS ONE*, 13 (1). e0190630. Disponível em: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0190630>
- Lee, J., Lee, D., Kim, J., Jeon, K., Sim, M. (2107). Duty-Related Trauma Exposure and Posttraumatic Stress Symptoms in Professional Firefighters. *Journal of Traumatic Stress*, 30(2), 133-141. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28449365/>
- Leppma, M., Mnatsakanova, A., Sarkisian, K., Scott, O., Adjeroh, L., Andrew, M., Violanti, J., MaCanlies, E. (2018). Stressful life events and posttraumatic growth among police officers: A cross-sectional study. *Stress and Health*, 34 (1), 175-186. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28703379/>
- Lima L., Sobral, J. (2016). Desigualdades de Género e novas formas de sexismo. In M.C. Silva, M.L. Lima, J.M. Sobral, H. Araújo, & F.B. Ribeiro (Orgs) *Desigualdades e Políticas de Género* (pp. 157-186). Vila Nova de Famalicão: Edições Húmus.
- Lima, E, Assunção, A. & Barreto, S. (2015) Transtorno de Estresse Pós-Traumático (TEPT) em Bombeiros de Belo Horizonte, Brasil: Prevalência e Fatores Ocupacionais Associados. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 31(2), 279-288. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/0102-37722015022234279288>
- Maia, A. (2007). Factores Preditores de PTSD e Critérios de Seleção em Profissionais de Actuação em Crise. In L. Sales (coord.). *Psiquiatria de Catástrofe: Memória do Encontro, Psiquiatria de Catástrofe e Intervenção na Crise* (pp. 263-276)
- Marcelino, D., Figueiras, M. & Claudino, A. (2012). Impacto da exposição a incidentes críticos e bem-estar psicológico dos tripulantes de ambulância. *Psicologia, Saúde & Doenças*, 13 (1), 110-116. Coimbra: Almedina.
- Mendes, J. & Araújo, P. (2016). Risco, catástrofes e a questão das vítimas. *E-cadernos CES. Vítimas, Estado e processos institucionais: uma visão multidisciplinar*, 25, 10-27. Disponível em: <https://journals.openedition.org/eces/2029>
- Mendes, J. (2015) Obituário Ulrich Beck: a imanência do social e a sociedade de risco. *Análise Social*, 214, 211-215. Disponível em: http://analisesocial.ics.ul.pt/documentos/AS_214_o01.pdf
- Miguel, V., Vara, N., Queirós, C. (2014). Satisfação com o Trabalho como Preditor do Burnout em Bombeiros Assalariados. *International Journal of Working Conditions*, 8, 98-113. Disponível em: <https://repositorio-aberto.up.pt/handle/10216/77620>
- Morgado, P. (2017). *Fontes de Stresse e Burnout em Bombeiros Profissionais*. (Dissertação de Mestrado, Instituto Politécnico de Setúbal, Escola Superior de Tecnologia de Setúbal). Disponível em: <http://hdl.handle.net/10400.26/19903>
- Motta, R. (2009). Sociologia de risco: globalizando a modernidade reflexiva. *Sociologias*, 22 (jul./dez.), 384-396. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/sociologias/article/view/9653>

- Paulus, D., Vujanovic, A., Schuhmann, B., Smith, L., Tran J. (2017). Main and interactive effects of depression and posttraumatic stress in relation to alcohol dependence among urban male firefighters. *Psychiatry Research*, 251, 69-75. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28189939/>
- Pernes, A. (2011). Presença, Importância e Papel da Mulher na Proteção Civil. *PROCIV – Boletim mensal da Autoridade Nacional de Proteção Civil*, 36, 4-5. Disponível em: http://www.prociv.pt/bk/newsletter/PROCIV36_web.pdf
- Pinto, R., Henriques, S., Jongenelen, I., Carvalho, C., Maia, A. (2015). The Strongest Correlates of PTSD for Firefighters: Number, Recency, Frequency, or Perceived Threat of Traumatic Events?. *Journal of Traumatic Stress*, 28(5), 434-40. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/26389531/>
- PORDATA. (2021). Despesas do Estado em percentagem do PIB, por algumas funções. Disponível em: <https://www.pordata.pt/Portugal/Despesas+do+Estado+em+percentagem+do+PIB+por+algumas+fun%C3%A7%C3%B5es-2778-236919>
- República Portuguesa, XXII Governo (nd). *Patrícia Gaspar*. Consultado em 20/05/2021. Disponível em: <https://www.portugal.gov.pt/pt/gc21/area-de-governo/administracao-interna/secretarios-de-estado?date=2017-10-21>
- Russo, B. (2013). *Women Firefighters' strategies for advancement in the fire service: Breaking down barriers in gender-based occupations* (Tese de Doutoramento, Oklahoma State University). Disponível em: <https://hdl.handle.net/11244/15098>
- Santos, B. (com colaboração de Pedro Hespanha). (1987). O Estado, a Sociedade e as Políticas Sociais: o Caso das Políticas de Saúde. *Revista Crítica de Ciências Sociais*. 23 (1), 13-74. Disponível em <https://estudogeral.sib.uc.pt/handle/10316/10798>
- Santos, B. (1995). Sociedade Providência ou Autoritarismo Social?. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 42, pp. ii-vii.
- Santos, B. & Ferreira, S. (2003). A reforma do Estado-Providência entre globalizações conflitantes. In P. Hespanha & G. Carapinheiro (org.). *Risco social e incerteza: pode o Estado social recuar mais?*. Porto: Afrontamento, pp.177-225.
- Santos, M. & Amâncio, L. (2014). Sobremínorias em profissões marcadas pelo género: consequências e reações. *Análise Social*, 212, XLIX (3), 700-726. Disponível em: <http://www.scielo.mec.pt/pdf/aso/n212/n212a07.pdf>
- Stanley, I., Hom, M, Joiner, T. (2016). A systematic review of suicidal thoughts and behaviors among police officers, firefighters, EMTs, and paramedics. *Clinical Psychology Review*, 44, 25-44. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2015.12.002>; Acesso livre (Research Gate): <https://tinyurl.com/md7c9svy>
- Quivy, R., & Campenhoudt, L. (2005). *Manual de Investigação em Ciências Sociais*. (4ª ed.). Lisboa: Gradiva.

- UNISDR (United Nations Office for Disaster Risk Reduction). (2015). *Sendai Framework for Disaster Risk Reduction 2015-2030*. Geneva. United Nations. Disponível em <https://www.undrr.org/publication/sendai-framework-disaster-risk-reduction-2015-2030>
- Vara, N. & Queirós, C. (2018). Contributos da Investigação sobre Bombeiros: O Papel do Apoio Psicológico em Situações Potencialmente Traumáticas. In L. Lourenço & A. Amaro (org.) *Educação para a Redução dos Riscos* (pp. 47-67). Coimbra: RISCOS – Associação Portuguesa de Riscos, Prevenção e Segurança. URL: https://www.riscos.pt/wp-content/uploads/2018/SEC/2/Ebook-EducaRiscos_cap03.pdf
- Vasconcelos, D. (2012). Capacitando a Rede de Enfrentamento a Violência Contra a Mulher. *17º Encontro Nacional da Rede Feminista Norte e Nordeste de Estudos e Pesquisa sobre a Mulher e Relações de Género*. UFPB - Universidade Federal da Paraíba. Disponível em: <http://www.ufpb.br/evento/index.php/17redor/17redor/paper/view/260/116>
- Zulch, H. (2019). *Psychological preparedness for natural hazard – improving disaster preparedness policy and practice*. Contributing Paper to GAR 2019. (Griffith University, Brisbane, Austrália). Disponível em: https://www.preventionweb.net/files/66345_f357zulchpsychologicalpreparednessf.pdf

Legislação

- Assembleia da República (2015). Lei n.º 94/2015, de 13 de agosto. Regras do financiamento permanente das Associações Humanitárias de Bombeiros. Portugal: Diário da República. Disponível em: <https://tinyurl.com/69fhyhmp>
- Assembleia da República (2007). Lei n.º 32/2007, de 13 de agosto. Regime jurídico das associações humanitárias de bombeiros. Portugal: Diário da República. Disponível em: <https://files.dre.pt/1s/2007/08/15500/0519305199.pdf>
- Assembleia da República (1997). Lei n.º 107/1997, de 13 de setembro. Direito à igualdade de tratamento no trabalho e no emprego. Portugal: Diário da República. Disponível em: <https://files.dre.pt/1s/1997/09/212a00/49214922.pdf>
- Constituição da República Portuguesa (1976). VII revisão constitucional [2005]. Disponível em: <https://www.parlamento.pt/Legislacao/Paginas/ConstituicaoRepublicaPortuguesa.aspx>
- Jornal Oficial das Comunidades Europeias (1989). Directiva do Conselho de 12 de Junho de 1989. Disponível em https://www.iasaude.pt/Saude_trabalho/Diretivas/Diretiva-89-391-CEE.pdf
- Ministério da Administração Interna (2007). Decreto-Lei n. 241/2007, de 21 de junho (regime jurídico aplicável aos bombeiros portugueses no território continental; alterado pelo Decreto-Lei n.º 249/2012, de 21 de novembro, com retificação em janeiro de 2013 (Retificação n.º 4-A/2013,

de 18/01). Portugal: Diário da República. Disponível em: http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1836&tabela=leis&so_miolo=

Ministério da Administração Interna (1987). Portaria n.º 233/87, de 28 de março (altera o Fundo de Proteção Social do Bombeiro, criado por portaria do Ministério do Interior, a 4 de junho de 1932). Disponível em <https://dre.pt/application/file/666610>

Ministério do Interior - Direcção Geral de Administração Política e Civil (1946). Decreto 35857, de 11 de Setembro. Disponível em: <https://dre.pt/application/file/150655>

Ministério do Trabalho (1979). Decreto-Lei n.º 329/1979, de 20 de Setembro. Garantia, para as mulheres, de igualdade com os homens em oportunidades e tratamento no trabalho e no emprego. Portugal: DR. Disponível em: <https://files.dre.pt/1s/1979/09/21800/24662469.pdf>

República Portuguesa. (2019, 8 de fevereiro). Aprovadas as leis da Paridade e da Representação Equilibrada (Alteração da Lei Orgânica n.º 3/2006 e Lei n.º 26/2019). Comunicado do XXI Governo Constitucional. Disponível em: <https://tinyurl.com/nhcdnhw>

Artigos de imprensa e informações gerais

Anabela Rodrigues. (17/03/2021a). In *Wikipédia*. Consultado em 20/05/2021. Disponível em: https://pt.wikipedia.org/wiki/Anabela_Rodrigues

Apresentação das Equipas de Apoio Psicossocial. (09/03/2018). *Autoridade Nacional de Emergência e Proteção Civil (ANEPC)*. Consultado em 08/09/2020. Disponível em: <http://www.prociv.pt/pt-pt/BOMBEIROS/EAPS/APRESENTACAO/Paginas/default.aspx#/collapse-0>

Ataques de 11 de setembro de 2001. (07/06/2019). In *Wikipédia*. Consultado em 08/09/2019. Disponível em https://pt.wikipedia.org/wiki/Ataques_de_11_de_setembro_de_2001

Ativação EAPS - Equipas de Apoio Psicossocial. (15/06/2016). *Autoridade Nacional de Emergência e Proteção Civil (ANEPC)*. Consultado em 08/09/2020. Disponível em: <http://www.prociv.pt/pt-pt/BOMBEIROS/EAPS/ATIVACAO/Paginas/default.aspx>

Baptista, L. (08/03/2019). A Presença da Mulher nos Bombeiros Portugueses - Síntese histórica. *SintraNoticias*. Consultado em 28/08/2020. Disponível em: <https://sintranoticias.pt/2019/03/08/luis-miguel-baptista-a-presenca-da-mulher-nos-bombeiros-portugueses/>

Barreto, D. (22/06/2017). Quem ajuda os Bombeiros depois de uma situação traumática?. *Sábado*. Consultado em 28/08/2020. Disponível em: <https://www.sabado.pt/portugal/detalhe/quem-ajuda-os-bombeiros-depois-de-uma-situacao-traumatica>

- Cipriano, S. (19/09/2012). História dos Bombeiros. *Bombeiros.pt. O Portal dos Bombeiros Portugueses*. Consultado em 28/08/2020. <https://www.bombeiros.pt/cronica-semanal/historia-dos-bombeiros.html/#>
- Constança Urbano de Sousa. (20/01/2021c). In *Wikipédia*. Consultado em 20/05/2021. Disponível em: https://pt.wikipedia.org/wiki/Constan%C3%A7a_Urbano_de_Sousa
- CRM - Crew resource management. (07/04/2021b). In *Wikipédia*. Consultado em 10/05/2021. Disponível em: https://en.wikipedia.org/wiki/Crew_resource_management
- Dias, J. (23/07/2020). Nos últimos 40 anos morreram 229 Bombeiros em serviço. *Observador*. Consultado em 28/08/2020. Disponível em: <https://observador.pt/2020/07/23/nos-ultimos-40-anos-morreram-229-bombeiros-em-servico/>
- Herói. (06/08/2020). In *Wikipédia*. Consultado em 25/05/2021. Disponível em: <https://pt.wikipedia.org/wiki/Her%C3%B3i>
- Incêndio florestal de Pedrógão Grande em 2017. (17/09/2020). In *Wikipédia*. Consultado em 29/09/2020. Disponível em: <https://tinyurl.com/h6dwna5h>
- Incêndios florestais em Portugal de outubro de 2017. (10/08/2020). In *Wikipédia*. Consultado em 20/09/2020. Disponível em <https://tinyurl.com/2p8b9r2k>
- Maria de Lourdes Pintasilgo. (15/04/2021d). In *Wikipédia*. Consultado em 20/05/2021. Disponível em: https://pt.wikipedia.org/wiki/Maria_de_Lourdes_Pintasilgo
- Mental health at work. (2020, September 24). *OSHWiki*. Disponível em http://oshwiki.eu/index.php?title=Mental_health_at_work&oldid=252783.&oldid=252783.
- Que suporte aos técnicos que intervêm em crises, desastres ou catástrofes? (15/10/2018b). *Centro de Trauma*. Consultado em 08/09/2020. Disponível em: <https://www.facebook.com/notes/centro-de-trauma/que-suporte-aos-t%C3%A9cnicos-que-interv%C3%AAm-em-crisis-ou-cat%C3%A1strofes/1876614419123127/>
- Recenseamento Nacional dos Bombeiros Portugueses – RNBP. (22/01/2019). *Autoridade Nacional de Emergência e Proteção Civil (ANEPC)*. Consultado em 30/07/2020. Disponível em: <http://www.prociv.pt/pt-pt/BOMBEIROS/CB/RNBP/Paginas/default.aspx>
- Sobre o FPSB - Fundo de Proteção Social do Bombeiro. (2019). *Liga dos Bombeiros Portugueses*. Consultado em 27 de outubro de 2020. Disponível em: https://www.lbp.pt/#/sobre_fpsb
- Stress pós-traumático: lidar com a perturbação depois do trauma. (n.d.) *Hospital Prof Doutor Fernando Pessoa EPE*. Consultado em 09/08/2020. Disponível em: <http://hff.min-saude.pt/stress-pos-traumatico-lidar-com-a-perturbacao-depois-do-trauma/>
- Stress profissional (28/05/2019). *Serviço Nacional de Saúde (SNS)*. Consultado em 09/08/2020. Disponível em: <https://www.sns.gov.pt/noticias/2019/05/28/stress-profissional/>

The 1st International Conference on Health Promotion, Ottawa, 1986 - I Conferência Internacional sobre Promoção da Saúde em Ottawa (n.d.). *World Health Organization*. Consultado em 09/08/2020. Disponível em <https://www.who.int/healthpromotion/conferences/previous/ottawa/en/>

Women In Fire. (n.d.). *FAQs on Women in the Fire & Emergency Services*. Consultado em 21/02/2021. Disponível em: <https://www.womeninfire.org/faqs/>

15 de outubro: um ano depois. (15/10/2018a). *Centro de Trauma*. Consultado em 09/09/2020. Disponível em: <https://www.facebook.com/notes/centro-de-trauma/15-de-outubro-um-ano-depois/1875592769225292/>

Anexo – Guião de entrevista



Universidade do Minho

Instituto de Ciências Sociais

Mestrado em Crime, Diferença e Desigualdade

GUIÃO DE ENTREVISTA

Este conjunto de questões faz parte do processo de recolha de informação para a realização de uma Tese de Mestrado (Mestrado em Crime, Diferença e Desigualdade, da Universidade do Minho). Pretendemos com este meio conhecer um pouco melhor alguns aspetos do trabalho dos bombeiros que envolve a intervenção em situações de emergência. A sua resposta será tratada com a confidencialidade exigida neste tipo de pesquisa, não sendo desde logo solicitada a indicação do seu nome. O seu contributo, que desde logo agradecemos, é muito importante para o sucesso desta pesquisa.

Parte I – Caracterização geral

1. Género

- Feminino
 Masculino

2. Idade

..... anos

3. Categoria Hierárquica

- Chefe
 Subchefe
 Bombeiro 1ª classe
 Bombeiro 2ª classe
 Bombeiro 3ª classe

4. Antiguidade na categoria hierárquica

..... anos

5. Há quanto tempo é bombeiro(a)?

..... anos

Parte II – Implicações do trabalho em situação de emergência

6. Ao longo da sua atividade enquanto bombeiro(a) já vivenciou algum incidente considerado crítico (p. ex. acidentes de viação, incêndios, ou outro acontecimento que implicasse a morte da vítima ou que a mesma ficasse ferida com gravidade)?

Não
 Sim – *Em caso afirmativo, indique:*

6.1. De que natureza foi/foram os eventos críticos? *(No caso de já ter tido intervenção em diversos incidentes desta natureza, reporte-se àqueles mais recentes ou que considere mais relevantes)*

R: ...

6.2. Como classificaria a frequência com que ocorrem estes acontecimentos?

R: ...

6.3. Como reagiu a esse(s) incidente(s) crítico(s)? Recordar-se de alguma dificuldade que teve no decurso das operações de socorro?

R: ...

6.4. Pode descrever a forma como se sentiu após a sua intervenção neste(s) incidente(s)?

R: ...

7. Sabendo que estes incidentes críticos são sempre difíceis de lidar para quem presta socorro, considera que a atitude de tentar esquecer o assunto e não o abordar com outras pessoas será a melhor forma de tentar superar essas dificuldades? Porquê?

R: ...

8. Considera que, caso um(a) profissional de emergência recorra a apoio psicológico, isso revela menor capacidade de desempenhar as suas funções de bombeiro(a)? Porquê?

R: ...

8.1. Já alguma vez sentiu que um(a) colega precisasse de ajuda após algum incidente? Em caso afirmativo, pode descrever de modo geral o que aconteceu e se tomou alguma iniciativa?

R: ...

9. Considera que, de um modo geral, no caso da intervenção em situações críticas, os bombeiros são suficientemente apoiados pelos seus superiores hierárquicos?

R: ...

10. Sendo, de um modo geral, o trabalho dos bombeiros reconhecido pelas populações, julga que, apesar disso, as condições de trabalho (salários, equipamentos, horários, etc.) são desadequadas?

R: ...

11. Nas seguintes afirmações indique com (X) a resposta que mais se adequa ao seu caso:

	Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre
11.1. Ser bombeiro exige que tome decisões difíceis...	1	2	3	4	5
11.2. Ser bombeiro é emocionalmente muito exigente...	1	2	3	4	5
11.3. Nos dois últimos meses, sentiu-se fisicamente exausto(a)...	1	2	3	4	5
11.4. Nos dois últimos meses, sentiu-se emocionalmente exausto(a)...	1	2	3	4	5
11.5. Nos dois últimos meses, sentiu-se irritado(a)...	1	2	3	4	5
11.6. Nos dois últimos meses, sentiu-se ansioso(a)...	1	2	3	4	5
11.7. Nos dois últimos meses, sentiu-se triste...	1	2	3	4	5
11.8. Nos dois últimos meses, sentiu falta de interesse por coisas quotidianas...	1	2	3	4	5

Parte III – Perceção sobre as diferenças entre bombeiros e bombeiras

12. Considera que a profissão de bombeiro(a) deveria ser, preferencialmente, desempenhada por homens?

R: ...

13. Na sua opinião, a entrada das mulheres como bombeiras foi prejudicial para a prestação de socorro?

R: ...

14. Considera que as mulheres têm menor capacidade para desempenhar as funções de Bombeira?

R: ...

15. Sente que na sua corporação de bombeiros há desigualdade no tratamento no que diz respeito ao género do indivíduo?

R: ...

16. Alguma vez foi vítima de desigualdade de género no desempenho das suas funções enquanto bombeiro(a)?

R: ...

16.1. O que fez para ultrapassar essa situação?

R: ...

Muito obrigada pela sua resposta