



ESCOLA NAVAL

ta tante bi-faire



Francisco Almeida Alves

A Influência do Contexto Psicossocial no Ecosistema Laboral da Equipa

Dissertação para obtenção do grau de Mestre em Ciências Militares Navais,
na especialidade de Marinha



Alfeite
2024



ESCOLA NAVAL

ta san tde bi e faire



Francisco Almeida Alves

A Influência do Contexto Psicossocial no Ecosistema Laboral da Equipa


**Dissertação para obtenção do grau de Mestre em Ciências Militares
Navais, na especialidade de Marinha**

Orientação de: 2TEN TSN-PSI Cláudia Sofia Carrapiço Pereira

Coorientação de: CTEN TSN Sandra Patrícia Veigas Campaniço Cavaleiro

O Aluno Mestrando

A Orientadora



Francisco Alves

Cláudia Pereira

Alfeite

2024

“A nossa saúde mental é moldada pelas nossas relações”
- Sigmund Freud

Agradecimentos

Durante um período de cinco anos, o meu percurso na Escola Naval revelou-se como uma etapa de notória formação académica e profissional, caracterizada por desafios, aprendizagens e um substancial crescimento pessoal.

Manifesto profundo reconhecimento à minha orientadora, 2TEN TSN-PSI Cláudia Sofia Carrapiço Pereira, cuja orientação perspicaz, dedicação incansável e apoio inabalável constituíram pilares fundamentais ao longo desta dissertação. As suas contribuições foram de valor inestimável, proporcionando uma direção sólida e orientada para os resultados.

Expresso, igualmente, a minha sincera gratidão à minha coorientadora, CTEN TSN Sandra Patrícia Veigas Campaniço Cavaleiro, cuja experiência e compromisso foram fundamentais para o desenvolvimento desta investigação. Os seus valiosos conselhos contribuíram significativamente para a qualidade e robustez da presente dissertação.

À minha família, particularmente aos meus pais, manifesto profundo agradecimento pelo apoio incondicional, sacrifícios e incentivos ao longo do meu percurso académico. O seu apoio foi essencial para a minha realização pessoal e profissional.

À minha namorada pela incansável motivação durante a elaboração desta dissertação.

No momento de conclusão do meu percurso académico, é imperativo reconhecer a relevância dos meus camaradas e professores na Escola Naval, cuja colaboração, camaradagem e apoio foram elementos-chave para a minha jornada académica.

Que este trabalho possa, de alguma forma, contribuir para o avanço do conhecimento na área dentro da Marinha Portuguesa.

Resumo

Os fatores psicossociais são aspetos da gestão do trabalho, bem como dos seus contextos sociais e organizacionais, suscetíveis de causar danos psicológicos ou físicos, ou ambos. É um conceito recente e com ampla aplicação dentro das organizações. Esta dissertação é o culminar de um estudo abrangente que visa a obtenção do grau de Mestre em Ciências Militares Navais. A investigação aprofundou os efeitos dos fatores psicossociais na saúde e bem-estar das guarnições das Unidades Navais e das unidades da Superintendência do Pessoal. O estudo centrou-se na avaliação dos fatores psicossociais e na sua influência no local de trabalho. Para avaliar os fatores psicossociais, utilizou-se como ferramenta primária o COPSOQ II, tendo este questionário sido aplicado aos militares a exercer funções nas Unidades Navais e na área funcional da Superintendência do Pessoal da Marinha Portuguesa. Os resultados da investigação visaram compreender o papel dos fatores psicossociais na saúde e bem-estar dos militares da Marinha Portuguesa. Estes revelaram a presença de alguns fatores de risco nas guarnições já mencionadas e, com base na análise e conclusões retiradas, recomendou-se algumas medidas para melhorar o ambiente de trabalho dos militares desta organização.

Palavras-Chave:

Fatores Psicossociais, Contexto Psicossocial, Ecosistema Laboral, Satisfação no Trabalho, Saúde Mental, COPSOQ II

Abstract

Psychosocial factors are aspects of the management of work, and its social and organizational contexts, that are likely to cause psychological or physical harm, or both. It is a recent concept with wide application within organizations. This dissertation is the culmination of a comprehensive study aimed at obtaining the degree of Master of Naval Military Sciences. The investigation delved into the effects of psychosocial factors on the health and well-being of the garrisons of the naval units and the units of the Superintendence of Personnel. The study focused on assessing psychosocial factors and their influence on the workplace. To assess psychosocial factors, the COPSOQ II was used as the primary tool, and this questionnaire was applied to military personnel performing functions in the Naval Units and the functional area of the Superintendence of Personnel of the Portuguese Navy. The results of the research aimed to understand the role of psychosocial factors in the health and well-being of the Portuguese Navy. These revealed the presence of some risk factors in the garrisons already mentioned and, based on the analysis and conclusions drawn, some measures were recommended to improve the working environment of the military of this organization.

Keywords:

Psychosocial Factors, Psychosocial Context, Work Ecosystem, Job Satisfaction, Mental Health, COPSOQ II

Índice

ÍNDICE DE FIGURAS	XVII
ÍNDICE DE TABELAS.....	XIX
LISTA DE ABREVIATURAS, SIGLAS E ACRÓNIMOS.....	XXIII
INTRODUÇÃO.....	1
1. ENQUADRAMENTO.....	5
1.1. SAÚDE.....	5
1.1.1. <i>Modelos Conceituais de Saúde.....</i>	<i>5</i>
1.2. SAÚDE E BEM-ESTAR NO TRABALHO	9
1.2.1. <i>Stresse.....</i>	<i>9</i>
1.2.2. <i>Confronto do stresse - Coping.....</i>	<i>11</i>
1.2.3. <i>Bem-estar.....</i>	<i>11</i>
1.2.4. <i>Pessoa – Ambiente Laboral.....</i>	<i>13</i>
1.2.5. <i>Stresse no contexto militar.....</i>	<i>15</i>
1.3. FATORES PSICOSSOCIAIS	16
1.3.1. <i>Definição do Conceito.....</i>	<i>16</i>
1.3.2. <i>Fatores Psicossociais e a sua influência na Saúde.....</i>	<i>17</i>
1.3.3. <i>Consequências dos Riscos Psicossociais no Contexto Laboral.....</i>	<i>20</i>
1.3.4. <i>Prevenção e Gestão dos Riscos Psicossociais no Contexto Laboral.....</i>	<i>20</i>
2. CARACTERIZAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO.....	23
2.1. FORÇAS ARMADAS E A MARINHA.....	23
2.2. ÁREA DO PESSOAL.....	26
2.3. ESTUDOS REALIZADOS NAS FORÇAS ARMADAS E NA MARINHA PORTUGUESA.....	27
2.3.1. <i>A Avaliação do Estado Psicológico e Disciplinar do Pessoal. Caso de Estudo da Marinha. ..</i>	<i>28</i>
2.3.2. <i>Stresse Ocupacional em Contexto Operacional Militar Naval.....</i>	<i>28</i>
2.3.3. <i>Prevenção dos Riscos Psicossociais - Um Modelo de Gestão Preventiva nas Unidades Navais.</i>	<i>29</i>
2.3.4. <i>Saúde Operacional na Marinha Portuguesa: Programas de Intervenção para Apoio aos Militares que Integram as as Forças Nacionais Destacadas.</i>	<i>29</i>
2.3.5. <i>Riscos Psicossociais. Uma mudança no meio militar: O papel da autoeficácia, qualidade da liderança geral e conflito trabalho-família no burnout.</i>	<i>30</i>
2.4. SÍNTESE	30
3. METODOLOGIA.....	33

3.1.	PERSPETIVA METODOLÓGICA E MÉTODO DE RECOLHA DE DADOS	33
3.2.	AMOSTRA	35
3.3.	MÉTODO DE INVESTIGAÇÃO	35
3.3.1.	<i>Descrição do COPSOQ II</i>	36
3.3.2.	<i>COPSOQ II – Versão Média</i>	37
3.3.3.	<i>Avaliação dos Fatores Psicossociais na Marinha Portuguesa</i>	38
3.3.4.	<i>Aplicação do COPSOQ II</i>	38
4.	ANÁLISE DOS DADOS QUANTITATIVOS	39
4.1.	UNIDADES NAVAIS	40
4.2.	SUPERINTENDÊNCIA DO PESSOAL	51
4.3.	SÍNTESE CONCLUSIVA	61
5.	CONCLUSÃO	69
5.1.	LIMITAÇÕES DO ESTUDO E SUGESTÕES DE TRABALHOS FUTUROS	71
6.	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	73
7.	APÊNDICE I – RESPOSTAS AO QUESTIONÁRIO POR DIMENSÃO (UNIDADES NAVAIS)	79
8.	APÊNDICE II – RESPOSTAS AO QUESTIONÁRIO POR DIMENSÃO (SP)	84
9.	APÊNDICE III – RESPOSTAS AO QUESTIONÁRIO POR DIMENSÃO (GLOBAL)	89

Índice de Figuras

Figura 1: Esquema explicativo do stresse, confronto do stresse e saúde	10
Figura 2: Modelo global do bem-estar	12
Figura 3: Modelo Holístico do Stresse no Trabalho	14
Figura 4: Organograma Hierárquico da Marinha	24
Figura 5 - Gráfico de resultados das Unidades Navais	62
Figura 6 - Gráfico de resultados da Superintendência do Pessoal	62

Índice de Tabelas

Tabela 1 - Objetivos e questões da investigação	3
Tabela 2: Fatores psicossociais no trabalho.....	18
Tabela 3 - Caracterização da amostra por sexo	39
Tabela 4 - Caracterização da amostra por idade.....	39
Tabela 5 - Caracterização da amostra por comissões de serviço	39
Tabela 6 - Dimensão 1 (Exigências quantitativas).....	41
Tabela 7 - Dimensão 2 (Ritmo de trabalho).....	41
Tabela 8 - Dimensão 3 (Exigências cognitivas).....	41
Tabela 9 - Dimensão 4 (Exigências emocionais)	42
Tabela 10 - Dimensão 5 (Influência no trabalho).....	42
Tabela 11 - Dimensão 6 (Possibilidade de desenvolvimento)	42
Tabela 12 - Dimensão 7 (Previsibilidade).....	43
Tabela 13 - Dimensão 7 (Transparência do papel laboral desempenhado)	43
Tabela 14 - Dimensão 9 (Recompensas)	43
Tabela 15 - Dimensão 10 (Conflitos Laborais)	44
Tabela 16 - Dimensão 11 (Apoio social de colegas).....	44
Tabela 17 - Dimensão 12 (Apoio social de superiores).....	45
Tabela 18 - Dimensão 13 (Comunidade social no trabalho)	45
Tabela 19 - Dimensão 14 (Qualidade da liderança)	45
Tabela 20 - Dimensão 15 (Confiança horizontal)	46
Tabela 21 - Dimensão 16 (Confiança vertical)	46
Tabela 22 - Dimensão 17 (Justiça e respeito)	47
Tabela 23 - Dimensão 18 (Autoeficácia)	47
Tabela 24 - Dimensão 19 (Significado do trabalho)	47
Tabela 25 - Dimensão 20 (Compromisso face ao local de trabalho)	48
Tabela 26 - Dimensão 21 (Satisfação no trabalho)	48
Tabela 27 - Dimensão 22 (Insegurança laboral).....	48
Tabela 28 - Dimensão 23 (Saúde geral)	49
Tabela 29 - Dimensão 24 (Conflito trabalho/família)	49

Tabela 30 - Dimensão 25 (Problemas em Dormir).....	50
Tabela 31 - Dimensão 26 (Burnout)	50
Tabela 32 - Dimensão 27 (Stresse).....	50
Tabela 33 - Dimensão 28 (Sintomas depressivos)	51
Tabela 34 - Dimensão 1 (Exigências quantitativas).....	51
Tabela 35 - Dimensão 2 (Ritmo de trabalho)	51
Tabela 36 - Dimensão 3 (Exigências cognitivas).....	52
Tabela 37 - Dimensão 4 (Exigências emocionais)	52
Tabela 38 - Dimensão 5 (Influência no trabalho).....	52
Tabela 39 - Dimensão 6 (Possibilidade de desenvolvimento)	53
Tabela 40 - Dimensão 7 (Previsibilidade).....	53
Tabela 41 - Dimensão 7 (Transparência do papel laboral desempenhado)	53
Tabela 42 - Dimensão 9 (Recompensas)	54
Tabela 43 - Dimensão 10 (Conflitos Laborais)	54
Tabela 44 - Dimensão 11 (Apoio social de colegas).....	55
Tabela 45 - Dimensão 12 (Apoio social de superiores).....	55
Tabela 46 - Dimensão 13 (Comunidade social no trabalho)	55
Tabela 47 - Dimensão 14 (Qualidade da liderança)	56
Tabela 48 - Dimensão 15 (Confiança horizontal)	56
Tabela 49 - Dimensão 16 (Confiança vertical)	57
Tabela 50 - Dimensão 17 (Justiça e respeito)	57
Tabela 51 - Dimensão 18 (Autoeficácia)	57
Tabela 52 - Dimensão 19 (Significado do trabalho)	58
Tabela 53 - Dimensão 20 (Compromisso face ao local de trabalho)	58
Tabela 54 - Dimensão 21 (Satisfação no trabalho)	59
Tabela 55 - Dimensão 22 (Insegurança laboral).....	59
Tabela 56 - Dimensão 23 (Saúde geral)	59
Tabela 57 - Dimensão 24 (Conflito trabalho/família)	60
Tabela 58 - Dimensão 25 (Problemas em Dormir).....	60
Tabela 59 - Dimensão 26 (Burnout)	60

Tabela 60 - Dimensão 27 (Stresse).....	61
Tabela 61 - Dimensão 28 (Sintomas depressivos)	61
Tabela 62 - Fatores de Risco	63
Tabela 63 - Comparação entre as médias na Marinha e as médias nacionais	67
Tabela 64 - Respostas das Unidades Navais	79
Tabela 65 - Respostas da SP	84
Tabela 66 - Respostas Globais.....	89

Lista de Abreviaturas, Siglas e Acrónimos

AMN – Autoridade Marítima Nacional

CEMA – Chefe do Estado-Maior da Marinha

CEMGFA – Chefe do Estado-Maior-General das Forças Armadas

CN – Comando Naval

COPSOQ II – *Copenhagen Psychosocial Questionnaire II*

CPOS – Curso de Promoção a Oficial Superior

DF – Direção de Formação

EMA – Estado-Maior da Marinha

ETNA – Escola de Tecnologias Navais

FFAA – Forças Armadas

FND – Forças Nacionais Destacadas

IGM – Inspeção-Geral da Marinha

IH – Instituto Hidrográfico

MDN – Ministério da Defesa Nacional

NIOSH – *National Institute for Occupational Safety and Health*

OE – Objetivo Específico

OG – Objetivo Geral

OIT – Organização Internacional do Trabalho

OMS – Organização Mundial de Saúde

OPP – Ordem dos Psicólogos Portugueses

OTAN - Organização do Tratado do Atlântico Norte

QE – Questão Específica

QG – Questão Geral

QP – Quadros Permanentes

SP – Superintendência do Pessoal

SST – Segurança e Saúde no Trabalho

UEO – Unidades, Estabelecimentos e Órgãos

Introdução

As pessoas são o ponto fulcral de uma organização. Segundo Chiavenato (2006, p.21) *“uma organização é um sistema de atividades conscientemente coordenadas de duas ou mais pessoas, a fim de alcançar objetivos específicos”*. Assim sendo, o que concerne a essas mesmas pessoas, nomeadamente a sua saúde mental, é da responsabilidade da organização a que pertencem.

A Organização Mundial da Saúde (OMS) define os fatores psicossociais como elementos que caracterizam a interação subjetiva entre o trabalhador e seu trabalho e que interferem na vivência de bem-estar no trabalho e nos processos de descompensações na saúde, seja mental ou física (Amaro, 2013).

O conceito de um Contexto Psicossocial é relativamente recente visto apenas ter surgido na segunda metade do século XX, altura em que começou a haver uma maior preocupação nas condições de Segurança e Saúde no Trabalho (SST) (Ramalho, 2016).

Perante o exposto, revela-se uma das principais preocupações para a Saúde e Segurança no Trabalho e a implementação e revisão de medidas para mitigar os riscos psicossociais dos militares da Marinha Portuguesa torna-se uma preocupação relevante e atual.

O método atualmente usado na Marinha Portuguesa para avaliação dos riscos psicossociais em contexto organizacional consiste na aplicação do questionário COPSQ II. Este questionário foi desenvolvido e validado por Kristensen e colaboradores (2000) e, no âmbito da atividade de auditoria e inspeção realizada pela Inspeção-Geral da Marinha (IGM), é aplicado em coordenação com a Superintendência do Pessoal (SP), entidade à qual compete *“ assegurar a sua gestão [a doutrina no domínio da SST], a coordenação e a execução de atividades neste âmbito, em colaboração com as restantes UEO da Marinha com competências nestas matérias”* (Decreto Regulamentar nº 2/2023, Artigo 22º, alínea o), de 6 de junho).

Até à data existem três estudos sobre os fatores psicossociais na Marinha Portuguesa. Começando pela investigação desenvolvida por Sousa (2017) que visou estudar os fatores psicossociais de risco nos Condutores de Máquinas da Marinha Portuguesa, desenvolvida para a obtenção do Título Profissional de Técnico de Segurança no Trabalho. De salientar também o trabalho desenvolvido por Santos (2018), que estudou o processo de avaliação psicológica dos militares da Marinha Portuguesa, no âmbito do Trabalho Individual de Investigação do Curso de Promoção a Oficial Superior (CPOS) 2017/2018. Adicionalmente, a investigação de Carreto (2020), no âmbito do Trabalho Individual de Investigação do CPOS 2019/2020 (1ª edição), que teve como objetivo propor um modelo de gestão preventiva dos riscos psicossociais nas Unidades Navais da Marinha Portuguesa. Concluiu-se com estes estudos que a avaliação preventiva, consciencialização de riscos e gestão dos riscos psicossociais se revelam vitais ao nível da organização. Da investigação realizada e aqui referida e conforme será abordado no capítulo 2 da presente dissertação, existem algumas lacunas, nomeadamente no que diz respeito à consciencialização dos riscos psicossociais (Carreto, 2020; Pereira & Eusébio, 2021). Desta forma justifica-se a pertinência desta investigação dentro da organização, que pode vir a apresentar contributos teóricos e práticos sobre os fatores psicossociais em contexto militar e, especificamente, na Marinha Portuguesa.

A presente investigação tem como objetivo geral (OG), analisar a *Influência dos Fatores Psicossociais no Ecosistema Laboral da Equipa* em duas das áreas funcionais da Marinha Portuguesa, Unidades Navais e SP. Consequentes do OG, apresentam-se dois objetivos específicos (OE) e as respetivas questões derivadas na tabela 1.

Tabela 1 - Objetivos e questões da investigação

Objetivo Geral (OG)	Objetivos Específicos (OE)	Questão Geral (QG)	Questões Derivadas (QD)
Analisar a influência dos fatores psicossociais no ecossistema laboral da equipa em duas áreas funcionais da Marinha	OE1: Perceber como os fatores psicossociais moldam o comprometimento e o desempenho dos membros da equipa.	Qual a influência dos fatores psicossociais no ecossistema laboral da equipa em duas áreas funcionais distintas da Marinha?	QD1: Como os fatores psicossociais afetam o comprometimento/desempenho dos membros da equipa?
	OE2: Identificar estratégias a adotar por oficiais em funções de comando com vista a criar ambientes de trabalho mais estimulantes e motivadores.		QD2: Que estratégias devem ser adotadas por oficiais em funções de comando para promover um ambiente de trabalho estimulante e motivador?

Por fim, de forma a atingir os objetivos definidos para esta dissertação de mestrado, a presente investigação irá seguir um raciocínio indutivo na medida em que se pretende atingir uma imagem organizacional, isto é, um retrato verídico e aceite de forma geral da organização, a partir do tratamento de dados obtidos pelos questionários realizados (Coutinho, 2015).

Face ao exposto, esta dissertação encontra-se organizada pela seguinte ordem:

- O primeiro Capítulo, “Enquadramento”, começa por integrar os conceitos de saúde, saúde e bem-estar no local de trabalho, fatores psicossociais, definições, riscos e consequências, terminando com a prevenção e gestão dos riscos psicossociais.
- Seguidamente, no Capítulo 2 “Caracterização da Organização”, é apresentado um enquadramento das Forças Armadas e da Marinha, abordando o contexto do pessoal nas organizações descritas e, por fim, apresentação dos principais estudos realizados neste âmbito dentro das Forças Armadas.
- No Capítulo 3 “Metodologia”, encontra-se uma descrição do método utilizado para esta investigação, bem como as técnicas de recolha e análise de dados.
- O quarto Capítulo “Análise e Interpretação de Resultados”, apresenta a análise dos dados recolhidos e a sua correlação com a teoria.

- Por fim, no quinto capítulo, são apresentadas as principais conclusões da presente investigação, recomendações e contribuições teóricas e práticas decorrentes da mesma, bem como limitações e sugestões de trabalhos futuros de forma que a organização se torne mais capaz de cumprir a missão a que se propõe: “*Promover e Proteger os Interesses de Portugal no e através do Mar*” (Marinha Portuguesa, 2022, p.3).

1. Enquadramento

1.1. Saúde

A saúde pode ser definida de diversos modos. De acordo com Larson (1999), existem quatro modelos conceituais que permitem definir o conceito de saúde: o Modelo Médico, o Modelo da OMS, o Modelo do Bem-estar e o Modelo Ambiental.

1.1.1. Modelos Conceituais de Saúde

1.1.1.1. Modelo Médico

O modelo médico é o resultado da evolução do termo saúde ao longo da história. Desde a harmonia de humores no corpo de Hipócrates (ca. 460-377 a.C.), ao modelo de Wood (1986, citado por Larson (1999, p.125), o termo saúde progrediu para “*a ausência de doença ou incapacidade*”.

Ainda que esta definição seja, possivelmente, a perspetiva dominante sobre o conceito de saúde (Lluch, 2000), alguns críticos defendem que desconsidera os transtornos emocionais e psiquiátricos, bem como os fatores sociais e económicos. Este modelo, baseado na definição de saúde acima descrita, apresenta ainda outros problemas nomeadamente a presença de sintomas sem patologia, comumente apelidado de “mal-estar”, ou até mesmo uma doença em estágio pré-sintomático (Williams, 1993).

O modelo médico defende então que se deve adotar uma abordagem biomédica ao invés de uma abordagem socioecológica, ainda que esta última, além dos fenómenos biológicos, constrói o conceito de saúde a partir de constructos epistemológicos, antropológicos, históricos, sociais, culturais e comportamentais.

1.1.1.2. Modelo da OMS

O modelo da OMS vem complementar o modelo médico na medida em que define saúde como um “*estado de bem-estar físico, mental e social e não apenas a ausência de doença ou incapacidade*” (United Nations, 1946, p.1). A Constituição da OMS, onde se encontra esta definição, afirma também que, os padrões mais altos de

saúde, seja ela física, mental ou social, é um direito fundamental de todas as pessoas. Entenda-se saúde social como a “*dimensão do bem-estar de um indivíduo que diz respeito a como ele se relaciona com outras pessoas, como outras pessoas reagem a ele e como ele interage com instituições sociais e costumes sociais*” (McDowell & Newell, 1987, p.152).

Esta nova definição de saúde, colocou os profissionais de saúde a entender os doentes como seres sociais e cuja saúde é afetada pelos comportamentos e interações sociais (Larson, 1999).

Esta definição começou por gerar alguma controvérsia, na medida em que era considerada demasiado idealística e imensurável. Contudo, esta utopia cedo desvaneceu-se e passou a ser considerada como sabedoria convencional por muitos (Greenfield & Nelson, 1992). A aceitação desta nova definição passou, maioritariamente, pela sua utilização em vários estudos norte-americanos, como é o caso do *RAND Health Insurance Experiment*¹ e do *Alameda County Study*². O primeiro concluiu que não existe o bem-estar como uma dimensão independente da saúde e, como tal, esta última deve ser restringida aos seus componentes físicos e mentais, em vez de incluir também as circunstâncias sociais. Isto é, os fatores sociais podem interferir diretamente com o estado de saúde de um indivíduo, mas são fatores e circunstâncias externas e, por essa razão, não devem ser usados para definir a saúde desse mesmo indivíduo. Assim sendo, saúde mental e social e bem-estar social aparecem muitas vezes ligados, o que deu origem ao reconhecimento formal do termo saúde psicológica (Larson, 1999).

Assim sendo, o Modelo da OMS, apesar dos seus críticos, apresenta-se como o modelo mais popular mundialmente no qual “*a sua abordagem holística pode ser*

¹ Estudo experimental (1974-1982) sobre custos, utilização e resultados de assistência médica nos Estados Unidos, que atribuiu pessoas aleatoriamente a diferentes tipos de planos e acompanhou seu comportamento.

² (1965-1999) O objetivo primário era medir a saúde de acordo com a definição da OMS. O objetivo secundário foi examinar a influência do estilo de vida e dos hábitos pessoais sobre a saúde.

utilizada para melhorar a investigação médica no futuro, desenvolvendo normas mais práticas para o bem-estar mental e social” (Larson, 1999, p.128).

1.1.1.3. Modelo do Bem-estar

Segundo Cousins (1979, citado por Larson (1999, p.128), “o filósofo e psicólogo americano William James disse que os seres humanos tendem a viver demasiado dentro de limites autoimpostos. É possível que esses limites diminuam se respeitarmos mais plenamente o impulso natural da mente e do corpo humanos em direção à perfeitibilidade e regeneração”

Ora, depreende-se assim que o Modelo do Bem-Estar afirma que as pessoas estabelecem uma reserva de saúde que lhes possibilita ultrapassar a doença e progredir para um funcionamento ótimo, visto que a mente afeta os processos físicos do corpo (Ramos, 2016).

Saúde e doença apresentam-se como dimensões separadas, isto é, a saúde num estado mais degradado pode existir mesmo que a doença não esteja presente, assim como se pode experimentar doenças de menor relevo e ser saudável. O bem-estar envolve o progresso em direção a um nível mais elevado de funcionamento, uma visão otimista do futuro e do potencial de cada um, e a *“integração do indivíduo total – corpo, mente e espiritualidade – no processo de funcionamento”* (Neilson, 1988, citado por Larson, 1999, p.129). A espiritualidade não é muitas vezes discutida por ser complexa de concetualizar, tendo em conta o facto de ir além da saúde do indivíduo. Não obstante, Levin (1994, p.1480) afirmou que centenas de estudos epidemiológicos *“relataram efeitos [...] significativos dos indicadores religiosos sobre a [...] mortalidade”*.

Os críticos deste modelo defendem ser difícil medir as perceções subjetivas do bem-estar, uma vez que esta definição varia de acordo com a idade e o contexto cultural. Todavia, o Modelo do Bem-estar afirma poder ajudar a investigação médica no futuro (Larson, 1999).

1.1.1.4. Modelo Ambiental

Segundo Basch (1999), em 1970 houve uma bipartidação na definição de saúde: a primeira, idealística, que se aproximava do Modelo do Bem-estar e, a segunda, que relacionava o stress e as interações com o ambiente. Em 1975, Selye (1975) observou que a vida e a saúde são, em grande medida, uma questão de adaptação ao nosso ambiente. Se nos adaptarmos bem, o stress e as doenças resultantes são minimizadas, mas muitas doenças comuns "*devem-se em grande parte a erros na nossa resposta adaptativa ao stress*" (Selye, 1984, citado por Larson, 1999, p. 131).

A essência deste modelo consiste na adaptação física e social ao ambiente. O modelo ambiental define saúde como a capacidade de um organismo para manter um equilíbrio com o seu ambiente, com ausência relativa de dor, incapacidade ou limitações, incluindo capacidades sociais.

Noack (1987, citado por Larson, 1999), observa que as precauções do próprio indivíduo e o tratamento médico visam restabelecer o equilíbrio da saúde, que tem dimensões físicas, psicológicas e sociais. Contudo, por forma a evitar que o desequilíbrio ocorra em primeiro lugar, é necessária a promoção da saúde. A promoção da saúde melhora o seu potencial através do reforço dos recursos de saúde, como por exemplo, a educação para a saúde e a imunização, e da redução dos riscos para a mesma.

Os críticos do modelo ambiental salientam a existência de problemas de medição tanto para o modelo ambiental porque a sua definição concetual é muito ampla. Breslow (1989) defende que a medição do estado de saúde deve ser expandida para incluir o equilíbrio dinâmico das pessoas com o ambiente e a capacidade de viver física, mental e social. Esta medição combinaria os modelos de Saúde Ambiental e da OMS sendo um avanço significativo na medição do estado de saúde. Para isto, a medição teria de adaptar o conceito de saúde, bem como os tratamentos para a saúde física, em cada ambiente específico (Larson, 1999).

1.1.1.5. Modelos de Saúde – Revisão

Reverendo os quatro Modelos de Saúde, verifica-se que existe uma insuficiência de dados para a sua definição rigorosa. Por outro lado, os Modelos do Bem-estar e Ambiental, ao considerarem as dimensões física, mental e social, revelam-se mais ajustados aos debates contemporâneos ao redor do conceito de saúde, onde se destacam as capacidades de adaptação, recuperação e funcionamento ótimo (Huber e colaboradores, 2011). Neste seguimento, tanto *“indireta como explicitamente, o conceito de saúde remete-nos para a importância do papel do confronto do stresse [...] no trabalho”* (Ramos, 2016, p.27).

1.2. Saúde e Bem-estar no Trabalho

Por definição, o conceito de trabalho implica um esforço físico e mental e coage à divisão de tarefas e homens, o que faz com que seja exercido um efeito duplo sobre a saúde, resultando num fator de risco para a saúde das pessoas. O processo que torna mais evidente o impacto do trabalho na saúde é o stresse (Ramos, 2016).

1.2.1. Stresse

De acordo com Folkman (2011, p.17) *“o stresse é uma rubrica que se estende desde a microscopia genética à macroscopia cultural e social”* (Folkman, 2011, p.17) e que se tem vindo a definir em três parâmetros: (1) como um evento externo ao próprio indivíduo e que se manifesta ao perturbar o equilíbrio e funcionamento normal do mesmo, (2) como uma resposta inconsciente do indivíduo a distúrbios externos e (3) como uma divergência entre as necessidades do ambiente e as capacidades do indivíduo. Enquanto variável física, o stress não existe. Manifesta-se, porém através de causas, percepção e respostas do mesmo.

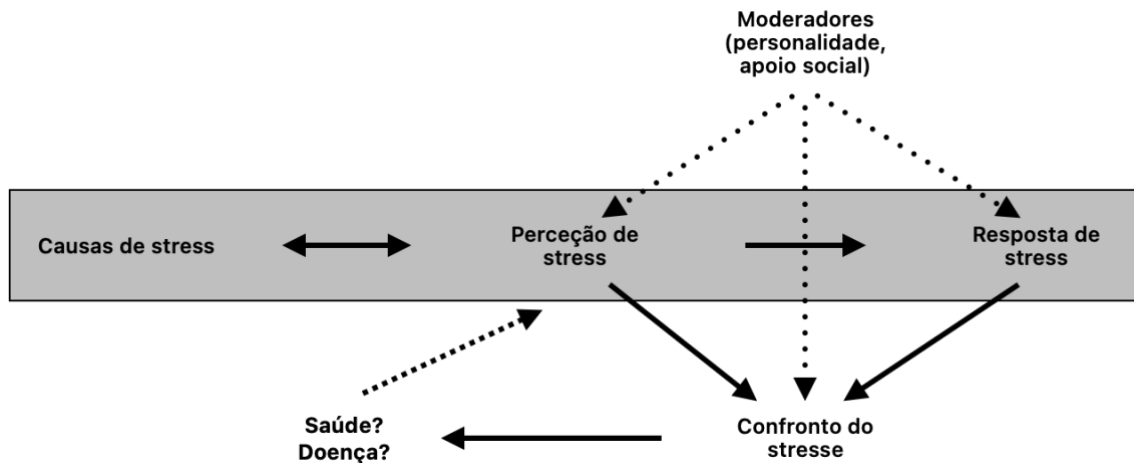


Figura 1: Esquema explicativo do stresse, confronto do stresse e saúde

Fonte: Ramos (2016), p. 29

Segundo Ramos (2016), entende-se como causas de stresse os eventos que causam desequilíbrio e perturbações nas pessoas. Estas apresentam-se de forma externa ou interna desde que representem uma ameaça, percecionada ou real, e que sejam intrínsecas a uma mudança ou sobrecarga para o indivíduo. As causas de stresse podem ser físicas, sociais ou psicológicas.

A percepção de stresse é o ponto central no processo. A percepção depende da consideração das condições ambientais como stressoras (daí a seta bidirecional na figura 1) e da reação cerebral à resposta. “A percepção de stresse [...] é um processo mental não reflexivo de estimacão do desequilíbrio entre as exigências impostas pelo ambiente e as possibilidades de resposta do indivíduo” (Ramos, 2016, p.29), isto é, o processo de atribuição de um significado a um evento mediante o sucesso dos comportamentos adaptativos do indivíduo.

A resposta de stresse representa as reações sequenciais do cérebro perante a percepção de uma ameaça proveniente do ambiente ao redor e que tem como função assegurar a sobrevivência do indivíduo. Quando esta resposta se torna muito intensa ou

se manifesta frequentemente, amplia-se a probabilidade de desenvolver doenças, em resultado de sobrecarga alostática³ (Ramos, 2016).

1.2.2. Confronto do stresse - *Coping*

O Confronto do stresse, cientificamente designado como *coping*, representa os esforços do indivíduo por forma a manter o equilíbrio, ou bem-estar, perante exigências que excedem a capacidade de resposta do indivíduo (Schviger, 2009). Este confronto é diretamente influenciado pela perceção ou pela resposta de stresse, bem como por fatores modeladores (seta a tracejado na figura 1).

Os fatores modeladores simbolizam os recursos que o indivíduo tem para lidar com o stresse. Além dos exemplos apresentados na figura 1, os fatores modeladores são, de forma genérica, de três tipos: (1) características da personalidade, (2) apoio social e (3) recursos ambientais, sejam estes sociais ou materiais. Estes fatores relacionam as causas de stresse e os seus efeitos sobre a saúde do indivíduo, uma vez que influenciam a perceção, a resposta e a escolha, concretização e sucesso do *coping* (Ramos, 2016).

1.2.3. Bem-estar

A literatura atribui ao conceito de bem-estar vários qualificativos, dos quais se salienta o bem-estar afetivo, o bem-estar subjetivo, o bem-estar psicológico e o bem-estar social. Referenciando respetivamente os três últimos, Novo (2005), defende um conceito global de bem-estar que incorpore as vertentes emocional, psicológica e funcional.

³ Quando o corpo gasta mais energia do que deveria para reverter o estímulo que rompeu seu equilíbrio, ocorre uma sobrecarga alostática em algum mecanismo de defesa do organismo, aumentando o risco de doenças (McEwen, 1998).

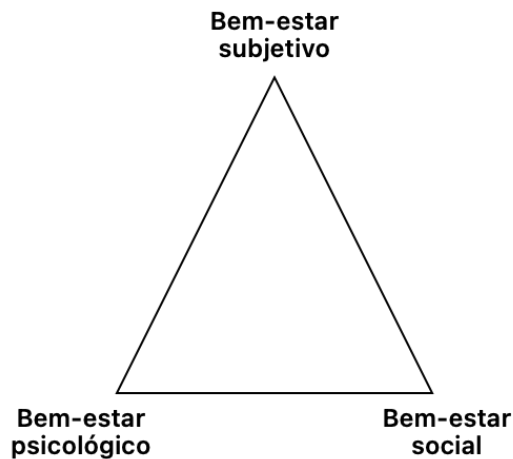


Figura 2: Modelo global do bem-estar

Fonte: Ramos (2016), p. 32

Entenda-se bem-estar subjetivo como a percepção individual da satisfação global e inclui as respostas emocionais do indivíduo. O bem-estar psicológico traduz um funcionamento psicológico ótimo (Ryff & Keyes, 1995). Já o bem-estar social reflete a avaliação do ambiente circundante do indivíduo e o funcionamento pessoal em sociedade (Keyes, 1998).

1.1.1.6. Bem-estar ocupacional

Segundo a OMS, o bem-estar e a saúde mental nos locais de trabalho devem apresentar um elevado interesse para todos os cidadãos e setores da sociedade (EU-OSHA, 2000). Neste sentido, Rosário (2013, p.26) considera que “a consciencialização crescente para a prevenção dos riscos psicossociais no trabalho torna-se um aspeto fundamental para uma boa saúde mental e o bem-estar no trabalho”.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) entende o bem-estar no local de trabalho como uma interação de todos os aspetos do ambiente de trabalho, incluindo a qualidade e a segurança do espaço de trabalho físico, as percepções dos funcionários sobre o seu trabalho e ambiente de trabalho assim como a organização das tarefas de trabalho dentro da organização (EU-OSHA, 2013). Esta mesma organização defende que as medidas do bem-estar laboral completam as medidas de Segurança e Saúde no

Trabalho (STT), para que os trabalhadores estejam comprometidos, satisfeitos e seguros (Rosário, 2013).

A estratégia atual da Comissão Europeia reconhece que a aplicação da legislação de SST europeia não tem sido apta para gerir adequadamente as questões relacionadas com o bem-estar no trabalho e como tal, as políticas da EU em matéria de SST devem ser alvo de melhoria contínua por forma a garantir o bem-estar físico, moral e social (EU-OSHA, 2013; Rosário, 2013).

Neste contexto, é essencial realçar a noção de uma organização saudável, sublinhando a importância de um ambiente de trabalho positivo na melhoria do bem-estar físico e mental, da autoestima e da qualidade de vida geral dos colaboradores (Vaughan-Jones & Barham, 2009).

1.2.4. Pessoa – Ambiente Laboral

A saúde e o bem-estar são estudadas, em grande parte, no paradigma do stresse no trabalho, sendo este entendido como uma transação cognitivamente mediada entre o indivíduo e o ambiente de trabalho (Lazarus, 1995). Não obstante, para reconhecer a via prejudicial para a saúde do indivíduo na interação pessoa-ambiente, torna-se imperativo conhecer os modelos de stresse no trabalho.

1.2.4.1. Modelos de stresse no trabalho

Existem diversos modelos que procuram sintetizar todas as relações do stresse no trabalho. Nesta investigação irá ser abordado apenas o Modelo Holístico do Stresse no Trabalho, tendo em vista que este permite compreender de forma mais completa o stresse (Ramos, 2016).

Segundo o mesmo autor, o Modelo Holístico do Stresse no Trabalho começou por ser abordado no início do século XXI e caracteriza-se pela sua abordagem positivista do comportamento da organização. A sua fonte de estudo são as capacidades psicológicas

positivamente orientadas para a melhoria da gestão e rendimento das organizações, isto é, o seu objetivo é salientar e manter as capacidades e não a sua contraparte negativa.

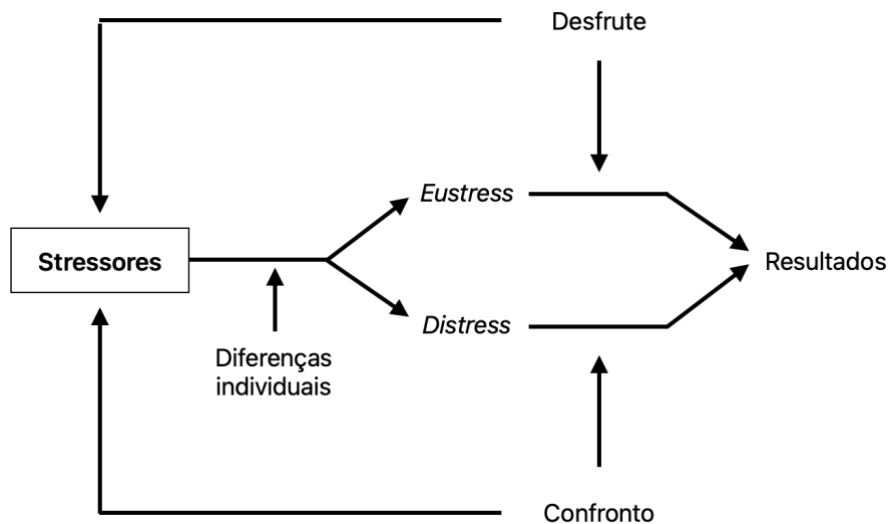


Figura 3: Modelo Holístico do Stresse no Trabalho
Fonte: Ramos (2016), p. 53

O Modelo Holístico do Stresse no Trabalho define-se enquanto holístico por compreender tanto as respostas positivas ao stresse como as respostas negativas, *Eustress* e *Distress*. *Eustress* define-se como a “resposta positiva ao stress, envolvendo níveis ótimos de estimulação: um tipo de stress que resulta de tarefas desafiantes, mas atingíveis e agradáveis ou que valem a pena. Tem um efeito benéfico, gerando uma sensação de realização ou realização e facilitando o crescimento, desenvolvimento, domínio e altos níveis de desempenho” (Franks, 2023, p. 3). Já o *Distress* define-se como a “resposta negativa ao stress, muitas vezes envolvendo afeto negativo e reatividade fisiológica: um tipo de stress que resulta de ser sobrecarregado por exigências ou perdas. Pode representar sérios riscos para a saúde, especialmente se combinada com formas desenquadradas de lidar com a situação” (Franks, 2023, p. 3). Nelson e Simmons (2005) consideram que os dois conceitos surgem como respostas separadas e distintas e que ambas constituem a resposta de stress. Não obstante, o estudo do stress no trabalho tem-se focado unicamente no *Distress* e em formas de o melhorar. Assim sendo, Ramos (2016) defende que deve ser tida em conta a perspetiva positiva de resposta de stress – *Eustress* – e, desta forma compreender de um modo mais completo, através do

modelo holístico, a experiência do stresse. De acordo com Ramos (2016, p.52) “o modelo holístico do stresse no trabalho é um modelo inspirado no modelo transaccional de Lazarus e Folkman (1984) e, portanto, de natureza cognitiva”. Este facto leva a que as respostas de stresse sejam simultaneamente positivas e negativas e que se desenvolvam em paralelo. Assim sendo, a distinção da resposta de stresse entre o confronto, *coping*, ou o desfrute, *savoring*⁴, é a implicação basilar deste modelo. Posto isto, o Modelo Holístico do Stresse no Trabalho pode ser sintetizado em sete princípios: (1) os stressores são neutros, (2) a avaliação cognitiva resulta numa resposta holística, (3) o indivíduo modera a relação exigências-respostas e a forma como essa relação o afeta, (4) a reação a cada stressor irá ser simultaneamente positiva e negativa, (5) o indivíduo é responsável pela resposta positiva ou negativa e pela sua acentuação, (6) os dois tipos de respostas assumem diferentes impactos no trabalho e (7) a relação respostas-resultados é moderada por normas de comportamento na organização (Ramos, 2016).

1.2.5. Stresse no contexto militar

Especificamente no âmbito das forças militares, os níveis elevados de stresse devem-se à natureza dos serviços prestados (Magalhães et al., 2013). Além das preocupações que afetam o contexto civil, como é o caso de trabalho por turnos e horas de trabalho extraordinárias, os militares enfrentam uma outra realidade e uma pressão específica a esta atividade, isto é, o risco de vida que o próprio e que os outros podem correr (Afonso & Gomes, 2008). Segundo os mesmos autores, os militares são expostos a stressores, como é o caso das missões a que se propõem, um estado de vigilância constante que provoca estados de privação de sono, fadiga e separação prolongada da família. Desta forma, torna-se imperativo, através do aperfeiçoamento de provas de deteção de stressores, oferecer um serviço de cuidados eficazes que assegurem um estado mental dos militares ótimo (Cornum et al., 2011).

⁴ Resposta inversa ao *coping* - resposta positiva, ou *Eustress* (Fonseca, 2014)

Um estudo desenvolvido por Aguiar e colaboradores (2000)⁵, concluiu que a saúde mental dos militares interfere na organização, gestão e condições de trabalho, sem que os mesmos reconheçam a existência destes problemas. Esta falta de consciencialização leva a uma falha na intervenção por parte dos militares na resolução de problemas resultantes. Deste estudo retirou-se algumas considerações relevantes para a presente investigação: 1) a perceção de stresse assume uma visão generalizada em que o stresse é explicado como cansaço físico, mental e nervosismo; 2) o medo do desconhecido é considerado como causa de tensão e ansiedade; 3) os cenários violentos são referenciados como fortemente stressores; 4) no âmbito da organização as longas cargas horárias, as solicitações para a eficiência e rapidez, a insatisfação no trabalho e a procura para atingir a perfeição assumem níveis de grande tensão, bem como a pressão recebida dos seus superiores, suportadas em exigências disciplinares; 5) os fatores potenciadores de níveis elevados de stresse estão ligados a sentimentos de responsabilidade/obrigação para com o outro, de incapacidade de fazer melhor e de desgaste emocional (Magalhães et al., 2013). No âmbito do estudo realizado por Aguiar e colaboradores (2000), pode-se confirmar que os militares, independentemente da sua especialidade, são alvos de situações com elevados níveis de stresse e este, por sua vez, pode apresentar consequências negativas como a diminuição da eficiência e eficácia do trabalho e consequente diminuição de motivação e produtividade.

Posto isto, é necessária a consciencialização do significado de stresse e das suas estratégias de prevenção, transformando o *Distress* em *Eustress*, “através da capitalização positiva do conteúdo psicológico assumindo a resiliência como um caminho a trilhar pelas organizações, indivíduos e sociedade” (Magalhães et al., 2013).

1.3. Fatores Psicossociais

1.3.1. Definição do Conceito

Segundo a Comissão Conjunta da OIT e da OMS (Organização Internacional do Trabalho, 1986, p.3), os fatores psicossociais definem-se como “as interações entre o

⁵ O estudo em referência teve como objetivos perceber o significado de stresse para socorristas militares de um agrupamento de regaste e identificar os principais stressores e as formas de os colmatar.

ambiente de trabalho, o conteúdo do trabalho, as condições organizacionais e as capacidades, necessidades, cultura e considerações pessoais extratrabalho do trabalhador que podem, através da percepção e da experiência, influenciar a saúde, o rendimento no trabalho e a satisfação profissional”.

O *National Institute for Occupational Safety and Health* (NIOSH) divide o conceito psicossocial em três âmbitos: ambiente de trabalho, ambiente extratrabalho e características individuais dos trabalhadores (Putz-Anderson et al., 1997). Acrescenta ainda que a interação destes domínios representa, por si só, um fator de stresse cujo resultado influenciam quer a saúde do trabalhador quer o seu rendimento no local de trabalho (Putz-Anderson et al., 1997).

Algumas perspetivas teóricas equiparam os fatores psicossociais às causas organizacionais do stresse no local de trabalho. Cox e colaboradores (2002) afirmam que os fatores psicossociais podem revelar-se perigosos e influenciar negativamente os trabalhadores. Porém, existem teorias que realçam os efeitos benéficos ao nível da saúde no trabalho, como é o caso da OIT (1986), que defende que os fatores psicossociais positivos podem funcionar como agentes de manutenção e promoção da saúde. Neste sentido é possível diferenciar os fatores psicossociais em negativos e positivos. Esta diferenciação pode ser feita em dois níveis, natureza e consequências (Ramos, 2016). No que diz respeito à natureza destes fatores, serão positivos ou negativos consoante a sua presença ou ausência (como por exemplo, agressão moral) e da sua intensidade (por exemplo, sobrecarga), ou a conjugação das duas. No sentido das consequências dos fatores psicossociais, estes irão ser positivos ou negativos, respetivamente, na medida em que prejudiquem ou não influenciem ou até mesmo prosperem a saúde dos trabalhadores.

1.3.2. Fatores Psicossociais e a sua influência na Saúde

Tendo em vista as diferentes definições, classificações e exemplos e, segundo a revisão de Coelho (2010), resume-se os fatores psicossociais, conforme a tabela 1. Deve-

se realçar que a natureza destes fatores depende substancialmente da interpretação e perspectiva de cada indivíduo (Ramos, 2016).

Tabela 2: Fatores psicossociais no trabalho

Adaptado de: Ramos (2016), p. 74

FATORES PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO

Conteúdo do trabalho	+ Variedade das tarefas
	- Fragmentação, monotonia ou ausência de significado
	+ Utilização de competências
	- Incerteza
	- Exposição continuada às pessoas no trabalho e no trabalho emocional
	• Trabalho em equipa
Carga e ritmo do trabalho	+ Carga de trabalho
	+ Ritmo
	+ Pressão do tempo
	+ Sujeição a prazos
Horário de trabalho	- Trabalhos por turnos (e turnos noturnos)
	- Rigidez
	- Imprevisibilidade
	- Horários extensos ou associais
Controlo	• Participação na tomada de decisões
	• Controlo de métodos, ritmo, cargas e volume de trabalho
Cultura organizacional	+ Comunicação
	+ Liderança
	• Apoio na resolução de problemas e desenvolvimento pessoal
	• Definição ou acordo sobre objetivos organizacionais
Relações interpessoais	- Isolamento ou solidão
	+ Apoio dos superiores
	• Conflito interpessoal
	+ Apoio social
	- Procedimentos para lidar com problemas ou queixas
	- <i>Bullying</i> , assédio ou violência
Papel organizacional	- Ambiguidade do papel
	- Conflito de papéis
	- Responsabilidade por pessoas
	- Exigências de relação interpessoal contínua
	- Estagnação ou incerteza na carreira
Desenvolvimento de carreira	• Promoção: perspectivas e concretização
	- Salário baixo

FATORES PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO

Interface carga trabalho	- Avaliação de desempenho (clareza e justiça)
	- Insegurança profissional
	+ Prestígio ou valorização social do trabalho
	- Exigências conflituais no trabalho e na família
	+ Apoio em casa para os problemas do trabalho
	+ Apoio no trabalho para os problemas domésticos
	- Problemas relacionados com duplas carreiras
Características individuais	• <i>Coping</i>
	• Personalidade
	• Idade
	• Formação e preparação
	• Expetativas profissionais
	• Estatuto de saúde
Legenda:	
+: Riscos psicossociais em excesso ou defeito	
-: Riscos psicossociais presentes ou ausentes	
.: Combinação das anteriores	

Os fatores psicossociais precedidos do sinal (+) são patogénicos⁶ caso estejam em excesso ou defeito – critério quantitativo – ou se não estiverem presentes no trabalho de forma moderada – critério qualitativo. No critério quantitativo, são considerados fatores de risco se elevados ou deficitários, enquanto no critério qualitativo, são considerados fatores de resiliência se os indivíduos conseguirem adaptar-se à sua intensidade de forma capaz (Ramos, 2016). Todos estes fatores, em excesso ou defeito, são causadores de stresse e podem ameaçar o bem-estar e a saúde das pessoas (Ramos, 2016). Contrariamente, a moderação dos fatores viabiliza a promoção da saúde e do rendimento organizacional.

Os fatores assinalados com (-) apresentam-se como fatores de risco se estiverem presentes ou em falta. Conforme se pode observar na tabela 1, são fatores potencialmente patogénicos, por exemplo, o trabalho fragmentado, imprevisibilidade do horário de trabalho e o salário baixo. A ausência destes fatores, isto é, um trabalho mais

⁶ Fatores patogénicos são os fatores que podem contribuir para o desenvolvimento ou agravamento de doenças.

previsível e recompensador, contribuiria para um ambiente de trabalho mais salutogénico⁷ (Ramos, 2016).

Por fim, os fatores psicossociais antecidos pelo símbolo (·) representam a combinação dos critérios de presença-ausência e de excesso/defeito. A título de exemplo, o trabalho em equipa pode ou não existir e estas circunstâncias podem melhorar ou prejudicar o trabalho, existindo em ambos os cenários riscos para a saúde dos indivíduos (Ramos, 2016).

1.3.3. Consequências dos Riscos Psicossociais no Contexto Laboral

Os riscos psicossociais no contexto do ecossistema laboral apresentam consequências negativas para as organizações e saúde dos trabalhadores (Pereira e Ribeiro, 2017). Segundo a Autoridade para as Condições do Trabalho (2012) os riscos psicossociais podem manifestar-se negativamente ao nível da organização, principalmente no que diz respeito à desmotivação, dedicação ao trabalho, aumento da rotatividade, menor produtividade, maior número de acidentes de trabalho e deterioração da imagem institucional.

Uma organização saudável é um conceito que se revela cada vez mais importante, onde um ambiente de trabalho saudável melhora significativamente a saúde mental dos trabalhadores. (Rosário, 2013)

1.3.4. Prevenção e Gestão dos Riscos Psicossociais no Contexto Laboral

A prevenção e promoção da saúde no local de trabalho procuram minimizar ou eliminar os riscos ocupacionais e os seus efeitos adversos, investindo paralelamente na promoção da saúde e do bem-estar no trabalho. Incentivar e apoiar os trabalhadores a adotarem estilos de vida mais saudáveis pode amplificar o impacto positivo das políticas

⁷ Fatores salutogénicos são os fatores que podem contribuir para o promoção e desenvolvimento da saúde.

de prevenção de riscos no local de trabalho. Os trabalhadores desempenham um papel fundamental na promoção da saúde no local de trabalho (EU-OSHA, 2013).

Perante a constante transformação e evolução das condições de trabalho, os processos legislativos não conseguem acompanhar a regulação de novos riscos e perigos que resultam dessa mesma evolução. Neste sentido é aconselhável que cada organização tome medidas próprias para cada atividade que tenham em vista a melhoria das condições de trabalho (Pereira & Ribeiro, 2017). Segundo a Diretiva-Quadro 89/391/CEE (Artigo 6º, de 12 de junho), as organizações devem seguir os princípios gerais de prevenção expostos: 1º Evitar os perigos; 2º Avaliar os riscos que não podem ser evitados; 3º Combater os Riscos na Origem; 4º Adaptar o trabalho ao Homem (conceção dos postos de trabalho, escolha de equipamentos, métodos de trabalho e de produção); 5º Ter em conta o estado da evolução técnica; 6º Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso; 7º Planificar a prevenção como um sistema coerente que integre a técnica, a organização do trabalho, as condições de trabalho, as relações sociais e a influência dos fatores ambientais no trabalho; 8º Dar prioridade às medidas de proteção coletiva; 9º Dar instruções adequadas aos trabalhadores. Cabral (2011) considera que relativamente aos princípios enumerados anteriormente, a avaliação de riscos é o ponto fulcral para a elaboração de uma estratégia de prevenção consequente. Assume-se assim que a *“avaliação de riscos é um processo dinâmico de forma a permitir uma adequada organização da prevenção dos riscos”* (Pereira & Ribeiro, 2017, p. 117).

2. Caracterização da Organização

2.1. Forças Armadas e a Marinha

As Forças Armadas (FFAA) são responsáveis pela Defesa Nacional, tendo como principal missão defender militarmente a República através de uma preparação permanente para combater qualquer tipo de agressão ou ameaça externa (Lei nº 111/91, Artigo 2º, de 29 de agosto, 1991). De acordo com o Artigo 7º da Lei Orgânica nº 2/2021, de 9 de agosto, as FFAA encontram-se sob administração direta do Estado, através do Ministério da Defesa Nacional (MDN), e a sua organização visa assegurar a prontidão eficiente e a utilização operacional eficaz das forças no cumprimento das missões atribuídas. Para isto, deve ser permitida a *“correta utilização do potencial humano, militar ou civil, promovendo o pleno e adequado aproveitamento dos quadros permanentes e assegurando uma correta proporção e articulação entre as diversas formas de prestação de serviço efetivo”* (Lei Orgânica nº 2/2021, Artigo 7º, alínea 2-c), de 9 de agosto).

A Marinha é um ramo das FFAA, cuja missão é *“Proteger e promover os interesses de Portugal no e através do mar”* (Marinha Portuguesa, 2022). Segundo o Artigo 2º do Decreto-Lei nº 185/2014 de 29 de dezembro e como acima referido, enquanto ramo das FFAA, as suas missões centram-se na defesa militar da República, missões internacionais *“para assegurar os compromissos internacionais do Estado no âmbito militar”* (Decreto-Lei nº 185/2014, Artigo 2º, alínea 2-a), de 29 de dezembro) e ainda *“assegurar a salvaguarda da vida e dos interesses dos portugueses”* (Decreto-Lei nº 185/2014, Artigo 2º, alínea 2-b), de 29 de dezembro). Além das missões já referidas, compete à Marinha assegurar o *“o funcionamento do Serviço de Busca e Salvamento Marítimo”* (Decreto-Lei nº 185/2014, Artigo 2º, alínea 3-b), de 29 de dezembro) e, adicionalmente, realizar missões no âmbito das ciências do mar.

Essa estrutura desta organização é retratada no organograma da Marinha.

Macroestrutura simplificada da Marinha

• Conforme Decreto-Lei n.º 185/2014, de 29 de dezembro

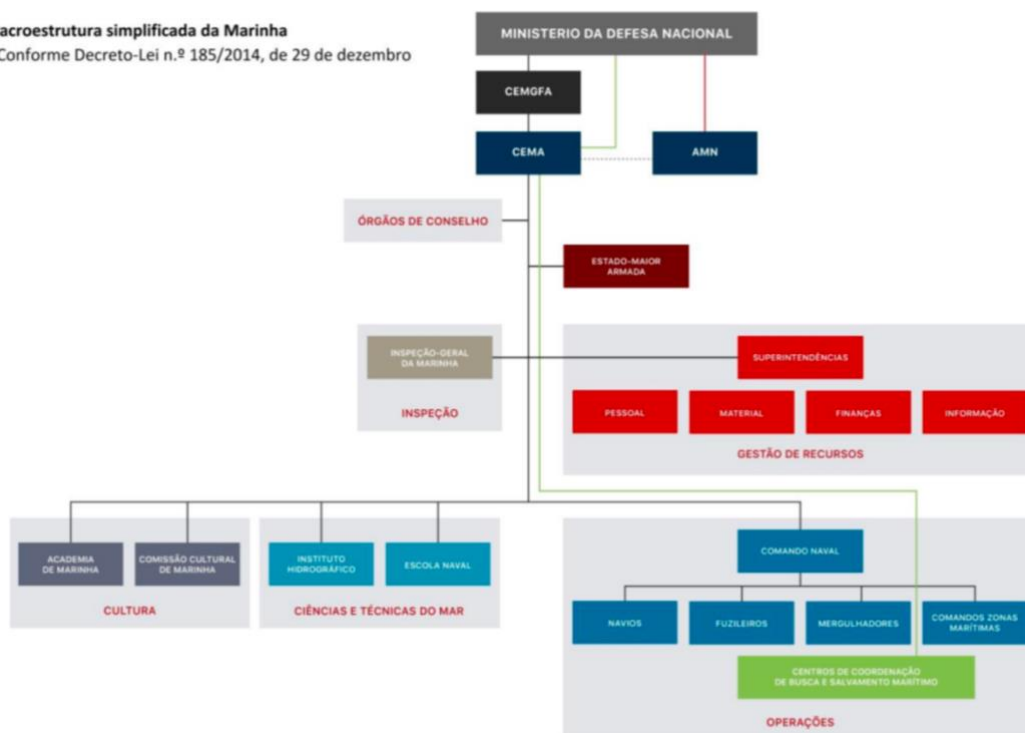


Figura 4: Organograma Hierárquico da Marinha

Fonte: Estado Maior da Armada (2023)

O Chefe do Estado-Maior da Armada (CEMA) é a autoridade de chefia da Marinha, que se encontra na dependência do Chefe do Estado-Maior-General das Forças Armadas (CEMGFA) e do Ministro da Defesa Nacional (Superintendência do Pessoal, 2022). Segundo o Decreto-Lei nº 19/2022, de 24 de janeiro, e o Decreto Regulamentar nº 2/2023, de 6 de junho), a Marinha é composta pelo Estado-Maior da Armada (EMA), Órgãos administrativos centrais e de gestão, Comando da Componente Naval, Órgãos de Conselho, Organismo de Inspeção, Componente Operacional e, por fim, outros órgãos regulados por legislação própria. As suas funções encontram-se enumeradas de seguida:

- O EMA é responsável pelo estudo, conceção e planeamento das atividades da Marinha, para apoio à decisão do CEMA;
- Os órgãos administrativos centrais e de gestão são responsáveis pela direção e execução de atividades essenciais específicas;
- O Comando da Componente Naval, conhecido como Comando Naval (CN), tem como responsabilidade o apoio ao CEMA no sistema operacional das forças;

- Os órgãos de conselho auxiliam o CEMA na preparação, disciplina e administração da Marinha;
- O organismo de inspeção tem como missão apoiar o CEMA na função de inspeção;
- A componente operacional é composta pelo Comando do Corpo de Fuzileiros, pelas forças, unidades operacionais, centros e postos de comando ou de apoio às missões;
- Por fim, existem órgãos regulados com missões especificamente atribuídas e regidos por legislação própria, nos quais se incluem o Instituto Hidrográfico (IH), os órgãos e serviços da Autoridade Marítima Nacional (AMN) e os órgãos do serviço de busca e salvamento marítimo.

Para o desenvolvimento da presente investigação, destaca-se do organograma da Marinha, a SP pela sua responsabilidade no domínio da administração do pessoal da Marinha. A SP tem como missão *“assegurar as atividades da Marinha no domínio a administração dos recursos humanos, da formação e da saúde, sem prejuízo das competências de outras entidades”* (Decreto Regulamentar nº 2/2023, Artigo 21º, de 6 de junho, 2023). Segundo o mesmo Decreto Regulamentar (Artigo 22º, alínea i)), compete, nesta sequência, à SP *“assegurar as atividades relativas à saúde do pessoal”*.

Destaca-se também o CN, que visa a administração da componente operacional do sistema de forças. O CN tem como incumbência *“preparação, o aprontamento e a sustentação das forças e meios da componente operacional do sistema de forças”* (Decreto Regulamentar nº 2/2023, Artigo 60º, alínea a), de 6 de junho), na qual se insere *“elaborar [...] estudos [...] pareceres e propostas relativos ao exercício da atividade operacional”* (Decreto Regulamentar nº 2/2023, Artigo 61º, alínea c), de 6 de junho).

As organizações são constituídas por um grupo de indivíduos que visam um objetivo comum (Pereira & Cunha, 2020). Assumir o papel de militar implica *“dedicar-se ao serviço com toda a lealdade, zelo, competência, integridade de caráter e espírito de bem servir, desenvolvendo de forma permanente a formação técnico-militar e humanística adequada à sua carreira e assegurando a necessária aptidão física e*

psíquica (Decreto-Lei nº 90/2015, Artigo 116º, de 29 de maio). Ao longo do serviço, os militares constroem uma carreira militar caracterizada pelo desempenho de vários cargos e funções dentro de uma estrutura hierárquica. Esta carreira é guiada por princípios específicos, enfatizando a valorização da formação do militar, o profissionalismo⁸ e a compatibilidade entre os interesses pessoais e da instituição, assegurando sempre o cumprimento da missão (Decreto-Lei nº 90/2015, Artigo 123º, de 29 de maio).

Desta forma, pode afirmar-se que, tendo em conta os princípios acima descritos, a manutenção da saúde mental dos militares revela-se essencial para que a organização consiga atingir os seus objetivos (Ramos, 2016).

2.2. Área do Pessoal

Na DEM 2022, a organização estabeleceu dezassete objetivos estratégicos, fruto de uma análise do ambiente estratégico que envolve a Marinha e alinhados com a visão e as orientações estratégicas do CEMA para o seu mandato.

Entre os objetivos delineados na DEM 2022 (Marinha Portuguesa, 2022, p.12), destaca-se o Objetivo Estratégico P2 – "Aumentar a disponibilidade material e humana". Especificamente, a Iniciativa Estratégica (IE) IE24, que visa "Avaliar apoios no âmbito da Saúde Militar e propor ações ao CEMGFA", está diretamente relacionada à gestão da saúde do pessoal, servindo como fundamento essencial para demonstrar a sua relevância dentro da organização. Além disso, no sumário executivo da DEM 2022 é realçada a importância das pessoas dentro da organização, conforme abordado anteriormente na presente dissertação (Marinha Portuguesa, 2022).

⁸ Consiste na capacidade de ação, que exige conhecimentos técnicos e formação científica e humanística, segundo padrões éticos institucionais, e supõe a obrigação de aperfeiçoamento contínuo, tendo em vista o exercício das funções com eficiência (Decreto-Lei nº 90/2015, Artigo 123º, de 29 de maio).

2.3. Estudos realizados nas Forças Armadas e na Marinha Portuguesa

Os programas de saúde mental nos locais de trabalho têm um grande potencial para melhorar a saúde mental dos trabalhadores, uma vez que conduzem a melhorias significativas ao nível do bem-estar dos mesmos, de redução do absentismo e do aumento da produtividade e do desempenho (EAHC, 2012).

As aplicações dos conceitos relativos aos riscos psicossociais num contexto militar não diferem dos que são observados num contexto civil (Pereira & Eusébio, 2021). Segundo estes autores, existe um crescente investimento na investigação científica no campo militar no que respeita às condições do local de trabalho e à forma como estas influenciam a sua atividade profissional. Contudo, estes estudos contemplam essencialmente militares em teatros de operações. A existência de uma estrutura que permita entender a diversidade contextual em que os militares desempenham funções, impulsionaria a compreensão dos fatores stressores nos diversos cenários de atuação militar (Pereira & Eusébio, 2021).

Em 2002, foi criado o *Human Factors and Medicine* (HFM-081/RTG), Grupo de Trabalho cujo objetivo primário é entender o *Stress e Apoio Psicológico em Operações Militares Modernas*. Este grupo, constituído por diversos países-membros da Organização do Tratado do Atlântico Norte (OTAN), foi criado na área de apoio psicológico militar e pretende fornecer estratégias para lidar com o stresse e outros riscos para a saúde mental, de modo a aumentar a eficácia das operações militares modernas (NATO, 2008).

Irão ser apresentados de seguida os principais estudos realizados sobre os fatores psicossociais.

2.3.1. A Avaliação do Estado Psicológico e Disciplinar do Pessoal. Caso de Estudo da Marinha.

O trabalho desenvolvido por Santos (2018), realizado no Instituto Universitário Militar, teve como objetivo estudar o processo de avaliação do estado psicológico e disciplinar do pessoal da Marinha.

Através da análise documental e entrevistas exploratórias, o autor conseguiu identificar lacunas no procedimento atual de avaliação, face ao estado da arte.

Através da sua investigação, o autor concluiu este estudo com a referenciação de boas práticas na área, nomeadamente a consciencialização dos militares para a manutenção do bem-estar psicológico e a edificação de programas e doutrina de prevenção e tratamento dos riscos psicossociais.

2.3.2. Stresse Ocupacional em Contexto Operacional Militar Naval

O estudo desenvolvido por Henriques e colaboradores (2019), publicado na Revista Portuguesa de Saúde Ocupacional, teve como objetivo principal observar a questão do stresse ocupacional na guarnição de uma unidade naval da Marinha Portuguesa.

De forma a atingir este objetivo, o autor aplicou uma versão resumida da *Job Stress Scale* à guarnição de uma unidade naval do tipo fragata da classe Bartolomeu Dias. Foi seguido um raciocínio indutivo, assente numa pesquisa quantitativa, substanciada num desenho de pesquisa comparativo.

Nesta investigação verificou-se que apenas uma pequena percentagem da população estudada apresentava resultados satisfatórios. Este facto leva a concluir que deve haver uma reflexão por parte das entidades com responsabilidades na gestão de pessoal e saúde naval que vise a implementação de estratégias de prevenção ou gestão destes riscos.

2.3.3. Prevenção dos Riscos Psicossociais - Um Modelo de Gestão Preventiva nas Unidades Navais.

O estudo desenvolvido por Carreto (2020), realizado no Instituto Universitário Militar, teve como objetivo propor um modelo de gestão preventiva de riscos psicossociais para as Unidades Navais, a fim de executar eficazmente as medidas necessárias para proteger a segurança e saúde dos militares e respetivas famílias, prevenindo incidentes.

Para a prossecução deste objetivo, foi adotada uma estratégia qualitativa com recurso às técnicas de análise documental e entrevistas a especialistas, permitindo consolidar uma análise fundamentada e assim tecer considerações finais para atingir os objetivos do estudo.

O autor conclui que a base de construto para este modelo assenta numa avaliação global de riscos psicossociais suportada por fatores de cariz relacional e emocional, que conjugada com o COPSOQ II, entrevista, grupos focais, brainstormings e listas de verificação, contribuirá para um conhecimento rigoroso e sistemático dos riscos psicossociais, abrindo caminho para a promoção de um ambiente de trabalho seguro, saudável e produtivo a bordo das Unidades Navais.

2.3.4. Saúde Operacional na Marinha Portuguesa: Programas de Intervenção para Apoio aos Militares que Integram as Forças Nacionais Destacadas.

O estudo desenvolvido por Azevedo (2021), realizado no Instituto Universitário Militar, teve como objetivo otimizar o programa de sensibilização e intervenção para a promoção de saúde mental e apoio psicológico na Marinha Portuguesa.

A autora recorreu a um raciocínio indutivo, assente numa pesquisa quantitativa, substanciada num desenho de pesquisa comparativo.

A amostra consistiu em 14 profissionais de saúde militar portugueses (cinco médicos, dois enfermeiros, dois psicólogos e três socorristas da Marinha, um médico e um psicólogo do Exército Português) que participaram diretamente no aprontamento e

manutenção do apoio psicológico à Força Nacional Destacada (FND) na Lituânia, entre 2016 e 2021.

Como principais conclusões deste estudo, retira-se a importância da existência de ferramentas de combate aos riscos psicossociais e a formulação de um modelo de prevenção que promova o equilíbrio emocional e psicológico dos militares da Marinha Portuguesa em missão.

2.3.5. Riscos Psicossociais. Uma mudança no meio militar: O papel da autoeficácia, qualidade da liderança geral e conflito trabalho-família no *burnout*.

O estudo desenvolvido por Pereira e Eusébio (2021), realizado no Gabinete de Estudos e Formação do Centro de Psicologia Aplicada do Exército, teve como objetivo analisar de que forma a qualidade da liderança, a autoeficácia e o conflito trabalho-família explicam o *burnout* no Exército Português.

A amostra foi constituída por militares e civis do Exército Português, que responderam à versão portuguesa do COPSOQ II, no âmbito do Programa de Prevenção de Riscos Psicossociais, implementado em 2016 no Exército Português e que visa de forma sistemática avaliar e intervir sobre os riscos psicossociais, com vista à sua gestão ou mitigação.

Este estudo permitiu concluir que a variável conflito trabalho-família influencia a relação entre a qualidade da liderança e o *burnout* nos funcionários do Exército Português e que os fatores de stress não operacionais são relevantes, do ponto de vista preventivo e interventivo.

2.4. Síntese

Concluindo, a consciencialização da existência dos riscos psicossociais, formas de prevenção e gestão dos mesmos, revelam-se fatores cruciais para que a organização seja constituída por trabalhadores motivados, comprometidos e com altos níveis de rendimento (Azevedo, 2021; Carreto, 2020; Pereira & Eusébio, 2021; Santos, 2018). Adicionalmente, estes autores consideram que é de elevada relevância a criação e

melhoria constantes de métodos mais eficazes de detecção destes riscos para que a intervenção seja preventiva ao invés de corretiva. De forma geral, a avaliação dos fatores psicossociais revela-se crítica na relação indivíduo-trabalho (Pereira & Eusébio, 2021). Complementarmente, esta avaliação deve ser inclusiva na medida em que é aplicada a toda a hierarquia no local de trabalho e não apenas aos indivíduos sem funções de chefia (Carreto, 2020). Por fim, é alvo de concordância entre os autores que além das avaliações de prevenção e dos programas de prevenção e gestão, deve existir uma estrutura de direção que monitorize e defina diretrizes para que a saúde mental dos trabalhadores seja prioridade máxima dentro da organização para que esta consiga atingir os objetivos a que se propõe (Azevedo, 2021; Carreto, 2020; Pereira & Eusébio, 2021; Santos, 2018).

3. Metodologia

Este capítulo irá descrever a metodologia utilizada para a realização da investigação, nomeadamente os métodos de recolha de dados, questionário utilizado e consequente análise dos dados recolhidos.

3.1. Perspetiva Metodológica e Método de Recolha de Dados

A investigação qualitativa é caracterizada por procurar *“não só caracterizar um fenómeno, mas também compreendê-lo”* (Silva, 2020, p.4). Baseia-se num paradigma interpretativo, de modo a conhecer um determinado fenómeno que se encontra sujeito à interpretação subjetiva dos indivíduos que o experienciam (Fortin et al., 2009). A metodologia irá seguir uma relação de causa efeito, isto é, irá seguir um método indutivo. Este método caracteriza-se por ser um *“método mental a partir do qual, partindo de dados particulares, largamente constatados, se infere uma conclusão geral e universal, não contida nas partes examinadas”* (Silva, 2020, p.7).

Com o objetivo de avaliar os fatores psicossociais, a abordagem a adotar mais adequada para a realização da presente investigação seria uma investigação exploratória e explicativa, na medida em que se pretende relacionar a teoria existente com os fatores já identificados por forma a compreender as causas e efeitos dos riscos psicossociais na Marinha e construir estratégias preventivas no âmbito do tema da dissertação (Diana, 2019).

A recolha de dados para esta investigação consistiu, na aplicação de um questionário estruturado, de escala de itens de resposta, apresentando diferentes níveis de concordância.

Por forma a minimizar os problemas associados com a terminologia do questionário o questionário obtido foi apresentado aos responsáveis das áreas funcionais alvo deste estudo, para verificação do significado dos itens do questionário e autorização para a sua distribuição. A versão final do questionário foi aplicada aos militares da população-alvo selecionada, concretamente os militares das guarnições de

todas as Unidades Navais da Marinha e da área funcional da SP, atualmente a exercer funções nestas unidades, por forma a ser possível comparar os diferentes contextos de uma unidade em terra e uma unidade naval.

A recolha de dados foi realizada por meio da aplicação do questionário a indivíduos da população alvo descrita em 3.2. Antes de sua aplicação, e tendo em vista as especificidades da condição militar que implicam que algumas das liberdades civis sejam restritas aos militares (Moore, 2016, citado por Cavaleiro, 2020), seguiu-se o protocolo de aprovação de questionários para pesquisas existentes na Marinha. Após a elaboração da versão final do questionário, e a elaboração do respetivo quadro para clarificar os objetivos da investigação aos participantes do estudo, o questionário foi submetido a aprovação superior, no que respeita à forma e conteúdo para a identificação de potenciais conflitos de interesse, através da Direção de Formação (DF). Após a aprovação, o enquadramento e a motivação da investigação foram previamente divulgados junto da população-alvo do estudo e através dos mecanismos internos da organização existentes para o efeito, para promover um maior envolvimento dos participantes no estudo. Na recolha de dados, foram tidas em conta questões relacionadas com a confidencialidade e o anonimato dos dados recolhidos, essenciais para a realização de investigação em contexto militar (Han & Andrés, 2016, citado por Cavaleiro, 2020). Tanto o anonimato quanto a confidencialidade dos dados recolhidos foram garantidos aos participantes do estudo da seguinte forma: o anonimato foi garantido pela não colocação de nenhum campo para a identificação do entrevistado no questionário. Os questionários foram aplicados pela DF à área funcional da SP e pelas Esquadrilhas de Navios de Superfície e de Subsuperfície às Unidades Navais na sua direta dependência.

O questionário aplicado permitiu avaliar alguns fatores da saúde mental dos militares envolvidos, como a exigência cognitiva (três itens, p. ex. *“O seu trabalho exige que tome decisões difíceis?”*) e o conflito trabalho-família (três itens, p. ex. *“Sente que o seu trabalho lhe exige muita energia que acaba por afetar a sua vida privada negativamente?”*).

3.2. Amostra

Segundo Santos e colaboradores (2019) por forma a garantir uma amostra bem definida, é imperativo que o investigador forneça uma descrição do procedimento de seleção da amostra e do método de amostragem. No contexto desta dissertação, uma amostra não probabilística será empregue de modo aprofundar um tópico pouco estudado na Marinha. A amostragem criterial refere-se à seleção de indivíduos com base em critérios pré-determinados (Santos et al., 2019).

A população-alvo deste estudo englobou todos os militares das guarnições de Unidades Navais da Marinha e da área funcional da SP, totalizando, em 15 de junho de 2024, 1165 militares (915 militares das Unidades Navais e 250 militares da SP). A população disponível para a realização do estudo obteve-se a partir da população-alvo acima descrita, considerando todos os militares das guarnições de Unidades Navais e da área funcional da SP, a exercer funções nas unidades mencionadas. A amostra utilizada foi constituída pelos militares respondentes, concretamente os militares das guarnições de Unidades Navais e da área funcional da SP, a exercer funções nestas unidades à data. O questionário foi aplicado a 1165 militares, dos quais responderam 96 militares das Unidades Navais e a 149 militares da área funcional da SP, o que corresponde a uma taxa de resposta de 10,5% e 59,6%, respetivamente. De forma geral, a taxa de resposta situou-se nos 21%.

3.3. Método de Investigação

Nesta pesquisa, a recolha de dados foi realizada por meio do processo de inquérito. Este método envolve a colocação de um conjunto de perguntas, direta⁹ ou indiretamente¹⁰, para recolher respostas de uma população alvo designada (Ghiglione & Matalon, 2001; Hill, 2014).

⁹ Quando é o próprio inquirido a preenchê-lo.

¹⁰ Quando o inquiridor o completa, mediante respostas do inquirido.

3.3.1. Descrição do COPSOQ II

Para uma avaliação válida e compreensível do contexto psicossocial, foi criado o COPSOQ II, uma ferramenta de origem dinamarquesa, cuja missão é avaliar os riscos ocupacionais de natureza psicossocial.

Este questionário surgiu derivado das mudanças nas condições de trabalho que os países ocidentais apresentaram nas últimas décadas. A flexibilidade de horários, de locais de trabalho e competências sociais são alguns dos fatores que se tornaram primordiais e que, conseqüentemente, se tornaram instrumentos de stresse. A sua validade foi demonstrada num *“estudo transversal efetuado em 2005 com uma amostra representativa da população assalariada espanhola [que] [...] permitiu o estabelecimento de níveis de referência da população trabalhadora quanto a riscos psicossociais, dando a possibilidade de elaborar estratégias de prevenção dos mesmos”* (Rugulies et al., 2010)

Apresenta-se numa metodologia tripartida: uma versão curta, uma versão média e uma versão longa, sendo que as duas primeiras apenas englobam *“dimensões psicossociais com evidência epidemiológica de relação com a saúde”* (Kristensen, 2000, p.4). Ainda assim, tendo em vista a dificuldade em encontrar instrumentos de avaliação de riscos psicossociais validados em Portugal, foi realizada uma adaptação do questionário para o contexto português pelo Professor Doutor Carlos Fernandes da Silva, do Departamento de Educação e Psicologia da Universidade de Aveiro. Para a validação desta nova versão, foi realizado um estudo realizado pelo Professor Doutor Carlos Silva no qual a nova amostra foram 100 trabalhadores nacionais, selecionados por conveniência, distribuídos por sexo, grupo etário, habilitações literárias e setor profissional que, após aplicada a metodologia *“de reflexão falada, através de entrevistas estruturadas, como forma de averiguar a compreensibilidade dos itens traduzidos da escala e sinalização de itens dúbios e/ou redundantes, registando o tempo de resposta”* (Kristensen, 2000, p.6) foi possível fundamentar cientificamente as escalas utilizadas.

O COPSOQ II traz diversos benefícios porventura de conseguir analisar diversas dimensões, entre as quais as definidas pelo NIOSH, e por ser altamente adaptável à

realidade laboral em questão (Kristensen, 2000). Deve-se então olhar para os resultados da aplicação do COPSOQ como oportunidades para identificar potenciais áreas de risco a melhorar na organização. Não obstante, estes resultados podem ser influenciados por diversos fatores, como é o caso da interpretação subjetiva de quem responde e da premissa de os participantes darem respostas socialmente aceitáveis dentro da organização (Santos, 2018).

Diversas análises extensivas, ao nível da consistência interna, análise fatorial e análise de funcionamento diferencial, suportaram a validade de construto do COPSOQ (Rugulies et al., 2010).

3.3.2. COPSOQ II – Versão Média

A versão portuguesa do COPSOQ II – Versão Média mantém as dimensões do questionário original. Contudo, retirou um total de nove itens acordados durante a análise das entrevistas no âmbito do estudo-piloto de adaptação do questionário à sociedade portuguesa (Kristensen, 2000). Apresenta-se assim como um questionário de resposta autónoma que utiliza uma escala de tipo *Likert* de cinco pontos em todos os itens, à exceção do item 61 que, pela sua natureza, é cotado numa escala de qualidade (de deficitária a excelente). É recomendado o cálculo da média dos itens de cada escala para a cotação de resultados, sendo estes últimos interpretados escala a escala, tendo em vista a multidimensionalidade do conceito fatores psicossociais. A versão média do COPSOQ II é constituída por oito dimensões teóricas, totalizando 29 escalas que englobam 76 questões.

Para a classificação dos resultados foram utilizados os pontos de corte 2,33 e 3,66. Desta forma, os fatores irão ser classificados da seguinte forma:

- Se a Média for inferior a 2,33, a dimensão é considerada como favorável e será assinalada a verde.
- Se a Média apresentar valores compreendidos entre 2,33 e 3,66, a dimensão apresenta fatores de riscos psicossociais moderados e será assinalada a amarelo.

- Se a Média for superior a 3,66, a dimensão apresenta fatores de risco severos e será assinalada a vermelho.

As médias foram calculadas segundo a percentagem de resposta e a escala de tipo *Likert* associada. De realçar que algumas dimensões, a título de exemplo, a dimensão “Recompensas”, são cotadas de forma inversa. Assim sendo, o esquema de cores inverte-se, mantendo os mesmos pontos de corte.

3.3.3. Avaliação dos Fatores Psicossociais na Marinha Portuguesa

O método atualmente usado na Marinha Portuguesa para avaliação dos riscos psicossociais em contexto organizacional consiste na aplicação do COPSOQ II – Versão Média no âmbito da atividade de auditoria e inspeção realizada pela IGM, em coordenação com a SP, entidade à qual compete “*assegurar a sua gestão [a doutrina no domínio da segurança e saúde no trabalho (SST)], a coordenação e a execução de atividades neste âmbito, em colaboração com as restantes UEO da Marinha com competências nestas matérias*” (Decreto Regulamentar nº 2/2023, Artigo 22º, alínea o), de 6 de junho).

3.3.4. Aplicação do COPSOQ II

Nesta investigação, foi aplicada uma adaptação da versão média do COPSOQ II para a Marinha Portuguesa, na qual não irá ser considerada a dimensão “Comportamentos Ofensivos” do questionário original. A aplicação deste questionário deve ser realizada por profissionais da área ou supervisionada pelos mesmos. Adicionalmente, a versão média do questionário original é a versão utilizada pela IGM nas suas inspeções. Desta forma esta investigação irá ser supervisionada pela 2TEN TSN-PSI Cláudia Pereira, psicóloga inscrita na Ordem dos Psicólogos Portugueses (OPP), atualmente a exercer funções na Escola de Tecnologias Navais (ETNA), e orientadora da presente dissertação de mestrado.

Este estudo irá incidir nas Unidades Navais da Marinha Portuguesa, bem como na área funcional da SP por forma atingir os objetivos e questões descritos na tabela 1.

4. Análise dos Dados Quantitativos

Dos 1165 questionários aplicados, 245 foram preenchidos. No entanto, apenas 243 questionários foram totalmente preenchidos e, desta forma, incluídos na fase de análise dos dados.

A caracterização sociodemográfica é apresentada nas tabelas que se seguem.

Tabela 3 - Caracterização da amostra por sexo

	UN (N=96)		SP (N=149)	
	N	%	N	%
Sexo				
Masculino	80	83,3%	115	77,2%
Feminino	16	16,7%	34	22,8%

Tabela 4 - Caracterização da amostra por idade

	UN (N=96)		SP (N=149)	
	N	%	N	%
Idade				
18-30 anos	36	37,5%	36	24,2%
31-40 anos	41	42,7%	45	30,2%
41-50 anos	15	15,6%	47	31,5%
>50 anos	4	4,2%	21	14,1%

Tabela 5 - Caracterização da amostra por comissões de serviço

	UN (N=96)		SP (N=149)	
	N	%	N	%
Comissões de serviço				
Não respondido				
Não	2	2,1%	6	4,0%
Uma	17	17,7%	23	15,4%
2-4	70	72,9%	94	63,1%
>4	7	7,3%	26	17,4%

Para as Unidades Navais, os respondentes foram, maioritariamente, militares com idades compreendidas entre os 31 e os 40 anos (42,7%), com o número de comissões de embarque situado no intervalo de 2 a 4 (72,9%) e, com uma representatividade de 83,3% do género masculino. Fruto de limitações impostas às

Unidades Navais em missão durante a recolha de dados, o nível da taxa de resposta obtida revelou-se baixa.

Já a área funcional da SP, apresentou 31,5% dos militares com idades compreendidas entre os 41 e os 50 anos, com o número de comissões de embarque situado no intervalo de 2 a 4 (63,1%) e, com uma representatividade de 77,2 % do género masculino.

Esta pesquisa baseou-se no tratamento quantitativo das respostas obtidas para os 72 itens do questionário, sobre as seguintes dimensões: Exigências quantitativas (Dimensão 1), Ritmo de trabalho (Dimensão 2), Exigências cognitivas (Dimensão 3), Exigências emocionais (Dimensão 4), Influência no Trabalho (Dimensão 5), Possibilidade de desenvolvimento (Dimensão 6), Previsibilidade (Dimensão 7), Transparência no papel laboral (Dimensão 8), Recompensas (Dimensão 9), Conflitos laborais (Dimensão 10), Apoio social de colegas (Dimensão 11), Apoio social de superiores (Dimensão 12), Comunidade social no trabalho (Dimensão 13), Qualidade da liderança (Dimensão 14), Confiança horizontal (Dimensão 15), Confiança vertical (Dimensão 16), Justiça e respeito (Dimensão 17), Autoeficácia (Dimensão 18), Significado do trabalho (Dimensão 19), Compromisso face ao local de trabalho (Dimensão 20), Satisfação no trabalho (Dimensão 21), Insegurança Laboral (Dimensão 22), Saúde Geral (Dimensão 23), Conflito trabalho/família (Dimensão 24), Problemas em dormir (Dimensão 25), *Burnout* (Dimensão 26), Stresse (Dimensão 27) e Sintomas Depressivos (Dimensão 28).

4.1. Unidades Navais

a. Exigências quantitativas (Dimensão 1)

Para esta dimensão, avaliada em 3 itens, obteve-se uma média de 3,09. Este valor encontra-se entre os pontos de corte estabelecidos (2,33 e 3,66) e, por essa razão representa a existência de risco moderado desta dimensão.

Tabela 6 - Dimensão 1 (Exigências quantitativas)

Dimensão 1 - Exigências quantitativas	
Questão	Média
1. A sua carga de trabalho acumula-se por ser mal distribuída	3,09
2. Com que frequência não tem tempo para completar todas as tarefas do seu trabalho	
3. Precisa trabalhar além das horas normais de serviço	

b. Ritmo de trabalho (Dimensão 2)

Para esta dimensão, avaliada em 1 itens, obteve-se uma média de 3,28. Este valor encontra-se entre os pontos de corte estabelecidos (2,33 e 3,66) e, por essa razão representa a existência de risco moderado desta dimensão.

Tabela 7 - Dimensão 2 (Ritmo de trabalho)

Dimensão 2 - Ritmo de trabalho	
Questão	Média
4. Precisa trabalhar muito rapidamente	3,28

c. Exigências cognitivas (Dimensão 3)

Para esta dimensão, avaliada em 3 itens, obteve-se uma média de 3,32. Este valor encontra-se entre os pontos de corte estabelecidos (2,33 e 3,66) e, por essa razão representa a existência de risco moderado desta dimensão.

Tabela 8 - Dimensão 3 (Exigências cognitivas)

Dimensão 3 - Exigências cognitivas	
Questão	Média
5. O seu trabalho exige a sua atenção constante	3,32
6. O seu trabalho requer que seja bom a propor novas ideias	
7. O seu trabalho exige que tome decisões difíceis	

d. Exigências emocionais (Dimensão 4)

Para esta dimensão, avaliada em 1 item, obteve-se uma média de 3,29. Este valor encontra-se entre os pontos de corte estabelecidos (2,33 e 3,66) e, por essa razão representa a existência de risco moderado desta dimensão.

Tabela 9 - Dimensão 4 (Exigências emocionais)

Dimensão 4 - Exigências emocionais	
Questão	Média
8. O seu trabalho exige emocionalmente de si	3,29

e. Influência no Trabalho (Dimensão 5)

Para esta dimensão, avaliada em 4 itens, obteve-se uma média de 3,20. Este valor encontra-se entre os pontos de corte estabelecidos (2,33 e 3,66) e, por essa razão representa a existência de risco moderado desta dimensão.

Tabela 10 - Dimensão 5 (Influência no trabalho)

Dimensão 5 - influência no trabalho	
Questão	Média
9. Tem um elevado grau de influência no seu trabalho	3,20
10. Participa na escolha das pessoas com quem trabalha	
11. Pode influenciar a quantidade de trabalho que lhe compete a si	
12. Tem alguma influência sobre o tipo de tarefas que faz	

f. Possibilidade de desenvolvimento (Dimensão 6)

Para esta dimensão, avaliada em 3 itens, obteve-se uma média de 3,36. Este valor encontra-se entre os pontos de corte estabelecidos (2,33 e 3,66) e, por essa razão representa a existência de risco moderado desta dimensão.

Tabela 11 - Dimensão 6 (Possibilidade de desenvolvimento)

Dimensão 6 - Possibilidade de desenvolvimento	
Questão	Média
13. O seu trabalho exige que tenha iniciativa	3,36
14. O seu trabalho permite-lhe que aprender coisas novas	
15. O seu trabalho permite-lhe usas as suas habilidades ou perícias	

g. Previsibilidade (Dimensão 7)

Para esta dimensão, avaliada em 2 itens, obteve-se uma média de 3,17. Este valor encontra-se entre os pontos de corte estabelecidos (2,33 e 3,66) e, por essa razão representa a existência de risco moderado desta dimensão.

Tabela 12 - Dimensão 7 (Previsibilidade)

Dimensão 7 - Previsibilidade	
Questão	Média
16. No seu local de trabalho, é informado com antecedência sobre decisões importantes, mudanças ou planos para o futuro	3,17
17. Recebe toda a informação de que necessita para fazer bem o seu trabalho	

h. Transparência no papel laboral (Dimensão 8)

Para esta dimensão, avaliada em 3 itens, obteve-se uma média de 3,41. Este valor encontra-se entre os pontos de corte estabelecidos (2,33 e 3,66) e, por essa razão representa a existência de risco moderado desta dimensão.

Tabela 13 - Dimensão 8 (Transparência do papel laboral desempenhado)

Dimensão 8 - Transparência do papel laboral desempenhado	
Questão	Média
18. O seu trabalho apresenta objetivos claros	3,41
19. Sabe exatamente quais as suas responsabilidades	
20. Sabe exatamente o que é esperado de si	

i. Recompensas (Dimensão 9)

Para esta dimensão, avaliada em 3 itens, obteve-se uma média de 3,38. Este valor encontra-se entre os pontos de corte estabelecidos (2,33 e 3,66) e, por essa razão representa a existência de risco moderado desta dimensão.

Tabela 14 - Dimensão 9 (Recompensas)

Dimensão 9 - Recompensas	
Questão	Média
21. O seu trabalho é reconhecido e apreciado pelos seus superiores hierárquicos	3,38
22. Os seus superiores hierárquicos respeitam-no	
23. É tratado de forma justa no seu local de trabalho	

j. Conflitos laborais (Dimensão 10)

Para esta dimensão, avaliada em 3 itens, obteve-se uma média de 3,29. Este valor encontra-se entre os pontos de corte estabelecidos (2,33 e 3,66) e, por essa razão representa a existência de risco moderado desta dimensão.

Tabela 15 - Dimensão 10 (Conflitos Laborais)

Dimensão 10 - Conflitos laborais	
Questão	Média
24. Faz coisas no seu trabalho que uns concordam, mas outros não	3,29
25. Por vezes tem de fazer coisas que deveriam ser feitas de outra maneira	
26. Por vezes tem de fazer coisas que considera desnecessárias	

k. Apoio social de colegas (Dimensão 11)

Para esta dimensão, avaliada em 3 itens, obteve-se uma média de 3,41. Este valor encontra-se entre os pontos de corte estabelecidos (2,33 e 3,66) e, por essa razão representa a existência de risco moderado desta dimensão.

Tabela 16 - Dimensão 11 (Apoio social de colegas)

Dimensão 11 - Apoio social de colegas	
Questão	Média
27. Com que frequência tem ajuda e apoio dos seus camaradas	3,41
28. Com que frequência os seus camaradas estão dispostos a ouvi-lo(a) sobre os seus problemas de trabalho	
29. Com que frequências os seus camaradas falam consigo acerca do seu desempenho laboral	

l. Apoio social de superiores (Dimensão 12)

Para esta dimensão, avaliada em 3 itens, obteve-se uma média de 3,19. Este valor encontra-se entre os pontos de corte estabelecidos (2,33 e 3,66) e, por essa razão representa a existência de risco moderado desta dimensão.

Tabela 17 - Dimensão 12 (Apoio social de superiores)

Dimensão 12 - Apoio social de superiores	
Questão	Média
30. Com que frequência o seu superior hierárquico fala consigo sobre como está a decorrer o seu trabalho	3,19
31. Com que frequência tem ajuda e apoio do seu superior hierárquico	
32. Com que frequência é que o seu superior hierárquico fala consigo em relação ao seu desempenho laboral	

m. Comunidade social no trabalho (Dimensão 13)

Para esta dimensão, avaliada em 3 itens, obteve-se uma média de 3,45. Este valor encontra-se entre os pontos de corte estabelecidos (2,33 e 3,66) e, por essa razão representa a existência de risco moderado desta dimensão.

Tabela 18 - Dimensão 13 (Comunidade social no trabalho)

Dimensão 13 - Comunidade social no trabalho	
Questão	Média
33. Existe um bom ambiente de trabalho entre si e os seus camaradas	3,45
34. Existe uma boa cooperação entre os seus camaradas	
35. No seu local de trabalho sente-se parte de uma comunidade	

n. Qualidade da liderança (Dimensão 14)

Para esta dimensão, avaliada em 4 itens, obteve-se uma média de 3,32. Este valor encontra-se entre os pontos de corte estabelecidos (2,33 e 3,66) e, por essa razão representa a existência de risco moderado desta dimensão.

Tabela 19 - Dimensão 14 (Qualidade da liderança)

Dimensão 14 - Qualidade da liderança	
Questão	Média
36. Oferece aos indivíduos e ao grupo boas oportunidades de desenvolvimento	3,32
37. Dá prioridade à satisfação no trabalho	
38. É bom no planeamento do trabalho	
39. É bom a resolver conflitos	

o. Confiança horizontal (Dimensão 15)

Para esta dimensão, avaliada em 3 itens, obteve-se uma média de 3,13. Este valor encontra-se entre os pontos de corte estabelecidos (2,33 e 3,66) e, por essa razão representa a existência de risco moderado desta dimensão.

Tabela 20 - Dimensão 15 (Confiança horizontal)

Dimensão 15 - Confiança horizontal	
Questão	Média
40. Oculta-se informações entre camaradas	3,13
41. Oculta-se informações aos superiores hierárquicos	
42. Existe confiança uns nos outros de um modo geral	

p. Confiança vertical (Dimensão 16)

Para esta dimensão, avaliada em 3 itens, obteve-se uma média de 3,38. Este valor encontra-se entre os pontos de corte estabelecidos (2,33 e 3,66) e, por essa razão representa a existência de risco moderado desta dimensão.

Tabela 21 - Dimensão 16 (Confiança vertical)

Dimensão 16 - Confiança vertical	
Questão	Média
43. Os superiores hierárquicos confiam nos seus subordinados para fazerem o seu trabalho bem	3,38
44. Confia na informação que lhe é transmitida pelos seus superiores hierárquicos	
45. Os seus superiores hierárquicos ocultam informações dos seus subordinados	

q. Justiça e respeito (Dimensão 17)

Para esta dimensão, avaliada em 3 itens, obteve-se uma média de 3,33. Este valor encontra-se entre os pontos de corte estabelecidos (2,33 e 3,66) e, por essa razão representa a existência de risco moderado desta dimensão.

Tabela 22 - Dimensão 17 (Justiça e respeito)

Dimensão 17 - Justiça e respeito	
Questão	Média
46. Os conflitos são resolvidos de uma forma justa	3,33
47. As sugestões dos subordinados são tratadas de forma séria pelos superiores hierárquicos	
48. O trabalho é igualmente distribuído	

r. Autoeficácia (Dimensão 18)

Para esta dimensão, avaliada em 2 itens, obteve-se uma média de 3,27. Este valor encontra-se entre os pontos de corte estabelecidos (2,33 e 3,66) e, por essa razão representa a existência de risco moderado desta dimensão.

Tabela 23 - Dimensão 18 (Autoeficácia)

Dimensão 18 - Autoeficácia	
Questão	Média
49. Sou sempre capaz de resolver problemas, se tentar o suficiente	3,27
50. É-me difícil seguir os meus planos e atingir os meus objetivos	

s. Significado do trabalho (Dimensão 19)

Para esta dimensão, avaliada em 3 itens, obteve-se uma média de 3,41. Este valor encontra-se entre os pontos de corte estabelecidos (2,33 e 3,66) e, por essa razão representa a existência de risco moderado desta dimensão.

Tabela 24 - Dimensão 19 (Significado do trabalho)

Dimensão 19 - Significado do trabalho	
Questão	Média
51. O seu trabalho tem algum significado para si	3,41
52. Sente que o seu trabalho é importante	
53. Sente-se motivado e envolvido com o seu trabalho	

t. Compromisso face ao local de trabalho (Dimensão 20)

Para esta dimensão, avaliada em 2 itens, obteve-se uma média de 3,48. Este valor encontra-se entre os pontos de corte estabelecidos (2,33 e 3,66) e, por essa razão representa a existência de risco moderado desta dimensão.

Tabela 25 - Dimensão 20 (Compromisso face ao local de trabalho)

Dimensão 20 - Compromisso face ao local de trabalho	
Questão	Média
54. Gosta de falar com os outros sobre o seu local de trabalho	3,48
55. Sente que os problemas do seu local de trabalho são seus também	

u. Satisfação no trabalho (Dimensão 21)

Para esta dimensão, avaliada em 4 itens, obteve-se uma média de 3,23. Este valor encontra-se entre os pontos de corte estabelecidos (2,33 e 3,66) e, por essa razão representa a existência de risco moderado desta dimensão.

Tabela 26 - Dimensão 21 (Satisfação no trabalho)

Dimensão 21 - Satisfação no trabalho	
Questão	Média
56. As suas perspetivas de trabalho	3,23
57. As condições físicas do seu local de trabalho	
58. A forma como as suas capacidades são utilizadas	
59. O seu trabalho de uma forma global	

v. Insegurança Laboral (Dimensão 22)

Para esta dimensão, avaliada em 1 itens, obteve-se uma média de 1,61. Este valor encontra-se abaixo do ponto de corte inferior (2,33) e, por essa razão representa a existência de um fator favorável nesta dimensão.

Tabela 27 - Dimensão 22 (Insegurança laboral)

Dimensão 22 - Insegurança laboral	
Questão	Média
60. Sente-se preocupado em ficar desempregado	1,61

w. Saúde Geral (Dimensão 23)

Para esta dimensão, avaliada em 1 itens, obteve-se uma média de 3,06. Este valor encontra-se entre os pontos de corte estabelecidos (2,33 e 3,66) e, por essa razão representa a existência de risco moderado desta dimensão.

Tabela 28 - Dimensão 23 (Saúde geral)

Dimensão 23 - Saúde geral	
Questão	Média
61. Em geral, sente que a sua saúde é	3,06

x. Conflito trabalho/família (Dimensão 24)

Para esta dimensão, avaliada em 3 itens, obteve-se uma média de 3,31. Este valor encontra-se entre os pontos de corte estabelecidos (2,33 e 3,66) e, por essa razão representa a existência de risco moderado desta dimensão.

Tabela 29 - Dimensão 24 (Conflito trabalho/família)

Dimensão 24 - Conflito trabalho/família	
Questão	Média
62. Sente que o seu trabalho lhe exige muita energia que acaba por afetar a sua vida privada negativamente	3,31
63. Sente que o seu trabalho lhe exige muito tempo que acaba por afetar a sua vida privada negativamente	
64. A sua família e os seus amigos dizem-lhe que trabalha demais	

y. Problemas em dormir (Dimensão 25)

Para esta dimensão, avaliada em 2 itens, obteve-se uma média de 2,74. Este valor encontra-se entre os pontos de corte estabelecidos (2,33 e 3,66) e, por essa razão representa a existência de risco moderado desta dimensão.

Tabela 30 - Dimensão 25 (Problemas em Dormir)

Dimensão 25 - Problemas em dormir	
Questão	Média
65. Dificuldade em adormecer	2,74
66. Acordou várias vezes durante a noite e depois não conseguia adormecer novamente	

z. *Burnout* (Dimensão 26)

Para esta dimensão, avaliada em 2 itens, obteve-se uma média de 2,74. Este valor encontra-se entre os pontos de corte estabelecidos (2,33 e 3,66) e, por essa razão representa a existência de risco moderado desta dimensão.

Tabela 31 - Dimensão 26 (*Burnout*)

Dimensão 26 - Burnout	
Questão	Média
67. Fisicamente exausto	2,74
68. Emocionalmente exausto	

aa. Stresse (Dimensão 27)

Para esta dimensão, avaliada em 2 itens, obteve-se uma média de 2,39. Este valor encontra-se entre os pontos de corte estabelecidos (2,33 e 3,66) e, por essa razão representa a existência de risco moderado desta dimensão.

Tabela 32 - Dimensão 27 (*Stresse*)

Dimensão 27 - Stresse	
Questão	Média
69. Irritado	2,39
70. Ansioso	

bb. Sintomas Depressivos (Dimensão 28)

Para esta dimensão, avaliada em 2 itens, obteve-se uma média de 2,14. Este valor encontra-se abaixo do ponto de corte inferior (2,33) e, por essa razão representa a existência de um fator favorável nesta dimensão.

Tabela 33 - Dimensão 28 (Sintomas depressivos)

Dimensão 28 - Sintomas depressivos	
Questão	Média
71. Triste	2,14
72. Falta de interesse por coisas quotidianas	

4.2. Superintendência do Pessoal

a. Exigências quantitativas (Dimensão 1)

Para esta dimensão, avaliada em 3 itens, obteve-se uma média de 2,98. Este valor encontra-se entre os pontos de corte estabelecidos (2,33 e 3,66) e, por essa razão representa a existência de risco moderado desta dimensão.

Tabela 34 - Dimensão 1 (Exigências quantitativas)

Dimensão 1 - Exigências quantitativas	
Questão	Média
1. A sua carga de trabalho acumula-se por ser mal distribuída	2,98
2. Com que frequência não tem tempo para completar todas as tarefas do seu trabalho	
3. Precisa trabalhar além das horas normais de serviço	

b. Ritmo de trabalho (Dimensão 2)

Para esta dimensão, avaliada em 1 itens, obteve-se uma média de 3,05. Este valor encontra-se entre os pontos de corte estabelecidos (2,33 e 3,66) e, por essa razão representa a existência de risco moderado desta dimensão.

Tabela 35 - Dimensão 2 (Ritmo de trabalho)

Dimensão 2 - Ritmo de trabalho	
Questão	Média
4. Precisa trabalhar muito rapidamente	3,05

c. Exigências cognitivas (Dimensão 3)

Para esta dimensão, avaliada em 3 itens, obteve-se uma média de 3,32. Este valor encontra-se entre os pontos de corte estabelecidos (2,33 e 3,66) e, por essa razão representa a existência de risco moderado desta dimensão.

Tabela 36 - Dimensão 3 (Exigências cognitivas)

Dimensão 3 - Exigências cognitivas	
Questão	Média
5. O seu trabalho exige a sua atenção constante	3,32
6. O seu trabalho requer que seja bom a propor novas ideias	
7. O seu trabalho exige que tome decisões difíceis	

d. Exigências emocionais (Dimensão 4)

Para esta dimensão, avaliada em 1 itens, obteve-se uma média de 3,28. Este valor encontra-se entre os pontos de corte estabelecidos (2,33 e 3,66) e, por essa razão representa a existência de risco moderado desta dimensão.

Tabela 37 - Dimensão 4 (Exigências emocionais)

Dimensão 4 - Exigências emocionais	
Questão	Média
8. O seu trabalho exige emocionalmente de si	3,28

e. Influência no Trabalho (Dimensão 5)

Para esta dimensão, avaliada em 4 itens, obteve-se uma média de 3,11. Este valor encontra-se entre os pontos de corte estabelecidos (2,33 e 3,66) e, por essa razão representa a existência de risco moderado desta dimensão.

Tabela 38 - Dimensão 5 (Influência no trabalho)

Dimensão 5 - influência no trabalho	
Questão	Média
9. Tem um elevado grau de influência no seu trabalho	3,11
10. Participa na escolha das pessoas com quem trabalha	
11. Pode influenciar a quantidade de trabalho que lhe compete a si	
12. Tem alguma influência sobre o tipo de tarefas que faz	

f. Possibilidade de desenvolvimento (Dimensão 6)

Para esta dimensão, avaliada em 3 itens, obteve-se uma média de 3,35. Este valor encontra-se entre os pontos de corte estabelecidos (2,33 e 3,66) e, por essa razão representa a existência de risco moderado desta dimensão.

Tabela 39 - Dimensão 6 (Possibilidade de desenvolvimento)

Dimensão 6 - Possibilidade de desenvolvimento	
Questão	Média
13. O seu trabalho exige que tenha iniciativa	3,35
14. O seu trabalho permite-lhe que aprender coisas novas	
15. O seu trabalho permite-lhe usas as suas habilidades ou perícias	

g. Previsibilidade (Dimensão 7)

Para esta dimensão, avaliada em 2 itens, obteve-se uma média de 3,42. Este valor encontra-se entre os pontos de corte estabelecidos (2,33 e 3,66) e, por essa razão representa a existência de risco moderado desta dimensão.

Tabela 40 - Dimensão 7 (Previsibilidade)

Dimensão 7 - Previsibilidade	
Questão	Média
16. No seu local de trabalho, é informado com antecedência sobre decisões importantes, mudanças ou planos para o futuro	3,42
17. Recebe toda a informação de que necessita para fazer bem o seu trabalho	

h. Transparência no papel laboral (Dimensão 8)

Para esta dimensão, avaliada em 3 itens, obteve-se uma média de 3,54. Este valor encontra-se entre os pontos de corte estabelecidos (2,33 e 3,66) e, por essa razão representa a existência de risco moderado desta dimensão.

Tabela 41 - Dimensão 7 (Transparência do papel laboral desempenhado)

Dimensão 8 - Transparência do papel laboral desempenhado	
Questão	Média
18. O seu trabalho apresenta objetivos claros	3,54
19. Sabe exatamente quais as suas responsabilidades	
20. Sabe exatamente o que é esperado de si	

i. Recompensas (Dimensão 9)

Para esta dimensão, avaliada em 3 itens, obteve-se uma média de 3,70. Este valor excede o ponto de corte mais elevado (3,66), contudo não representa a existência de risco severo nesta dimensão, pelo facto de esta ser cotada de forma inversa. Apresenta-se assim como um fator favorável.

Tabela 42 - Dimensão 9 (Recompensas)

Dimensão 9 - Recompensas	
Questão	Média
21. O seu trabalho é reconhecido e apreciado pelos seus superiores hierárquicos	3,7
22. Os seus superiores hierárquicos respeitam-no	
23. É tratado de forma justa no seu local de trabalho	

j. Conflitos laborais (Dimensão 10)

Para esta dimensão, avaliada em 3 itens, obteve-se uma média de 3,31. Este valor encontra-se entre os pontos de corte estabelecidos (2,33 e 3,66) e, por essa razão representa a existência de risco moderado desta dimensão.

Tabela 43 - Dimensão 10 (Conflitos Laborais)

Dimensão 10 - Conflitos laborais	
Questão	Média
24. Faz coisas no seu trabalho que uns concordam, mas outros não	3,31
25. Por vezes tem de fazer coisas que deveriam ser feitas de outra maneira	
26. Por vezes tem de fazer coisas que considera desnecessárias	

k. Apoio social de colegas (Dimensão 11)

Para esta dimensão, avaliada em 3 itens, obteve-se uma média de 3,34. Este valor encontra-se entre os pontos de corte estabelecidos (2,33 e 3,66) e, por essa razão representa a existência de risco moderado desta dimensão.

Tabela 44 - Dimensão 11 (Apoio social de colegas)

Dimensão 11 - Apoio social de colegas	
Questão	Média
27. Com que frequência tem ajuda e apoio dos seus camaradas	3,34
28. Com que frequência os seus camaradas estão dispostos a ouvi-lo(a) sobre os seus problemas de trabalho	
29. Com que frequências os seus camaradas falam consigo acerca do seu desempenho laboral	

l. Apoio social de superiores (Dimensão 12)

Para esta dimensão, avaliada em 3 itens, obteve-se uma média de 3,39. Este valor encontra-se entre os pontos de corte estabelecidos (2,33 e 3,66) e, por essa razão representa a existência de risco moderado desta dimensão.

Tabela 45 - Dimensão 12 (Apoio social de superiores)

Dimensão 12 - Apoio social de superiores	
Questão	Média
30. Com que frequência o seu superior hierárquico fala consigo sobre como está a decorrer o seu trabalho	3,39
31. Com que frequência tem ajuda e apoio do seu superior hierárquico	
32. Com que frequência é que o seu superior hierárquico fala consigo em relação ao seu desempenho laboral	

m. Comunidade social no trabalho (Dimensão 13)

Para esta dimensão, avaliada em 3 itens, obteve-se uma média de 3,49. Este valor encontra-se entre os pontos de corte estabelecidos (2,33 e 3,66) e, por essa razão representa a existência de risco moderado desta dimensão.

Tabela 46 - Dimensão 13 (Comunidade social no trabalho)

Dimensão 13 - Comunidade social no trabalho	
Questão	Média
33. Existe um bom ambiente de trabalho entre si e os seus camaradas	3,49
34. Existe uma boa cooperação entre os seus camaradas	
35. No seu local de trabalho sente-se parte de uma comunidade	

n. Qualidade da liderança (Dimensão 14)

Para esta dimensão, avaliada em 4 itens, obteve-se uma média de 3,53. Este valor encontra-se entre os pontos de corte estabelecidos (2,33 e 3,66) e, por essa razão representa a existência de risco moderado desta dimensão.

Tabela 47 - Dimensão 14 (Qualidade da liderança)

Dimensão 14 - Qualidade da liderança	
Questão	Média
36. Oferece aos indivíduos e ao grupo boas oportunidades de desenvolvimento	3,53
37. Dá prioridade à satisfação no trabalho	
38. É bom no planeamento do trabalho	
39. É bom a resolver conflitos	

o. Confiança horizontal (Dimensão 15)

Para esta dimensão, avaliada em 3 itens, obteve-se uma média de 2,97. Este valor encontra-se entre os pontos de corte estabelecidos (2,33 e 3,66) e, por essa razão representa a existência de risco moderado desta dimensão. de riscos psicossociais nesta dimensão.

Tabela 48 - Dimensão 15 (Confiança horizontal)

Dimensão 15 - Confiança horizontal	
Questão	Média
40. Oculta-se informações entre camaradas	2,97
41. Oculta-se informações aos superiores hierárquicos	
42. Existe confiança uns nos outros de um modo geral	

p. Confiança vertical (Dimensão 16)

Para esta dimensão, avaliada em 3 itens, obteve-se uma média de 3,51. Este valor encontra-se entre os pontos de corte estabelecidos (2,33 e 3,66) e, por essa razão representa a existência de risco moderado desta dimensão.

Tabela 49 - Dimensão 16 (Confiança vertical)

Dimensão 16 - Confiança vertical	
Questão	Média
43. Os superiores hierárquicos confiam nos seus subordinados para fazerem o seu trabalho bem	3,51
44. Confia na informação que lhe é transmitida pelos seus superiores hierárquicos	
45. Os seus superiores hierárquicos ocultam informações dos seus subordinados	

q. Justiça e respeito (Dimensão 17)

Para esta dimensão, avaliada em 3 itens, obteve-se uma média de 3,45. Este valor encontra-se entre os pontos de corte estabelecidos (2,33 e 3,66) e, por essa razão representa a existência de risco moderado desta dimensão.

Tabela 50 - Dimensão 17 (Justiça e respeito)

Dimensão 17 - Justiça e respeito	
Questão	Média
46. Os conflitos são resolvidos de uma forma justa	3,45
47. As sugestões dos subordinados são tratadas de forma séria pelos superiores hierárquicos	
48. O trabalho é igualmente distribuído	

r. Autoeficácia (Dimensão 18)

Para esta dimensão, avaliada em 2 itens, obteve-se uma média de 3,52. Este valor encontra-se entre os pontos de corte estabelecidos (2,33 e 3,66) e, por essa razão representa a existência de risco moderado desta dimensão.

Tabela 51 - Dimensão 18 (Autoeficácia)

Dimensão 18 - Autoeficácia	
Questão	Média
49. Sou sempre capaz de resolver problemas, se tentar o suficiente	3,52
50. É-me difícil seguir os meus planos e atingir os meus objetivos	

s. Significado do trabalho (Dimensão 19)

Para esta dimensão, avaliada em 3 itens, obteve-se uma média de 3,56. Este valor encontra-se entre os pontos de corte estabelecidos (2,33 e 3,66) e, por essa razão representa a existência de risco moderado desta dimensão.

Tabela 52 - Dimensão 19 (Significado do trabalho)

Dimensão 19 - Significado do trabalho	
Questão	Média
51. O seu trabalho tem algum significado para si	3,56
52. Sente que o seu trabalho é importante	
53. Sente-se motivado e envolvido com o seu trabalho	

t. Compromisso face ao local de trabalho (Dimensão 20)

Para esta dimensão, avaliada em 2 itens, obteve-se uma média de 3,41. Este valor encontra-se entre os pontos de corte estabelecidos (2,33 e 3,66) e, por essa razão representa a existência de risco moderado desta dimensão.

Tabela 53 - Dimensão 20 (Compromisso face ao local de trabalho)

Dimensão 20 - Compromisso face ao local de trabalho	
Questão	Média
54. Gosta de falar com os outros sobre o seu local de trabalho	3,41
55. Sente que os problemas do seu local de trabalho são seus também	

u. Satisfação no trabalho (Dimensão 21)

Para esta dimensão, avaliada em 4 itens, obteve-se uma média de 3,49. Este valor encontra-se entre os pontos de corte estabelecidos (2,33 e 3,66) e, por essa razão representa a existência de risco moderado desta dimensão.

Tabela 54 - Dimensão 21 (Satisfação no trabalho)

Dimensão 21 - Satisfação no trabalho	
Questão	Média
56. As suas perspetivas de trabalho	3,49
57. As condições físicas do seu local de trabalho	
58. A forma como as suas capacidades são utilizadas	
59. O seu trabalho de uma forma global	

v. Insegurança Laboral (Dimensão 22)

Para esta dimensão, avaliada em 1 item, obteve-se uma média de 1,61. Este valor encontra-se abaixo do ponto de corte inferior (2,33) e, por essa razão representa a existência de um fator favorável nesta dimensão.

Tabela 55 - Dimensão 22 (Insegurança laboral)

Dimensão 22 - Insegurança laboral	
Questão	Média
60. Sente-se preocupado em ficar desempregado	1,61

w. Saúde Geral (Dimensão 23)

Para esta dimensão, avaliada em 4 itens, obteve-se uma média de 2,99. Este valor encontra-se entre os pontos de corte estabelecidos (2,33 e 3,66) e, por essa razão representa a existência de risco moderado desta dimensão.

Tabela 56 - Dimensão 23 (Saúde geral)

Dimensão 23 - Saúde geral	
Questão	Média
61. Em geral, sente que a sua saúde é	2,99

x. Conflito trabalho/família (Dimensão 24)

Para esta dimensão, avaliada em 3 itens, obteve-se uma média de 2,69. Este valor encontra-se entre os pontos de corte estabelecidos (2,33 e 3,66) e, por essa razão representa a existência de risco moderado desta dimensão.

Tabela 57 - Dimensão 24 (Conflito trabalho/família)

Dimensão 24 - Conflito trabalho/família	
Questão	Média
62. Sente que o seu trabalho lhe exige muita energia que acaba por afetar a sua vida privada negativamente	2,69
63. Sente que o seu trabalho lhe exige muito tempo que acaba por afetar a sua vida privada negativamente	
64. A sua família e os seus amigos dizem-lhe que trabalha demais	

y. Problemas em dormir (Dimensão 25)

Para esta dimensão, avaliada em 2 itens, obteve-se uma média de 2,67. Este valor encontra-se entre os pontos de corte estabelecidos (2,33 e 3,66) e, por essa razão representa a existência de risco moderado desta dimensão.

Tabela 58 - Dimensão 25 (Problemas em Dormir)

Dimensão 25 - Problemas em dormir	
Questão	Média
65. Dificuldade em adormecer	2,67
66. Acordou várias vezes durante a noite e depois não conseguia adormecer novamente	

z. Burnout (Dimensão 26)

Para esta dimensão, avaliada em 2 itens, obteve-se uma média de 2,76. Este valor encontra-se entre os pontos de corte estabelecidos (2,33 e 3,66) e, por essa razão representa a existência de risco moderado desta dimensão.

Tabela 59 - Dimensão 26 (Burnout)

Dimensão 26 - Burnout	
Questão	Média
67. Fisicamente exausto	2,76
68. Emocionalmente exausto	

aa. Stresse (Dimensão 27)

Para esta dimensão, avaliada em 2 itens, obteve-se uma média de 2,71. Este valor encontra-se entre os pontos de corte estabelecidos (2,33 e 3,66) e, por essa razão representa a existência de risco moderado desta dimensão.

Tabela 60 - Dimensão 27 (Stresse)

Dimensão 27 - Stresse	
Questão	Média
69. Irritado	2,71
70. Ansioso	

bb. Sintomas Depressivos (Dimensão 28)

Para esta dimensão, avaliada em 2 itens, obteve-se uma média de 2,48. Este valor encontra-se entre os pontos de corte estabelecidos (2,33 e 3,66) e, por essa razão representa a existência de risco moderado desta dimensão.

Tabela 61 - Dimensão 28 (Sintomas depressivos)

Dimensão 28 - Sintomas depressivos	
Questão	Média
71. Triste	2,48
72. Falta de interesse por coisas quotidianas	

4.3. Síntese Conclusiva

Por forma a ser possível uma visualização dos resultados das avaliações feitas às guarnições das Unidades Navais e da Superintendência do Pessoal, foram criados os seguintes gráficos:

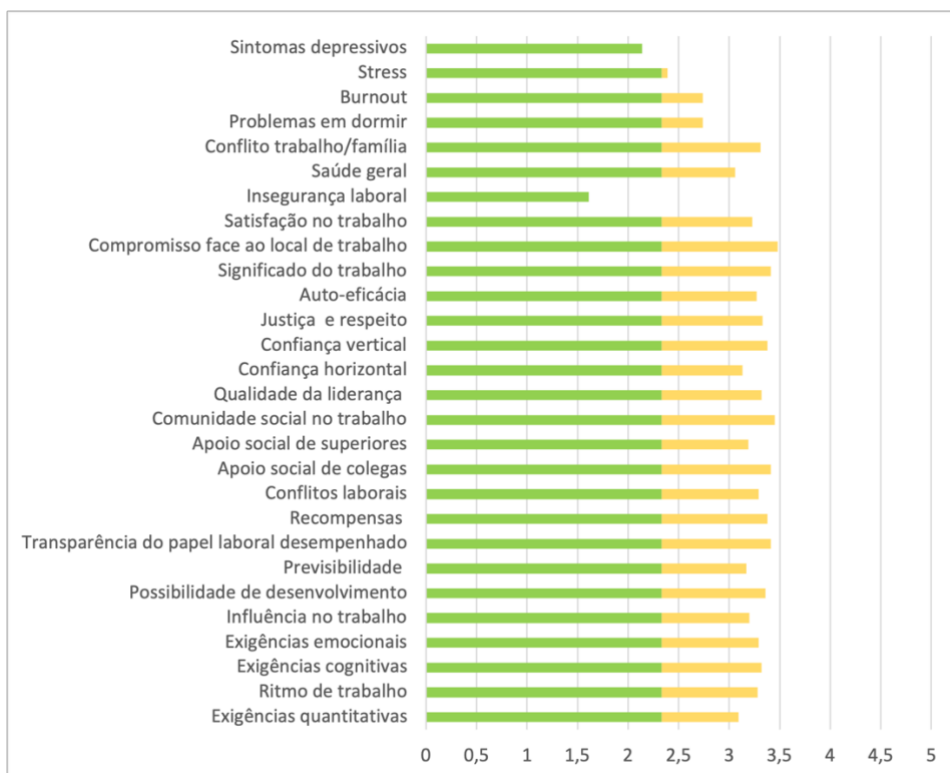


Figura 5 - Gráfico de resultados das Unidades Navais

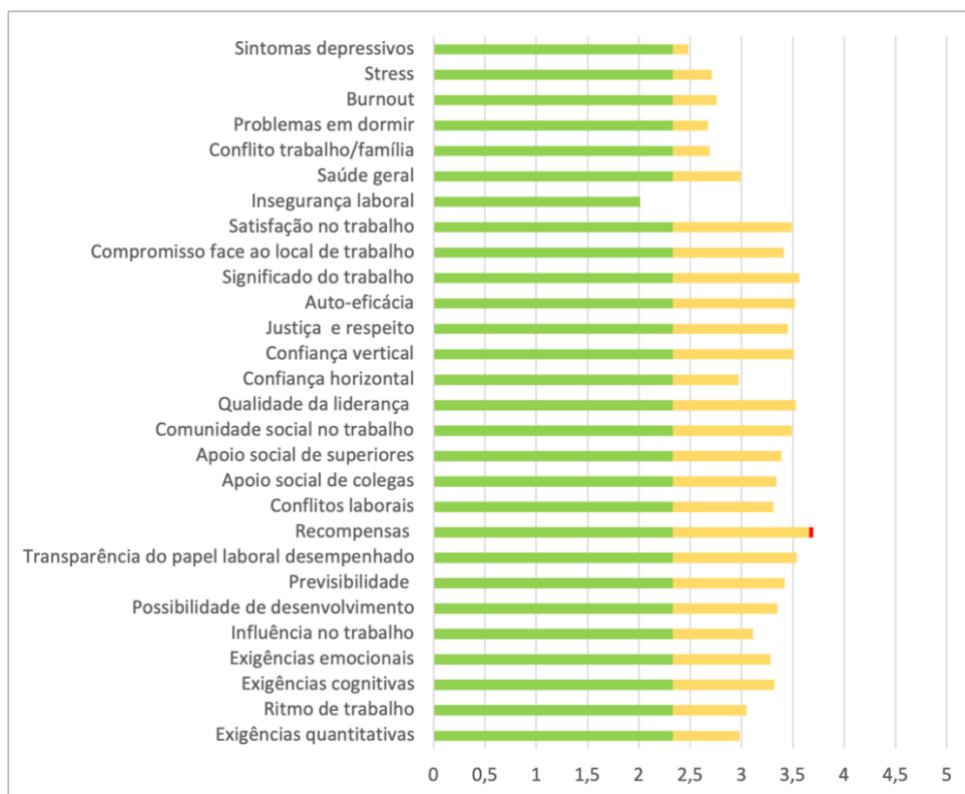


Figura 6 - Gráfico de resultados da Superintendência do Pessoal

Tendo em vista os pontos de corte deste questionário (2,33 e 3.66) e os resultados obtidos representados pelos gráficos é possível retirar que:

- Unidades Navais – Todas as dimensões apresentam fatores de risco moderado à exceção das dimensões “Sintomas depressivos” e “Insegurança laboral” que representam fatores favoráveis;
- SP – Nesta área funcional da Marinha, destaca-se a dimensão “Insegurança laboral” como fator favorável, bem como a dimensão “Recompensas” que, pela sua forma de cotação inversa, é da mesma forma considerada um fator favorável. As restantes dimensões revelam-se como dimensões de risco moderado.
- Se forem analisadas as duas áreas funcionais em conjunto, as dimensões “Sintomas depressivos” e “Insegurança laboral” destacam-se como sendo fatores favoráveis, ao contrário das restantes que apresentam fatores de riscos psicossociais moderados, conforme se pode visualizar na tabela 62.

Durante a análise, não foram encontradas dimensões que apresentem fatores de risco severos.

Tabela 62 - Fatores de Risco

	UN	SP	Global (UN+SP)
Exigências quantitativas	3,09	2,98	3,035
Ritmo de trabalho	3,28	3,05	3,165
Exigências cognitivas	3,32	3,32	3,32
Exigências emocionais	3,29	3,28	3,285
Influência no trabalho	3,2	3,11	3,155
Possibilidade de desenvolvimento	3,36	3,35	3,355
Previsibilidade	3,17	3,42	3,295
Transparência do papel laboral desempenhado	3,41	3,54	3,475
Recompensas	3,38	3,7	3,54
Conflitos laborais	3,29	3,31	3,3
Apoio social de colegas	3,41	3,34	3,375
Apoio social de superiores	3,19	3,39	3,29
Comunidade social no trabalho	3,45	3,49	3,47

	UN	SP	Global (UN+SP)
Qualidade da liderança	3,32	3,53	3,425
Confiança horizontal	3,13	2,97	3,05
Confiança vertical	3,38	3,51	3,445
Justiça e respeito	3,33	3,45	3,39
Auto-eficácia	3,27	3,52	3,395
Significado do trabalho	3,41	3,56	3,485
Compromisso face ao local de trabalho	3,48	3,41	3,445
Satisfação no trabalho	3,23	3,49	3,36
Insegurança laboral	1,61	1,61	1,61
Saúde geral	3,06	2,99	3,025
Conflito trabalho/família	3,31	2,69	3
Problemas em dormir	2,74	2,67	2,705
Burnout	2,74	2,76	2,75
Stress	2,39	2,71	2,55
Sintomas depressivos	2,14	2,48	2,31

Da análise realizada às respostas dos respondentes, verificou-se que a área na qual existe uma maior média é a dimensão “Recompensas” na área funcional da SP. Infere-se que o reconhecimento do trabalho desenvolvido e o significado que os respondentes tiram das suas funções é uma vertente que os militares da SP valorizam e que, segundo estes, é o fator que está a ser mais tido em conta, uma vez que esta dimensão apresenta uma cotação inversa.

Adicionalmente, é relevante realçar que em ambas as áreas funcionais da Marinha, os militares apresentam como fator favorável a dimensão “Insegurança laboral”, possivelmente por pertencerem aos Quadros Permanentes (QP) da Marinha. Os militares a exercer funções nas Unidades Navais revelaram também como fator favorável a dimensão “Sintomas depressivos”. Este facto pode ser o resultado de uma perceção mais favorável dos riscos psicossociais a que estão sujeitos e uma resposta positiva aos mesmos. Os pontos acima descritos contribuem desta forma para um ambiente de trabalho melhor e mais motivador, que aumenta o desempenho dos militares nas suas funções (Franks, 2023).

Um contexto onde as pessoas que desempenham funções numa organização não têm objetivos/responsabilidades claros, não têm oportunidades de desenvolvimento quer pessoal quer profissional, a comunicação descendente é deficitária e não se sentem capazes de realizar o seu trabalho e retirar algum significado do mesmo, é um contexto que pode prejudicar o comprometimento dessas pessoas para com a organização, bem como o seu desempenho das equipas que constituem (Pereira & Eusébio, 2021). Estes riscos podem manifestar-se negativamente ao nível da organização, principalmente no que diz respeito à desmotivação, dedicação ao trabalho, menor produtividade e consequente deterioração da imagem institucional (Pereira & Ribeiro, 2017). Conforme se visualiza nas figuras 5 e 6 e na tabela 62, os fatores acima descritos são identificados como riscos psicossociais moderados, sendo a sua compreensão aprofundada de significativa importância. As dimensões cujas médias se encontram representadas a amarelo representam riscos psicossociais moderados para a saúde dos militares (Kristensen, 2000; Ramos, 2016) o que segundo Pereira e Ribeiro (2017) se pode traduzir em equipas desmoralizadas e sem coesão entre os seus membros, resultando numa deterioração do ambiente laboral no qual estão incluídas. Por se tratar de um ambiente militar, a não cooperação de pessoas e equipas dá fruto a consequências mais imediatas e impeditivas, no que diz respeito ao cumprimento da missão (Magalhães et al., 2013).

Foi também identificado, pela análise às respostas dos militares que participaram neste estudo, que por vezes existe uma acumulação das suas tarefas, o que aliado à rapidez de resposta exigida em certas situações (Aguiar et al., 2000), representa um risco moderado para a saúde mental dos militares. Segundo Henriques e colaboradores (2019), a imprevisibilidade que caracteriza a carreira militar, a gestão do equilíbrio entre o trabalho e a família, aliados a um apoio deficitário dos elementos que caracterizam a organização são fatores que condicionam o comprometimento dos militares para com as funções e afetam não só a saúde mental, mas também a saúde física do militar (Folkman, 2011).

A partir da visualização dos resultados obtidos, existem algumas dimensões, como é o caso da “Influência no trabalho”, “Qualidade da liderança” e “Comunidade social no trabalho”, em que os resultados apresentados como risco moderado estão condicionados por uma hierarquia militar, conforme descrito no segundo capítulo. A falta de poder de decisão, uma percepção errada das decisões tomadas ao nível superior e a sensação de divergência em relação a um grupo com objetivos comuns, são fatores que conduzem o indivíduo a sentir-se emocionalmente distante da sua equipa o que leva a discórdia, competição e falta de cooperação (Pina e Cunha et al., 2022). Segundo o conceito de *Coping*, o equilíbrio mental deste indivíduo desmorona-se (Schviger, 2009) levando a que a estrutura da equipa na qual se inclui fique debilitada e a organização sofra consequências negativas (Peprah & Ganu, 2018). Tendo em conta estes resultados, considera-se ter atingido o OE1 ao responder à QD1.

Neste seguimento torna-se vital para as organizações, nomeadamente ao nível das equipas que a constituem, prevenir e promover locais de trabalho que visem limitar ou mitigar os riscos ocupacionais e os seus efeitos adversos, investindo paralelamente na promoção da saúde e do bem-estar no trabalho (EU-OSHA, 2013). Para tal, em concordância com os estudos realizados por Azevedo (2021), Carreto (2020), Pereira e Eusébio (2021) e Santos (2018), juntamente com Cabral (2011), Pereira e Ribeiro (2017) e Rosário (2013), os Oficiais em funções de comando devem consciencializar, através de ações de formação, abordando esta temática de forma constante perante uma população militar que necessita de conhecimentos e estratégias para lidar com os fatores stressores e riscos associados (Azevedo, 2021). Adicionalmente, é recomendada uma monitorização destas ações para que sejam realizadas semestralmente, bem como reuniões individuais com os membros das guarnições, por forma a identificar antecipadamente fatores de risco e agir sobre os mesmos, antes que degradem a saúde dos militares da Marinha. Considera-se assim ter atingido o OE2 ao responder à QD2.

Tendo em consideração a temática de presente dissertação, uma comparação das médias obtidas com as médias ao nível nacional, pode ser benéfico na medida em que alguns fatores de risco podem ser reduzidos ou mitigados pela observação de

procedimentos de outras organizações (Pina e Cunha et al., 2022). Apresenta-se de seguida essa comparação, onde se encontram assinaladas a verde as médias obtidas pela análise das respostas dos respondentes que apresentam valores inferiores em relação às médias nacionais.

Tabela 63 - Comparação entre as médias na Marinha e as médias nacionais

	Global	Nacional
Exigências quantitativas	3,035	2,48
Ritmo de trabalho	3,165	3,18
Exigências cognitivas	3,32	3,79
Exigências emocionais	3,285	3,42
Influência no trabalho	3,155	2,83
Possibilidade de desenvolvimento	3,355	3,85
Previsibilidade	3,295	4,09
Transparência do papel laboral desempenhado	3,475	3,4
Recompensas	3,54	3,23
Conflitos laborais	3,3	3,71
Apoio social de colegas	3,375	4,19
Apoio social de superiores	3,29	2,94
Comunidade social no trabalho	3,47	3,49
Qualidade da liderança	3,425	3,13
Confiança horizontal	3,05	3,44
Confiança vertical	3,445	3,13
Justiça e respeito	3,39	3,37
Auto-eficácia	3,395	2,67
Significado do trabalho	3,485	3,6
Compromisso face ao local de trabalho	3,445	2,79
Satisfação no trabalho	3,36	3,37
Insegurança laboral	1,61	3,97
Saúde geral	3,025	3,9
Conflito trabalho/família	3	3,44
Problemas em dormir	2,705	2,7
Burnout	2,75	2,7
Stress	2,55	2,46
Sintomas depressivos	2,31	2,35

Note-se que as dimensões assinaladas podem ser explicadas pela existência de uma hierarquia militar bem definida conforme o Decreto Regulamentar nº 2/2023, de 6 de junho, a qual transmite aos militares da Marinha uma sensação de segurança e equilíbrio superiores em relação às organizações que constituem a média nacional. Pela observação da tabela, os objetivos são definidos de forma mais concreta, os militares têm maior poder de decisão e conseguem retirar mais significado nas suas funções, são mais reconhecidos pelos seus esforços, existe uma comunicação descendente mais eficaz, e existe uma melhor cooperação e confiança entre os diversos níveis da hierarquia. Por outro lado, pela natureza da carreira militar, é perceptível que os elementos das organizações que compõem a média nacional encontram-se menos expostos a problemas de saúde, conseguem gerir melhor a carga de trabalho, consideram ter mais possibilidades de desenvolvimento e têm funções de forma geral mais previsível. Estas considerações salientam, novamente, de forma significativa a importância de uma gestão preventiva dos fatores psicossociais para benefício da organização (EU-OSHA, 2013).

5. Conclusão

A presente dissertação de mestrado teve como principal objetivo fazer uma análise comparativa sobre a influência dos fatores psicossociais no ecossistema laboral da equipa nas Unidades Navais da Marinha e na área funcional da Superintendência do Pessoal. Toda a investigação foi direcionada para identificar os principais riscos nas unidades acima descritas e, após perceber a sua influência na organização, identificar práticas a serem adotadas com vista a melhorar este contexto na Marinha Portuguesa.

O OG estabelecido foi “Analisar a influência dos fatores psicossociais no ecossistema laboral da equipa em duas áreas funcionais distintas da Marinha” e com base neste definiu-se como QG “Qual a influência dos fatores psicossociais no ecossistema laboral da equipa em duas áreas funcionais distintas da Marinha?”. Tendo do OG como da QG derivaram dois OE e duas QD, respetivamente, que ajudaram a orientar, clarificar e detalhar a investigação.

Para atingir este objetivo geral, realizou-se uma investigação do tipo indutivo na medida em que se pretende atingir uma imagem organizacional a partir do tratamento de dados obtidos pelos questionários realizados, utilizando como método de recolha de dados um questionário.

As pessoas dentro de uma organização devem ter objetivos e responsabilidades claras, sentir-se reconhecidas pelos seus esforços e ter oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional. Uma comunicação descendente eficaz faz com que os funcionários se sintam capacitados para realizar o seu trabalho e encontrar significado nele. Fomentar tal ambiente é importante para manter o compromisso dos indivíduos com a organização e melhorar o desempenho das equipas das quais fazem parte (R. Pereira & Eusébio, 2021). Os riscos acima mencionados podem afetar significativamente a organização, causando desmotivação, redução da dedicação ao trabalho, menor produtividade e prejudicando a imagem da mesma (Pereira & Ribeiro, 2017). Estes efeitos são menos pronunciados nas Unidades Navais em comparação com a área funcional de SP, possivelmente devido às consequências imediatas e obstrutivas

para o cumprimento da missão que resultam da não cooperação entre indivíduos e equipas. Tendo em conta o descrito, considera-se assim ter atingido o OE1 ao responder à QD1.

Foram identificados, no decorrer desta investigação, através dos estudos realizados por Azevedo (2021), Carreto (2020), Pereira e Eusébio (2021) e Santos (2018), os benefícios da prevenção e da gestão dos fatores psicossociais, não só para a saúde do indivíduo, mas também para as equipas que constituem as unidades da Marinha. Os programas de saúde mental nos locais de trabalho têm um grande potencial para melhorar a saúde mental dos trabalhadores, uma vez que conduzem a melhorias significativas ao nível do bem-estar dos mesmos, de redução do absentismo e do aumento da produtividade e do desempenho (Matrix Insight, 2012). Uma organização saudável é um conceito cada vez mais importante, onde um bom ambiente de trabalho melhora significativamente a saúde mental dos trabalhadores e, como resultado, a prestação da organização (Rosário, 2013). Neste sentido é recomendável que cada organização tome medidas próprias para cada atividade que tenha em vista a melhoria das condições de trabalho (Pereira & Ribeiro, 2017). Considera-se então respondida a QD2, atingindo desta forma o OE2.

Em relação aos OG e QG considera-se terem sido alcançados, pelos resultados obtidos nos diferentes OE e QD no decorrer da presente investigação.

Tendo em consideração o carácter do estudo realizado, é relevante recomendar boas práticas que permitam à Marinha conseguir gerir, prevenir e mitigar os riscos associados à sua guarnição. Assim sendo, destaca-se:

1. Consciencializar, através de ações de formação semestrais sobre este tema, a população militar e capacitá-la com ferramentas para lidar com os fatores stressores e riscos associados;
2. Monitorizar estas ações por forma a garantir a sua periodicidade;

3. Realizar reuniões individuais com os membros das guarnições, de modo a ser possível uma identificação e intervenção preventiva sobre os fatores psicossociais patogénicos.

Por fim, é de destacar o papel da SP e do CN na prevenção dos riscos psicossociais, enquanto entidades responsáveis pela promoção e manutenção da saúde mental dos militares da Marinha.

Em suma, devem ser consideradas as contribuições teóricas e práticas que esta dissertação evoca. Se por um lado contribuiu para o conhecimento teórico sobre esta temática na Marinha Portuguesa, por outro, procurou realçar a importância dos fatores psicossociais na saúde mental dos militares desta organização. Salientou ainda as principais mais-valias de uma postura preventiva neste contexto e de que forma a Marinha poderá adotá-la, por forma a se tornar mais capaz de lidar com casos decorrentes deste contexto.

5.1. Limitações do Estudo e Sugestões de Trabalhos Futuros

A presente dissertação apresenta uma limitação no que diz respeito à investigação realizada.

Na sequência da aplicação do questionário como método de recolha de dados, identifica-se como limitação a capacidade dos militares participarem em investigações que envolvam este método. Tendo em consideração que a recolha de dados foi feita por via de um *link*, os militares que estivessem em Unidades Navais em missão, não tiveram oportunidade de participar, tendo em conta as condicionantes intrínsecas à missão, que aliadas à predisposição para o contributo em estudos suportados por questionários, resultou numa reduzida taxa de resposta. Assim, sugere-se que numa próxima investigação sobre o tema em questão, a recolha de dados comece consideravelmente mais cedo e que o questionário seja distribuído em papel e presencialmente, por forma a garantir um volume de respostas mais elevado.

Em conclusão, a presente investigação permitiu aferir que uma gestão responsável, no que se refere à consideração de boas práticas relativamente aos fatores psicossociais, poderá ser benéfica para as Forças Armadas e, concretamente, para a Marinha. Ao longo da investigação foi identificada uma limitação seguida por uma recomendação de trabalho futuro, com vista a colmatá-la. Neste sentido, a limitação identificada foi a predisposição dos militares para responder ao questionário. Sugere-se que sejam realizadas palestras de sensibilização sobre a temática desta dissertação por forma a garantir um elevado número de participantes.

6. Referências Bibliográficas

- Afonso, J. M. P., & Gomes, A. R. (2008). Stress Ocupacional em Profissionais de Segurança Pública: Um Estudo com Militares da Guarda Nacional Republicana. *Psicologia: Reflexão e Crítica*. www.scielo.br/prc
- Aguiar, K., Stacciarini, J., Souza, P., Lima, F., Faria, C., & Silva, A. (2000). O Estresse em uma Equipe Militar de Resgate Pré-hospitalar. *Faculdade de Enfermagem Da Universidade Federal de Goiás*.
- Amaro, A. D. (2013). *A crise e os riscos psicossociais no âmbito de segurança e saúde no trabalho*.
- Autoridade para as Condições do Trabalho. (2012). *Encerramento da Campanha de Avaliação de Riscos Psicossociais*.
- Azevedo, L. (2021). *Saúde Operacional na Marinha Portuguesa: Programas de Intervenção para Apoio aos Militares que Integram as as Forças Nacionais Destacadas*.
- Basch, P. F. (1999). *Textbook of International Health*. Oxford University.
- Breslow, L. (1989). Health Status Measurement in the Evaluation of Health Promotion. *Medical Care*.
- Cabral, F. (2011). *Segurança e saúde do trabalho: manual de prevenção de riscos profissionais*. Verlag Dashofer.
- Carreto, F. (2020). *Prevenção dos Riscos Psicossociais - Um Modelo de Gestão Preventiva nas Unidades Navais*.
- Cavaleiro, S. (2020). *Edificação do conceito de Bridge Resource Management no contexto operacional da Marinha Portuguesa*. ISCSP - Universidade de Lisboa.
- Chiavenato, I. (2006). *Recursos Humanos: O Capital Humano das Organizações*. Atlas.
- Coelho, J. (2010). *Prevenção de Riscos Psicossociais no Trabalho em Hospitais*. Edições Univ. Fernando Pessoa.
- Cornum, R., Matthews, M., & Seligman, M. (2011). Comprehensive Soldier Fitness: Building resilience in a challenging institutional context. *American Psychologist*, 66.
- Coutinho, C. (2015). *Metodologia de Investigação em Ciências Sociais e Humanas: teoria e prática* (2nd ed.). Almedina.

- Cox, T., Griffiths, A., & Randall, R. (2002). A Risk Management Approach to the Prevention of Work Stress. In *The Handbook of Work and Health Psychology* (p. 195).
- Decreto Regulamentar n.º 2/2023, de 6 de Junho, Diário da República n.º 109/2023, Série I de 2023-06-06 3 (2023).
- Decreto-Lei n.º 19/2022, de 24 de Janeiro, Diário da República n.º 16/2022, Série I de 2022-01-24 (2022).
- Decreto-Lei n.º 90/2015, de 29 de Maio, Diário da República n.º 104/2015, Série I de 2015-05-29 (2015).
- Decreto-Lei n.º 185/2014, de 29 de Dezembro, Diário da República n.º 250/2014, Série I de 2014-12-29 (2014).
- Diana, J. (2019). Pesquisa descritiva, exploratória e explicativa. *Diferença*.
- Diretiva-Quadro (89/391/CEE) (1989).
- EAHC. (2012). *Economic analysis of workplace mental health promotion and mental disorder prevention programmes and of their potential contribution to EU health, social and economic policy objectives*.
- Estado Maior da Armada. (2023). *IAA 1001 - Sistema de Controlo Interno da Marinha*.
- EU-OSHA. (2000). *Research on work-related stress*.
- EU-OSHA. (2013). *Well-being at work: creating a positive work environment*.
<https://doi.org/10.2802/52064>
- Folkman, S. (2011). *The Oxford Handbook of Stress, Health, and Coping*.
- Fonseca, S. B. (2014). *Modelo de stresse e satisfação no trabalho: estudo com professores do ensino superior português*. Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto.
- Fortin, M., Côté, F., & Filion, F. (2009). *Fundamentos e etapas do processo de investigação*. Lusodidacta.
- Franks, M. (2023). *Stress and Health*. American Psychological Association.
- Ghiglione, R., & Matalon, B. (2001). *O inquérito: teoria e prática* (4th ed.). Celta.
- Greenfield, S., & Nelson, E. C. (1992). Recent Developments and Future Issues in the Use of Health Status Assessment Measures in Clinical Settings. *Medical Care*.

- Henriques, M., Neves, D., Magalhães, R., Simas, F., Albergaria, F., Diniz, M., & Bronze, L. (2019). Stresse Ocupacional em Contexto Operacional Militar Naval. *Revista Portuguesa de Saúde Ocupacional*.
- Hill, M. (2014). *Desenho de questionário e análise dos dados - alguns contributos*. In *Metodologia de Investigação em Ciências Sociais da Educação*. Húmus.
- Huber, M., André Knottnerus, J., Green, L., Van Der Horst, H., Jadad, A. R., Kromhout, D., Leonard, B., Lorig, K., Loureiro, M. I., Van Der Meer, J. W. M., Schnabel, P., Smith, R., Van Weel, C., & Smid, H. (2011). How should we define health? *BMJ (Online)*, 343(7817). <https://doi.org/10.1136/bmj.d4163>
- Keyes, C. L. M. (1998). Social Well-Being. *Social Psychology Quarterly*, 121–140.
- Kristensen, T. et al. , 2000. (2000). Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ) - Versão Portuguesa. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*. www.analiseexacta.pt
- Larson, J. S. (1999). The Conceptualization of Health. In *Health Medical Care Research and Review* (Vol. 56, Issue 2).
- Lazarus, R. S. (1995). Psychological Stress in the Workplace. In *Occupational Stress*. CRC Press.
- Lei n.º 111/91, de 29 de Agosto, Diário da República n.º 198/1991, Série I-A de 1991-08-29 (1991).
- Lei Orgânica n.º 2/2021, de 9 de Agosto, Diário da República n.º 153/2021, Série I de 2021-08-09 (2021).
- Levin, J. S. (1994). Religion and health: Is there an association, is it valid, and is it causal? *Social Science & Medicine*.
- Lluch, C. (2000). *Construcción de una escala para evaluar la salud mental positiva*. Universitat de Barcelona.
- Magalhães, J., Antunes Da Silva, G., & Santos, Y. R. (2013). Os efeitos do stresse e burnout em militares: uma breve revisão bibliográfica para a identificação da problemática. *PSIQUE*.
- Marinha Portuguesa. (2022). *Diretiva Estratégica de Marinha 2022*.
- McDowell, I., & Newell, C. (1987). *The measurement of social well-being*.

- McEwen, B. (1998). *Stress, adaptation and disease: Allostasis and allostatic load*.
- NATO. (2008). *Stress and Psychological Support in Modern Military Operations - Final Report of Task Group HFM-081*. www.rto.nato.int
- Nelson, D. L., & Simmons, B. L. (2005). Eustress and attitudes at work: A positive approach. *Research Companion to Organizational Health Psychology*.
- Novo, R. F. (2005). *Bem-Estar e Psicologia: Conceitos e Propostas de Avaliação* (Vol. 2). Organização Internacional do Trabalho. (1986). *Psychosocial factors at work : recognition and control, report of the Joint ILO/WHO Committee on Occupational Health, ninth session, Geneva, 18-24 September 1984*.
- Peprah, W., & Ganu, J. (2018). *The Convergence of Organizational Culture, Structure and Human Capital Performance: A Conceptual Analysis* (Vol. 6). Adventist University of Africa.
- Pereira, R., & Cunha, C. (2020). *Liderando Equipes à Distância: Uma Contextualização Necessária Sobre Liderança Remota E Equipes Virtuais*.
- Pereira, R., & Eusébio, R. (2021). Riscos Psicossociais. Uma mudança no meio militar: O papel da autoeficácia, qualidade da liderança geral e conflito trabalho-família no burnout. *Sociologia Online*, 27, 79–98. <https://doi.org/10.30553/sociologiaonline.2021.27.4>
- Pereira, S., & Ribeiro, C. (2017). *Riscos Psicossociais no Trabalho* (Vol. 25).
- Pina e Cunha, M., Rego, A., Campos e Cunha, R., Cabral-Cardoso, C., & Neves, P. (2022). *Manual de Comportamento Organizacional e Gestão* (8th ed.). Editora RH, Lda.
- Putz-Anderson, V., Bernard, B., Burt, S., Cole, L., Fairfield-Estill, C., Fine, L., Grant, K., Gjessing, C., Jenkins, L., Hurrell, J., Nelson, N., Pfirman, D., Roberts, R., Stetson, D., Haring-Sweeney, M., & Tanaka, S. (1997). *Musculoskeletal Disorders and Workplace Factors* (P. B. Bruce, Ed.). National Institute for Occupational Safety and Health.
- Ramalho, J. F. F. (2016). *Riscos Psicossociais em Técnicos Superiores de Segurança no Trabalho*. Escola Superior de Tecnologia de Saúde de Coimbra.
- Ramos, M. (2016). *Confronto do stresse, fatores psicossociais e saúde no trabalho* (1st ed.). RH.

- Rosário, S. (2013). *Validação e Adaptação Linguística e Cultural da Versão Longa do Questionário Copenhagen Psychosocial Questionnaire II em Português*.
- Rugulies, R., Aust, B., & Pejtersen, J. (2010). Do psychosocial work environment factors measured with scales from the Copenhagen Psychosocial Questionnaire predict register-based sickness absence of 3 weeks or more in Denmark? *Scandinavian Journal of Public Health, 38*.
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology, 719–727*.
- Santos, L. F. C. N. (2018). *A Avaliação do Estado Psicológico e Disciplinar do Pessoal. Caso de Estudo da Marinha*.
- Santos, L., Lima, J., Garcia, F., Monteiro, F., Silva, N., Silva, J., Santos, R., Afonso, C., & Piedade, J. (2019). *Cadernos IUM - Orientações Metodológicas*.
- Schviger, A. (2009). *Coping*.
- Selye, H. (1975). Implications of Stress Concept. *New York State Journal of Medicine, 2139–2145*.
- Selye, H. (1984). *The Stress of Life* (McGraw-Hill).
- Silva, M. (2020). *Manual de apoio - Investigação Qualitativa*. Politécnico de Leiria.
- Sousa, C. (2017). *Estudo dos Fatores Psicossociais de Risco em Condutores de Máquinas da Marinha Portuguesa*.
- Superintendência do Pessoal. (2022). *Manual de Gestão das Pessoas: Vol. 1(B)*.
- Vaughan-Jones, H., & Barham, L. (2009). *Healthy Work: Challenges and Opportunities to 2030*. Bupa.

7. Apêndice A – Respostas ao Questionário por dimensão (Unidades Navais)

Os resultados apresentados encontram-se sob forma de percentagem para cada item de questionário.

Tabela 64 - Respostas das Unidades Navais

Questões	Nunca/Quase nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre
Dimensão 1 - Exigências quantitativas					
A sua carga de trabalho acumula-se por ser mal distribuída	3,1	22,9	47,9	25,0	1,0
Com que frequência não tem tempo para completar todas as tarefas do seu trabalho	2,1	18,8	51,0	27,1	1,0
Precisa trabalhar além das horas normais de serviço	0	10,4	57,3	30,2	2,1
Dimensão 2 - Ritmo de trabalho					
Precisa trabalhar muito rapidamente	0	7,3	59,4	31,3	2,1
Dimensão 3 - Exigências cognitivas					
O seu trabalho exige a sua atenção constante	0	3,1	61,5	25,0	10,4
O seu trabalho requer que seja bom a propor novas ideias	0	9,4	61,5	27,1	2,1
O seu trabalho exige que tome decisões difíceis	0	8,3	58,3	28,1	5,2
Dimensão 4 - Exigências emocionais					
O seu trabalho exige emocionalmente de si	1,0	4,2	64,6	25,0	5,2
Dimensão 5 - influência no trabalho					
Tem um elevado grau de influência no seu trabalho	0	5,2	59,4	25,0	10,4
Participa na escolha das pessoas com quem trabalha	4,2	10,4	62,5	21,9	1,0
Pode influenciar a quantidade de trabalho que lhe compete a si	4,2	12,5	62,5	19,8	1,0
Tem alguma influência sobre o tipo de tarefas que faz	3,1	4,2	52,1	39,6	1,0
Dimensão 6 - Possibilidade de desenvolvimento					
O seu trabalho exige que tenha iniciativa	0	4,2	63,5	26,0	6,3
O seu trabalho permite-lhe que aprender coisas novas	1,0	4,2	60,4	27,1	7,3

O seu trabalho permite-lhe usar as suas habilidades ou perícias	0	1,0	64,6	28,1	6,3
Dimensão 7 - Previsibilidade					
No seu local de trabalho, é informado com antecedência sobre decisões importantes, mudanças ou planos para o futuro	2,1	11,5	62,5	22,9	1,0
Recebe toda a informação de que necessita para fazer bem o seu trabalho	1,0	4,2	65,6	28,1	1,0
Dimensão 8 - Transparência do papel laboral desempenhado					
O seu trabalho apresenta objetivos claros	2,1	7,3	61,5	29,2	0
Sabe exatamente quais as suas responsabilidades	1,0	1,0	46,9	39,6	11,5
Sabe exatamente o que é esperado de si	1,0	4,2	53,1	32,3	9,4
Dimensão 9 - Recompensas					
O seu trabalho é reconhecido e apreciado pelos seus superiores hierárquicos	2,1	8,3	61,5	25,0	3,1
Os seus superiores hierárquicos respeitam-no	1,0	7,3	51,0	28,1	12,5
É tratado de forma justa no seu local de trabalho	1,0	2,1	52,1	35,4	9,4
Dimensão 10 - Conflitos laborais					
Faz coisas no seu trabalho que uns concordam, mas outros não	1,0	2,1	54,2	41,7	1,0
Por vezes tem de fazer coisas que deveriam ser feitas de outra maneira	1,0	4,2	64,6	30,2	0
Por vezes tem de fazer coisas que considera desnecessárias	1,0	3,1	67,7	27,1	1,0
Dimensão 11 - Apoio social de colegas					
Com que frequência tem ajuda e apoio dos seus camaradas	0	2,1	50,0	37,5	10,4
Com que frequência os seus camaradas estão dispostos a ouvi-lo(a) sobre os seus problemas de trabalho	0	4,2	58,3	31,3	6,3
Com que frequências os seus camaradas falam consigo acerca do seu desempenho laboral	2,1	9,4	47,9	40,6	0
Dimensão 12 - Apoio social de superiores					
Com que frequência o seu superior hierárquico fala consigo sobre como está a decorrer o seu trabalho	3,1	10,4	53,1	32,3	1,0
Com que frequência tem ajuda e apoio do seu superior hierárquico	2,1	5,2	59,4	31,3	2,1
Com que frequência é que o seu superior hierárquico fala consigo em relação ao seu desempenho laboral	3,1	10,4	55,2	31,3	0

Dimensão 13 - Comunidade social no trabalho					
Existe um bom ambiente de trabalho entre si e os seus camaradas	1,0	0	53,1	38,5	7,3
Existe uma boa cooperação entre os seus camaradas	1,0	1,0	57,3	34,4	6,3
No seu local de trabalho sente-se parte de uma comunidade	1,0	2,1	58,3	33,3	5,2
Dimensão 14 - Qualidade da liderança					
Oferece aos indivíduos e ao grupo boas oportunidades de desenvolvimento	3,1	3,1	50,0	42,7	1,0
Dá prioridade à satisfação no trabalho	1,0	4,2	60,4	31,3	3,1
É bom no planeamento do trabalho	1,0	4,2	62,5	30,2	2,1
É bom a resolver conflitos	1,0	7,3	53,1	34,4	4,2
Dimensão 15 - Confiança horizontal					
Ocultam-se informações entre camaradas	9,4	10,4	57,3	22,9	0
Ocultam-se informações aos superiores hierárquicos	7,3	8,3	61,5	20,8	2,1
Existe confiança uns nos outros de um modo geral	1,0	0	58,3	35,4	5,2
Dimensão 16 - Confiança vertical					
Os superiores hierárquicos confiam nos seus subordinados para fazerem o seu trabalho bem	0	3,1	51,0	44,8	1,0
Confia na informação que lhe é transmitida pelos seus superiores hierárquicos	1,0	2,1	47,9	39,6	9,4
Os seus superiores hierárquicos ocultam informações dos seus subordinados	5,2	8,3	53,1	32,3	1,0
Dimensão 17 - Justiça e respeito					
Os conflitos são resolvidos de uma forma justa	0	3,1	59,4	36,5	1,0
As sugestões dos subordinados são tratadas de forma séria pelos superiores hierárquicos	1,0	4,2	60,4	30,2	4,2
O trabalho é igualmente distribuído	0	4,2	63,5	30,2	2,1
Dimensão 18 - Autoeficácia					
Sou sempre capaz de resolver problemas, se tentar o suficiente	0	3,1	59,4	35,4	2,1
É-me difícil seguir os meus planos e atingir os meus objetivos	0	9,4	64,6	25,0	1,0
Questões	Nada/Quase nada	Um pouco	Moderadamente	Muito	Extremamente
Dimensão 19 - Significado do trabalho					
O seu trabalho tem algum significado para si	2,1	3,1	51,0	39,6	4,2

Sente que o seu trabalho é importante	1,0	2,1	52,1	38,5	6,3
Sente-se motivado e envolvido com o seu trabalho	1,0	5,2	53,1	37,5	3,1
Dimensão 20 - Compromisso face ao local de trabalho					
Gosta de falar com os outros sobre o seu local de trabalho	2,1	3,1	50,0	42,7	2,1
Sente que os problemas do seu local de trabalho são seus também	1,0	2,1	44,8	42,7	9,4
Dimensão 21 - Satisfação no trabalho					
As suas perspetivas de trabalho	3,1	4,2	67,7	22,9	2,1
As condições físicas do seu local de trabalho	5,2	6,3	53,1	31,3	4,2
A forma como as suas capacidades são utilizadas	1,0	8,3	54,2	33,3	3,1
O seu trabalho de uma forma global	2,1	6,3	61,5	28,1	2,1
Dimensão 22 - Insegurança laboral					
Sente-se preocupado em ficar desempregado	100	0	0	0	0
Questão	Excelente	Muito boa	Boa	Razoável	Deficitária
Dimensão 23 - Saúde geral					
Em geral, sente que a sua saúde é	72,9	3,1	15,6	6,3	2,1
Questões	Nunca/Quase nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre
Dimensão 24 - Conflito trabalho/família					
Sente que o seu trabalho lhe exige muita energia que acaba por afetar a sua vida privada negativamente	3,1	7,3	60,4	20,8	8,3
Sente que o seu trabalho lhe exige muito tempo que acaba por afetar a sua vida privada negativamente	4,2	5,2	44,8	33,3	12,5
A sua família e os seus amigos dizem-lhe que trabalha demais	5,2	14,6	41,7	29,2	9,4
Dimensão 25 - Problemas em dormir					
Dificuldade em adormecer	6,3	19,8	51,0	21,9	1,0
Acordou várias vezes durante a noite e depois não conseguia adormecer novamente	15,6	27,1	42,7	13,5	1,0
Dimensão 26 - Burnout					
Fisicamente exausto	13,5	24,0	36,5	25,0	1,0
Emocionalmente exausto	14,6	20,8	43,8	18,8	2,1
Dimensão 27 - Stress					

Irritado	19,8	25,0	46,9	7,3	1,0
Ansioso	27,1	26,0	35,4	9,4	2,1
Dimensão 28 - Sintomas depressivos					
Triste	33,3	24,0	34,4	6,3	2,1
Falta de interesse por coisas quotidianas	38,5	22,9	32,3	5,2	1,0

8. Apêndice B – Respostas ao Questionário por dimensão (SP)

Os resultados apresentados encontram-se sob forma de porcentagem para cada item de questionário.

Tabela 65 - Respostas da SP

Questões	Nunca/Quase nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre
Dimensão 1 - Exigências quantitativas					
A sua carga de trabalho acumula-se por ser mal distribuída	11,4	12,8	46,3	27,5	2,0
Com que frequência não tem tempo para completar todas as tarefas do seu trabalho	12,1	12,1	43,0	30,9	2,0
Precisa trabalhar além das horas normais de serviço	12,8	12,1	42,3	29,5	3,4
Dimensão 2 - Ritmo de trabalho					
Precisa trabalhar muito rapidamente	12,8	8,7	41,6	34,2	2,7
Dimensão 3 - Exigências cognitivas					
O seu trabalho exige a sua atenção constante	4,7	8,7	39,6	38,9	8,1
O seu trabalho requer que seja bom a propor novas ideias	4,0	6,7	49,7	34,9	4,7
O seu trabalho exige que tome decisões difíceis	4,0	10,7	45,6	32,2	7,4
Dimensão 4 - Exigências emocionais					
O seu trabalho exige emocionalmente de si	4,0	10,1	47,0	32,2	6,7
Dimensão 5 - influência no trabalho					
Tem um elevado grau de influência no seu trabalho	4,7	10,1	46,3	34,2	4,7
Participa na escolha das pessoas com quem trabalha	11,4	11,4	45,6	28,9	2,7
Pode influenciar a quantidade de trabalho que lhe compete a si	9,4	12,1	47,7	28,2	2,7
Tem alguma influência sobre o tipo de tarefas que faz	4,7	11,4	50,3	29,5	4,0
Dimensão 6 - Possibilidade de desenvolvimento					
O seu trabalho exige que tenha iniciativa	5,4	5,4	43,6	41,6	4,0
O seu trabalho permite-lhe que aprender coisas novas	2,0	6,0	52,3	36,2	3,4

O seu trabalho permite-lhe usar as suas habilidades ou perícias	2,0	8,1	45,6	38,9	5,4
Dimensão 7 - Previsibilidade					
No seu local de trabalho, é informado com antecedência sobre decisões importantes, mudanças ou planos para o futuro	2,7	4,7	55,0	32,9	4,7
Recebe toda a informação de que necessita para fazer bem o seu trabalho	0,7	2,7	46,3	45,6	4,7
Dimensão 8 - Transparência do papel laboral desempenhado					
O seu trabalho apresenta objetivos claros	0	2,0	53,7	36,9	7,4
Sabe exatamente quais as suas responsabilidades	0	2,0	53,0	33,6	11,4
Sabe exatamente o que é esperado de si	0	0,7	51,7	36,9	10,7
Dimensão 9 - Recompensas					
O seu trabalho é reconhecido e apreciado pelos seus superiores hierárquicos	0	2,7	39,6	52,3	5,4
Os seus superiores hierárquicos respeitam-no	0	1,3	29,5	57,7	11,4
É tratado de forma justa no seu local de trabalho	0,7	2,7	31,5	57,0	8,1
Dimensão 10 - Conflitos laborais					
Faz coisas no seu trabalho que uns concordam, mas outros não	1,3	5,4	48,3	42,3	2,7
Por vezes tem de fazer coisas que deveriam ser feitas de outra maneira	0,7	7,4	53,0	36,2	2,7
Por vezes tem de fazer coisas que considera desnecessárias	0,7	9,4	59,7	28,9	1,3
Dimensão 11 - Apoio social de colegas					
Com que frequência tem ajuda e apoio dos seus camaradas	0,7	2,7	58,4	35,6	2,7
Com que frequência os seus camaradas estão dispostos a ouvi-lo(a) sobre os seus problemas de trabalho	0	3,4	57,7	36,2	2,7
Com que frequências os seus camaradas falam consigo acerca do seu desempenho laboral	2,0	4,7	57,7	34,2	1,3
Dimensão 12 - Apoio social de superiores					
Com que frequência o seu superior hierárquico fala consigo sobre como está a decorrer o seu trabalho	2,0	2,7	51,7	40,9	2,7
Com que frequência tem ajuda e apoio do seu superior hierárquico	1,3	2,0	51,0	44,3	1,3
Com que frequência é que o seu superior hierárquico fala consigo em relação ao seu desempenho laboral	2,0	4,7	52,3	38,9	2,0

Dimensão 13 - Comunidade social no trabalho					
Existe um bom ambiente de trabalho entre si e os seus camaradas	0,7	1,3	47,7	42,3	8,1
Existe uma boa cooperação entre os seus camaradas	0	1,3	58,4	34,9	5,4
No seu local de trabalho sente-se parte de uma comunidade	1,3	1,3	53,7	37,6	6,0
Dimensão 14 - Qualidade da liderança					
Oferece aos indivíduos e ao grupo boas oportunidades de desenvolvimento	0	0,7	52,3	40,9	6,0
Dá prioridade à satisfação no trabalho	0	1,3	49,7	42,3	6,7
É bom no planeamento do trabalho	0,7	2,0	44,3	45,6	7,4
É bom a resolver conflitos	0,7	5,4	49,0	36,2	8,7
Dimensão 15 - Confiança horizontal					
Ocultam-se informações entre camaradas	18,1	14,1	40,3	24,8	2,7
Ocultam-se informações aos superiores hierárquicos	22,8	20,8	34,2	19,5	2,7
Existe confiança uns nos outros de um modo geral	0	3,4	48,3	41,6	6,7
Dimensão 16 - Confiança vertical					
Os superiores hierárquicos confiam nos seus subordinados para fazerem o seu trabalho bem	0,7	2,0	42,3	47,0	8,1
Confia na informação que lhe é transmitida pelos seus superiores hierárquicos	0	0,7	40,3	50,3	8,7
Os seus superiores hierárquicos ocultam informações dos seus subordinados	4,7	6,0	47,0	41,6	0,7
Dimensão 17 - Justiça e respeito					
Os conflitos são resolvidos de uma forma justa	0,7	4,7	44,3	48,3	2,0
As sugestões dos subordinados são tratadas de forma séria pelos superiores hierárquicos	0	2,0	48,3	47,0	2,7
O trabalho é igualmente distribuído	1,3	6,7	47,7	41,6	2,7
Dimensão 18 - Autoeficácia					
Sou sempre capaz de resolver problemas, se tentar o suficiente	0	1,3	47,0	45,0	6,7
É-me difícil seguir os meus planos e atingir os meus objetivos	0	1,3	53,7	40,9	4,0
Questões	Nada/Quase nada	Um pouco	Moderadamente	Muito	Extremamente
Dimensão 19 - Significado do trabalho					
O seu trabalho tem algum significado para si	1,3	1,3	51,0	32,9	13,4

Sente que o seu trabalho é importante	0	2,0	45,6	37,6	14,8
Sente-se motivado e envolvido com o seu trabalho	0,7	4,0	52,3	32,9	10,1
Dimensão 20 - Compromisso face ao local de trabalho					
Gosta de falar com os outros sobre o seu local de trabalho	2,0	4,7	54,4	30,2	8,7
Sente que os problemas do seu local de trabalho são seus também	0	6,0	55,0	28,9	10,1
Dimensão 21 - Satisfação no trabalho					
As suas perspetivas de trabalho	1,3	4,7	47,7	38,9	7,4
As condições físicas do seu local de trabalho	0,7	4,0	51,7	35,6	8,1
A forma como as suas capacidades são utilizadas	0	4,7	48,3	39,6	7,4
O seu trabalho de uma forma global	0	2,0	49,7	40,3	8,1
Dimensão 22 - Insegurança laboral					
Sente-se preocupado em ficar desempregado	100	0	0	0	0
Questão	Excelente	Muito boa	Boa	Razoável	Deficitária
Dimensão 23 - Saúde geral					
Em geral, sente que a sua saúde é	8,7	15,4	45,6	28,9	1,3
Questões	Nunca/Quase nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre
Dimensão 24 - Conflito trabalho/família					
Sente que o seu trabalho lhe exige muita energia que acaba por afetar a sua vida privada negativamente	15,4	23,5	43,0	14,8	3,4
Sente que o seu trabalho lhe exige muito tempo que acaba por afetar a sua vida privada negativamente	16,8	19,5	45,6	15,4	2,7
A sua família e os seus amigos dizem-lhe que trabalha demais	15,4	19,5	45,6	16,1	3,4
Dimensão 25 - Problemas em dormir					
Dificuldade em adormecer	18,1	20,1	38,9	20,1	2,7
Acordou várias vezes durante a noite e depois não conseguia adormecer novamente	19,5	20,8	36,9	21,5	1,3
Dimensão 26 - Burnout					
Fisicamente exausto	18,1	16,8	45,0	16,8	3,4
Emocionalmente exausto	16,8	16,1	40,3	22,8	4,0
Dimensão 27 - Stress					

Irritado	18,1	18,8	47,0	13,4	2,7
Ansioso	15,4	18,1	43,0	20,1	3,4
Dimensão 28 - Sintomas depressivos					
Triste	20,1	22,1	42,3	14,1	1,3
Falta de interesse por coisas quotidianas	26,8	20,8	38,9	10,7	2,7

9. Apêndice C – Respostas ao Questionário por dimensão (Global)

Tabela 66 - Respostas Globais

Questões	Nunca/Quase nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre
Dimensão 1 - Exigências quantitativas					
A sua carga de trabalho acumula-se por ser mal distribuída	8,2	16,7	46,9	26,5	1,6
Com que frequência não tem tempo para completar todas as tarefas do seu trabalho	8,2	14,7	46,1	29,4	1,6
Precisa trabalhar além das horas normais de serviço	7,8	11,4	48,2	29,8	2,9
Dimensão 2 - Ritmo de trabalho					
Precisa trabalhar muito rapidamente	7,8	8,2	48,6	33,1	2,4
Dimensão 3 - Exigências cognitivas					
O seu trabalho exige a sua atenção constante	2,9	6,5	48,2	33,5	9,0
O seu trabalho requer que seja bom a propor novas ideias	2,4	7,8	54,3	31,8	3,7
O seu trabalho exige que tome decisões difíceis	2,4	9,8	50,6	30,6	6,5
Dimensão 4 - Exigências emocionais					
O seu trabalho exige emocionalmente de si	2,9	7,8	53,9	29,4	6,1
Dimensão 5 - influência no trabalho					
Tem um elevado grau de influência no seu trabalho	2,9	8,2	51,4	30,6	6,9
Participa na escolha das pessoas com quem trabalha	8,6	11,0	52,2	26,1	2,0
Pode influenciar a quantidade de trabalho que lhe compete a si	7,3	12,2	53,5	24,9	2,0
Tem alguma influência sobre o tipo de tarefas que faz	4,1	8,6	51,0	33,5	2,9
Dimensão 6 - Possibilidade de desenvolvimento					
O seu trabalho exige que tenha iniciativa	3,3	4,9	41,4	35,5	4,9
O seu trabalho permite-lhe que aprender coisas novas	1,6	5,3	55,5	32,7	4,9
O seu trabalho permite-lhe usar as suas habilidades ou perícias	1,2	5,3	53,1	34,7	5,7
Dimensão 7 - Previsibilidade					

No seu local de trabalho, é informado com antecedência sobre decisões importantes, mudanças ou planos para o futuro	2,4	7,3	58,0	29,0	3,3
Recebe toda a informação de que necessita para fazer bem o seu trabalho	0,8	3,3	53,9	38,8	3,3
Dimensão 8 - Transparência do papel laboral desempenhado					
O seu trabalho apresenta objetivos claros	0,8	4,1	56,7	33,9	4,5
Sabe exatamente quais as suas responsabilidades	0,4	1,6	50,6	35,9	11,4
Sabe exatamente o que é esperado de si	0,4	2,0	52,2	35,1	10,2
Dimensão 9 - Recompensas					
O seu trabalho é reconhecido e apreciado pelos seus superiores hierárquicos	0,8	4,9	48,2	41,6	4,5
Os seus superiores hierárquicos respeitam-no	0,4	3,7	38,0	46,1	11,8
É tratado de forma justa no seu local de trabalho	0,8	2,4	39,6	48,6	8,6
Dimensão 10 - Conflitos laborais					
Faz coisas no seu trabalho que uns concordam, mas outros não	1,2	4,1	50,6	42,0	2,0
Por vezes tem de fazer coisas que deveriam ser feitas de outra maneira	0,8	6,1	57,6	33,9	1,6
Por vezes tem de fazer coisas que considera desnecessárias	0,8	6,9	62,9	28,2	1,2
Dimensão 11 - Apoio social de colegas					
Com que frequência tem ajuda e apoio dos seus camaradas	0,4	2,4	55,1	36,3	5,7
Com que frequência os seus camaradas estão dispostos a ouvi-lo(a) sobre os seus problemas de trabalho	0	3,7	58,0	34,3	4,1
Com que frequências os seus camaradas falam consigo acerca do seu desempenho laboral	2,0	6,5	53,9	36,7	0,8
Dimensão 12 - Apoio social de superiores					
Com que frequência o seu superior hierárquico fala consigo sobre como está a decorrer o seu trabalho	2,4	5,7	52,2	37,6	2,0
Com que frequência tem ajuda e apoio do seu superior hierárquico	1,6	3,3	54,3	39,2	1,6
Com que frequência é que o seu superior hierárquico fala consigo em relação ao seu desempenho laboral	2,4	6,9	53,5	35,9	1,2
Dimensão 13 - Comunidade social no trabalho					
Existe um bom ambiente de trabalho entre si e os seus camaradas	0,8	0,8	49,8	40,8	7,8

Existe uma boa cooperação entre os seus camaradas	0,4	1,2	58,0	34,7	5,7
No seu local de trabalho sente-se parte de uma comunidade	1,2	1,6	55,5	35,9	5,7
Dimensão 14 - Qualidade da liderança					
Oferece aos indivíduos e ao grupo boas oportunidades de desenvolvimento	1,2	1,6	51,4	41,6	4,1
Dá prioridade à satisfação no trabalho	0,4	2,4	53,9	38,0	5,3
É bom no planeamento do trabalho	0,8	2,9	51,4	39,6	5,3
É bom a resolver conflitos	0,8	6,1	50,6	35,5	6,9
Dimensão 15 - Confiança horizontal					
Ocultam-se informações entre camaradas	14,7	12,7	46,9	24,1	1,6
Ocultam-se informações aos superiores hierárquicos	16,7	15,9	44,9	20,0	2,4
Existe confiança uns nos outros de um modo geral	0,4	2,0	52,2	39,2	6,1
Dimensão 16 - Confiança vertical					
Os superiores hierárquicos confiam nos seus subordinados para fazerem o seu trabalho bem	0,4	2,4	45,7	46,1	5,3
Confia na informação que lhe é transmitida pelos seus superiores hierárquicos	0,4	1,2	43,3	46,1	9,0
Os seus superiores hierárquicos ocultam informações dos seus subordinados	4,9	6,9	49,4	38,0	0,8
Dimensão 17 - Justiça e respeito					
Os conflitos são resolvidos de uma forma justa	0,4	4,1	50,2	43,7	1,6
As sugestões dos subordinados são tratadas de forma séria pelos superiores hierárquicos	0,4	2,9	53,1	40,4	3,3
O trabalho é igualmente distribuído	0,8	5,7	53,9	37,1	2,4
Dimensão 18 - Autoeficácia					
Sou sempre capaz de resolver problemas, se tentar o suficiente	0	2,0	51,8	41,2	4,9
É-me difícil seguir os meus planos e atingir os meus objetivos	0	4,5	58,0	34,7	2,9
Questões	Nada/Quase nada	Um pouco	Moderadamente	Muito	Extremamente
Dimensão 19 - Significado do trabalho					
O seu trabalho tem algum significado para si	1,6	2,0	51,0	35,5	9,8
Sente que o seu trabalho é importante	0,4	2,0	48,2	38,0	11,4
Sente-se motivado e envolvido com o seu trabalho	0,8	4,5	52,7	34,7	7,3

Dimensão 20 - Compromisso face ao local de trabalho					
Gosta de falar com os outros sobre o seu local de trabalho	2,0	4,1	52,7	35,1	6,1
Sente que os problemas do seu local de trabalho são seus também	0,4	4,5	51,0	34,3	9,8
Dimensão 21 - Satisfação no trabalho					
As suas perspetivas de trabalho	2,0	4,5	55,5	32,7	5,3
As condições físicas do seu local de trabalho	2,4	4,9	52,2	33,9	6,5
A forma como as suas capacidades são utilizadas	0,4	6,1	50,6	37,1	5,7
O seu trabalho de uma forma global	0,8	3,7	54,3	35,5	5,7
Dimensão 22 - Insegurança laboral					
Sente-se preocupado em ficar desempregado	100	0	0	0	0
Questão	Excelente	Muito boa	Boa	Razoável	Deficiente
Dimensão 23 - Saúde geral					
Em geral, sente que a sua saúde é	6,9	14,7	49,8	26,9	1,6
Questões	Nunca/Quase nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre
Dimensão 24 - Conflito trabalho/família					
Sente que o seu trabalho lhe exige muita energia que acaba por afetar a sua vida privada negativamente	10,6	17,1	49,8	17,1	5,3
Sente que o seu trabalho lhe exige muito tempo que acaba por afetar a sua vida privada negativamente	11,8	13,9	45,3	22,4	6,5
A sua família e os seus amigos dizem-lhe que trabalha demais	11,4	17,6	44,1	21,2	5,7
Dimensão 25 - Problemas em dormir					
Dificuldade em adormecer	13,5	20,0	43,7	20,8	2,0
Acordou várias vezes durante a noite e depois não conseguia adormecer novamente	18,0	23,3	39,2	18,4	1,2
Dimensão 26 - Burnout					
Fisicamente exausto	16,3	19,6	41,6	20,0	2,4
Emocionalmente exausto	15,9	18,0	41,6	21,2	3,3
Dimensão 27 - Stress					
Irritado	18,8	21,2	46,9	11,0	2,0
Ansioso	20,0	21,2	40,0	15,9	2,9
Dimensão 28 - Sintomas depressivos					

Triste	25,3	22,9	39,2	11,0	1,6
Falta de interesse por coisas quotidianas	31,4	21,6	36,3	8,6	2,0