



ACADEMIA MILITAR

Impacto dos Riscos Psicossociais no Stress Ocupacional. Estudo de Caso: Unidades de Cavalaria

Aspirante de Cavalaria Gonçalo Dias Alves de Matos Saboga

Trabalho de Investigação Aplicada

Mestrado Integrado em Ciências Militares na Especialidade de Cavalaria

Orientador: Major de Artilharia, Psicólogo, Carlos Filipe Montezo Casquinha

Coorientadoras: Capitão-de-Fragata Médico Naval, Psiquiatra, Rita Moacho Magalhães

Professora Doutora Sandra Luzia Esteves Oliveira de Almeida

Júri

Presidente: Prof. José Silvestre Serra da Silva

Arguente: Coronel de Infantaria Pedro Miguel Macedo Pinto Garcia Lopes

Orientador: Major de Artilharia Carlos Filipe Montezo Casquinha

Diretor de Curso: Tenente-Coronel de Cavalaria Jorge Figueiredo Marques

Junho de 2024



ACADEMIA MILITAR

Impacto dos Riscos Psicossociais no Stress Ocupacional. Estudo de Caso: Unidades de Cavalaria

Aspirante de Cavalaria Gonçalo Dias Alves de Matos Saboga

Trabalho de Investigação Aplicada

Mestrado Integrado em Ciências Militares na Especialidade de Cavalaria

Orientador: Major de Artilharia, Psicólogo, Carlos Filipe Montezo Casquinha

Coorientadoras: Capitão-de-Fragata Médico Naval, Psiquiatra, Rita Moacho Magalhães

Professora Doutora Sandra Luzia Esteves Oliveira de Almeida

Júri

Presidente: Prof. José Silvestre Serra da Silva

Arguente: Coronel de Infantaria Pedro Miguel Macedo Pinto Garcia Lopes

Orientador: Major de Artilharia Carlos Filipe Montezo Casquinha

Diretor de Curso: Tenente-Coronel de Cavalaria Jorge Figueiredo Marques

Junho de 2024

EPÍGRAFE

“Nós, os fortes, temos o dever de carregar com as fraquezas dos que são débeis e não procurar aquilo que nos agrada. Procure cada um de nós agradar ao próximo no bem, em ordem à construção da comunidade.”

Romanos 15:1-2

DEDICATÓRIA

A todos aqueles que, mesmo depois de despir a farda, combatem guerras que mais
ninguém vê.

AGRADECIMENTOS

O Trabalho de Investigação Aplicada materializa o fim de um exigente percurso, o qual não teria sido possível sem o apoio e ajuda fundamentais de todos os que, de alguma forma, contribuíram para a conclusão desta etapa.

Em primeiro lugar, agradeço a Deus, por estar na minha vida mesmo quando não peço, e ser a chave e a base para o sucesso deste curso.

Agradeço ao meu Orientador, Major Carlos Casquinha, por toda a transmissão de conhecimentos, por se mostrar sempre disponível para me ajudar, e cuja orientação se mostrou essencial para que eu nunca perdesse o foco de alcançar os objetivos.

À minha coorientadora, Professora Sandra Almeida, pela disponibilidade permanente, pelas correções constantes, por toda a paciência, e por sempre me ter indicado o rumo a seguir. Sem a Professora, não teria sido possível.

À minha coorientadora, Capitão-de-Fragata Rita Magalhães, pelo entusiasmo que me transmitiu desde o início, e por encontrar sempre disponibilidade para me ensinar e guiar na investigação.

Ao Centro de Psicologia Aplicada do Exército, nomeadamente ao Coronel Garcia Lopes, pela disponibilidade e cedência de dados, e ao Major Casinha, pelos debates e auxílio fundamentais acerca da informação utilizada.

Ao meu curso geral de Armas, e ao meu curso de Cavalaria, onde encontrei irmãos que me fizeram ultrapassar os meus limites, e com quem vivi duros momentos, mas também grandes alegrias. Foi convosco que aprendi o verdadeiro significado de camaradagem.

A todos os meus amigos e mentores, que me motivam desde antes do início desta caminhada, e que muitas vezes, por força das circunstâncias, ficaram para trás, mas que sempre senti presentes, solidários nas derrotas e animados nas vitórias.

À minha família, desde sempre uma escola de valores fundamentais, que fazem parte da minha base; desde os que partiram, aos que, entretanto, chegaram, por todos os sacrifícios que se viram obrigados a fazer, sem pedir, mas também sem reclamar. São e serão sempre a melhor equipa neste jogo da vida.

À minha querida namorada, que viveu e vive todos os sacrifícios e vitórias deste percurso, e que todos os dias me ensina e incentiva a ser um melhor Homem, um melhor Soldado, e um melhor filho de Deus.

A todos vós, um profundo e sincero obrigado. Saibam que sem vocês, a mínima porção daquilo que sou hoje, não existiria.

RESUMO

Os problemas de saúde mental, como o stress e outras condições correlacionadas têm recebido uma atenção crescente na sociedade contemporânea. Quando esses problemas são desencadeados por situações diversas no ambiente laboral, são denominados de Stress Ocupacional. Este conceito refere-se à percepção de um indivíduo acerca da sua incapacidade para desempenhar tarefas em contexto laboral. Um dos principais fatores que contribui para o Stress Ocupacional, são os Riscos Psicossociais, situações que englobam condições relacionadas tanto ao local de trabalho, quanto ao ambiente social nele presente, influenciando negativamente a capacidade laboral de um indivíduo.

Este trabalho subordinado ao tema “Impacto dos Riscos Psicossociais no Stress Ocupacional. Estudo de Caso: Unidades de Cavalaria”, pretende estudar quais os fatores de risco psicossocial que afetam os militares, e de que forma é que estes fatores influenciam e geram Stress Ocupacional nos militares em serviço nas unidades de Cavalaria do Exército.

A investigação utilizou uma abordagem quantitativa, baseada no método dedutivo, através do qual partimos de um conhecimento geral, acerca de todo o Exército, para depois particularizar nas unidades de Cavalaria. Para o efeito, foram utilizadas informações provenientes do Centro de Psicologia Aplicada do Exército, e foram aplicados questionários aos militares em serviço nestas unidades.

Relativamente aos resultados obtidos, numa primeira fase, verificámos que as três subdimensões de Riscos Psicossociais com maior prevalência no Exército pertencem à mesma dimensão - Exigências Laborais. Numa segunda fase fomos analisar especificamente essas subdimensões, nas unidades de Cavalaria. No entanto, nem todas as subdimensões tiveram impacto direto no Stress Ocupacional, sendo as exigências de tempo, cognitivas, e ambiguidade de papéis, as que mais afetam o Stress Ocupacional. Concluiu-se também que o Stress Ocupacional é afetado pelos Riscos Psicossociais, sendo gerado, fundamentalmente ao nível do excesso de trabalho, problemas familiares, e condições de trabalho. Desta forma, concluímos que os Riscos Psicossociais têm de facto impacto sobre o Stress Ocupacional nas unidades de Cavalaria do Exército Português.

Palavras-chave: Riscos Psicossociais; Stress Ocupacional; Cavalaria; Exigências Laborais.

ABSTRACT

Mental health problems such as stress and other related conditions have received increasing attention in contemporary society. When these problems are triggered by various situations in the workplace, they are referred to as Occupational Stress. This concept refers to an individual's perception of their inability to perform tasks in the workplace. One of the main factors contributing to Occupational Stress are Psychosocial Risks, situations that encompass conditions related to both the workplace and the social environment present in it, negatively influencing an individual's ability to work.

This work on the theme “Impact of Psychosocial Risks on Occupational Stress. Case Study: Cavalry Units” aims to study which psychosocial risk factors affect military personnel, and how these factors influence and generate Occupational Stress in military personnel serving in Army Cavalry units.

The research used a quantitative approach, based on the deductive method, through which we start from a general knowledge, about the whole Army, and then particularize it in Cavalry units. For this purpose, information from the Army's Applied Psychology Center was used, and questionnaires were administered to soldiers serving in these units.

Regarding the results obtained, in the first phase, we found that the three sub-dimensions of Psychosocial Risks with the highest prevalence in the Army belong to the same dimension - Labor Demands. In a second phase, we looked specifically at these sub-dimensions in Cavalry units. However, not all the sub-dimensions had a direct impact on Occupational Stress, with time demands, cognitive demands and role ambiguity having the greatest impact on Occupational Stress. It was also concluded that Occupational Stress is affected by Psychosocial Risks, being generated fundamentally by overwork, family problems and working conditions. We therefore conclude that Psychosocial Risks do have an impact on Occupational Stress in Cavalry units in the Portuguese Army.

Keywords: Psychosocial risks; Occupational stress; Cavalry; Work demands.

ÍNDICE GERAL

INTRODUÇÃO.....	1
PARTE I – ENQUADRAMENTO TEÓRICO	4
CAPÍTULO 1. STRESS E STRESS OCUPACIONAL.....	4
1.1. Noções de Stress	4
1.2. Síndromes, Perturbações e Transtornos relacionados com o Stress	6
1.2.1. <i>Burnout</i>	6
1.2.2. Ansiedade	7
1.2.3. Depressão.....	7
1.2.4. Reação Aguda ao Stress	8
1.2.5. Perturbação de Stress Pós-Traumático	8
1.2.6. Transtorno de Adaptação	9
1.3. Stress Ocupacional.....	11
1.3.1. Definição	11
1.3.2. Teorias	12
1.3.3. Efeitos	15
1.3.3.1. Nas pessoas	15
1.3.3.2. Nas Instituições.....	18
1.3.4. Estratégias	20
CAPÍTULO 2. RISCOS PSICOSSOCIAIS.....	22
2.1. Definição	22
2.2. Causas	22
2.3. Teorias.....	24
2.4. No Exército	25
2.5. Prevenção e combate.....	26
2.6. O Centro de Psicologia Aplicada do Exército e o Exército Português	27

PARTE II – METODOLOGIA E TRABALHO DE CAMPO	29
CAPÍTULO 3. METODOLOGIA, MÉTODOS E MATERIAIS.....	29
3.1. Tipo de abordagem	29
3.2. Modelo de análise.....	30
3.3. Métodos, técnicas e recolha de dados.....	31
3.4. Instrumento	32
3.5. Procedimentos de amostragem	33
3.6. Técnicas de tratamento e análise de dados.....	33
CAPÍTULO 4. APRESENTAÇÃO DE RESULTADOS.....	35
4.1. Caracterização da amostra	35
4.2. Riscos Psicossociais.....	35
4.3. Exigências Laborais e Stress Ocupacional.....	36
CAPÍTULO 5. ANÁLISE E DISCUSSÃO DE RESULTADOS	40
5.1. Riscos Psicossociais	40
5.2. Exigências Laborais e Stress Ocupacional.....	40
CONCLUSÕES.....	44
BIBLIOGRAFIA.....	47
APÊNDICES	I

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 – Perceções de stress	39
---	----

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 - Ligação das situações ao contexto ou conteúdo de trabalho	23
---	----

ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 1 - OG e OE da investigação, com as respetivas PP e PD	31
Quadro 2 - Correlações de Pearson	37
Quadro 3 - Perceções de Stress Ocupacional	38

LISTA DE APÊNDICES

Apêndice A - Questionário Aplicado Na Investigação

LISTA DE ABREVIATURAS, SIGLAS E ACRÓNIMOS

ACT - Autoridade para as Condições do Trabalho

AM – Academia Militar

APA – *American Psychiatric Association*

CID-10 – Classificação Internacional de Doenças – 10ª edição

COPSOQ II - *Copenhagen Psychosocial Questionnaire II*

COSR - *Combat and Operational Stress Reaction*

CPAE – Centro de Psicologia Aplicada do Exército

CRP – Constituição da República Portuguesa

CSC – Ciências Sócio Comportamentais

DGS – Direção Geral da Saúde

DSM-5 - *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders* – 5ª edição

END – Elementos Nacionais Destacados

EU-OSHA - *European Agency for Safety & Health at Work*

EUROFOUND – *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*

FFAA – Forças Armadas

FM – *Field Manual*

FND – Forças Nacionais Destacadas

LMELT - Lesões Músculo-Esqueléticas Ligadas Ao Trabalho

NEP – Norma de Execução Permanente

NIOSH - *National Institute of Occupational Safety and Health*

OE – Objetivo Específico

OG – Objetivo Geral

OMS – Organização Mundial de Saúde

OPP – Ordem dos Psicólogos Portugueses

PD – Perguntas Derivadas

PNSOC - Programa Nacional de Saúde Ocupacional

PP – Pergunta de Partida

PSPT – Perturbação de Stress Pós-Traumático

QCav – Quartel da Cavalaria

QP – Quadros Permanentes

RAS – Reação Aguda ao Stress

RC/RV/RCE – Regime de Contrato, Regime de Voluntariado e Regime de Contrato Especial

RC3 - Regimento de Cavalaria nº3

RC6 – Regimento de Cavalaria nº6

RCAAP - Repositório Científico de Acesso Aberto de Portugal

RCFTIA - Relatório Científico Final do Trabalho de Investigação Aplicada

RH – Recursos Humanos

RL2 – Regimento de Lanceiros nº2

SST – Segurança e Saúde no Trabalho

TIA – Trabalho de Investigação Aplicada

UEO – Unidades, Estabelecimentos e Órgãos

INTRODUÇÃO

O Trabalho de Investigação Aplicada (TIA) está enquadrado no ciclo de estudos do Mestrado Integrado em Ciências Militares, na especialidade de Cavalaria, ministrado na Academia Militar (AM). Este trabalho é fruto de uma investigação na área científica das Ciências Sócio Comportamentais (CSC), e gerou o Relatório Científico Final do Trabalho de Investigação Aplicada (RCFTIA), que agora se apresenta, subordinado ao título: “Impacto dos Riscos Psicossociais no Stress Ocupacional. Estudo de Caso: Unidades de Cavalaria”.

A principal intenção e objetivo deste TIA, é entender que fatores podem ser geradores de stress, nos militares do Exército Português. No entanto, por forma a enquadrar a temática no mestrado integrado em causa, optou-se pela realização de um estudo de caso, no qual fosse possível trabalhar sobre os militares do Exército em serviço nas unidades de Cavalaria. Esta temática considera-se fundamental, por ser de extrema importância, para qualquer militar, principalmente no desempenho de funções de comando e liderança, conhecer os problemas pelos quais os seus militares poderão passar, bem como as consequências que destes podem derivar, por forma a conseguir mitigar e colmatar as mesmas.

Atualmente, temáticas como o stress, ou os Riscos Psicossociais, têm vindo a ser cada vez mais faladas e debatidas na sociedade, não só pelo aumento de casos relacionados com a saúde mental, mas também devido à sensibilização e preocupação da sociedade acerca destes temas. No entanto, existem muitos conceitos que nem sempre são empregues corretamente, pelo que é essencial abordar as temáticas e solidificar o conhecimento através de uma revisão de literatura, antes da investigação materializada em trabalho de campo. Graças a isto, será possível aprofundar os conhecimentos iniciais, para depois entender as possíveis consequências que podem surgir destes problemas, bem como a forma como estas influenciam os indivíduos, de forma singular, mas também as empresas ou instituições onde estes trabalham. Ainda que o Exército seja uma instituição do Estado, os seus Recursos Humanos (RH) trabalham diariamente para o cumprimento de diversas missões, podendo, em matéria de RH, o Exército assemelhar-se a uma grande empresa. Neste sentido, ao perceber o impacto das consequências dos problemas relacionados com stress nas empresas, poderemos então transitar para a forma como estes problemas podem afetar os militares, e a própria instituição. É importante que, ainda em jeito de enquadramento, se perceba a forma

como o stress influencia a profissão militar, tendo também em conta todas as particularidades desta.

Assim sendo, surge o Objetivo Geral (OG) desta investigação: **Analisar e interpretar o impacto dos Riscos Psicossociais no Stress Ocupacional nos militares que prestam serviço nas unidades de Cavalaria do Exército Português.** Levantado este OG, é importante que o mesmo seja transformado numa Pergunta de Partida (PP), sendo esta: **De que forma os Riscos Psicossociais impactam o Stress Ocupacional sentido por militares que prestam serviço nas unidades de Cavalaria do Exército Português?**

Sendo este objetivo generalizado a todo o trabalho, surgiu a necessidade de o dividir em objetivos mais concretos, de forma a que a investigação fosse direcionada individualmente para cada um deles, considerando que a concretização destes, levar-nos-ia a atingir o OG. Deste modo, surgem dois Objetivos Específicos (OE), sendo eles:

- **OE1: Conhecer os Riscos Psicossociais aos quais os militares do Exército Português estão sujeitos.**
- **OE2: Verificar o impacto que os Riscos Psicossociais têm no Stress Ocupacional sentido pelos militares que prestam serviço nas unidades de Cavalaria do Exército Português.**

Com este conjunto de objetivos, podemos considerar que as respostas a que chegaremos, permitirão atingir o OG. Desta forma, esta investigação poderá revelar-se como uma nova visão e perspetiva acerca da influência que os Riscos Psicossociais têm sobre o Stress Ocupacional nos militares das unidades de Cavalaria do Exército. Para além disso, pode também constituir-se como um ponto de partida para investigações futuras, mais abrangentes e conclusivas.

Baseado nos objetivos definidos, o trabalho está estruturado de forma que a investigação e produção de conhecimento sejam graduais. Assim sendo, numa primeira parte do trabalho, encontramos um enquadramento teórico e conceptual, com a revisão bibliográfica, dividido em dois capítulos. Nesta fase, são introduzidos os temas basilares, desde as definições científicas de stress e Stress Ocupacional, no primeiro capítulo, até aos Riscos Psicossociais, no segundo capítulo, passando por breves definições das possíveis consequências destes tipos de condições, presentes em ambos os capítulos.

Numa segunda parte, é abordada a metodologia e o trabalho de campo, dividida em três capítulos. No terceiro capítulo, é explicada a metodologia seguida para a investigação e redação deste RCFTIA. No quarto capítulo são apresentados os resultados obtidos no

trabalho de campo, e no quinto capítulo, estes resultados são analisados e discutidos. É nesta análise e discussão que conseguimos alcançar os resultados da investigação, e onde vemos respondidas as perguntas de investigação inicialmente levantadas, e, por conseguinte, onde são alcançados os objetivos da investigação.

Por último, a terceira parte descreve as conclusões retiradas de toda esta investigação. Para além disso, são também apresentadas algumas limitações, bem como sugeridas algumas recomendações para investigações futuras.

Este trabalho foi redigido de acordo com as Normas para a Redação de Trabalhos de Investigação da Academia Militar, definidas na Norma de Execução Permanente (NEP) 522/1^a de 20JAN16.

PARTE I – ENQUADRAMENTO TEÓRICO

CAPÍTULO 1. STRESS E STRESS OCUPACIONAL

Dada a temática abordada no presente TIA, é fundamental enquadrar o Exército Português, e no seu seio, a Arma e as Unidades de Cavalaria.

De acordo com a Constituição da República Portuguesa (CRP), as Forças Armadas (FFAA) estão incumbidas da defesa militar da República (Lei Constitucional nº 1/2005, 2005, artº 275), sendo esta uma missão também do Exército, uma vez que este é o ramo terrestre das FFAA. Como missão,

“o Exército garante a prontidão e eficácia da componente terrestre das Forças Armadas, através da geração, preparação, aprontamento e sustentação das forças, para participar na defesa militar da República e contribuir para a defesa coletiva e para a segurança cooperativa, para a proteção e bem-estar das populações e para a salvaguarda do património nacional.” (Exército Português, 2022a)

Dentro de toda uma macroestrutura do Exército, encontram-se as Armas e os Serviços, sendo, para esta investigação, de destacar a Arma de Cavalaria. Por forma a melhor entender o seu papel e contributo para o cumprimento da missão do Exército, temos a missão da Cavalaria:

“A cavalaria é uma tropa de combate que faz uso de meios blindados de rodas e de lagartas, atuando com alto poder de fogo e proteção. Atua normalmente em conjunto com a Infantaria nas primeiras linhas de combate. Dispõe de meios mais ligeiros para vigilância, recolha de informações (Reconhecimento) e policiamento militar (Polícia do Exército) no teatro de operações.” (Exército Português, 2022b)

Para o desempenho das diversas tipologias de missões que a Cavalaria tem, o Exército dispõe de quatro unidades desta Arma, sendo elas, o Regimento de Cavalaria nº6 (RC6), em Braga; o Quartel da Cavalaria (QCav), no Campo Militar de Santa Margarida; o Regimento de Lanceiros nº2 (RL2), na Amadora; o Regimento de Cavalaria nº3 (RC3), em Estremoz.

1.1. Noções de Stress

Atualmente, o termo stress tem vindo a ser cada vez mais utilizado e debatido na sociedade, não só pela quantidade crescente de causas de stress no seio da população, mas também devido ao quão desperta a sociedade atual se encontra para temáticas deste âmbito. Sendo um conceito amplamente utilizado, muitas vezes pode ser mal empregue, pelo que

é de extrema importância explicar as suas definições, conceitos relacionados, impacto na saúde, e possíveis consequências.

Através de uma análise bibliográfica acerca desta temática, é possível depreender que a maioria dos autores e obras, consideram que o pioneiro do conceito de stress foi Hans Selye, tendo, em 1974, definido este conceito como “uma resposta inespecífica do corpo perante qualquer exigência”¹ (p. 14). Anos mais tarde, Chiavenato (2014), veio definir stress como sendo “um conjunto de reações físicas, químicas e mentais de uma pessoa a estímulos ou stressores no ambiente” (p. 405), sendo stressores, os fatores que desencadeiam estas reações (Ribeiro, 2005). Contrastando estas duas definições, podemos, em primeira instância, identificar um avanço científico na análise feita a este conceito. Nas definições mais modernas surgem as noções de as respostas serem físicas, químicas ou mentais, e não apenas inespecíficas, conforme a definição pioneira menciona. No âmbito destas respostas, a Direção Geral de Saúde (DGS), (2021), explica que, a nível químico, duas hormonas cujos níveis aumentam drasticamente em situações de stress, são a adrenalina e o cortisol.

Algo que as definições exploradas têm em comum, é o facto de o stress se tratar sempre de uma resposta, ou uma reação. No entanto, apesar de, na sociedade, muitas vezes o stress estar associado a respostas ou reações a estímulos negativos, os estímulos geradores de stress também podem ser favoráveis ao longo de um determinado processo ou situação. Segundo Frasquilho (2005), no decorrer desse processo ou situação, “numa fase ascendente teríamos a vitalidade, o entusiasmo, (...) a motivação e a alta produtividade e criatividade. Denomina-se *eustress* essa fase ascendente, desejada e positiva.” (p. 437). Por outro lado, quando de facto os estímulos geradores de stress são negativos, podem surgir fatores como “pessimismo, a falta de motivação, (...) a ineficácia, os acidentes e a baixa produtividade. A esta fase indesejável chama-se *distress*.” (Frasquilho, 2005, p. 437).

Também no âmbito das reações ou respostas a situações geradoras de stress, surge uma reação vulgarmente chamada de síndrome de luta ou fuga. Na manifestação deste processo são bem visíveis as respostas físicas e químicas mencionadas por Chiavenato (2014). Antunes et al. (2003 citado em Santos e Santos, 2005, p. 54), explicam que, mediante uma situação que possa originar stress, “o indivíduo começa automaticamente a preparar-se para reagir fisicamente à situação”, sendo que, para além do aumento dos níveis das hormonas já referidas, o próprio organismo aumenta os batimentos cardíacos e a frequência

¹ Tradução livre de Selye (1974, p.14).

respiratória, e mobiliza o sistema musculoesquelético para que o indivíduo possa, como o próprio nome indica, lutar contra a situação causadora de stress, ou fugir desta.

Analisando uma abordagem mais recente, a Organização Mundial de Saúde (OMS) (2023) definiu o stress como “um estado de preocupação ou tensão mental, causado por uma situação difícil”, considerando o mesmo como uma resposta natural do corpo para lidar com esse tipo de situações. De agora em diante, referir-nos-emos ao stress de acordo com estas definições, por forma a melhor entender toda a investigação.

1.2. Síndromes, Perturbações e Transtornos relacionados com o Stress

No âmbito da saúde mental, no qual se insere toda a temática relacionada com stress, surgem, por vezes, conceitos que facilmente se confundem com este último, tais como o *burnout*, a ansiedade, a depressão, ou, com maior gravidade, a Reação Aguda ao Stress (RAS), a Perturbação de Stress Pós-Traumático (PSPT), ou o Transtorno de Adaptação. Para uma correta delimitação e enquadramento destes conceitos na presente investigação, é importante distinguir os mesmos do conceito de stress, explicando as circunstâncias em que cada um pode ocorrer, bem como as suas consequências. É, ainda assim, importante realçar que todos eles podem manifestar-se em indivíduos que experienciem situações geradoras de stress em níveis elevados, durante maiores ou menores períodos.

1.2.1. *Burnout*

O *burnout* é uma manifestação de stress que está diretamente relacionada com o stress no local de trabalho, ou Stress Ocupacional². Segundo Simões (2018), “o *burnout* é considerado o estado mais grave do Stress Ocupacional” (p. 20). Uma vez que, de acordo com Seabra (2008), “a síndrome de *burnout* (...) envolve respostas prolongadas aos stressores, no local de trabalho” (p. 151), podemos considerar que o *burnout* se manifesta com o acumular de situações geradoras de stress, em ambiente laboral. Assim, “quando o stress profissional se torna crónico, pode surgir a síndrome de *burnout*.” (Seabra, 2008, p.151). Fazendo uma ponte para a temática que define *eustress* e *distress*, Frاسquilho (2005) defende que, “o *burnout* é o fim dum processo que parte da primeira fase positiva de *eustress* – com idealismo, com entusiasmo, (...) atitudes positivas e construtivas.” (p.437). No entanto, é após uma série de episódios de objetivos não alcançados e ambições não

² Esta temática é alvo de estudo da presente investigação, sendo por isso desenvolvida mais aprofundadamente em subcapítulo próprio. Ver “1.3. Stress Ocupacional”.

correspondidas que possivelmente se manifestam sentimentos potenciadores de *distress*. Como resultado destes sentimentos, “posteriormente entra-se nas fases a que usualmente se dá o nome de *burnout*, instala-se o alheamento: surge o desânimo, (...) o negativismo, o *distress* franco”. (Frasquilho, 2005, p. 437).

1.2.2. Ansiedade

Apesar de a ansiedade poder, muitas vezes, ser confundida com o medo, segundo o Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais (DSM-5), da *American Psychiatric Association* (APA), estes diferem, na medida em que “a ansiedade é a antecipação de ameaça futura”, e por outro lado, “o medo é a resposta emocional a ameaça iminente real ou percebida” (APA, 2014, p. 189). Qualquer indivíduo pode experienciar episódios desta natureza no seu quotidiano, de forma inopinada e esporádica. No entanto, “a ansiedade e o medo passam a ser reconhecidos como patológicos quando são exagerados, desproporcionais em relação ao estímulo (...)” (Castillo et al., 2000, p.20). Os episódios espontâneos de ansiedade, referidos anteriormente como aqueles que qualquer indivíduo pode experienciar, não devem ser confundidos com o transtorno de ansiedade. Estes episódios, apesar de serem induzidos por stress, são provisórios, enquanto o transtorno de ansiedade se caracteriza por ser mais duradouro, chegando a prolongar-se por seis meses ou mais. (APA, 2014). Assim, “a duração dos sintomas tipicamente experimentados por pessoas com perturbações de ansiedade torna-a mais uma doença crónica do que episódica.” (DGS, 2017, p. 5).

1.2.3. Depressão

A depressão, englobando, de acordo com o DSM-5, todo um espectro de perturbações, caracteriza-se de um modo geral pela “presença de humor triste, vazio ou irritável, acompanhado de alterações somáticas ou cognitivas que afetam significativamente a capacidade de funcionamento do indivíduo” (APA, 2014, p.155). De entre as perturbações relacionadas com a depressão, podemos encontrar transtornos com duração desde semanas, podendo algumas perturbações durar anos, sendo, portanto, a depressão, a perturbação mental mais prolongada. De acordo com a DGS (2017) este tipo de perturbações prejudica “substancialmente a capacidade de uma pessoa funcionar no trabalho (...) [sendo que] na sua forma mais grave, a depressão pode levar ao suicídio.” (p. 5).

1.2.4. Reação Aguda ao Stress

A RAS é, de acordo com a OMS (1993), uma perturbação momentânea e temporária que se manifesta no indivíduo imediatamente após este experienciar uma situação altamente traumática. Esta perturbação pode persistir apenas algumas horas, podendo, no entanto, durar, no máximo, até alguns dias após o evento causador – “os sintomas manifestam-se habitualmente nos minutos que seguem a ocorrência do estímulo ou acontecimento stressante e desaparecem no espaço de dois a três dias” (OMS, 1993, p. 26). Segundo a OMS (1993), esta perturbação caracteriza-se por sintomas tais como “estreitamento do campo da consciência e dificuldades em manter a atenção, (...) desorientação (...) distanciamento do ambiente (...) ou uma agitação com hiperatividade” (p. 26). Para além destes sintomas, este transtorno pode também fazer-se acompanhar de “taquicardia, transpiração, ondas de calor” (p. 26). Apesar de alguns destes sintomas terem sido mencionados nouro tipo de perturbações, é fundamental realçar que, na RAS, estes sintomas manifestam-se imediatamente após o acontecimento, e não duram muito tempo, sendo por este motivo que a RAS é considerada uma perturbação momentânea.

1.2.5. Perturbação de Stress Pós-Traumático

A PSPT é uma das perturbações mais conhecidas e relacionadas com os transtornos mentais. O DSM-5 define uma panóplia de critérios diagnósticos para a PSPT, sendo que a maioria destes se foca em sintomas, experienciados após a exposição do indivíduo a um acontecimento ou episódio extremamente traumático (APA, 2014). Ora, analisando esta breve definição, podemos encontrar semelhanças entre a PSPT e a RAS anteriormente analisada. Ainda assim, estas não devem ser confundidas, sendo que, Adler e Gutierrez (2022) explicam que, no caso da PSPT, estes sintomas prevalecem durante mais de um mês, podendo levar o indivíduo a um estado de *distress* ou de incapacidade funcional, ao contrário da RAS, que dura apenas desde algumas horas, até três dias. Assim sendo, apesar de um indivíduo poder ser diagnosticado com RAS imediatamente após experienciar o evento traumático, Adler e Gutierrez (2022) concluem que, se estes sintomas durarem mais do que o tempo previsto para a RAS, então o diagnóstico poderá passar dessa perturbação, para um diagnóstico de PSPT. Segundo Guerreiro et al. (2007), as vivências, a personalidade, as características e o conhecimento de cada indivíduo definem a forma como cada pessoa reage a um acontecimento traumático. Assim sendo, uma determinada situação pode considerar-se traumática para certos indivíduos, mas não para outros. Neste caso, uma das propriedades

da PSPT é que, após situações que possam gerar esta perturbação, os sintomas são individuais e próprios de cada pessoa (APA, 2014). De acordo com a OMS (1993), “os sintomas típicos incluem a revivência repetida do evento traumático sob a forma de lembranças invasivas – *flashbacks* – de sonhos ou pesadelos” (p. 26). Devido a estes momentos de evocação do acontecimento crítico, o indivíduo com PSPT entra, por vezes, num estado de ausência mental da realidade, o que significa que não conhece o local onde está, nem reconhece as situações que está a viver, por se encontrar constantemente a reviver aquele acontecimento. Para além disto, o indivíduo tenta fugir a todas as situações ou ambientes que o possam remeter para o acontecimento traumático. Exemplos de outros sintomas que se podem manifestar num indivíduo com PSPT são a “insensibilidade ao ambiente, anedonia, (...) hiper vigilância, estado de alerta e insónia, associadas frequentemente a uma ansiedade, depressão, ou ideias suicidas” (OMS, 1993, p. 26). Para além de toda esta sintomatologia, por norma manifestada de forma individual, a APA (2014) explica ainda que certos indivíduos podem mesmo chegar ao ponto de experienciar combinações de mais do que um sintoma. Por ser uma perturbação tão complexa, existe um vasto leque de situações ou acontecimentos traumáticos que podem despoletar a PSPT num indivíduo. Apesar de já termos referido que estes acontecimentos geram sintomas próprios e individuais, alguns exemplos de acontecimentos traumáticos são “exposição à guerra como combatente ou civil, ameaça ou ocorrência real de agressão física (...), ameaça ou ocorrência real de violência sexual (...), sequestro, (...) tortura, encarceramento como prisioneiro de guerra, desastres naturais (...)” (APA, 2014, p. 274).

1.2.6. Transtorno de Adaptação

O Transtorno de Adaptação caracteriza-se, de acordo com a APA (2014), como a presença de sinais de índole emocional ou comportamental, originados por um stressor identificável, sendo que estes sinais são, por norma, desproporcionais à intensidade do estímulo stressor. Neste caso, o indivíduo que experimenta esta sintomatologia, demonstra dificuldades em, como o nome do próprio transtorno indica, adaptar-se a uma alteração na sua vida, sendo essa mesma alteração considerada o stressor (APA, 2014). Conforme a APA (2014), “o stressor pode ser um único evento (e.g. o término de um relacionamento afetivo), ou pode haver vários stressores recorrentes (e.g. relacionamentos sexuais insatisfatórios) ou contínuos (e.g. uma doença dolorosa)” (p. 287). Para além destas particularidades, os episódios que originam este transtorno podem ser vividos por um indivíduo de forma isolada,

que experiencie o stressor sozinho, como também por um conjunto mais alargado de indivíduos, se se tratar, por exemplo, de uma catástrofe natural que afete toda uma comunidade. Quando se trata de indivíduos isolados, pode também dar-se o caso de este transtorno coincidir com fases naturais do crescimento e desenvolvimento pessoal, onde é exigida uma adaptação a um novo ambiente ou estilo de vida. Nestas fases, temos, como exemplos, ir para a escola, sair da casa dos pais, ou ter um filho. (APA, 2014). De acordo com a OMS (1993), a efetividade deste transtorno demonstra-se com sintomas como, por exemplo “humor depressivo, ansiedade, inquietude (...) sentimento de incapacidade de enfrentar, fazer projetos, ou continuar a situação atual” (p. 27).

Podemos assim concluir que o *burnout*, a ansiedade e a depressão são consideradas síndromes e perturbações mentais, podendo todas elas ter uma causa relacionada com o stress. Ainda assim, é importante realçar que estas síndromes e perturbações nem sempre surgem exclusivamente em situações de stress. No entanto, possuem particularidades e graus de severidade próprios, que as distinguem do stress no seu sentido estrito. Estas síndromes têm, normalmente uma componente endógena. Nos subcapítulos anteriores vimos as síndromes e perturbações que um indivíduo pode experienciar quando, no seu quotidiano, vive uma situação de duração prolongada no tempo, não conseguindo corresponder às exigências da mesma. Como exemplos destas situações, podem enumerar-se a exigência de um prazo a cumprir, a dificuldade em pagar uma dívida, problemas familiares, ou uma lesão física de recuperação demorada.

No entanto, existe um outro leque de reações que podem manifestar-se no indivíduo, não perante situações de duração prolongada, como as exemplificadas anteriormente, mas sim perante “um acontecimento particularmente stressante (...) ou uma alteração particularmente marcante na vida do sujeito” (OMS, 1993, p. 25). Neste caso, estamos perante acontecimentos momentâneos e imediatos, considerando-se estes como eventos potencialmente traumáticos, podendo referir-nos, por exemplo, à morte de um ente querido, ou assistir a um acidente grave. Na Classificação de Transtornos Mentais e de Comportamento, da 10ª edição da Classificação Internacional de Doenças (CID-10), pela OMS, as reações a acontecimentos desta natureza são apelidadas de “Reações de Stress Grave e Transtornos de Adaptação”. Quanto a este tipo de transtornos, e de acordo com a OMS (1993), “admite-se que a sua ocorrência é sempre a consequência direta de um stress agudo importante, ou de um traumatismo persistente.” (p. 25). Assim, o indivíduo manifesta este tipo de perturbações perante situações isoladas, mas de extrema intensidade e gravidade.

Estas situações geram no indivíduo que as experiencia, “respostas inadequadas a um stress grave ou persistente (...) [que] entram assim o funcionamento social” (OMS, 1993, p. 25). Dentro desta categoria de reações, encontram-se a RAS, a PSPT, e os transtornos de adaptação.

Pelas definições e conceitos já estudados, é possível inferir que o stress é assim uma constante na vida atual e no quotidiano de cada indivíduo. Apesar de os seus efeitos ou consequências dependerem da resposta de cada pessoa, todo o indivíduo está exposto a situações geradoras de stress. Podemos ainda concluir que se trata de uma temática de elevada importância para a saúde mental de cada indivíduo, de forma singular, mas também para a forma como pode afetar as empresas, organizações, instituições, e até mesmo nações, nas quais se inclui o Exército. Desta forma, os militares que servem no Exército, e a própria instituição, podem também ter prejuízos ao nível da saúde mental e ao nível da produtividade, respetivamente, gerados pelo stress.

1.3. Stress Ocupacional

1.3.1. Definição

O Stress Ocupacional é um dos elementos chave desta investigação, uma vez que, como referido, é esta a tipologia de stress que qualquer trabalhador, e portanto, os militares do Exército, podem experienciar no seu local de trabalho. Esta forma de stress, difere deste último, nas suas origens (o ambiente de trabalho e situações nele ocorridas), mas não nas suas consequências, uma vez que os indivíduos que o sentem, podem ter consequências evolutivas para as síndromes, perturbações e transtornos anteriormente referidos. A estes problemas, podem ainda surgir, eventualmente, prejuízos gerados no próprio Exército, pelo que é fundamental para esta investigação, mergulhar no universo do Stress Ocupacional. Na sua maioria, a literatura encontrada acerca desta temática, está muito relacionada com profissionais de saúde, uma vez que áreas como a enfermagem, medicina, e outras profissões ligadas a cuidados de saúde, experienciam elevados níveis de Stress Ocupacional (Almino et al., 2024). No entanto, apesar de ser necessária uma pesquisa mais aprofundada, é possível encontrar literatura que relaciona o Stress Ocupacional com militares, de que são exemplos Adler e Gutierrez (2022), Brooks e Greenberg (2018) ou Pereira e Eusébio (2021).

Podemos partir do princípio de que este faz uma ligação entre o conceito base de stress, já aqui explanado, com um ambiente de ocupação, ou seja, laboral. Segundo Serra (2007), este tipo de stress é originado por um conjunto de respostas negativas, tanto físicas

como psicológicas, que se manifestam sempre que as capacidades e possibilidades de um indivíduo não são suficientes para corresponder às exigências do trabalho. De acordo com o *National Institute of Occupational Safety and Health* (NIOSH), (2008), o Stress Ocupacional é definido como “respostas emocionais e fisicamente prejudiciais que ocorrem quando os requisitos exigidos pelo trabalho, não combinam com as capacidades, meios e necessidades do trabalhador”³ (p. 2). Por sua vez, e apesar de uma forma muito similar, a Ordem dos Psicólogos Portugueses (OPP) (2023), define que o Stress Ocupacional “ocorre quando alguém sente que as exigências do seu papel profissional são maiores que as suas capacidades e recursos para realizar o trabalho.” (p. 23). Doravante, esta será a definição de Stress Ocupacional adotada para toda a presente investigação. Da mesma forma que foram referidos stressores para o stress, também o Stress Ocupacional é gerado por stressores, sendo que a OPP (2023) define alguns deles como, por exemplo:

“ter demasiadas tarefas para realizar num curto espaço de tempo ou não ter nada para fazer; trabalhar por turnos; ter pouco controlo sobre as tarefas e a forma de as realizar; trabalhar com más condições – muito barulho, pouca luz, equipamento ou mobiliário desadequado ou perigoso; sentir pouco apoio por parte da gestão ou ter conflitos com os superiores hierárquicos; antecipar poucas expectativas de crescimento, promoção ou aumento de salário; ter medo de ser despedido; dificuldade em equilibrar a vida profissional com a vida familiar ou más relações com os colegas de trabalho.” (p. 23)

Analisando estes exemplos, não é difícil imaginar vários locais de trabalho, aos quais os mesmos se possam aplicar. Pela diversidade de tarefas e cargos que os militares do Exército podem desempenhar, é também possível encontrar várias situações nesta instituição, em que os exemplos referidos se possam enquadrar. Assim sendo, a problemática do Stress Ocupacional pode ocorrer em diversos locais de trabalho, empresas e instituições, sendo que o Exército não é exceção.

1.3.2. Teorias

Conforme o acordo estrutural entre os *European Social Partners* (2004), “o stress não é uma doença, mas a exposição prolongada ao mesmo pode reduzir a eficácia em contexto laboral (...)”⁴ (p. 1). A Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (*Eurofound*) e a Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA) (2014), acrescentam ainda que “o stress é uma experiência que os trabalhadores podem ter, devido à exposição a certas condições de trabalho, que pode levar a problemas

³ Tradução livre de NIOSH (2008, p. 2)

⁴ Tradução livre de *European Social Partners* (2004).

de saúde e reduzir a eficácia no trabalho”⁵ (p. 10). Concluindo, o Stress Ocupacional pode ser considerado como um problema de saúde pública, sendo que, para além do impacto na saúde e bem-estar dos indivíduos que o experienciam, é também uma problemática com incidência negativa na rentabilidade das empresas e instituições onde estes indivíduos trabalham. (Saveca et al., 2020).

Da mesma forma que mencionámos o *eustress* e o *distress*, como fases, ou tipos de stress que podem gerar bons e maus efeitos no indivíduo, também no âmbito do Stress Ocupacional pode ser feita esta diferenciação. Cavanaugh et al. (2000) explicam que pode fazer-se, no âmbito laboral, uma distinção entre os stressores geradores de Stress Ocupacional, podendo estes gerar efeitos positivos ou negativos. Com isto quer dizer-se que estes efeitos podem gerar bons resultados, quando o indivíduo assimila o stress como um desafio que o leva a ser melhor, a gerar maior produtividade, a cumprir metas e bons resultados para o próprio, e consequentemente para a empresa ou instituição. Por outro lado, estes efeitos podem também gerar uma perda de motivação e vontade tais, que o stress é exclusivamente percebido como um obstáculo, que impede o indivíduo de gerar qualquer tipo de produtividade, podendo até mesmo vir a criar prejuízo. (Cavanaugh et al., 2000). Ainda no âmbito do impacto que o *eustress* ou *distress* podem ter no indivíduo, e relacionando estes com as fontes do Stress Ocupacional, Carlotto e Câmara (2008) definem que este pode ser gerado por fontes internas ou externas. As fontes internas são as opiniões, percepções e exigências do indivíduo acerca de si mesmo, sendo que as fontes externas são todas as exigências que o próprio ambiente laboral incita no trabalhador. Segundo Bianchi (2009), os problemas que são desenvolvidos no trabalho, acompanham cada indivíduo para a sua vida pessoal, mas por outro lado, também os problemas da vida pessoal de cada indivíduo podem acompanhar o mesmo para o seu ambiente laboral. Assim, da mesma forma que as fontes internas são influenciadas pelo historial do indivíduo fora da empresa ou instituição, também as fontes externas (originadas no local de trabalho) vão afetar o comportamento e sensações do indivíduo fora do ambiente laboral. Assim sendo, se o indivíduo estiver, em ambiente laboral, sob stressores positivos que o desafiem a ser melhor, também fora do local de trabalho, o indivíduo terá possivelmente uma atitude mais positiva e otimista. Por outro lado, pressionado por stressores negativos no local de trabalho, o indivíduo trará-os para fora do ambiente laboral, tendo, portanto, uma atitude mais pessimista e negativa.

⁵ Tradução livre de Eurofound & EU-OSHA (2014, p. 10).

Num estudo acerca de exercício físico e Stress Ocupacional em bombeiros, Soteriades et al. (2022), explicam que fatores como a exposição a agentes perigosos, riscos no local de trabalho, trabalho por turnos e fracas relações entre colegas de trabalho podem ser fatores geradores de Stress Ocupacional. No Exército, qualquer uma destas situações pode verificar-se, nas diversas funções ou cargos que os militares possam ocupar. Assim sendo, fatores como os referidos por Soteriades et al. (2022), podem também manifestar-se nesta instituição, pelo que o Exército também pode ser um local potenciador de Stress Ocupacional. Para fundamentar esta teoria, Magalhães et al. (2013) defendem que é de facto possível encontrar, na literatura, diversos estudos que comprovam efetivamente a presença de stress nesta profissão. Voltando aos primórdios dos conceitos de stress, já em 1974, Selye (1974) referiu que as forças militares, e as profissões responsáveis pela segurança da população, são das que maiores níveis de stress encontram no âmbito laboral, em todo o mundo, sendo por isso, as mais expostas a situações de Stress Ocupacional. Ainda de acordo com Greenberg et al. (2007), “os militares têm um elevado risco de exposição a eventos potencialmente traumáticos”⁶ (p. 931), sendo este mais um fator que pode potenciar o Stress Ocupacional, e até mesmo outras consequências de maior envergadura, como as síndromes, perturbações e transtornos já mencionados. Desta forma, é de extrema importância, não só para a abordagem a esta temática, mas para a elaboração e posterior análise da presente investigação, ter em conta um fator fundamental: os militares, sirvam em que ramo sirvam (mas aplicando-se este caso aos militares do Exército, objetos de estudo), vivem de facto situações consideradas potencialmente stressoras, que diversas outras profissões podem também viver – o trabalho por turnos, o excesso de tarefas, os problemas de relações com colegas, a pressão familiar ou a elevada carga horária (Carlier et al., 1998). No entanto, um fator que nenhuma outra profissão tem, e que se mostra muito relevante nos militares, é a presença em missões de combate, e treinos ou exercícios para esta finalidade, bem como todos os riscos que daí decorrem. Num ambiente desta natureza, são de destacar o risco de vida que os militares correm, bem como o risco de vida que os camaradas à sua volta correm, assim como a probabilidade de ocorrência de acidentes ou eventos potencialmente traumáticos (Afonso & Gomes, 2009). Desta forma, os militares podem presenciar aquilo a que podemos chamar de duas classes de stressores, sendo uma delas, os stressores que afetam a população laboral, como um todo, e a outra, os stressores que afetam apenas os militares, pela particularidade das missões, treinos e exercícios. Butterworth (2015), no âmbito do

⁶ Tradução livre de Greenberg et al. (2007, p. 931)

stress em militares, propõe, associados a estas classes, os termos “*Combat Stress*” e “*Operational Stress*”. Graças a estes conceitos, é possível distinguir as classes de stressores anteriormente mencionadas, sendo que:

- *Combat Stress*: De acordo com o *Field Manual* (FM) 4-02.51 – *Combat and Operational Stress Control* (2006), por *Combat Stress* entende-se “todo o stress fisiológico e emocional enquanto resultado direto dos perigos da missão e das exigências em combate”⁷ (p. 1-1). Assim sendo, este é o tipo de Stress Ocupacional gerado em militares, por situações de combate efetivo;
- *Operational Stress*: Segundo Nash et al. (2010), o conceito de *Operational Stress*, em português, Stress Operacional, consiste no “stress resultante de exposição instantânea ou cumulativa em operações militares, treino militar, ou a vivência militar”⁸ (p. 1679). Esta tipologia do Stress Ocupacional atinge os militares de uma forma muito idêntica ao *Combat Stress*. Ainda assim, não é necessariamente originada por situações de combate, mas sim por treinos, exercícios, ou a simples vivência militar (Butterworth, 2015).

Posto isto, podemos concluir que o Stress Ocupacional pode atingir os militares, uma vez que muitos dos stressores que geram este tipo de stress se encontram presentes em diversas funções ou situações desta profissão. Muitos destes stressores assemelham-se em tudo aos que podem afetar qualquer empresa civil, uma vez que, no âmbito não operacional, o Exército acaba por funcionar de uma forma muito semelhante a uma empresa. No entanto, nesta instituição surge um novo fator, possível fonte de diversos e intensos stressores, que é a sua componente operacional, na materialização do *core business* do Exército, através da participação em treinos, exercícios e missões vocacionados para o combate, e outras ações. São estas situações que vêm distinguir de forma clara o Stress Ocupacional em militares, do Stress Ocupacional em quaisquer outros trabalhadores.

1.3.3. Efeitos

1.3.3.1. Nas pessoas

No que diz respeito ao efeito do Stress Ocupacional na saúde de cada indivíduo, seria de partir do princípio, que este apenas afetasse negativamente a saúde mental dos trabalhadores. Apesar de este facto se verificar, o Stress Ocupacional também pode, ainda

⁷ Tradução livre de FM 4-02.51 – *Combat and Operational Stress Control* (2006, p. 1-1).

⁸ Tradução livre de Nash et al. (2010, p. 1679).

assim, afetar a saúde física de um indivíduo, e para além disso, os stressores originários de Stress Ocupacional, podem também ter na sua raiz, hábitos de saúde prejudiciais. É que, de acordo com a *Eurofound* e EU-OSHA (2014), “o stress laboral tem mostrado estar relacionado com o consumo de tabaco, e comportamentos alimentares que afetam a saúde de uma forma negativa”⁹ (p. 33). Este tipo de situações pode estar na origem, mas também na consequência do Stress Ocupacional, até porque, segundo Gonçalves (2014), os efeitos mais notórios podem mesmo ser revelados em alterações de comportamentos, e é nessa altura que podem surgir alguns dos exemplos dados, bem como o consumo de substâncias como drogas ou álcool, o que pode levar a falhas graves e acidentes no trabalho. Assim sendo, apesar de o Stress Ocupacional afetar a saúde dos trabalhadores, alguns dos hábitos destes trabalhadores também podem ter efeitos no Stress Ocupacional.

No que toca aos militares, as consequências dos níveis de Stress Ocupacional também podem fazer-se sentir de forma intensa. É possível, inclusive, encontrar registos de alguns síndromes já referidos anteriormente, nesta profissão. De acordo com Magalhães et al. (2013), os militares, “nas mais diversas especialidades, atingem níveis de stress e *burnout* muito elevados”, sendo que, de acordo com estes autores, “as forças militares são as mais vitimadas por situações de stress e *burnout*” (p. 91). Desta forma, é possível destacar a síndrome de *burnout* como consequência do Stress Ocupacional sentido por militares, podendo aplicar-se a estas consequências como as já referidas anteriormente acerca desta síndrome, com incidência ainda de situações como problemas com a família, e problemas de relacionamentos que podem resultar no abandono da instituição, ou até outras perturbações mais avançadas, e até mesmo suicídio. (Magalhães et al., 2013, p. 90).

Existe uma panóplia de implicações que os já referidos *Combat Stress* e *Operational Stress* podem gerar nesta população. Neste âmbito, Butterworth (2015) refere a *Combat and Operational Stress Reaction* (COSR), definindo-a como sendo o conjunto de respostas negativas que os militares podem ter perante situações de *Combat Stress* e *Operational Stress*, em simultâneo. De acordo com Butterworth (2015), a COSR é em tudo idêntica à RAS, já referida anteriormente, com a particularidade de que esta última pode afetar tanto civis como militares, e a COSR afeta apenas militares. Ainda assim, a sintomatologia e consequências no indivíduo são idênticas, sendo, portanto, um risco acrescido para os militares e para a instituição. De realçar que, de acordo com Butterworth (2015), dentro da sintomatologia da COSR, encontram-se, entre outros, a ansiedade e a depressão, também já

⁹ Tradução livre de *Eurofound* & EU-OSHA (2014, p. 33).

mencionadas. Para além disso, há outro fator fundamental a ter em conta; os militares do Exército têm uma rotatividade grande a nível geográfico, desde colocações em unidades, treinos operacionais, participações em missões, e outras situações deste cariz. Neste tipo de situações, os militares vêm-se obrigados a adaptar-se constantemente a ambientes diferentes, pessoas diferentes, climas, culturas, línguas, entre outros, constantemente em mudança. É no seio destas mudanças constantes que podem surgir alguns indícios do já referido Transtorno de Adaptação. Assim sendo, os militares também estão sujeitos a estas consequências do stress (seja ele do domínio *Combat Stress* ou *Operational Stress*).

Igualmente no âmbito das consequências das quais os militares podem ser alvo, surge a PSPT, também ela já referida anteriormente. De acordo com a APA (2014), esta perturbação também pode ser diagnosticada a militares, uma vez que também estes podem, muitas vezes, estar expostos a eventos potencialmente traumáticos que possam gerar a PSPT, seja em ambiente de combate, treino ou exercício (como consequência do *Combat Stress*), ou em ambiente de não combate, no normal desempenho de funções (como consequência do *Operational Stress*). Ainda assim, em relação a outras síndromes, perturbações e sintomas originados pelo Stress Ocupacional em militares, a PSPT tem a particularidade de, segundo Correia e Hipólito, (2014), muitas vezes, se manifestar várias décadas depois dos acontecimentos traumáticos. Serra (2003) confirma esta teoria, uma vez que defende que o espaço temporal pode perfazer 30 anos depois do(s) acontecimento(s), dado já anteriormente relatado acerca da PSPT.

Como já foi explicado, no âmbito dos efeitos do stress na saúde, o cortisol e a adrenalina são duas hormonas produzidas em maior quantidade, em ambientes de stress. A DGS (2021) explica então que “o aumento crónico e sustentado da produção destas hormonas tem consequências a longo prazo para a saúde” (p. 38). Posto isto “muitos dos efeitos físicos mais comuns associados ao stress ligado ao trabalho e a Riscos Psicossociais¹⁰ são relativos a quatro sistemas: cardiovascular, imunológico, locomotor, digestivo” (DGS, 2021, p. 38). Os efeitos negativos do Stress Ocupacional no sistema cardiovascular podem, de acordo com a DGS (2021), gerar diversas doenças, acima de tudo, em trabalhadores por turnos, em profissões monótonas. No âmbito do sistema imunológico, o Stress Ocupacional pode estar diretamente relacionado com a diminuição de capacidades da resposta imunológica do corpo humano, sendo que, desta forma, esta falha de capacidades acaba por

¹⁰ Esta temática é alvo de estudo da presente investigação, sendo por isso desenvolvida mais aprofundadamente em subcapítulo próprio. Ver “Capítulo 2. Riscos Psicossociais”.

se tornar um gatilho para possíveis doenças de outra natureza, como as nomeadas aqui (DGS, 2021). Nesse caso, o Stress Ocupacional não só reduz as capacidades imunológicas, bem como, de forma inversamente proporcional, potencia o aparecimento de outras doenças. No domínio do sistema locomotor, são de destacar as doenças músculo-esqueléticas¹¹. Neste âmbito, estas ganham a dimensão de lesões músculo-esqueléticas ligadas ao trabalho (LMELT), que, segundo Punnett e Wegman (2004), são o efeito negativo na saúde, relacionado com o trabalho, com maior prevalência e mais dispendioso para os trabalhadores. Por fim, o Stress Ocupacional pode também ter efeitos sobre o sistema digestivo. Estes distúrbios podem ser de curta ou longa duração, e podem fazer sentir-se de diversas formas, nomeadamente “um aumento da atividade peristáltica do cólon e uma diminuição do esvaziamento gástrico até situações de doença (...)” (DGS, 2021, p. 39).

Analisando algumas das síndromes, perturbações e transtornos mentais, bem como doenças físicas que podem manifestar-se devido a uma exposição ao Stress Ocupacional, não é errado inferir que estes efeitos negativos nos trabalhadores, poderão, muito provavelmente, originar falhas na produtividade e desempenho profissional. Assim sendo, o Stress Ocupacional vai também reduzir a eficácia das próprias empresas e organizações, através dos seus funcionários. Ao olhar para o caso concreto dos militares do Exército, estes não fogem à regra. Se todas as profissões podem ser geradoras de Stress Ocupacional, e de consequências adversas nos seus trabalhadores, o Exército, pela sua especificidade de funções, ainda mais o é. Prova disso, é ainda o Artigo 1º da Lei nº 46/99 de 16 de Junho, onde é definido que “é considerado deficiente das Forças Armadas o cidadão português que, sendo militar ou ex-militar, seja portador de perturbação psicológica crónica resultante da exposição a fatores traumáticos de stress durante a vida militar.”. Para além disto, todos os fatores referidos anteriormente que podem surgir como consequências do Stress Ocupacional em militares, com maior ou menor intensidade, terão sempre repercussões, não só para a saúde do militar, mas também para o seu desempenho no trabalho e, portanto, para a instituição.

1.3.3.2. Nas Instituições

Depois de analisar os efeitos que o Stress Ocupacional pode ter naqueles que o sentem, e de perceber que esses mesmos efeitos podem gerar falhas na capacidade física e

¹¹ “São lesões que afetam os músculos, ossos, ligamentos, meniscos, cápsulas articulares e outras, esqueleto axial, coluna vertebral e os membros superiores e inferiores” Jaba Recordati (2024) (<https://www.jaba-recordati.pt/pt/areas-terapeuticas/reumatologia/lesoes-musculo-esqueleticas>)

intelectual dos indivíduos, é agora importante entender de que forma é que estas falhas podem prejudicar as empresas. Quanto à redução de eficácia no trabalho, a OPP (2023) explica que dois grandes problemas originados pelo Stress Ocupacional são o absentismo e o presentismo. Relativamente a estas situações, o absentismo, como o próprio nome indica, corresponde ao ato de faltar ao trabalho propositadamente, não cumprindo com essa obrigação. Quando o trabalhador não comparece no local de emprego por motivos de Stress Ocupacional, este fator pode originar um decréscimo na produtividade desse trabalhador, e um efeito negativo para a empresa em causa. São apontados vários exemplos de como a ausência de um trabalhador pode afetar uma empresa, desde a diminuição da qualidade dos serviços, até ao prejuízo causado a outros trabalhadores que tenham de colmatar a falta (o que pode, por sua vez, tornar-se num stressor para estes mesmos trabalhadores), passando pela possibilidade de trabalhadores menos experientes ou capacitados terem de substituir o trabalhador em falta (OPP, 2023). Por sua vez, o presentismo é, de acordo com Johns (2010), o ato de permanecer no local de trabalho, mas sem atingir a plena e máxima produtividade de que o indivíduo é capaz, por motivos de problemas de saúde mental. Esta situação pode coincidir com casos de indivíduos que, mesmo estando doentes, escolhem ir trabalhar. (OPP, 2023). Assim, podemos concluir que esta situação de presentismo, baseia-se em estar presente fisicamente no local de trabalho, sem gerar a produtividade esperada, por motivos de doença física ou mental, podendo por isso ser um fator próprio do Stress Ocupacional, bem como um incremento da possibilidade de falhas e acidentes. Uma vez que este tipo de acontecimentos, consequências de Stress Ocupacional, pode ocorrer em qualquer ambiente, também no Exército podem ocorrer situações desta natureza, ou semelhantes. A situação de absentismo não é tão esperada por parte de militares da instituição, uma vez que, o militar que falte ao trabalho por iniciativa própria, tal como acontece no absentismo, estaria, de acordo com a Lei n.º 100/2003 de 15 de novembro, numa situação de ausência ilegítima, podendo resultar em deserção e, portanto, punível com pena de prisão entre 1 a 12 anos, conforme a situação. Ainda assim, se tal acontecer, também será necessário que o militar em falta seja substituído. Esta substituição poderá afetar a vida profissional e pessoal do militar que substitui o militar em falta, podendo, portanto, gerar indícios de stressores. No entanto, apesar de não terem sido encontrados estudos acerca desta temática, é possível que aconteçam, entre os militares do Exército, situações de presentismo, bastando para isso, apenas o facto de já se saber de antemão, que o Stress Ocupacional pode fazer-se sentir nas fileiras desta instituição.

Relacionadas com a problemática do Stress Ocupacional, enquanto gerador de absentismo e presentismo, a OPP (2023) estimou perdas na ordem dos 5,3 mil milhões de euros nas empresas portuguesas, bem como uma média de 8 dias anuais de trabalho perdido, devido ao absentismo, e 15,8 dias anuais de trabalho perdido devido ao presentismo. É sabido que o Exército, enquanto instituição de Defesa Nacional, não tem o propósito de gerar lucro. Ainda assim, os dias de trabalho, ou, no mínimo, de produtividade, perdidos nesta instituição, podem também ser uma falha que o Exército sente devido ao Stress Ocupacional. Para além disso, a própria produtividade do Exército pode estar em risco mediante estas situações, e o cumprimento das suas mais variadas missões, operações e treinos, no território nacional e fora dele, não serem cumpridos na íntegra. Estes dados vêm reforçar a importância de que qualquer instituição ou empresa que tenha colaboradores, deve investir na prevenção e acompanhamento da saúde mental, bem como manter uma atenção redobrada a fatores potenciadores de Stress Ocupacional, como aqueles que foram anteriormente mencionados.

1.3.4. Estratégias

No âmbito do Stress Ocupacional, a DGS (2018), através do Programa Nacional de Saúde Ocupacional (PNSOC), delineou princípios estratégicos que as organizações e instituições devem ter em conta, e implementar, por forma a manter a saúde ocupacional, e evitar situações de Stress Ocupacional. Assim, estes princípios são a prevenção de riscos profissionais, a proteção da saúde e bem-estar dos trabalhadores, e a promoção de ambientes de trabalho saudáveis (DGS, 2018). Confrontando estes princípios com os principais stressores do Stress Ocupacional definidos pela OPP, podemos então concluir que estes princípios podem, de certa forma, abranger todos os stressores, eliminando ou reduzindo o impacto dos mesmos, contribuindo assim para uma redução do Stress Ocupacional, e aumento da saúde ocupacional.

Também neste âmbito, o Exército cumpre com a tarefa de ativar mecanismos necessários, na tentativa de mitigar ou eliminar fatores geradores de Stress Ocupacional. Para este efeito, existe o Centro de Psicologia Aplicada do Exército (CPAE). De acordo com o Exército Português (2022c), o CPAE “planeia, coordena e dirige a atividade da psicologia e sociologia militar no Exército e apronta um Módulo de Operações Psicológicas”. Entre outras tarefas e competências, cabe ao CPAE:

- “efetuar o levantamento de Riscos Psicossociais¹² do Exército e apoiar a elaboração e aplicação de programas para a sua prevenção nas U/E/O, bem como de comportamentos de risco e programas de promoção da resiliência no Exército”; (Exército Português, 2022c);
- “promover o aprontamento psicológico das Forças Nacionais Destacadas (FND) e dos Elementos Nacionais Destacados (END)” (Exército Português, 2022c);
- “efetuar intervenção e apoio psicológico a militares (...), em território nacional ou no exterior, na sequência de incidentes críticos” (Exército Português, 2022c);
- “efetuar o apoio militar de emergência, através do conceito de duplo uso do Núcleo de Apoio e Intervenção Psicológica e do Módulo de Operações Psicológicas, no âmbito da intervenção psicológica e das operações de informação e sensibilização” (Exército Português, 2022c);

Analisando a missão e possibilidades do CPAE, podemos inferir que o Exército está dotado de meios orgânicos capacitados, por forma a fazer face aos stressores geradores de Stress Ocupacional, e também às consequências deste último. A missão do CPAE é fundamental, no sentido em que pode mitigar todas as consequências do Stress Ocupacional, desde as mais moderadas até às mais intensas, sejam elas originadas pelo referido *Combat Stress* ou, por outro lado, pelo *Operational Stress*. O bom funcionamento de todas as capacidades do CPAE é o garante de que os militares, de forma individual, não são prejudicados pelas implicações do Stress Ocupacional, e que a instituição, como um todo, tendo os seus RH monitorizados e apoiados, consegue também cumprir com as suas missões, em segurança, e de forma produtiva. Ainda assim, a mitigação dos efeitos do Stress Ocupacional deve ser tida em conta por todos os militares, para si próprios, e para aqueles com quem trabalham, sejam estes subordinados, pares, ou superiores hierárquicos.

¹² Esta temática é alvo de estudo da presente investigação, sendo por isso desenvolvida mais aprofundadamente em subcapítulo próprio. Ver “Capítulo 2. Riscos Psicossociais”.

CAPÍTULO 2. RISCOS PSICOSSOCIAIS

2.1. Definição

Sendo uma das principais temáticas desta investigação, é fundamental abordar os Riscos Psicossociais. Como vimos anteriormente, as entidades competentes a nível nacional e internacional, e, relevante para a presente investigação, o próprio Exército, têm levado a cabo esforços no sentido de prevenir e combater o Stress Ocupacional. No âmbito destes esforços surge então o conceito de Segurança e Saúde no Trabalho (SST). De acordo com a Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) (2024), “todos os trabalhadores têm direito a prestar o seu trabalho em condições que respeitem a sua segurança e saúde.” (s.p.), sendo que, entre estes dois termos, importa para a presente investigação, realçar o termo da saúde no trabalho, que “visa garantir a proteção e promoção da saúde dos trabalhadores” (ACT, 2024, s.p.), onde se insere então a saúde ocupacional, responsável pela manutenção e gestão do Stress Ocupacional. É então no seio da SST que surgem os Riscos Psicossociais, sendo que, de acordo com a DGS (2021), estes últimos são, atualmente, um grande e crescente desafio para os serviços de SST.

Segundo Leka e Jain (2010), os Riscos Psicossociais derivam de uma simbiose entre a matéria e organização do trabalho, e a sua relação com os fatores gerais do ambiente de trabalho e as características da organização. De acordo com a OPP (2023), os Riscos Psicossociais são “aspetos da organização e da gestão dos contextos sociais e ambientais relacionados com o trabalho, que têm potenciais efeitos negativos do ponto de vista psicossocial.” (p. 13). A EU-OSHA (2021) defende ainda que estes riscos “decorrem de deficiências na conceção, organização e gestão do trabalho, bem como de um contexto social de trabalho problemático” (s.p.). Assim sendo, estaremos diante de um ambiente gerador de Riscos Psicossociais, se, num local de trabalho, pudermos encontrar anomalias no funcionamento da própria empresa ou instituição, ou no contexto de relações pessoais e profissionais que os trabalhadores geram entre si, e com a própria instituição.

2.2. Causas

Para melhor identificar e entender os Riscos Psicossociais, é importante analisar, afinal, estas anomalias referidas. Nesse sentido, Cox et al. (2000), organizaram os Riscos Psicossociais como estando intrinsecamente ligados ao contexto do trabalho, ou ao conteúdo do trabalho, como ilustra a seguinte tabela.

Tabela 1 - Ligação das situações ao contexto ou conteúdo de trabalho

Situações	Ligação aos Riscos Psicossociais	
	Contexto de Trabalho	Conteúdo de Trabalho
	Interação Trabalho-Casa	Ambiente e equipamento
	Função desempenhada na organização	Carga e ritmo de trabalho
	Controlo	Horário
	Cultura da organização	Conteúdo do trabalho
	Relações interpessoais	
	Progressão na carreira	

Fonte: Adaptado de EU-OSHA (2012)

Com esta lista de fatores, é já possível identificar alguns acontecimentos no local de trabalho que podem classificar-se como Riscos Psicossociais, ainda que de uma forma muito generalizada. De modo a transpor alguns destes riscos para acontecimentos concretos, como alguns exemplos de situações que podem criar Riscos Psicossociais, a EU-OSHA (2021) enumerou cargas de trabalho excessivas, exigências contraditórias, falta de participação na tomada de decisões que afetam o trabalhador, falta de controlo sobre a forma como o trabalho é executado, precariedade laboral, comunicação ineficaz, falta de apoio das chefias ou colegas, assédio psicológico e sexual.

Transpondo este tipo de situações para o âmbito militar, parece-nos pertinente afirmar que estes acontecimentos podem ter lugar no seio da instituição. No entanto, existe um outro fator de extrema importância, já referido na análise ao Stress Ocupacional em âmbito militar: os riscos que podem surgir do então apelidado de *Combat Stress* (FM 4-02.51 – *Combat and Operational Stress Control*, 2006). Referimo-nos a situações que resultam de missões, operações ou treinos estritamente militares, sobre as quais, segundo Brooks e Greenberg (2018), recai a maioria da investigação acerca de Riscos Psicossociais em militares. Como prova disso, temos, por exemplo, Pflanz e Ogle (2006) e Greenberg et al., (2007), que defendem que os militares vivenciam mais Stress Ocupacional devido a missões, situações de combate, ou ameaças à integridade física, sem referirem necessariamente acontecimentos de cariz que nos remetam para o já referido *Operational Stress* (Nash et al., 2010), ou seja, situações que ocorrem no normal desempenho de funções, na unidade, ou

em contexto de não combate, treino ou exercício. Segundo Brooks e Greenberg (2018) e Campbell e Nobel (2009), este tipo de situações recebe menos atenção por parte da comunidade investigadora, de certa forma, pelo facto de esta última não estar tão desperta para as funções não combatentes do Exército. Segundo Pereira e Eusébio (2021), este tipo de situações referem um tipo de trabalho mais específico, “que enquadra as atividades do dia a dia nas várias Unidades, Estabelecimentos e Órgãos (UEO) do Exército.” (p.82).

2.3. Teorias

Ao cruzar algumas das situações anteriormente descritas, com os exemplos referidos no capítulo anterior, enquanto stressores para o Stress Ocupacional, é possível encontrar algumas concordâncias. Assim sendo, podemos concluir que, segundo Farias et al. (2023), “os Riscos Psicossociais condicionam significativamente a saúde mental dos trabalhadores podendo levar ao aparecimento do stress como principal fator de risco no ambiente laboral” (p. 125), ou seja, o Stress Ocupacional. A reforçar esta ideia, temos, por exemplo, Leka e Jain (2010), que explicam que os Riscos Psicossociais estão profundamente ligados ao Stress Ocupacional, sendo que, “da perspetiva conceptual, (...) caminham lado a lado” (Pereira & Eusébio, 2021, p. 80). Desta forma, fatores geradores de Riscos Psicossociais podem estar intrinsecamente ligados a stressores para o Stress Ocupacional, sendo que, tal como acontece com este último, “as consequências face à exposição a Riscos Psicossociais contribuem significativamente para a perda de produtividade e qualidade de vida.” (Pereira & Eusébio, 2021, p. 80). Assim sendo, é de esperar que algumas das consequências previstas e registadas acerca dos Riscos Psicossociais, sejam semelhantes a algumas das consequências do Stress Ocupacional. Como exemplos de algumas destas consequências, a DGS (2021) refere a “inatividade física, o consumo excessivo de álcool e tabaco, maus hábitos alimentares, alterações do sono” (p. 36), entre outros. Assim, podemos então concluir que, os efeitos esperados devido à presença a Riscos Psicossociais, serão em tudo idênticos aos efeitos e consequências do Stress Ocupacional, prejudicando também a saúde dos trabalhadores, sendo que, de um ponto de vista conclusivo, Pereira (2016), defende que “o Stress Ocupacional é de facto, o risco psicossocial mais mencionado e mais estudado” (p. 3).

Apesar desta relação, não é estanque que a simples exposição a um ou mais Riscos Psicossociais, gere, de imediato, Stress Ocupacional, uma vez que, segundo Pereira e Eusébio (2021), a forma como estes impactam a saúde ocupacional dos indivíduos,

depende do risco que é experienciado, da periodicidade com que se experiencia, dos níveis de stress que ele gera, e também da capacidade de cada trabalhador para gerir essas situações de forma eficiente.

É, também, importante ter em conta que, com a evolução dos ambientes laborais, podem também surgir novos riscos que, segundo Saveca et al. (2020), podem ser originados por “novos processos, tecnologias, lugares de trabalho, mudanças sociais ou organizacionais” (p. 4), ou por outro lado, originados por fatores já existentes, que até então não eram considerados como riscos, mas que, “devido a avanços científicos ou a uma alteração da perceção do público” (p. 4), são agora vistos como tal.

2.4. No Exército

Tal como foi feito relativamente ao Stress Ocupacional, importa agora fazer a ponte da teoria acerca dos Riscos Psicossociais, para a vertente militar. No entanto, não existe uma variação de relevo, até porque, de acordo com Pereira e Eusébio (2021), “no contexto militar, a aplicabilidade dos conceitos relativos aos Riscos Psicossociais não difere substancialmente aos que são experienciados em ambiente civil” (p. 81).

Como já foi referido no âmbito do Stress Ocupacional na instituição militar, acabámos por constatar que muitos dos fatores geradores de Stress Ocupacional em ambiente civil, também podem ser encontrados em âmbito militar, e o mesmo se passa com os Riscos Psicossociais. Sendo, portanto, certas, a probabilidade e possibilidade de presença de Riscos Psicossociais no Exército, ao contrário de alguns fatores de Stress Ocupacional, não é garantido que estes riscos afetem diretamente todos os militares. Podemos afirmar isto, devido à heterogeneidade de personalidades nos RH do Exército. Numa empresa ou instituição civil mais direcionada para uma função concreta, é de esperar encontrar fatores idênticos em todos os funcionários. No entanto, devido à variedade de cargos e funções no Exército, o mesmo não se aplica a esta instituição. Assim sendo, e uma vez que, de acordo com Camelo e Angerami (2008), as características individuais, exigências, costumes, conhecimento e visão de cada trabalhador, ditam a forma como os Riscos Psicossociais o podem impactar, numa instituição com maior disparidade de personalidades como é o Exército, não será seguro afirmar que os Riscos Psicossociais podem, em primeira instância, afetar qualquer militar.

Ainda assim, o tema dos Riscos Psicossociais não deve ser uma problemática menosprezada ou subestimada, até porque, no caso de instituições como o Exército, com

uma massa de RH tão variada, a execução de políticas de gestão destes últimos acaba por se revelar como uma dificuldade (Romão et al., 2020), o que, segundo Pereira e Eusébio (2021), “potencia o surgimento de Riscos Psicossociais.” (p. 81). Para além disso, a escassez de recursos e a multiplicidade de cargos inerentes a esta profissão, podem incrementar esta probabilidade. Posto isto, uma vez que a exposição a Riscos Psicossociais prejudica a saúde dos trabalhadores, e por sua vez, a produtividade dos mesmos, então esta exposição vai, consequentemente, prejudicar os resultados das instituições, podendo acontecer o mesmo dentro do Exército.

2.5. Prevenção e combate

Olhando para a forma como os Riscos Psicossociais podem afetar a saúde das pessoas, e a rentabilidade das empresas e instituições, é fundamental que estas últimas apostem na prevenção. Neste sentido, a DGS (2021) defende medidas preventivas que possam ser: coletivas, podendo estas aplicar-se a todos os trabalhadores, e a vários fatores de risco; por fator de risco, quando são adaptadas e aplicadas a fatores de Riscos Psicossociais concretos, e de forma isolada; por ocorrência crítica, quando são adotadas perante ocorrências concretas. Como exemplos, são de destacar:

- medidas de prevenção coletivas: a valorização e incentivo da partilha de sentimentos relativos ao emprego, ou a promoção de literacia acerca de Riscos Psicossociais (DGS, 2021);
- medidas de prevenção por fator de risco: a clarificação de objetivos e o fornecimento de meios adequados para cumprir com as tarefas, na prevenção ao fator de risco da exigência do trabalho, ou o desenvolvimento de estratégias que facilitem o diálogo, na prevenção ao fator de risco dos conflitos laborais (DGS, 2021);
- medidas de prevenção por ocorrência crítica: a conjugação de trabalhadores inexperientes com trabalhadores mais experientes, na prevenção a acontecimentos de emergência ou catástrofe (DGS, 2021).

É possível encontrar na literatura, várias sugestões de medidas preventivas ou interventivas quanto aos Riscos Psicossociais. Para além das já mencionadas, Freitas (2016), sugere também a intervenção por três categorias, sendo elas: a intervenção individual, afetando cada indivíduo; a intervenção organizacional, afetando a instituição; a intervenção ao nível indivíduo – organização, afetando a relação entre estes.

Independentemente dos modelos de medidas propostos, é relevante entender que o que pode reduzir os efeitos negativos dos Riscos Psicossociais, é efetivamente a implementação de medidas. Isto porque os Riscos Psicossociais, pelo menos em parte, são inerentes a qualquer profissão, e por isso, aquilo que deve evitar-se e combater-se, não são os próprios riscos (pela impossibilidade), mas sim os seus efeitos.

2.6. O Centro de Psicologia Aplicada do Exército e o Exército Português

Pela forma como os Riscos Psicossociais já foram abordados e analisados, foi então possível concluir que qualquer profissão é suscetível de ser afetada por estes. Olhando para os fatores potenciadores de Riscos Psicossociais, é também possível inferir que a profissão militar é uma profissão onde pode haver incidência destes riscos, até porque alguns fatores têm maior prevalência nesta profissão, e para além disso, existem situações que profissões civis não contemplam, como o exemplo das situações geradoras do já referido *Combat Stress*. Assim sendo, ainda que, podendo ter maior incidência em algumas funções, e menor noutras, o Exército é também uma instituição que pode ser afetada por estes riscos.

Como foi visto no capítulo anterior, o Exército dispõe do CPAE para fazer frente a situações como os Riscos Psicossociais, pois conforme referido nas suas competências, é de destacar a seguinte: “trabalhar os Riscos Psicossociais no Exército, prevenindo os mesmos, e possíveis comportamentos de riscos nos militares, que possam ser originados por Stress Ocupacional, ou ser geradores deste último”. Desta forma, é fundamental analisar o trabalho levado a cabo pelo CPAE, de modo a perceber de que forma são trabalhados os Riscos Psicossociais, e também de forma a trabalhar com vista aos objetivos desta investigação.

O CPAE tem a tarefa de realizar um relatório com periodicidade anual, acerca dos Riscos Psicossociais no Exército, usando para o efeito o *Copenhagen Psychosocial Questionnaire II* (COPSOQ II). Este questionário é, de acordo com Silva (2011), “um instrumento válido e compreensível para avaliar os fatores psicossociais” (p. 2). Foi criado e validado por Kristensen e Borg, no ano de 2000, e reformulado em 2007 (Silva, 2011), com a colaboração do *Danish National Institute for Occupational Health in Copenhagen*, e como o nome do próprio questionário indica, visa avaliar, de uma forma abrangente e ampla, os fatores psicossociais verificados nas amostras onde este é aplicado (Kristensen et al., 2005). Este questionário é uma ferramenta de elevada utilidade, no

sentido em que permite identificar causas de problemas em ambientes laborais, ou, numa fase mais inicial de possíveis casos de Stress Ocupacional, identificar e agir antecipadamente na origem desses problemas, sendo útil tanto para prevenir como para mitigar efeitos de Riscos Psicossociais. Exemplo disto são estudos feitos onde se identificou, por exemplo, a causa de problemas como o absentismo (acontecimento aprofundado no capítulo anterior, e um problema que pode afetar diversas empresas e instituições), baseado em Riscos Psicossociais (Rugulies et al., 2007). De acordo com Silva (2011), Portugal adotou este questionário para “avaliar o impacto dos fatores psicossociais no trabalho e contribuir neste sentido para o progresso científico no campo da saúde ocupacional” (p. 2), sendo que a versão original foi traduzida para a língua portuguesa, por forma a ser utilizado em Portugal, em 2011, por este mesmo autor.

Este questionário dispõe de três versões: curta, média e longa, e pode ser utilizado em qualquer profissão (Silva, 2011). Nesse sentido, o questionário aplicado pelo CPAE ao Exército, é constituído por um total de 76 perguntas, divididas em 8 escalas. Estas 8 escalas são divididas, por sua vez, em 28 subescalas, sendo que cada pergunta é respondida numa escala de *Likert* de 5 pontos¹³. Para este trabalho do CPAE, contribuem todos os RH que servem no Exército, sejam eles Oficiais, Sargentos, Praças ou Civis.

¹³ Uma escala de Likert de 5 pontos prevê as hipóteses de resposta: 1) Concordo totalmente; 2) Concordo; 3) Não concordo nem discordo; 4) Discordo; 5) Discordo totalmente. (Gante et al., 2020)

PARTE II – METODOLOGIA E TRABALHO DE CAMPO

CAPÍTULO 3. METODOLOGIA, MÉTODOS E MATERIAIS

Uma vez analisada a literatura disponível, e tendo as temáticas principais desta investigação, sido já enquadradas, importa agora definir e explanar a metodologia que regeu toda a investigação, e gerou este RCFTIA. O mesmo está estruturado e formatado de acordo com a NEP 522/1ª da AM – Normas para a Redação de Trabalhos de Investigação da Academia Militar. Para efeitos de citações e referências bibliográficas, foi utilizada a 7ª edição das Normas APA.

De acordo com Rosado (2017), “a investigação científica assume, por tudo, um papel da maior relevância no contexto das ciências em geral (...)” (p. 117). Uma vez que este RCFTIA foi elaborado no âmbito do Mestrado Integrado em Ciências Militares, então podemos inferir que esta investigação poderá também ser relevante para este ramo das ciências. Para além disso, a investigação científica tem um vasto leque de vantagens, destacando, neste caso, “a sistematização dos dados, a credibilidade dos resultados e a aceitabilidade pela comunidade científica.” (Santos & Lima, 2019, p. 12).

3.1. Tipo de abordagem

De acordo com Rosado (2017), a investigação científica deve ser, entre outros atributos, racional, devendo para o efeito respeitar um de três tipos de raciocínios existentes – dedutivo, indutivo, e hipotético-dedutivo. O raciocínio adotado remeterá a investigação para um método com igual nomenclatura (Rosado, 2017).

Na presente investigação, partimos de conclusões recolhidas pelo CPAE, provenientes de todo o Exército, para depois, com base nelas, estudar o caso concreto das unidades de Cavalaria. Assim sendo, estamos a partir de um caso geral, para avaliar e concluir acerca de um caso particular. Desta forma, o tipo de raciocínio, e consequente método de investigação adotado para esta investigação, foi o método dedutivo. Esta forma de investigação é baseada em “raciocinar dedutivamente, partindo da teoria em busca de uma verdade particular” (Santos & Lima, 2019, p. 19).

É importante realçar que a investigação em causa se trata de um estudo de caso, sendo, para o efeito, relevante explicar este conceito. De acordo com Yin (2005 e 2012), o estudo de caso é “uma estratégia de pesquisa abrangente” (p. 33), onde é recolhida

informação sobre um conjunto em concreto, que é depois estudada e descrita de maneira precisa e detalhada. Nesta investigação, este conjunto concreto são as unidades de Cavalaria, dentro do Exército Português.

Ainda no âmbito do tipo de abordagem, Rosado (2017) defende que existem três tipos de paradigmas de investigação, sendo eles o quantitativo, qualitativo e sociocrítico. Esta investigação baseou-se numa recolha de dados em forma de questionário, elaborada pelo CPAE, e depois, uma recolha de dados, também em forma de questionário¹⁴, elaborada pelos investigadores, aos militares das unidades de Cavalaria. Assim sendo, o paradigma de investigação adotado foi o quantitativo. De acordo com Freixo (2012), o paradigma de investigação quantitativo é um processo contínuo de recolha de dados que podem ser, como o próprio nome indica, quantificáveis, e que se baseiam em acontecimentos que não têm qualquer relação com o investigador. O questionário é um exemplo deste processo de recolha de dados.

3.2. Modelo de análise

Por forma a que a investigação tenha sempre um rumo, e nunca fuja ao seu propósito último, é fundamental existir um objetivo para a investigação. De acordo com Fortin (2003), o objetivo é um “enunciado declarativo que precisa a orientação da investigação segundo o nível dos conhecimentos estabelecidos no domínio em questão.” (p. 100). Por forma a orientar a investigação desta forma, surge então o seu OG. Uma vez que o OG é respeitante à investigação como um todo, este poderá ser ramificado em OE, que terão a finalidade de, uma vez atingidos, consumir o OG. Assim sendo, e uma vez que, de acordo com Sousa e Baptista (2016) “tanto os objetivos gerais como os específicos permitem o acesso gradual e progressivo aos resultados finais” (p. 26), podemos concluir que, atingidos os OE, será cumprido o OG, e a investigação estará concluída.

Fruto dos objetivos de investigação, sejam eles o OG ou os OE, devem surgir questões de investigação. Diretamente ligada ao OG, sucede a PP, que, segundo Rosado (2017), tem de estar circunscrita ao tema e título do trabalho de investigação, e para além disso, é “um farol que orienta todo o estudo do investigador e que está obviamente perfilado com os objetivos gerais da investigação (...)” (p. 122). Desta forma, podemos então concluir que a melhor forma de atingir o OG é formular uma PP, sendo que a resposta a esta última permite cumprir com o OG da investigação. Da mesma forma que o OG se ramifica em

¹⁴ O questionário utilizado para esta investigação encontra-se no Apêndice A.

diversos OE, também para estes últimos surgem questões associadas. Trata-se das PD, que, segundo Rosado (2017), são mais limitadas, e por isso, estão diretamente ligadas aos OE.

Posto isto, podemos então concluir que a investigação necessita de um OG, e que, para atingir este último, deve responder-se a um PP. Para tal, o OG pode dividir-se em vários OE, sendo que, para atingir cada um deles, deve responder-se às várias PD, sendo elas derivadas da PP. Desta forma, para a presente investigação, surge o seguinte modelo de análise:

Quadro 1 - OG e OE da investigação, com as respetivas PP e PD

Objetivo Geral	Pergunta de Partida
OG: Analisar e interpretar o impacto dos Riscos Psicossociais no Stress Ocupacional nos militares que prestam serviço nas unidades de Cavalaria do Exército Português.	PP: De que forma os Riscos Psicossociais impactam o Stress Ocupacional sentido por militares que prestam serviço nas unidades de Cavalaria do Exército Português?
Objetivos Específicos	Perguntas Derivadas
OE1: Conhecer os Riscos Psicossociais aos quais os militares do Exército Português estão sujeitos.	PD1: Quais os Riscos Psicossociais aos quais os militares do Exército Português estão sujeitos?
OE2: Verificar o impacto que os Riscos Psicossociais têm no Stress Ocupacional sentido pelos militares que prestam serviço nas unidades de Cavalaria do Exército Português.	PD2: Qual o impacto que os Riscos Psicossociais têm no Stress Ocupacional sentido pelos militares que prestam serviço nas unidades de Cavalaria do Exército Português?

3.3. Métodos, técnicas e recolha de dados

A recolha de dados para o presente RCFTIA iniciou com uma revisão de literatura, por forma a realizar um sólido enquadramento teórico. Esta literatura foi consultada, essencialmente em formato digital, através de fontes abertas, e bases de dados como o *Google Scholar*, o Repositório Científico de Acesso Aberto de Portugal (RCAAP), a EBSCO, a PubMed, bibliotecas *online*, e outros repositórios de faculdades nacionais e internacionais. A literatura consultada baseou-se em dissertações de mestrado, teses de

doutoramento, artigos científicos, livros, jornais e revistas, legislação e doutrina, e alguns *websites* de organizações de saúde e saúde mental.

Numa fase posterior da investigação, respeitante ao trabalho de campo, os dados que geraram os resultados da investigação foram recolhidos por intermédio de um questionário aplicado através da plataforma *Google Forms*, aos militares que servem em unidades de Cavalaria.

No que concerne à elaboração do RCFTIA, este foi redigido com recurso ao *software Microsoft Office Word*. No âmbito das citações e referência bibliográfica, e por forma a cumprir com a 7ª edição das normas APA, foi utilizada a ferramenta *Mendeley Reference Manager*.

3.4. Instrumento

Uma vez que o pretendido desta investigação seria o relacionamento dos Riscos Psicossociais com o Stress Ocupacional, verificou-se necessário avaliar estes dois fatores.

O questionário utilizado na investigação foi dividido em três partes, sendo a primeira relativa à caracterização sociodemográfica da amostra, de elaboração própria. Nesta fase, obtivemos informações acerca da amostra, nomeadamente idade, sexo, estado civil, número de filhos, classe a que pertence e situação profissional, anos e unidade de serviço, e vertente em que presta serviço. Na segunda fase, o Questionário de Exigências Laborais, relativo aos Riscos Psicossociais com maior prevalência¹⁵, através da escala de Gonçalves et al. (2009), adaptada a partir do trabalho de Ramirão (2017). Esta parte do questionário avalia dimensões que são a seguir apresentadas, sendo as respostas dadas com recurso a uma escala de *Likert*. Na escala de *Likert* aplicada, os valores vão de 1 a 7, em que 1 corresponde a Nunca, 2 a Quase nunca, 3 a Raramente, 4 a Algumas vezes, 5 a Frequentemente, 6 a Quase sempre, e 7 corresponde a Sempre. Na terceira e última fase, encontra-se o Questionário de Stress Ocupacional – Versão Geral, de Gomes (2010), adaptada. Este questionário começa por medir o nível de Stress Ocupacional sentido pelos participantes de uma forma geral, através de uma escala de *Likert* de 0 a 4, na qual 0 corresponde a Nenhum stress, 1 a Pouco stress, 2 a Stress moderado, 3 a Bastante stress, e 4 corresponde a Elevado stress. Numa segunda fase deste questionário são avaliadas situações potencialmente geradoras de stress, através da escala de *Likert* já mencionada.

¹⁵ Consultar “4.2. Riscos Psicossociais”.

No que diz respeito a estes dois últimos questionários, são de realçar as escalas dos mesmos. No questionário das Exigências Laborais são avaliadas: as exigências de tempo (itens 1, 2, 3, 4, 5, 13); as exigências cognitivas (itens 7, 8, 9, 10, 20); as exigências ao nível de material/apoio/ambiguidade de papéis (itens 6, 11, 17, 18, 21, 22); as exigências físicas (itens 19, 23, 24); e as exigências emocionais (itens 12, 14, 15, 16). Por sua vez, no Questionário de Stress Ocupacional são avaliadas: relação com a sociedade (itens 2, 8, 13, 21); relação com chefias (itens 12, 20, 24); relação com colegas (itens 4, 17, 22); excesso de trabalho (itens 5, 10, 11, 16); carreira e remuneração (itens 1, 6, 15, 19); problemas familiares (itens 3, 14, 23); e condições de trabalho (itens 7, 9, 18).

3.5. Procedimentos de amostragem

No sentido de realizar uma investigação credível, e tendo em conta as limitações temporais, foi necessário restringir a população em estudo. Assim, os primeiros dados analisados foram acerca de todos os RH do Exército que teriam respondido ao questionário que gerou o Relatório de Riscos Psicossociais do CPAE, no ano de 2022. Estes dados foram cedidos para a presente investigação, pelo próprio CPAE. A este questionário responderam militares das classes de Oficiais, Sargentos e Praças, e também trabalhadores civis. Ainda assim, para o afinilamento da investigação, as respostas dos trabalhadores civis não foram tidas em conta. Após recolher a informação necessária proveniente deste relatório, a mesma foi trabalhada nos militares que fazem desta investigação um estudo de caso. Assim sendo, o questionário utilizado para esta investigação foi aplicado apenas a militares em serviço nas unidades de Cavalaria, ainda que das classes de Oficiais, Sargentos e Praças. A este questionário, foram obtidas 74 respostas. No processo de aplicação dos questionários, foram tidos em conta os princípios éticos do anonimato e confidencialidade. Os participantes foram informados de que poderiam terminar a participação a qualquer momento, bem como do facto de as suas respostas serem anónimas e confidenciais, sendo que nenhuma forma de identificação pessoal dos participantes foi solicitada ou associada ao questionário. Para além disto, os dados do questionário foram tratados em conjunto, e nunca de forma individual.

3.6. Técnicas de tratamento e análise de dados

Conforme referido anteriormente, os dados recolhidos nesta investigação, junto dos militares que servem nas unidades de Cavalaria, foram levantados através de um questionário, por intermédio do *Google Forms*. No início do questionário foram

apresentados os objetivos do mesmo, e o âmbito desta investigação. Para além disto, os participantes foram informados de que poderiam terminar a sua participação a qualquer momento, bem como acerca dos restantes princípios éticos anteriormente mencionados. Após a recolha dos dados, os mesmos foram convertidos para o *software Microsoft Office Excel*, e posteriormente migrados e adaptados ao programa IBM SPSS. Foi através deste programa que os dados foram tratados e analisados, por forma a gerar os resultados que a seguir se apresentam.

CAPÍTULO 4. APRESENTAÇÃO DE RESULTADOS

4.1. Caracterização da amostra

A caracterização sociodemográfica dos participantes nesta investigação é agora explanada.

No que diz respeito aos intervalos de idades, 36 participantes (48,6%) têm idade entre 17 e 25 anos; 20 participantes (27%), entre os 26 e 35 anos; 11 participantes (14,9%), entre os 36 e 45 anos; 7 participantes (9,5%), entre os 46 e 55 anos. Nesta amostra, 67 participantes (90,5%) são do sexo masculino, e os restantes 7 (9,5%) são do sexo feminino.

No que concerne ao estado civil, 47 participantes (63,5%) são solteiros; 14 (18,9%) são casados; 8 (10,8%) estão em união de facto; e 5 (6,8%) estão separados ou divorciados. Relativamente ao número de filhos, 52 participantes (70,3%) não tem filhos; 10 (13,5%) têm um filho; outros 10 (13,5%) têm dois filhos; e 2 (2,7%) têm três filhos.

Quanto às classes dos participantes, responderam a este questionário 25 Oficiais (33,8%), 23 Sargentos (31,1%), e 26 Praças (35,1%). Destes militares, 43 (58,1%) são militares do Quadro Permanente (QP), e 31 (41,9%) estão em Regime de Contrato, Regime de Voluntariado, ou Regime de Contrato Especial (RC/RV/RCE).

Relativamente aos anos de serviço, 33 militares (44,7%) têm entre 0 e 5 anos de serviço; 16 militares (21,8%), entre 6 e 10 anos de serviço; 5 militares (6,8%), entre 12 e 15 anos de serviço; 5 militares (6,8%), entre 16 e 20 anos de serviço; 4 militares (5,5%), entre 21 e 25 anos de serviço; 5 militares (6,8%), entre 26 e 30 anos de serviço; e 2 militares (2,8%) com mais de 30 anos de serviço. Neste campo houve 4 respostas nulas.

Quanto às unidades em que prestam serviço, 36 participantes (48,6%) servem no RC6; 22 (29,7%) servem no RC3; 10 (13,5%) servem no QCav; e por último, 6 participantes (8,1%) servem no RL2. No âmbito da vertente em que prestam serviço, 57 participantes (77%) servem na vertente operacional; 10 (13,5%) na vertente administrativa; 5 (6,8%), na vertente de manutenção e serviços; e 2 participantes (2,7%), na vertente técnica.

4.2. Riscos Psicossociais

Considerando que um dos principais objetivos desta investigação passava pela análise dos Riscos Psicossociais de maior prevalência no Exército, para o efeito, foi utilizado o Relatório de Riscos Psicossociais do CPAE, do ano de 2022, cedido por este órgão. No entanto, apesar de este relatório avaliar todos os RH do Exército (incluindo civis), para esta

investigação os civis foram excluídos, contando assim apenas os dados de Riscos Psicossociais acerca de Oficiais, Sargentos e Praças do Exército, em 2022.

Da análise ao Relatório de Riscos Psicossociais do CPAE verificámos que, as três subescalas com maiores cotações foram as subescalas das Exigências Cognitivas, Ritmo de Trabalho, e Exigências Emocionais, por esta ordem. É de relevante interesse o facto de todas estas subescalas pertencerem à escala das Exigências Laborais. Desta forma, importa explicar esta dimensão de Riscos Psicossociais.

De acordo com Magalhães et al. (2013), as Exigências Laborais são uma das quatro categorias nas quais se podem apresentar as origens dos fatores geradores de Stress Ocupacional. Estes stressores são exatamente uma das possíveis origens para alterações no normal funcionamento psicológico dos indivíduos, que podem originar anomalias já referidas, resultando em problemas mentais, e falhas de produtividade nas empresas e instituições. Segundo Bakker e Demerouti (2007), as Exigências Laborais são então os aspetos físicos, psicológicos, sociais ou organizacionais, em ambiente de trabalho, que exijam capacidades ou esforços físicos ou psicológicos, e possam ter também consequências físicas ou psicológicas nos trabalhadores. Assim sendo, esta escala abrange todos os aspetos que dependem essencialmente do ambiente de trabalho, e afetam, de diversas formas, o trabalhador.

Analisando brevemente as três subescalas referidas, temos que: segundo Maas e Gontijo (2021), as exigências cognitivas são aquelas que implicam o “uso do raciocínio, da memória, da atenção” (p. 2); o ritmo de trabalho, como o próprio nome indica, está relacionado com a necessidade de trabalhar depressa, por prazos ou metas exigentes; as exigências emocionais, por sua vez, “referem-se à componente afetiva do trabalho e o grau em que o trabalho coloca o indivíduo em situações emocionalmente stressantes” (Lopes & Sousa, 2023, p. 145).

4.3. Exigências Laborais e Stress Ocupacional

Por forma a avaliar a confiabilidade de cada questionário aplicado, foi avaliado, através do programa IBM SPSS, o alfa (α) de *Cronbach* dos mesmos. Considera-se então que, quanto mais próximo do valor de 1 for o α de *Cronbach*, mais fiável é o questionário em causa. No questionário aplicado à amostra desta investigação, os valores do α de *Cronbach* foram de 0,93 para o Questionário das Exigências Laborais, e de 0,94 para o Questionário de Stress Ocupacional. Assim sendo, podemos considerar que estes dois

questionários têm um forte índice de confiabilidade, o que confere maior credibilidade aos resultados obtidos.

No sentido de ser possível avaliar o verdadeiro impacto dos Riscos Psicossociais no Stress Ocupacional na amostra em estudo, foi necessário cruzar os resultados destes dois questionários, e verificar as suas correlações. Para este efeito, foi utilizada a correlação de *Pearson*, sendo que, à semelhança do α de *Cronbach*, quanto mais próximo este valor for de 1, mais significativa é a correlação, e por isso, maior impacto tem a dimensão de risco psicossocial naquele fator de Stress Ocupacional. Desta forma, consideramos relevantes os valores de correlação iguais ou superiores a 0,5. Assim, foram cruzadas as dimensões de Riscos Psicossociais avaliadas no Questionário das Exigências Laborais, com os fatores de Stress Ocupacional avaliados no Questionário de Stress Ocupacional.

Para melhor conhecer as correlações entre as dimensões de Riscos Psicossociais, e os fatores de Stress Ocupacional, podemos analisar o seguinte quadro, onde estão todos os valores de correlação de *Pearson*. Realçados neste quadro, estão os valores de correlação relevantes.

Quadro 2 - Correlações de Pearson

	Tempo	Cognitivas	Materiais e Ambiguidade de Papéis	Físicas	Emocionais
Relação com a sociedade	0,21	0,28	0,25	0,32	0,30
Relação com chefias	0,48	0,48	0,43	0,32	0,36
Excesso de trabalho	0,72	0,68	0,53	0,47	0,54
Carreira e remuneração	0,36	0,46	0,34	0,27	0,33
Problemas familiares	0,51	0,62	0,41	0,37	0,49
Condições de trabalho	0,43	0,58	0,53	0,47	0,46
Relação com colegas	0,33	0,40	0,31	0,39	0,32

Como foi referido, são de realçar todos os cruzamentos com uma correlação de *Pearson* superior ou igual a 0,5: a escala das “exigências de tempo”, cruzada com o fator “excesso de trabalho”, com uma correlação no valor de 0,72; a mesma escala (exigências de tempo), cruzada com o fator “problemas familiares” verificou uma correlação de 0,51; a escala das “exigências cognitivas”, cruzada com o fator “excesso de trabalho”, com uma correlação no valor de 0,68; esta escala (exigências cognitivas), cruzada com o fator “problemas familiares” verificou uma correlação de 0,62, e com o fator “condições de trabalho”, verificou uma correlação de 0,56; a escala das “exigências ao nível de material/apoio/ambiguidade de papéis”, cruzada com o fator “excesso de trabalho”, com uma correlação no valor de 0,53, e com o fator “condições de trabalho”, com uma correlação no valor de 0,53; por fim, a escala das “exigências emocionais”, cruzada com o fator “excesso de trabalho” verificou uma correlação de 0,54.

Consideramos ainda de relevante interesse, realçar que as “exigências físicas” foram as únicas que não criaram correlação relevante ($\geq 0,5$) com nenhum fator de Stress Ocupacional. Para além disto, os fatores de Stress Ocupacional “relação com a sociedade”, “relação com chefias” e “carreira e remuneração”, não são significativamente afetados por nenhuma dimensão de Riscos Psicossociais.

Analisando o Questionário de Stress Ocupacional, a sua pergunta introdutória solicita aos participantes que quantifiquem, numa escala de *Likert*, a perceção do nível de stress que sentem no desempenho das suas funções, de uma forma geral, sendo que as respostas possíveis são 0 – Nenhum stress; 1 – Pouco stress; 2 – Stress moderado; 3 – Bastante stress; 4 – Elevado stress. Na análise das respostas a esta pergunta, foram obtidas duas respostas “0 – Nenhum stress”, 16 respostas “1 – Pouco stress”, 38 respostas “2 – Stress moderado”, 16 respostas “3 – Bastante stress”, e novamente duas respostas “4 – Elevado stress”, criando assim uma simetria relativa ao valor médio (2 – Stress moderado), sendo esta a maioria de respostas. Esta simetria é mais facilmente interpretada através do Quadro 3, e da Figura 1, abaixo apresentadas.

Quadro 3 - Perceções de Stress Ocupacional

Perceção de stress	Frequência	Percentagem
0 - Nenhum stress	2	2,70%
1 - Pouco stress	16	21,60%
2 - Stress moderado	38	51,40%
3 - Bastante stress	16	21,60%
4 - Elevado stress	2	2,70%

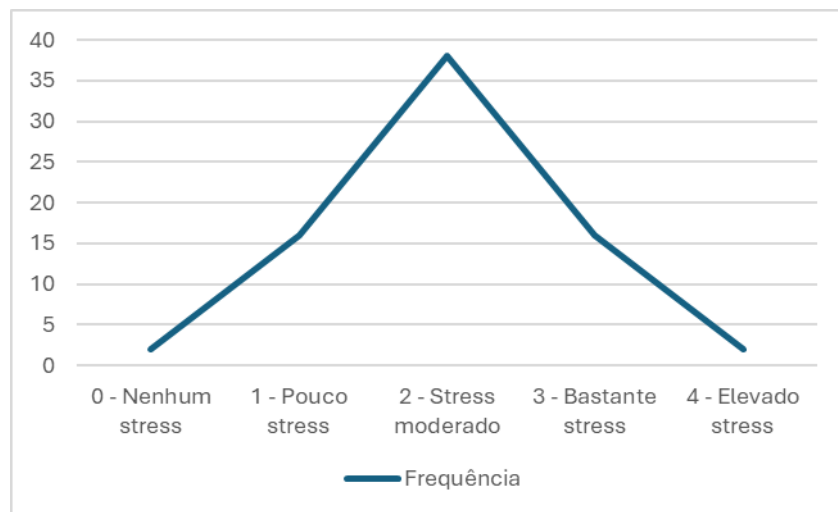


Figura 1 – Percepções de stress

Analisando a média de respostas baseada em todas as respostas do Questionário de Stress Ocupacional, obtemos um valor de stress de 1,72 (de 0 a 4), que pode ser contrastado com as respostas à pergunta inicial do questionário.

Realce ainda para a correlação geral entre as respostas ao Questionário das Exigências Laborais, e o Questionário de Stress Ocupacional, onde encontramos um valor de correlação de *Pearson* de 0,7.

CAPÍTULO 5. ANÁLISE E DISCUSSÃO DE RESULTADOS

Neste capítulo serão discutidos os resultados da investigação e as conclusões que deles conseguimos retirar. Com esta informação, será possível responder às PD, e consequentemente à PP.

5.1. Riscos Psicossociais

No subcapítulo “4.2. Riscos Psicossociais”, foram analisados os dados provenientes do Relatório de Riscos Psicossociais de 2022, elaborado pelo CPAE, relativos a Oficiais, Sargentos e Praças do Exército. Com a análise deste relatório, foi possível responder, desde logo, à PD1, concluindo que os Riscos Psicossociais aos quais os militares do Exército estão sujeitos¹⁶ são as Exigências Cognitivas, o Ritmo de Trabalho, e as Exigências Emocionais, por esta ordem. Todos estes três tipos de riscos pertencem à escala das Exigências Laborais. Assim, como resposta à PD1 temos: Os Riscos Psicossociais aos quais os militares do Exército Português estão sujeitos são, maioritariamente, as Exigências Laborais, divididas em exigências cognitivas, ritmo de trabalho, e exigências emocionais. Desta forma, consideramos também que o OE1 foi atingido.

5.2. Exigências Laborais e Stress Ocupacional

Relativamente ao subcapítulo “4.3. Exigências Laborais e Stress Ocupacional”, são várias as análises que podemos fazer. No que diz respeito à forma como as Exigências Laborais podem estar relacionadas com o Stress Ocupacional, nas suas diferentes dimensões, nos militares estudados, podemos concluir que:

- As exigências de tempo podem gerar Stress Ocupacional relacionado com o excesso de trabalho, e problemas familiares. Em situações em que as tarefas laborais exijam muito tempo aos militares, poderá existir um volume de trabalho elevado, que consequentemente não permita aos militares passar tempo de qualidade com as suas famílias. Esta conclusão vem reforçar teorias mencionadas na revisão de literatura. Desta podemos destacar exemplos como Carlier et al. (1998), que defendem que fatores como o excesso de tarefas, a elevada carga horária ou o trabalho por turnos, se verificam como stressores. Para além disso, temos ainda a OPP (2023), que, dando vários exemplos de stressores ocupacionais, define também exemplos como o pouco

¹⁶ De realçar que nos referimos ao ano de 2022, pois esses foram os dados cedidos pelo CPAE.

tempo para demasiadas tarefas, e a dificuldade de equilíbrio entre a vida pessoal e familiar.

- As exigências cognitivas podem gerar Stress Ocupacional relacionado com o excesso de trabalho, problemas familiares, e condições de trabalho. Neste caso, os militares podem sentir que o esforço intelectual que têm de colocar no desempenho das suas funções é de tal forma elevado, que faz com que o volume de trabalho seja aumentado, que não lhes permita ter uma relação saudável com a família, e que as condições para trabalhar nem sempre sejam as mais adequadas. Estes sentimentos de incapacidade podem, de acordo com o que referimos na revisão de literatura, gerar nos militares fatores que possam originar depressão (DGS 2017), um estado de *distress* (Adler & Gutierrez, 2022), ou, se se tratarem de sentimentos fruto de uma mudança de local de trabalho ou U/E/O, até mesmo Transtorno de Adaptação (OMS, 1993). Através destes exemplos, podemos constatar que os resultados obtidos são também apoiados na revisão de literatura.
- As exigências ao nível de material/apoio/ambiguidade de papéis, podem gerar Stress Ocupacional relacionado com excesso de trabalho, e condições de trabalho. Neste domínio, o facto de os militares nem sempre terem clareza acerca do que devem fazer, ou acesso ao melhor equipamento para tal, pode também fazer com que o volume de trabalho aumente, ou as condições para operar não sejam as melhores. Também na revisão bibliográfica podemos encontrar sustento para estas conclusões. Estes tipos de situações estão previstos pela OPP (2023), que menciona exemplos como as más condições de trabalho, equipamento desadequado, ou pouco controlo acerca das tarefas a realizar, enquanto stressores ocupacionais. Também a EU-OSHA (2012), refere, por exemplo, a função desempenhada na organização, ou o ambiente e equipamento (que podemos observar na Tabela 1), como fatores potenciadores de Stress Ocupacional, o que reforça este tipo de exigências como um stressor ocupacional.
- As exigências emocionais podem gerar Stress Ocupacional relacionado com excesso de trabalho e problemas familiares¹⁷, o que pode significar que as capacidades sentimentais dos militares, para lidar com situações de serviço, podem, por vezes, reduzir a sua capacidade, aumentando o volume de trabalho. Algumas destas

¹⁷ Correlação de 0,49, que apesar de ser um valor inferior a 0,5, levou esta dimensão a ser considerada, pela sua relevância.

situações podem também alterar o estado emocional dos militares, prejudicando as suas relações com as famílias. Este resultado fortalece, por exemplo, a teoria de Lopes e Sousa (2023), mencionada na revisão de literatura, que associa as exigências emocionais a uma forma de Stress Ocupacional.

Realce-se o facto de o Stress Ocupacional adstrito ao excesso de trabalho ter correlação com todas as exigências mencionadas, sendo elas 4, das 5 avaliadas pelo questionário aplicado. Com isto poderemos concluir que os Riscos Psicossociais experienciados pelos militares das unidades de Cavalaria lhes conferem a percepção de excesso de trabalho, sendo esse um dos principais fatores de Stress Ocupacional.

Analizando agora o Stress Ocupacional propriamente dito, através da pergunta introdutória deste questionário, concluímos que, numa escala de 0 a 4, o nível de stress encontra-se maioritariamente concentrado no valor 2, correspondente a stress moderado. Nesta escala, e segundo Gomes (2010), o Stress Ocupacional pode dividir-se em três níveis¹⁸, de acordo com a escala de *Likert* aplicada a este questionário, sendo eles níveis baixos de stress (0 a 1 pontos), níveis moderados de stress (mais de 1 até 3 pontos), e níveis elevados de stress (mais de 3 até 4 pontos). Ao calcular a média de todas as respostas, a todas as perguntas deste questionário, chegamos ao valor médio de stress de 1,72. Com este valor podemos concluir que os militares estudados têm uma percepção de stress de nível 2, quando na realidade, o nível de stress que de facto se verifica nestes militares, é ligeiramente inferior, de 1,72. Ainda assim, este valor enquadra-se no intervalo “mais de 1 até 3 pontos”, correspondente a stress moderado.

Com toda esta informação, como resposta à PD2, temos então que: das 5 dimensões de riscos psicossociais avaliadas, 4 têm impacto no Stress Ocupacional, sendo elas as exigências de tempo, exigências cognitivas, exigências relacionadas com materiais e ambiguidade de papeis, e exigências emocionais. Estas dimensões podem gerar Stress Ocupacional relacionado maioritariamente com excesso de trabalho, mas também com problemas familiares e condições de trabalho. Foi também possível cruzar estes resultados com parte da revisão bibliográfica inicialmente realizada, e inferir que grande parte desta, também se verifica na presente investigação. Desta forma, o nível de Stress Ocupacional percecionado pelos militares estudados corresponde a 2 valores, ligeiramente acima do valor realmente sentido, de 1,72, que ainda assim se classifica da mesma forma, como “stress

¹⁸ Sem critérios clínicos de diagnóstico de perturbações mentais. (Gomes, 2010)

moderado”. Por fim, dada a correlação entre o Questionário de Exigências Laborais e o Questionário de Stress Ocupacional (0,7/1), concluímos que estas dimensões de Riscos Psicossociais influenciam significativamente o Stress Ocupacional, comprovando assim grande parte da informação recolhida no enquadramento teórico. Desta forma, podemos considerar que o OE2 foi atingido.

CONCLUSÕES

A presente investigação iniciou com uma sólida revisão bibliográfica, fundamental para o consequente trabalho de campo. Nesta fase inicial, conhecemos a definição científica do termo “stress”, bem como diversas consequências que deste podem decorrer, nomeadamente o *burnout*, a ansiedade, depressão, RAS, PSPT ou Transtorno de Adaptação. Considera-se fundamental conhecer estas síndromes e perturbações, não só para a sua sinalização, mas também para a prevenção de situações deste género.

Uma vez que a investigação trata um estudo de caso no Exército Português, ou seja, em ambiente laboral, cedo pudemos concluir que estaríamos a trabalhar acerca de Stress Ocupacional, ou seja, a dificuldade do indivíduo em corresponder às exigências das suas funções laborais. Esta forma de stress pode gerar problemas como os já mencionados, mas também outro tipo de situações, como o absentismo e o presentismo, prejudiciais para os indivíduos, e para a instituição. Para além disso, pode manifestar-se de diversas formas, de acordo com a sua causa, podendo ser considerado COSR, de acordo com as situações motivadores de stress. Foram também abordadas algumas estratégias ou procedimentos levados a cabo, não só por entidades civis (a aplicar em empresas), mas também pelo CPAE (a aplicar no Exército), por forma a prevenir e mitigar os efeitos do Stress Ocupacional nos seus RH.

Da mesma forma, foi fundamental o estudo dos Riscos Psicossociais, onde concluímos que estes podem estar presentes em todo e qualquer ambiente de trabalho, podendo ser gerados pela instituição em si, ou pelos RH que nesta trabalham. Podem também ter diferentes implicações ou efeitos, e por isso podem agrupar-se em dimensões, e estas, por sua vez, dividir-se em subdimensões. No âmbito deste estudo de caso, foi analisado o Relatório de Riscos Psicossociais, elaborado pelo CPAE, relativo ao ano de 2022, onde foram calculadas as subdimensões, e consequentemente, a dimensão, com maior incidência entre Oficiais, Sargentos e Praças naquele ano, por forma a poderem depois ser trabalhadas, avaliando o seu impacto no Stress Ocupacional dos militares das unidades de Cavalaria.

Desta forma, e através dos resultados alcançados, concluímos que os Riscos Psicossociais impactam de diversas formas o Stress Ocupacional dos militares destas unidades. Analisando as dimensões de Riscos Psicossociais verificadas no Exército como um todo, concluímos que as exigências de tempo, cognitivas, relacionadas com materiais e ambiguidade de papéis, e emocionais, podem ser exigências geradoras de Stress Ocupacional

relacionado com o excesso de trabalho, problemas familiares, e condições de trabalho, sendo que certas exigências têm mais ou menos influencia nas diversas áreas de Stress Ocupacional.

É de realçar que a única dimensão de Riscos Psicossociais sem implicação direta em qualquer dimensão de Stress Ocupacional foram as exigências físicas. Desta forma, poderemos inferir que, apesar de a profissão militar ter o esforço físico como um fator inerente, os militares investigados não consideram que esse fator constitua um risco psicossocial. Este acontecimento poderá, de alguma forma, justificar-se com a manutenção da condição física promovida diariamente pelos militares. Desta forma, o treino físico continuo, garante da condição militar, poderá constituir-se como um fator redutor das exigências físicas enquanto risco psicossocial. Assim sendo, fatores referidos na revisão bibliográfica, como por exemplo as LMELT geradas por Riscos Psicossociais, não são esperadas nestes militares. Por outro lado, cruzando os dados da Tabela 1 com os resultados obtidos, encontramos várias situações nela referidas, refletidas nas respostas dos militares estudados. Neste caso, são de realçar a interação trabalho-casa, a carga e ritmo de trabalho, e o conteúdo de trabalho. Para além disto, entre as dimensões de Stress Ocupacional avaliadas, as relações com a sociedade, as chefias e os colegas, bem como a carreira e remuneração, são dimensões sem influência relevante por parte dos Riscos Psicossociais. Apesar de termos verificado, com base na revisão de literatura, que em alguns casos, estes fatores podem ser preponderantes enquanto geradores de Stress Ocupacional, nos militares investigados, tal não se verifica, o que pode considerar-se como um aspeto positivo. Duas subdimensões amplamente referidas foram o excesso de trabalho e as exigências cognitivas, sendo fatores com peso relevante na causa de Stress Ocupacional nestes militares. É importante realçar o facto de termos concluído, na revisão de literatura, que este mesmo excesso de trabalho é um dos principais potenciadores de problemas como o *burnout*. Estes fatores, juntamente com as exigências cognitivas, podem também ser, como foi referido na revisão bibliográfica, fatores geradores de absentismo ou presentismo. Outra dimensão de Stress Ocupacional com algum peso nos resultados foram os problemas familiares. Também na revisão de literatura abordámos as alterações comportamentais como uma das consequências do Stress Ocupacional, podendo ser estas mesmas alterações, as causas de conflitos no seio familiar destes militares.

De forma conclusiva, pudemos então analisar e interpretar o impacto dos Riscos Psicossociais no Stress Ocupacional nos militares que prestam serviço nas unidades de

Cavalaria do Exército Português. Com isto, a PP foi respondida, e o OG desta investigação foi atingido.

Ainda assim, é importante referir alguns fatores que se apresentaram como limitações à investigação. Em primeiro lugar, o facto de o Relatório de Riscos Psicossociais do CPAE cedido, ser relativo ao ano de 2022. A possibilidade de trabalhar dados de 2023 tornaria os mesmos mais atualizados. Em segundo lugar, a fraca adesão dos militares das unidades de Cavalaria, no que diz respeito às respostas ao questionário. Com um maior volume de respostas, teria sido possível retirar conclusões mais robustas, e relacionar mais dados.

Com base nestas limitações, mas também em pensamentos que surgiram no decorrer da investigação, no que diz respeito a recomendações para futuras investigações, seria interessante analisar o impacto dos Riscos Psicossociais no Stress Ocupacional, em todos os militares do Exército, ou, por exemplo, em militares pertencentes a Contingentes Nacionais Destacados em missões internacionais. Considera-se também importante realizar uma investigação em que estes dados possam ser cruzados com dados idênticos, provenientes de outros ramos das FFAA, por forma a retirar e conceder lições e conhecimentos, com vista à melhoria das condições de saúde mental dos militares portugueses.

BIBLIOGRAFIA

- Adler, A. B., & Gutierrez, I. A. (2022). Acute Stress Reaction in Combat: Emerging Evidence and Peer-Based Interventions. *Current Psychiatry Reports*, 24(4), 277–284. <https://doi.org/10.1007/s11920-022-01335-2>
- Afonso, J. M. P., & Gomes, A. R. (2009). Stress Ocupacional em Profissionais de Segurança Pública: Um Estudo com Militares da Guarda Nacional Republicana. *Psicologia: Reflexão e Critica*, 22(2), 294–303. www.scielo.br/prc
- American Psychiatric Association. (2014). *Manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais: DSM-5 - 5ª Edição*. Artmed. <https://doi.org/https://doi.org/10.1176/appi.books.9780890425596>
- Autoridade para as Condições do Trabalho. (2024). *Seguranca e Saúde no Trabalho*. https://portal.act.gov.pt/Pages/Seguranca_Saude_no_Trabalho.aspx
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bianchi, E. R. F. (2009). Bianchi Stress Questionnaire. *Rev Esc Enferm USP*, 43(Spe), 1054–1061. www.ee.usp.br/reeusp/
- Brooks, S. K., & Greenberg, N. (2018). Non-deployment factors affecting psychological wellbeing in military personnel: literature review. In *Journal of Mental Health* 27, (1), pp. 80–90). Taylor and Francis Ltd. <https://doi.org/10.1080/09638237.2016.1276536>
- Butterworth, S. E. (2022). *Combat Stress: A Collateral Effect in the Operational Effectiveness Loss Multiplier (OELM) Methodology*. Institute for Defense Analyses.
- Camelo, S. H. H., & Angerami, E. L. S. (2008). Revisão Riscos Psicossociais No Trabalho Que Podem Levar Ao Estresse: Uma Análise Da Literatura. *Ciência, Cuidado e Saúde*. 7(2), 232-240.
- Campbell, D. J., & Nobel, O. B. Y. (2009). Occupational stressors in military service: A review and framework. *Military Psychology*, 21(SUPPL. 2), 47–67. <https://doi.org/10.1080/08995600903249149>

- Carlier, I. V. E., Lamberts, R. D., Van Uchelen, A. J., & Gersons, B. P. R. (1998). Disaster-Related Post-Traumatic Stress In Police Officers: A Field Study Of The Impact Of Debriefing. *Stress Medicine*, 14, 143–148.
- Carlotto, M. S., & Câmara, S. G. (2008). Propriedades psicométricas do Questionário de Satisfação no Trabalho (S20/23). *Psico-USF*, 13(2), 203–210.
- Castillo, A. R. G. L., Recondo, R., Asbahr, F. R., & Manfro, G. G. (2000). Transtornos de ansiedade. *Revista Brasileira de Psiquiatria*, 20–23.
- Cavanaugh, M. A., Boswell, W. R., Roehling, M. V., & Boudreau, J. W. (2000). An Empirical Examination of Self-Reported Work Stress Among U.S. Managers. *Journal of Applied Psychology*, 85(1), 65–74. <https://doi.org/10.1037/0021-9C10.85.1.65>
- Chiavenato, I. (2014). *Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações* (4ª). Manole. www.chiavenato.com
- Correia, A., & Hipólito, J. E. (2014). *Operações De Paz E Stresse Pós-Traumático (Spt) Em Militares Portugueses* [Tese de Doutoramento]. Universidade Autónoma de Lisboa.
- Cox, T., Griffiths, A., & Rial-González, E. (2000). *Research on work-related stress*. Office for Official Publications of the European Communities.
- Direção Geral da Saúde. (2017). *Depressão e Outras Perturbações Mentais Comuns: Enquadramento Global e Nacional de Referência de Recurso em Casos Emergentes*. <http://www.who.int/topics/depression>
- Direção Geral da Saúde. (2018). Programa Nacional De Saúde Ocupacional. In *PNSOC - Extensão 2018/2020*. Direção Geral de Saúde. www.dgs.pt
- Direção Geral da Saúde. (2021). *Vigilância da Saúde dos Trabalhadores Expostos a Fatores de Risco Psicossocial no Local de Trabalho - Guia Técnico nº3 / Programa Nacional de Saúde Ocupacional*. www.dgs.pt
- Department of the Army Headquarters. (2006). *Combat And Operational Stress Control Field Manual 4-02.51 (FM 8-51)*.
- EU-OSHA. (2012). Management of psychosocial risks at work: An analysis of the findings of the European Survey ESENER. *Publications Office of the European Union*. <https://doi.org/10.2802/92077>

- EU-OSHA. (2021). *Riscos Psicossociais e saúde mental no trabalho*. Portal Da Agência Europeia Para a Segurança e Saúde No Trabalho. <https://osha.europa.eu/pt/themes/psychosocial-risks-and-mental-health>
- Eurofound, & EU-OSHA. (2014). *Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention*. <https://doi.org/10.2806/70971>
- European Social Partners. (2004). *Framework agreement on work-related stress*. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?mode=dsw&docId=10402&langId=en>
- Exército Português. (2022a). *Exército Português: Missão - Visão - Valores*. <https://www.exercito.pt/pt/quem-somos/missao>
- Exército Português. (2022b). *Exército Português: Profissão - Cavalaria*. <https://www.exercito.pt/pt/Paginas/Junta-te/profissao-page.aspx?prof=36>
- Exército Português. (2022c). *Exército Português: Comando do Pessoal – CPAE*. <https://www.exercito.pt/pt/quem-somos/organizacao/ceme/cmdpess/cpae>
- Farias, P., Santos, C., Pinho, R., Pereira, M., Teixeira, I., & Ferreira, M. (2023). Riscos Psicossociais: prevenção e controlo do Stress Ocupacional. *Revista de Investigação & Inovação Em Saúde*, 6(1), 125–137. <https://doi.org/10.37914/riis.v6i1.212>
- Fortin, M.-F. (2003). *O Processo de Investigação: Da concepção à realização*. LUSO-CIÊNCIA.
- Frasquilho, M. A. (2005). Compreender o stresse para prevenir o burnout. *Acta Médica Portuguesa*, 18, 433–444.
- Freitas, L. C. (2016). *Manual de segurança e saúde do trabalho* (3ª). Sílabo.
- Freixo, M. J. V. (2012). *Metodologia Científica: Fundamentos, Métodos e Técnicas* (4ª Edição). Instituto Piaget.
- Gante, Á. G. C. de, González, W. E. S., Ortega, J. B., Castillo, J. E., & Santillán Fernández, A. (2020). Escala de Likert: Una alternativa para elaborar e interpretar un instrumento de percepción social. *Alta Tecnología y Sociedad*, 12(1), 38–46.
- Gomes, A. R. (2010). *Questionário de Stress Ocupacional-Versão Geral (QSO-VG)*. www.ardh.pt

- Gonçalves, S., Neves, J., & Morin, E. (2009). Job demands and job resources: Their role in workers well-being. *Looking for the Positive Side of Occupational Health at Work*, 106–126.
- Gonçalves, S. P. (2014). Stress e bem-estar no trabalho. In *Psicossociologia do trabalho e das organizações* (pp. 173–231). PACTOR.
- Greenberg, N., Langston, V., & Gould, M. (2007). Culture: What Is Its Effect on Stress in the Military? *Military Medicine*, 172, 931–935. <https://academic.oup.com/milmed/article/172/9/931/4283408>
- Guerreiro, D., Brito, B., Baptista, J. L., & Galvão, F. (2007). Stresse Pós- Traumático. Os Mecanismos do Trauma. *Acta Médica Portuguesa*, 347–354.
- Johns, G. (2010). Presenteeism in the workplace: A review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), 519–542. <https://doi.org/10.1002/job.630>
- Kristensen, T. S., Hannerz, H., Høgh, A., & Borg, V. (2005). The Copenhagen Psychosocial Questionnaire - A tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 31(6), 438–449. <https://doi.org/10.5271/sjweh.948>
- Lei n.º 46/99 de 16 de junho. *Diário da República n.º 138/99 – I Série A*. Lisboa.
- Lei n.º 100/2003 de 15 de novembro. *Diário da República n.º 265/2003 – I Série A*. Código de Justiça Militar. Lisboa.
- Lei Constitucional n.º 1/2005 de 12 de agosto. *Diário da República n.º 155/2005 – I Série A*. Lisboa.
- Leka, S., & Jain, A. (2010). *Health Impact of Psychosocial Hazards at Work: An Overview*. World Health Organization.
- Lopes, S., & Sousa, C. (2023). Exigências do trabalho e satisfação profissional: o papel mediador do conflito trabalho-família e do Burnout. *Psique*, 19(1). <https://doi.org/10.26619/2183-4806.xix.1.7>
- Maas, L., & Gontijo, L. A. (2021). The cognitive demands and the complexity of work for the urban farmers: A case study. *Saude e Sociedade*, 30(3). <https://doi.org/10.1590/S0104-12902021190843>

- Magalhães, J., Antunes Da Silva, G., & Santos, Y. R. (2013). Os efeitos do stress e burnout em militares: uma breve revisão bibliográfica para a identificação da problemática. *Psique*, 9, 75–97.
- Nash, W. P., Vasterling, J., Ewing-Cobbs, L., Horn, S., Gaskin, T., Golden, J., Riley, W. T., Bowles, S. V., Favret, J., Lester, P., Koffman, R., Farnsworth, L. C., & Baker, D. G. (2010). Consensus recommendations for common data elements for operational stress research and surveillance: Report of a federal interagency working group. *Archives of Physical Medicine and Rehabilitation*, 91(11), 1673–1683. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2010.06.035>
- National Institute for Occupational Safety and Health. (2008). *Exposure to Stress: Occupational Hazards in Hospitals*. www.cdc.gov/niosh.
- OMS. (2023). *Organização Mundial de Saúde. O Que é o Stress?* https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/stress/?gad_source=1&gclid=CjwKCAiA0PuuBhBsEiwAS7fsNU4azIO4SIhJkkhQm8RXltggaYO_DLr5tHLPb0ElkhhCrXoauGsgFRoC5V0QAvD_BwE
- Ordem dos Psicólogos Portugueses. (2023). *Prosperidade e Sustentabilidade das Organizações - Relatório do Custo do Stress e dos Problemas de Saúde Psicológica no Trabalho, em Portugal*. www.ordemdospsicologos.pt
- Organização Mundial de Saúde. (1993). *Classificação de Transtornos Mentais e de Comportamento da CID-10*. Artmed.
- Pereira, M. dos A. (2016). *A Perceção dos Riscos Psicossociais numa Unidade Militar* [Tese de Mestrado]. ISCTE-IUL.
- 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 On Line*, 27, 79–98. <https://doi.org/10.30553/sociologiaonline.2021.27.4>
- Pflanz, S. E., & Ogle, A. D. (2006). Job Stress, Depression, Work Performance, and Perceptions of Supervisors in Military Personnel. *Military Medicine*, 171(9), 861– 865. <https://academic.oup.com/milmed/article/171/9/861/4577823>

- Punnett, L., & Wegman, D. H. (2004). Work-related musculoskeletal disorders: The epidemiologic evidence and the debate. *Journal of Electromyography and Kinesiology*, 14(1), 13–23. <https://doi.org/10.1016/j.jelekin.2003.09.015>
- Ramirão, I. M. A. de S. (2017). *Práticas organizacionais e experiência no local de trabalho: O papel moderador das práticas de Gestão de Recursos Humanos na relação entre as exigências e o burnout* [Tese de Mestrado]. ISCTE-IUL.
- Ribeiro, J. L. P. (2005). *Introdução à psicologia da saúde*. Quarteto Editora.
- Romão, A., Baltazar, M. da S., Rosado, D. P., Fonseca, D., & Lopes, H. S. C. (2020). Reserva e reforma no exército português: Os números e as reconfigurações. *Sociologia On Line*, 22, 138–163. <https://doi.org/10.30553/sociologiaonline.2020.22.7>
- Rosado, D. P. (2017). *Elementos essenciais de sociologia geral* (1ª Edição). Gradiva.
- Rugulies, R., Christensen, K. B., Borritz, M., Villadsen, E., Bültmann, U., & Kristensen, T. S. (2007). The contribution of the psychosocial work environment to sickness absence in human service workers: Results of a 3-year follow-up study. *Work and Stress*, 21(4), 293–311. <https://doi.org/10.1080/02678370701747549>
- Santos, L. A. B. dos, & Lima, J. M. M. do V. (2019). Orientações metodológicas para a elaboração de trabalhos de investigação. *Cadernos Do IUM*, 8(2).
- Santos, J. da C., & Santos, M. L. da C. (2005). Descrevendo o Estresse. *Principia*, 51–57. www.cefetpb.edu.br
- Saveca, P. T. A., Montero, F. P., & Tembe, V. A. (2020). O Stress Ocupacional Como Factor Principal De Risco Psicossocial No Ambiente De Trabalho. *Psicologia.Pt*.
- Seabra, A. P. P. de C. (2008). *Síndrome de Burnout e a Depressão no Contexto da Saúde Ocupacional*. Universidade do Porto.
- Selye, H. (1974). *Stress Without Distress*. New American Library. <http://www.archive.org/details/stresswithoutdiOOsely>
- Serra, A. V. (2003). *O distúrbio de stress pós-traumático*. Gráfica de Coimbra.
- Serra, A. V. (2007). *O Stress na vida de todos os dias* (3rd ed.). Gráfica Coimbra.

- Silva, C. F. da. (2011). *Copenhagen Psychosocial Questionnaire - COPSOQ - Versão Portuguesa* (V. Amaral, A. Pereira, P. Bem-haja, A. Pereira, V. Rodrigues, T. Cotrim, J. Silvério, P. Nossa, H. de Almeida, P. Rodrigues, & J. P. Moura, Eds.). Análise Exacta. www.analiseexacta.pt
- Simões, A. P. F. (2018). *O Stress Ocupacional e o burnout no sector do retalho*. Universidade Católica Portuguesa.
- Soteriades, E. S., Vogazianos, P., Tozzi, F., Antoniadou, A., Economidou, E. C., Psaltis, L., & Spanoudis, G. (2022). Exercise and Occupational Stress among Firefighters. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(9). <https://doi.org/10.3390/ijerph19094986>
- Sousa, M. J., & Baptista, C. S. (2016). *Como fazer Investigação, Dissertações, Teses e Relatórios, segundo Bolonha* (5ª Edição). Pactor.
- Yin, R. K. (2005). *Estudo de Caso: Planejamento e Métodos* (2ª Edição). Bookman.
- Yin, R. K. (2012). *Application of Case Study Research* (3ª Edição). Sage Publication.

APÊNDICES

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO APLICADO NA INVESTIGAÇÃO

Impacto dos Riscos Psicossociais no Stress Ocupacional

A presente investigação pretende compreender o "Impacto dos Riscos Psicossociais no Stress Ocupacional", no âmbito do Trabalho de Investigação Aplicada para a conclusão do Mestrado Integrado em Ciências Militares na especialidade de Cavalaria.

Esta investigação visa compreender de que forma é que as três principais dimensões de Riscos Psicossociais verificadas no Exército Português, através do levantamento de Riscos Psicossociais do Centro de Psicologia Aplicada do Exército, em 2022, impactam o Stress Ocupacional nos militares de Cavalaria, a servir em unidades de Cavalaria. Para tal, este questionário baseia-se no Questionário de Exigências Laborais (versão adaptada de Gonçalves, Neves & Morin, 2009), e no Questionário de Stress Ocupacional - Versão Geral (Gomes, 2010).

A sua participação é fundamental.

O estudo tem como investigadores:

Aspirante Aluno de Cavalaria Gonçalo Saboga (principal investigador)

Major de Artilharia, Psicólogo, Carlos Casquinha (orientador)

Professora Doutora Sandra Almeida (coorientadora)

Capitão-de-Fragata, Médico Naval, Psiquiatra, Rita Magalhães (coorientadora)

Tempo total previsto para responder: 6 minutos

*** Indica uma pergunta obrigatória**

Tomei conhecimento do propósito deste questionário e de que:

- a) Posso terminar a participação a qualquer momento.
- b) A minha participação é gratuita.
- c) As minhas respostas são anónimas e confidenciais.
- d) Nenhuma forma de identificação pessoal minha será associada ao questionário.
- e) Os dados resultantes do questionário serão tratados em conjunto, e nunca individualmente.*

Aceito participar neste questionário

Dados sociodemográficos

Esta secção pretende caracterizar a amostra estudada.

1) Indique o intervalo no qual se enquadra a sua idade: *

17-25

26-35

36-45

46-55

56-65

2) Sexo*

Masculino

Feminino

3) Estado civil*

Solteiro(a)

Casado(a)

União de Facto

Viúvo(a)

Separado(a) / Divorciado(a)

4) Número de filhos*

1

2

3

4

5 ou mais

Sem filhos

5) Classe a que pertence*

Oficiais

Sargentos

Praças

6) Situação Profissional*

Militar do QP

Militar RC/RV/RCE

7) Anos de Serviço*

8) Unidade onde presta serviço*

RC6

QCav

RL2

RC3

9) Vertente em que presta serviço*

Operacional
Administrativo
Técnico
Manutenção e Serviços

Questionário das Exigências Laborais

Esta parte do questionário é baseada no Questionário das Exigências Laborais (versão adaptada de Gonçalves, Neves & Morin, 2009), e visa compreender as exigências a que se encontra exposto no seu local de trabalho, através da frequência com que experiencia as situações descritas.

10) Indique com que frequência ocorre cada evento descrito, selecionando a opção de resposta que corresponde à sua experiência no local de trabalho.

Para tal, considere a seguinte escala:

- 1 - Nunca
- 2 - Quase nunca
- 3 - Raramente
- 4 - Algumas vezes
- 5 - Frequentemente
- 6 - Quase sempre
- 7 - Sempre

	1	2	3	4	5	6	7
1. Trabalho sob constrangimentos de tempo							
2. Tenho de me despachar para fazer o meu trabalho							
3. Tenho falta de tempo para fazer o trabalho que tinha previsto durante o meu horário							
4. Tenho de fazer horas extraordinárias para terminar o meu trabalho							
5. Estou atrasado/a na execução das minhas tarefas							
6. Acontece não ter nada para fazer							
7. Tenho de me concentrar para fazer o meu trabalho							
8. O meu trabalho exige-me muitas competências							
9. Devo prestar atenção a muitas coisas ao mesmo tempo							
10. Devo resolver problemas difíceis							

11. Acontece não saber o que devo fazer							
12. Sou confrontado/a com coisas que me dizem respeito pessoalmente							
13. Tenho falta de tempo para fazer pausas							
14. O meu trabalho coloca-me em situações comoventes							
15. Devo convencer ou persuadir pessoas							
16. O meu trabalho exige que seja amável e que sorria independentemente do meu estado de espírito							
17. Tenho falta de meios para fazer corretamente o meu trabalho							
18. Não tenho o apoio nem a ajuda necessários para fazer corretamente o meu trabalho							
19. O meu trabalho é fisicamente exigente							
20. O meu trabalho é mentalmente exigente							
21. Sei claramente aquilo que é esperado de mim							
22. Acontece não saber como fazer o meu trabalho							
23. O meu trabalho é extenuante e cansativo							
24. O meu trabalho exige uma grande dispensa de força física							

Questionário de Stress Ocupacional – Versão Geral

Esta última parte do questionário é baseada na versão geral do Questionário de Stress Ocupacional, desenvolvido por Gomes (2010). Esta secção tem como objetivo avaliar os fatores que podem ser considerados como principais fontes de stress ocupacional, ou seja, stress gerado em ambiente de trabalho. Esta secção inicia com a avaliação do nível geral de stress, dividindo-se depois nas possíveis fontes de stress ocupacional.

Avaliação do nível geral de stress

Nesta secção, deve avaliar o nível de stress que sente, de um modo geral, no desempenho das suas funções.

11) Selecione o número que melhor indica o nível de stress que, de um modo geral, sente no desempenho das suas funções *

- 0 - Nenhum stress
- 1 - Pouco stress
- 2 - Stress moderado
- 3 - Bastante stress
- 4 - Elevado stress

Fontes potencialmente geradoras de stress

De seguida, são apresentadas fontes potencialmente geradoras de stress no desempenho das suas funções.

12) Por favor, assinale o número que melhor indica o nível de stress gerado por cada fonte potencialmente geradora de stress

Para tal, considere a seguinte escala

- 0 - Nenhum stress
- 1 - Pouco stress
- 2 - Stress moderado
- 3 - Bastante stress
- 4 - Elevado stress

Se alguma das situações referidas não se aplicar ao seu caso, por favor não responda, deixando-a em branco.

	0	1	2	3	4
1. A falta de possibilidades de desenvolvimento e promoção na carreira					
2. Atitudes negativas relativamente ao meu trabalho por parte da sociedade civil					
3. Falta de tempo para manter uma boa relação com as pessoas mais próximas (ex. cônjuge, filhos, amigos, etc)					
4. Conflitos e problemas com camaradas					
5. Trabalhar muitas horas seguidas					
6. Viver com os recursos financeiros/salário de que disponho					
7. Falta de condições de trabalho					
8. Incompreensão face ao meu trabalho por parte da sociedade civil					
9. Falta de materiais e equipamentos para realizar o meu trabalho					
10. O excesso de trabalho e/ou tarefas de carácter burocrático					

11. Ter de realizar muitas horas seguidas de trabalho					
12. Conflitos e problemas com superiores hierárquicos					
13. Cumprir com aquilo que é esperado por parte da sociedade civil					
14. Falta de tempo para dar apoio e conviver com a minha família/amigos					
15. Falta de perspectivas de progressão na carreira					
16. A sobrecarga ou excesso de trabalho					
17. Os conflitos interpessoais com outros camaradas					
18. Falta de meios e condições de trabalho					
19. Salário inadequado/insuficiente					
20. A falta de apoio e ajuda por parte dos meus superiores					
21. Nível de exigência da sociedade civil					
22. Comportamentos incorretos e/ou inadequados de camaradas					
23. Falta de tempo para estar com a família/amigos					
24. O favoritismo e/ou discriminação "encobertos" no meu local de trabalho por parte dos meus superiores					

Obrigado pela sua participação!

Caso tenha alguma dúvida, não hesite em contactar-nos

saboga.gdam@exercito.pt