

Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna



Ana Sofia Gonçalves Duarte

Aspirante a Oficial de Polícia

Dissertação de Mestrado Integrado em Ciências Policiais

XXXV Curso de Formação de Oficiais de Polícia

Lazer no Trabalho e Desenvolvimento Profissional dos Polícias

Orientadores:

Superintendente António Leitão da Silva (Prof. Doutor)

Lisboa, maio de 2023



Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna



Ana Sofia Gonçalves Duarte

Aspirante a Oficial de Polícia

Dissertação de Mestrado Integrado em Ciências Policiais

XXXV Curso de Formação de Oficiais de Polícia

**LAZER NO TRABALHO E
DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL DOS
POLÍCIAS**

Dissertação apresentada no Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna
com vista à obtenção do grau de Mestre em Ciências Policiais, elaborada sob a orientação
do Superintendente António Leitão da Silva (Professor Doutor).



**Estabelecimento de
Ensino:**

Autor:

Título da Obra:

Orientador:

Local de Edição:

Data de Edição:

Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança
Interna

Ana Sofia Gonçalves Duarte

Lazer no Trabalho e Desenvolvimento Profissional dos
Polícias

Superintendente António Leitão da Silva (Professor
Doutor)

Lisboa

15 de maio de 2023



Dedicatória

Aos meus pais, À minha irmã, Aos meus Avós,
À família que fiz nesta casa,
À Polícia.

**“My formula for utopia is simple: it is a community in which everyone plays at
work and works at play. Anything less would fail to satisfy me for long”**

Burke (1971, p. 47)

Agradecimentos

O segredo da felicidade não se encontra na busca por mais, mas sim no desenvolvimento da capacidade para desfrutar de menos.

-Sócrates

Aos meus pais, pela educação que me deram, por me tornarem na pessoa que hoje sou, eu sei que não foi fácil. Por todo o amor incondicional, e o apoio que me levou onde estou hoje.

À minha mãe, por todo o carinho e afeto, pelas noites mal dormidas por minha causa, por estar sempre lá.

Ao meu pai, por todo o trabalho para que nunca me faltasse nada (e sejamos honestos porque é viciado em trabalho), por sempre me apoiar, por estar lá quando preciso.

À minha irmã, por ser a pessoa mais insuportável que está sempre lá para mim, pudemos discutir muitas vezes, mas serão sempre mais as que fazemos as pazes.

À minha avó, por ser das mulheres mais fortes que conheço, por desbravar o caminho que anos depois percorro. E ao meu avô, que por muito que não perceba metade do que digo, pelo menos finge que sim, por não me ter deixado cair, e por colocar as minhas expectativas tão altas.

Ao Gabriel, por todo o apoio, pelo amor e carinho, por me aturar e por me deixares aturar-te.

Ao Fogo à Peça, pelas risadas e por todas as bardinagens, que seja uma amizade para a vida, estarei sempre aqui para vocês. Em especial às minhas comadres, Paula e Cátia, que foram o meu apoio desde o início, por todos os momentos que me suportaram, sempre que precisarem. Um especial agradecimento, ao Micaelo, ao Hernández e ao Ferreira. Ao pelintra, Cascalho, pela amizade, boa fortuna para o que ainda te falta, daqui a nada é a tua vez.

Como já é apanágio, agradeço ao XXXV CFOP, por todos os momentos que passamos juntos, em especial ao lodo, no final bate tudo certo, e assim se foram 5 anos.

Ao ISCPSI e à PSP pela oportunidade e pela formação, e ao meu orientador, Superintendente Leitão da Silva. A todos os polícias, e em especial aos que aceitaram dar o seu contributo para esta investigação.

A todos aqueles que contribuíram para a pessoa que sou hoje,

Muito obrigada.

Resumo

Nos dias de hoje reconhecemos a natureza entretecida do trabalho e do lazer, reconhecendo a necessidade do equilíbrio entre os dois domínios para uma vida sã. Servindo como exemplo disto a crescente de organizações que adotam o lazer como um valor organizacional, disponibilizando atividades de lazer no trabalho. Uma organização é, antes de tudo, as pessoas que a constituem. Como tal, para o desenvolvimento e êxito de uma organização, esta deve investir nos seus trabalhadores. A Polícia de Segurança Pública não é exceção. Neste sentido, consideramos fundamental apoiar o desenvolvimento dos Polícias, procurando o sucesso da organização através do sucesso de cada trabalhador. No presente estudo consideramos pertinente explorar o modelo teórico de Duerden, Courtright e Widmer, que estabelece a relação teórica entre as atividades de lazer e o desenvolvimento profissional (identificação e compromisso organizacional, envolvimento no trabalho e resiliência), através do lazer como estado de espírito (liberdade percecionada, motivação intrínseca e afeto positivo) e da expressividade pessoal. Baseando-nos no estudo de Lacanienta, Duerden e Widmer, procuramos avaliar as relações entre o lazer como estado de espírito, o desenvolvimento profissional e a expressividade pessoal. Na presente investigação foi aplicado um questionário a uma amostra de 106 polícias do Comando Metropolitano do Porto, da PSP, 9 do género feminino e 97 do género masculino. Os resultados sugerem que as atividades de lazer no trabalho podem ser uma adição ao local de trabalho, facilitando a expressividade pessoal e o desenvolvimento profissional.

Palavras-Chave: Comportamento Organizacional; Expressividade Pessoal; Lazer; Polícia; Trabalho.

Abstract

Nowadays we recognise the interwoven nature of work and leisure, recognising the need for balance between the two domains for a healthy life. An example being the growing number of organisations adopting leisure as an organisational value, by making leisure activities available at work. An organization is, above all, the people who are a part of it, as such, for the development and success of an organization, we should invest in its employees. The Polícia de Segurança Pública is no exception. In this sense, we consider it fundamental to support the growth of police officers, seeking the success of the organisation through the success of each worker. In the present study we considered relevant to explore the theoretical model of Duerden, Courtright and Widmer, which establishes the theoretical relationship between leisure activities and professional development (Identification and organisational commitment, work engagement and resilience), through leisure as a state of mind (perceived freedom, intrinsic motivation and positive affect) and personal expressiveness. Based on the study by Lacanienta, Duerden and Widmer, we sought to assess the relationships between leisure as a state of mind, professional development and personal expressiveness. In the present research a questionnaire was applied to a sample of 106 police officers from the Metropolitan Command of Porto, of PSP, 9 female and 97 male. The results suggest that leisure activities at work may be an addition to the workplace, facilitating personal expressiveness and professional development.

Key Words: Leisure; Organizational behaviour; Personal expressiveness; Police; Work.

Lista de siglas e abreviaturas

Art.º	Artigo
CO	Compromisso organizacional
COMETPOR	Comando Metropolitano do Porto
CRP	Constituição da República Portuguesa
df	Graus de liberdade
DP	Desvio padrão
APDT	Afeto positivo durante atividades de trabalho
APDL	Afeto positivo durante atividades de lazer no trabalho
EPDL	Expressividade pessoal durante atividades de lazer no trabalho
EPDT	Expressividade pessoal durante atividades de trabalho
ET	Envolvimento no trabalho
Ex.	Exemplo
IO	Identificação organizacional
KMO	Teste de Kaiser Meyer-Olkin
KS	Teste de normalidade Kolmogorov-Smirnov
KW	Teste de Kruskal-Wallis
LOIC	Lei de Organização da Investigação Criminal
LOPSP	Lei orgânica da Polícia de Segurança Pública
LPDL	Liberdade percecionada durante atividades de lazer no trabalho
LPDT	Liberdade percecionada durante atividades de trabalho
LSI	Lei de Segurança Interna
Máx.	Máximo
Méd.	Média
MIDL	Motivação intrínseca durante atividades de lazer no trabalho
MIDT	Motivação intrínseca durante atividades de trabalho

Min.	Mínimo
MW	Teste de Mann Whitney U
OPC	Órgão de Polícia Criminal
PSP	Polícia de Segurança Pública
R	Resiliência
RASI	Relatório Anual de Segurança Interna
SDL	Sinergia durante atividades de lazer no trabalho
SDT	Sinergia durante atividades de trabalho
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
SSPSP	Serviços Sociais da Polícia de Segurança Pública
Var	Variância
Z	Valor-padrão

Índice de Figuras

Figura 1- Gráfico circular da proposta de orçamento 2023.....	5
Figura 2- Modelo conceptual do lazer no trabalho.....	17
Figura 3- Modelo de lazer no trabalho.	18
Figura 4- Análise da mediação da expressividade pessoal nas atividades de lazer no trabalho.	46
Figura 5- Análise da mediação da expressividade pessoal nas atividades de trabalho.	47
Figura 6- Análise da mediação da expressividade pessoal variáveis cruzadas.	47
Figura 7- Histograma da frequência de distribuição EPDT	101
Figura 8- Histograma da frequência de distribuição LPDT	101
Figura 9- Histograma da frequência de distribuição MIDT	101
Figura 10- Histograma da frequência de distribuição APDT	102
Figura 11- Histograma da frequência de distribuição EPDL	102
Figura 12- Histograma da frequência de distribuição LPDL	102
Figura 13- Histograma da frequência de distribuição MIDL	103
Figura 14- Histograma da frequência de distribuição APDL	103
Figura 15- Histograma da frequência de distribuição IO	103
Figura 16- Histograma da frequência de distribuição CO.....	104
Figura 17- Histograma da frequência de distribuição ET	104
Figura 18- Histograma da frequência de distribuição R.....	104
Figura 19-Gráfico de Escarpa EPDT.....	116
Figura 20- Gráfico de Escarpa SDT	117
Figura 21 - Gráfico de Escarpa EPDL.....	119
Figura 22- Gráfico de Escarpa de SDL	120
Figura 23 -Gráfico de Escarpa de IO.....	122
Figura 24- Gráfico de Escarpa de CO	123

Figura 25- Gráfico de Escarpa de ET	125
Figura 26- Gráfico de Escarpa de R	127

Índice de Tabelas

Tabela 1- Variáveis estudadas no questionário proposto	31
Tabela 2- Instrumentos no questionário proposto	33
Tabela 3- Análise Hierárquica da Regressão para a identificação organizacional.....	50
Tabela 4- Análise Hierárquica da Regressão para o compromisso organizacional.....	50
Tabela 5- Análise Hierárquica da Regressão para o envolvimento no trabalho.....	51
Tabela 6- Análise Hierárquica da Regressão para a resiliência.....	52
Tabela 7- Frequências das variáveis sociodemográficas	99
Tabela 8- Estatística Descritiva das variáveis em estudo	100
Tabela 9- Quartis de Distribuição das variáveis em estudo.....	100
Tabela 10- Estatística Descritiva por item.....	105
Tabela 11- Teste de Normalidade Kolmogorov-Smirnov	109
Tabela 12- Correlações de Spearman entre as variáveis de controlo e as variáveis em estudo	110
Tabela 13- Correlação de Spearman entre as variáveis em estudo.....	111
Tabela 14- Avaliação da consistência interna do questionário baseada no Alfa de Cronbach(α).....	112
Tabela 15- Avaliação da consistência interna do questionário baseada no Alfa de Cronbach(α) por item	112
Tabela 16- Teste KMO e teste de Esfericidade de Bartlett	116
Tabela 17- Variância total explicada da EPDT	116
Tabela 18- Variância total explicada do SDT	117
Tabela 19- Matriz de transformação de componente do SDT	117
Tabela 20- Matriz de componente rotativa (Varimax com Normalização de Kaiser) do SDT.	118
Tabela 21- Variância total explicada da EPDL	119
Tabela 22- Variância total explicada do SDL	119

Tabela 23- Matriz de transformação de componente de SDL	120
Tabela 24- Matriz de componente rotativa (Varimax com Normalização de Kaiser) de SDL	120
Tabela 25- Variância total explicada da IO	121
Tabela 26- Variância total explicada do CO	122
Tabela 27- Matriz de transformação de componente do CO.....	123
Tabela 28- Matriz de componente rotativa (Varimax com Normalização de Kaiser) do CO.	123
Tabela 29- Variância total explicada do ET	124
Tabela 30- Matriz de transformação de componente do ET	125
Tabela 31- Matriz de componente rotativa (Varimax com Normalização de Kaiser) do ET.	125
Tabela 32- Variância total explicada do R	126
Tabela 33- Matriz de transformação de componente do R.....	126
Tabela 34- Matriz de componente rotativa (Varimax com Normalização de Kaiser) do R.	127
Tabela 35- Análise da Mediação da expressividade pessoal.....	128
Tabela 36- Teste U de Mann-Whitney para a variável gênero.....	129
Tabela 37- Teste H de KW para a variável idade.....	129
Tabela 38- Teste de H de KW para a variável carreira	129
Tabela 39- Teste de H de KW para a variável anos de serviço	129
Tabela 40- Teste H de KW para a variável estado civil	130
Tabela 41- Teste H de KW para a variável número de filhos	130
Tabela 42- Teste H de KW para a variável nível literário.....	130
Tabela 43- Teste U de MW para o item dicotômico: "Considera que no seu local de trabalho são providenciadas comodidades, e atividades de lazer durante o trabalho?"	130

Índice

Dedicatória	I
Agradecimentos	II
Resumo	IV
<i>Abstract</i>	V
Lista de siglas e abreviaturas.....	VI
Índice de Figuras	VIII
Índice de Tabelas	X
Introdução	1
Capítulo I. Enquadramento Teórico.....	4
1. <i>A Polícia de Segurança Pública</i>	4
2. <i>Lazer</i>	6
2.1. <i>Evolução lazer e trabalho</i>	8
2.2. <i>Efeitos das atividades de lazer</i>	11
3. <i>Lazer no trabalho na PSP</i>	13
Capítulo II. Modelo Teórico	16
1. <i>Teoria da autodeterminação e motivação para o trabalho</i>	16
2. <i>Modelo de lazer no trabalho</i>	17
2.1. <i>Lazer como um estado de espírito</i>	19
2.2. <i>Expressividade pessoal</i>	20
2.3. <i>Desenvolvimento profissional</i>	22
3. <i>Os efeitos negativos do lazer no trabalho</i>	25
Capítulo III. Problema de Investigação.....	27
1. <i>Objetivos do estudo</i>	28
2. <i>Hipóteses de estudo</i>	28

Capítulo IV. Método.....	30
1. Caracterização da amostra.....	30
2. Instrumento de recolha de dados	31
3. Procedimentos.....	36
4. Instrumento de análise de dados	36
Capítulo V. Apresentação e Discussão de Resultados.....	39
1. Análise Descritiva Correlacional.....	39
2. Análise de fiabilidade e análise fatorial.....	43
3. Teste do Modelos Conceptual.....	45
3.1. Lazer como estado de espírito.....	45
3.2. Expressividade pessoal	46
3.3. Identificação organizacional	48
3.4. Compromisso organizacional	48
3.5. Envolvimento no trabalho.....	48
3.6. Resiliência.....	49
3.7. Valor acrescido do lazer no trabalho	49
3.8. Dimensão sociodemográfica.....	53
Capítulo VI. Considerações Finais.....	55
1. Conclusões	57
2. Limitações e potencialidades.....	60
Referências	63
Anexos.....	78
Anexo I.....	78
Anexo II	79
Anexo I.....	80
Apêndices.....	81
Apêndice A- Relativo ao Capítulo IV: Método	81

<i>Apêndice B- Relativo ao Capítulo V: Apresentação e Discussão de Resultados.....</i>	<i>99</i>
B.1. Análise de Fiabilidade e análise fatorial	112
B.2. Teste do Modelo Conceptual	128

Introdução

O trabalho e o lazer são aspetos fundamentais da existência humana. Há quem os perspetive como duas esferas da experiência humana que se devem manter separadas, outros como realidades indissociáveis através das influências culturais e sociais, e atualmente, a tecnologia. Porém, não podemos negar a necessidade das duas vertentes, por um lado uma atividade que nos permita a subsistência, e outra que permita o relaxamento e a melhoria pessoal.

Por todo o mundo cada vez mais se destacam empresas que providenciam ambientes interativos e cómodos para os seus colaboradores. Mantem-se o foco no bem-estar dos trabalhadores, dentro e fora do trabalho. Alguns destes aspetos são legislados e obrigatórios, já outros são disponibilizados de forma autónoma e espontânea por parte das empresas. As atividades de lazer enquadram-se nestes aspetos de bem-estar no trabalho, atividades como desporto, convívios, jogos ou até os simples intervalos para café e socialização. “Este recente crescimento do interesse na promoção de atividades de recreação no trabalho surge em parte da natureza de mudança do trabalho e do lazer, e em parte das características únicas da emergente força de trabalho.” (Duerden et al. 2017, p. 2) A aplicação destas medidas tem obviamente uma finalidade produtiva para a empresa, por um lado a própria atratividade da mesma, quer para recrutamento, nomeadamente da nova geração que entra no mercado de trabalho, como para retenção dos trabalhadores, por outro procurando motivar e aumentar a produtividade.

Atualmente, existe um interesse considerável no trabalho e no lazer e na mudança das relações entre os mesmos. Isto provém em parte da preocupação em como a sociedade se estrutura e funciona, e com a implicação na mudança de políticas. Também se deve com a preocupação com a qualidade de vida e o bem-estar, e com o tipo de sociedade que desejamos ser. Todos temos interesse no trabalho e no lazer, mas a experiência humana nestas áreas é complexa. Se, por exemplo, fossemos questionados sobre o que constitui trabalho e lazer, seria difícil encontrarmos uma definição satisfatória. O trabalho de uma pessoa é o lazer de outra. (Haworth, 1997, p.1)

A aposta destas empresas no lazer e recreação deve-se à importância dada ao bem-estar dos trabalhadores, mas procura também aumentar a atratividade das empresas para recrutamento e retenção de funcionários, e aumentar a produtividade dos seus trabalhadores.

Neste sentido, para compreender esta dinâmica, conceptualizar e compreender o lazer no trabalho, Duerden et al. (2017) conceptualizou um modelo teórico que descreve este fenómeno. O autor considera necessário que as atividades de lazer no trabalho produzam expressividade pessoal, isto é, o sentimento que um indivíduo experimenta quando se pode expressar autenticamente, e que o colaborador considere a atividade como lazer. Como refere Iso-Ahola (1997, p.133):

Para existir lazer, um tem de estar no controlo do seu comportamento e ter um sentido de liberdade para perseguir voluntariamente uma certa atividade. Por isso, a liberdade percebida e a motivação intrínseca são as características definidoras do lazer mais importantes.

Neste sentido, o colaborador tem de perceber que a atividade que desenvolve foi escolhida por si e de forma voluntária. Duerden et al. (2017) refere-se a este pressuposto como o lazer como estado de espírito, para o indivíduo reconhecer uma atividade como lazer tem de existir: a) uma percepção de liberdade; b) um sentimento de motivação intrínseca; e c) afeto positivo.

Duerden et al. (2017) considera no seu modelo teórico que esta dinâmica irá influenciar o desenvolvimento profissional, englobando a identificação e o compromisso organizacional, o envolvimento no trabalho, e a resiliência.

Apesar do modelo teórico, da conceptualização desta dinâmica por vários autores, e da disponibilização de atividades de lazer por várias empresas, a ligação entre as atividades de lazer no trabalho e benefícios mensuráveis para as organizações e os seus funcionários mantém-se ainda muito pouco explorada de forma empírica, ressaltando o estudo de Lacanienta et al. (2018).

A Polícia é uma profissão desgastante e exigente (Arter, 2008; Clemente, 2010; Pickens, 2010; Monteiro, 2011; Jackson & Maslach, 1982), em que o trabalhador tem dificuldade em desligar do trabalho, muitas vezes mesclando-se para a vida pessoal. A natureza do trabalho promove distúrbios físicos, como doenças e lesões, falta de sono, entre outros, e sociais, separação da família, e divórcios (Jackson & Maslach, 1982; Oliveira & Queirós, 2009).

A glorificação da ética de trabalho também leva à proliferação dos indivíduos viciados no trabalho (...) personalidades obsessivo-compulsivas e os estilos de vida

que acompanham cobram muito a estes indivíduos, através de casamentos desfeitos, males físicos e do custo emocional para os filhos. (Iso-Ahola, 1997, p.135)

Vários autores referem o lazer como mecanismo para relaxar, recarregar, benefícios para a saúde do indivíduo, como mecanismo de apoio contra o stress, apoio emocional e familiar e como promotor de bom-humor (Baker,1995; Mogajane, 2005; Coleman & Iso-Ahola, 1993; Driver et al., 1991; Kleiber, 2000; Lu & Hu, 2005; Sasidharan et al., 2006; Wemme & Rosvall, 2005; Heintzman, 2002; Ngai, 2005; Kerman e Domzal, 2000; Fourie et al., 2008; Lloyd & Auld, 2002).

Com base neste cenário, podemos depreender que é importante para a Polícia de Segurança Pública considerar o lazer no trabalho e os possíveis benefícios que este apresenta, de modo a compreender o caminho que seguimos e queremos seguir como organização. As condições de trabalho e de bem-estar dos polícias devem ser uma das principais prioridades das chefias, tal como aumentar a atratividade para recrutamento e demonstrar apreço pelos polícias e o esforço que estes fazem no desempenho das suas funções.

Podemos compreender pela Estratégia da PSP 2023/2025 que a PSP está empenhada em motivar os polícias, aumentar a produtividade e disponibilizar um ambiente laboral de qualidade. Atualmente já está implementada uma faceta de bem-estar para os polícias, desde o subsistema de saúde, às diversas comodidades disponibilizadas através dos serviços sociais da PSP, os torneios desportivos, entre outros. Porém, a necessidade do serviço operacional torna muitas vezes difícil o proveito do que existe, assim como a disponibilização de mais comodidades.

É importante estudar as atividades de lazer na polícia e compreender os seus benefícios, nomeadamente no que concerne o seu papel na fomentação do desenvolvimento profissional dos Polícias. À semelhança do estudo de Lacanienta et al. (2018), propomo-nos no presente estudo a analisar a relação das atividades de lazer com o desenvolvimento profissional, através da mediação da expressividade pessoal.

Capítulo I. Enquadramento Teórico

1. A Polícia de Segurança Pública

Desde a génese da humanidade e desde que nos organizamos em sociedade, existe a necessidade de estabelecermos normas, regras e princípios, socialmente e penalmente, que regulem os comportamentos e definam o inaceitável. Neste sentido, emerge a necessidade de estruturar na sociedade um órgão com competências e poder de fiscalização e controlo, que seja capaz de fazer cumprir as regras, impor as mesmas quando necessário e corrigir os desviantes da norma (Silva & Valente, 2009). A Polícia é, neste sentido, uma necessidade básica de uma sociedade.

A Polícia é, assim, uma entidade que pertence a uma sociedade, funcionando como um pilar fundamental para a manutenção da ordem e da paz, contribuindo para o normal funcionamento em comunidade, isto é, do conjunto dos indivíduos que lhe pertencem e que se relacionam entre si. Segundo o art.º 272.º da CRP, a Polícia é o garante da legalidade democrática, da segurança interna e é responsável por fazer cumprir os direitos, liberdades e garantias do cidadão. Contemplam-se também neste artigo as limitações à ação policial.

A PSP é uma Força de Segurança, através da alínea b) do art.º 25º da LSI, Lei de Segurança Interna, e segundo a Lei de Organização da Investigação Criminal, LOIC, de 27 de agosto de 2008, art.º 3.º alínea c) um Órgão de Polícia Criminal, OPC. Segundo a sua LOPSP, a PSP é uma força de segurança, uniformizada e armada, com natureza de serviço público e dotada de autonomia administrativa.

Apesar das suas diferentes naturezas, a PSP continua a ser uma entidade que emprega pessoas, Polícias, e que gere meios humanos. Esta polivalência de perspetivas sobre as quais se pode estudar a Polícia, a nível de segurança, crime e governo, como parte ou fim do processo de justiça, proporciona uma desvalorização da Polícia em si, como organização de pessoas, o estudo de quem são os Polícias, as suas carreiras e trajetória profissional e pessoais. Do ponto de vista das ciências sociais, podemos alargar esta reflexão e envolver os polícias como pessoas e a forma como agem sobre o mundo.

Segundo o RASI 2022 a PSP tem um total de 20.262 policias, à data de dezembro de 2021, dos quais 800 oficiais, 2.145 chefes e 17.317 agentes. Considere-se que do total da fatia do orçamento proposto para 2023 da PSP, de 849.783.108 €, 774.045.210 € são

atribuídos a despesas com pessoal, uma percentagem esmagadora de aproximadamente 91% (PSP, 2022).

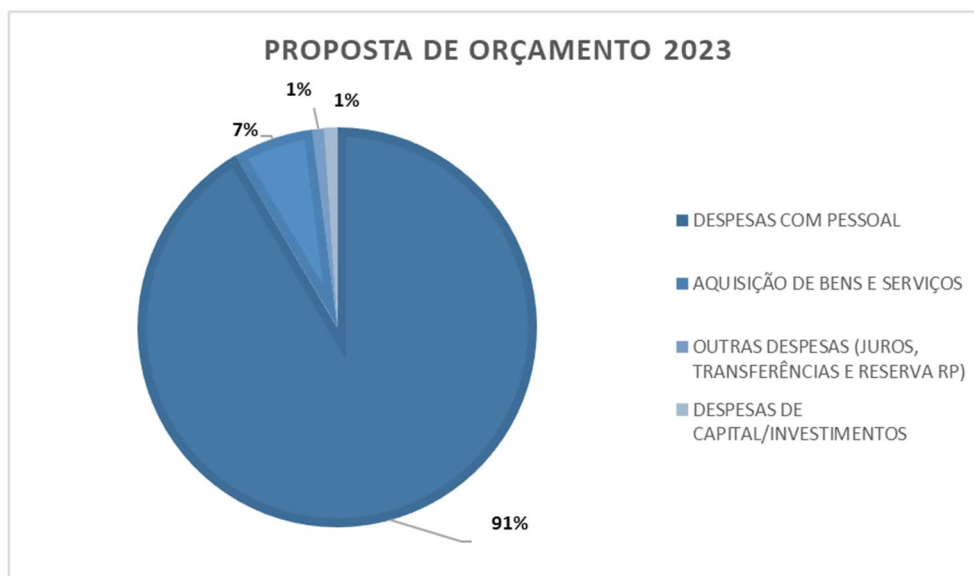


Figura 1- Gráfico circular da proposta de orçamento 2023

Importa neste sentido ressaltar que a polícia, visto constituir uma carreira especial, rege-se pelo Estatuto profissional do pessoal com funções policiais da Polícia de Segurança Pública, Decreto-Lei n.º 243/2015, e em certas situações previstas na lei, pelo Código de trabalho, CT, Lei n.º 7/2009, e pela Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, Lei n.º 35/2014, no que concerne aos seus trabalhadores a nível profissional, das suas carreiras e condições de trabalho.

Como parte da Administração Pública, a PSP enquadra-se no Orçamento de Estado declarando a sua receita e despesas, como tal, qualquer investimento feito com pessoal ou meios materiais (infraestruturas, materiais e equipamentos) são abrangidos pelo mesmo.

Importa também referir os Serviços Sociais da PSP, pessoa coletiva pública provida de estatuto próprio, que desenvolve um planeamento autónomo de atividades, possibilitando uma panóplia de serviços aos polícias, desde as colónias de férias, aos diversos protocolos estabelecidos com outras instituições. O financiamento deste serviço depende de todos os profissionais da PSP, que contribuem mensalmente através de uma quota.

No presente trabalho, olhamos e estudamos o objeto polícia numa vertente social e das pessoas que a integram. A PSP como uma entidade que emprega pessoas e que procura motivar e cativar os seus trabalhadores e oferecer e melhoras as suas condições de trabalho. A PSP não como força de poder do estado ou órgão de administração, mas como o conjunto

das pessoas que a formam, entidade patronal com um papel a desempenhar perante os seus funcionários, os Polícias.

Neste sentido, a Polícia é uma profissão que, pela sua missão e natureza, exige que os seus trabalhadores respondam a diversas ocorrências, e muitas vezes imprevisíveis e carregadas de emoções (Clemente, 2010; Pickens, 2010). Sendo muito diversas em intensidade, impacto e duração, podem se traduzir em consequências físicas, psicológicas e comportamentais (Monteiro, 2011). Exigindo imenso e colocando os polícias em condições adversas, excedendo por vezes a sua capacidade de adaptação e sobrepondo-se ao bem-estar pessoal (Lipov & Kelzenberg, 2012; Castro, 2016). Considerando os diversos stressores derivados do trabalho e do contexto laboral (Gonçalves, 2011), torna-se uma profissão exigente, complexa e desgastante (Arter, 2008), promovendo sentimentos de frustração, tensão, fadiga psicológica (Jackson & Maslach, 1982) e stress (Gonçalo et al., 2010; Silva, 2018), que podem resultar em diversas lesões com impacto para a saúde (Luís, 2011; Madeira, 2019).

A natureza imprevisível e desgastante da profissão afeta também a vida pessoal, levando, a longo prazo, ao desgaste da saúde física e psicológica (Castanho, 2009). Segundo Jackson e Maslach (1982) o desgaste alastra-se à esfera familiar, destacando que os polícias se sentem aborrecidos, apreensivos e ansiosos, sentem a exaustão física, a dificuldade em dormir e o desenvolvimento de distúrbios físicos (lesões e doenças) e sociais (culminando em divórcios e suicídio) (Jackson & Maslach, 1982; Oliveira & Queirós, 2009).

2. Lazer

O lazer é um aspeto fundamental da vivência humana e não é difícil para cada um definir o que é lazer para si. Todos temos hobbies que realizamos no nosso tempo livre, desde desporto, arte, ver filmes, ler livros, entre muitos outros. Contudo, procuramos definir um conceito universal de lazer e, neste aspeto, é que surge conflito. Se para uma pessoa desporto é uma atividade de lazer, outra pode não perceber a mesma como tal, por ser uma atividade que faz obrigada ou desagradada. Como por exemplo, para qualquer pessoa desenhar é uma atividade de lazer, porém para um artista profissional esta pode não ser percebida como lazer, visto ser uma atividade que o mesmo faz como trabalho.

Neste sentido torna-se necessário conceptualizar o conceito de lazer. Segundo Evans et al. (1980) lazer é um estado de espírito que é ordinariamente caracterizado por tempo livre

e otimismo voluntário. Pode ser desenvolvido através de atividades ou não, porém, a condição necessária é uma atitude que proporcione uma coexistência pacífica e produtiva.

Por outro lado, também se pode referir ao bloco de tempo desocupado ou tempo livre, quando podemos descansar ou fazer o que quisermos. Brightbill (1960) refere que o lazer é o tempo que sobra depois de realizadas as atividades necessárias para a nossa existência, o que precisamos de fazer, biologicamente, para sobreviver, como comer e dormir, e para sustento, isto é, o tempo que estamos a trabalhar. Lazer é, desta forma, um tempo que se pode usufruir de forma discricionária e de acordo com o julgamento e escolha pessoais. Clawson e Knetsch (1974) apresentam uma definição similar, acrescentando que também se exclui do lazer o tempo gasto em atividades sociais ou em grupo nas quais o sujeito preferia não participar.

Segundo Cushman e Laidler (1990) o lazer é considerado como condição, como um estado, uma atitude ou uma experiência, demarca-se pela liberdade de ação percebida pelo indivíduo e distingue-se das condições impostas pela necessidade. Considera-se uma atividade prazerosa e intrinsecamente motivadora, isto é, é um fim por si só. Referem ainda que a recreação é uma atividade pela qual se pode experienciar lazer.

O lazer refere-se, assim, às diversas ocupações que um indivíduo pode escolher desenvolver por sua livre e espontânea vontade, quer seja para descansar, como forma de entretenimento, adicionar conhecimento, melhorar capacidades ou mesmo para participar de forma voluntária na vida de uma comunidade, depois de realizadas as suas obrigações profissionais, familiares e sociais (Dumazedier, 1960). Gist e Fava (1964) conceptualizam o lazer como o período de tempo que uma pessoa tem livre de trabalho e outras obrigações e que pode ser utilizado para relaxar, divertimento, atividades sociais ou desenvolvimento pessoal.

Segundo Pieper (2009) o lazer é uma atitude mental, isto é, importa perceber que não é simplesmente resultado de fatores externos e que não resulta diretamente de tempo livre, de umas férias ou de um fim de semana. O autor considera ainda que é o completo oposto da ideia de trabalho, como atividade e como função social.

Fairchild (1970) define o lazer como qualquer atividade, quer individual quer coletiva, desenvolvida no tempo livre, cujo indivíduo escolha fazer de forma livre e que seja prazerosa e agradável, tendo o seu apelo próprio e imediato, isto é, que não esteja associada a uma recompensa demorada, ou interligada com qualquer necessidade imediata.

Smith et al. (2022) ressalva a ambiguidade da definição deste conceito, sendo o mesmo conceptualizado de forma variada pela literatura. Descrevendo-a, com base noutros autores, como um espaço temporal que envolve uma certa atividade (Bakker et al. 2013; Mojza et al., 2010) que é intrinsecamente satisfatória e prazerosa, e benéfica para o indivíduo (Mainemelis & Ronson, 2006; Sonnentag et al., 2014) ou que desliga psicologicamente o indivíduo da esfera do trabalho (Sonnentag, 2012).

Podemos depreender que as definições se bipartem em duas caixas, o lazer como o espaço temporal que o indivíduo possui livre de outras atividades que desenvolve para satisfazer as suas necessidades, o seu tempo livre, e por outro lado, o lazer como um sentimento resultante de atividades ou da não atividade desenvolvidas nesse mesmo período. Considerando a segunda definição, isto é, como um sentimento, ou um estado de espírito, repare-se que existem alguns aspetos que se repetem nas diversas definições, a necessidade de escolha livre do indivíduo, o prazer ou motivação intrínseca na atividade e o sentimento de rejuvenescimento e recuperação, ou descanso.

Duerden et al. (2017) apresenta uma definição que nos parece incluir os vários aspetos fundamentais, anteriormente referidos, bipartindo a definição de lazer. Por um lado, o termo lazer refere-se ao próprio tempo livre, mas por outro a um estado de espírito no qual o sujeito experiêcia uma perceção de liberdade, motivação intrínseca e afeto positivo. A recreação, ou atividades de lazer, relata-se às atividades desenvolvidas no tempo livre para produzirem resultados socialmente valorizados, isto é, o lazer é o espaço de tempo no qual se podem desenvolver atividades recreativa, as quais podem produzir lazer como estado de espírito (Duerden et al., 2017).

Neste sentido, e para efeitos do presente trabalho, consideramos esta a definição de lazer, e considera-se lazer no trabalho as atividades que acarretam estas mesmas características, isto é, que sendo desenvolvidas de forma livre e por escolha, num espaço de tempo disponibilizado em horário de trabalho, proporcionem lazer como estado de espírito, através da perceção de liberdade, motivação intrínseca e afeto positivo.

2.1. Evolução lazer e trabalho

O trabalho e o lazer são aspetos fundamentais da existência humana, que alguns autores consideram domínios completamente separados (Kabanoff, 1980; Meissner, 1971; Parker, 1983), enquanto outros consideram indissociáveis, devido aos avanços tecnológicos e influencias culturais (Blackshaw, 2010; Mannell & Reid, 1999; Rojek, 1995).

Vários autores destacam a mudança do paradigma do trabalho da nova força laboral, as novas gerações já não perspetivam a profissão da mesma forma, o paradigma da vida pelo trabalho, muitas horas semanais, durante muitos anos para no futuro ceifar os lucros, como riquezas na posterioridade, já não apresentam o mesmo apelo que apresentavam aos trabalhadores do século XX (Pollak, 2014; Seligman, 2002; Lacanienta et al., 2018; Smith et al., 2022). Twenge et al. (2010), referem que os trabalhadores mais jovens atribuem um papel mais predominante na sua vida ao lazer do que as gerações anteriores que priorizavam o trabalho. Ademais, Foster (2013) refere que os trabalhadores em fases posteriores na carreira procuram um maior equilíbrio de vida-trabalho e desejam mais os tempos e atividades de lazer.

Esta mudança no paradigma do trabalho e do não-trabalho está a ocorrer à medida que as organizações começam a misturar domínios de trabalho e não-trabalho (Gant & Kiesler, 2002; Lacanienta, et al., 2018; Liang, 2018; Petelczyc et al., 2018; Walker, 2011). Altman (2015) reporta que uma das 10 principais tendências das empresas é adicionar diversão e jogos nos espaços de trabalho. Neste sentido, Mainemelis e Altman (2010) apresentam uma abundância de exemplos de espaços de lazer corporativos, e empresas que aderiram a este conceito, referindo que algumas incentivam os seus colaboradores a usar até 20% do seu tempo de trabalho em atividades de lazer. A cultura de lazer no local de trabalho torna-se cada vez mais predominante em grandes organizações, como a Google e o Facebook por exemplo. Guadagnolo (1978) considera que o ponto de partida do movimento recreativo industrial, emergiu em 1854, nos Estados Unidos da América, em Peacedale, numa empresa de manufatura, que desenvolveu uma biblioteca comunitária.

Enquanto algumas organizações apresentam atividades de lazer que consiste numa sala de descanso com um frigorífico, um micro-ondas, umas mesas e sofás, e talvez até uma mesa de Ténis de Mesa, as atividades de lazer no trabalho no século XXI podem ir bem mais além que uma mera sala de convívio. Um exemplo é a Google, uma empresa muito conhecida por oferecer comodidades no local de trabalho, tais como salas para sesta, piscinas ou até paredes de escalada. Outro exemplo é o escritório da LibSoft no Estado de Utah, que disponibiliza mesas de bilhar, matraquilhos, mesas de Ténis de Mesa, consolas de videojogos, jogos de mesa, mesas de cartas, uma sala Zen com cadeiras de massagem e uma grande variedade de alimentos disponíveis para compra (Lacanienta, 2016). Nitidamente, a recreação no ambiente laboral progrediu desde a sua génese em 1854 com a biblioteca comunitária em Rhode Island.

Depreende-se a partir destes exemplos que as atividades recreativas podem ser muito variadas e, por vezes, muito dispendiosas. Questiona-se, assim, porque alocam estas empresas e organizações parte do seu orçamento para estas atividades. O lazer no trabalho contribui para a melhoria da saúde física, reduz a tensão e fadiga, desenvolve a liderança, reduz o absentismo e a rotatividade de empregos, promove o desenvolvimento de boas relações comunitárias, aumenta o envolvimento dos empregados, e provoca a melhoria da moral dos trabalhadores (Lacanienta, 2016)

Haworth e Lewis (2005) afirmam que a cultura humana não começou com o trabalho, mas sim com o não trabalho sob a forma de autoexpressão e lazer. Embora trabalhassem para sobreviver, ainda encontravam muitas horas no dia para experimentar a liberdade e o lazer (Goodale & Godbey, 1988). Quando avançamos cronologicamente em direção à antiguidade clássica, ocorre uma enorme mudança nos papéis do trabalho e do não-trabalho. Não só o trabalho deixa de ser necessário para a sobrevivência, como passa mesmo a ser desprezado. O trabalho era considerado como algo sem valor, destinado aos não-cidadãos e escravos, enquanto os filósofos desfrutavam de uma vida de aprendizagem e lazer (Goodale & Godbey, 1988). Durante a Reforma Protestante, início do século XVI, o trabalho volta a ganhar valor, como serviço aos outros, enquanto uma virtude. Torna-se interessante ressaltar que, neste período, todas as atividades, independentemente do seu domínio, trabalho e não-trabalho, se destinavam a um único fim, o chamamento para servir a Deus (Applebaum, 1992). Com o advento do Renascimento e o início da Idade Moderna, ocorreu um surto de adesão ao lazer à medida que o mundo se envolvia nas artes. O trabalho deixa de ter como objetivo o progresso económico e passa a valorizar-se mais as condições humanas. A Reforma Industrial, já no século XVIII, promove uma mudança abrupta, o lazer quase desaparece, o trabalhador médio chega a trabalhar até 70 horas por semana (Goodale & Godbey, 1988), uma notável diferença das atuais 35 horas na Função Pública em Portugal (Lei nº 35/2014).

Embora os grandes saltos tecnológicos nos permitam trabalhar de forma mais rápida e eficiente, ainda há indivíduos que vivem uma vida em volta do trabalho, simplesmente pelo vício de estar a trabalhar. Por outro lado, muitos trabalham para não estar a trabalhar, isto é, para poder estar em períodos de lazer (Pieper, 2009). Esta mentalidade de trabalhar para não estar a trabalhar pode ter uma relação com a recente mudança na cultura organizacional, à medida que as empresas tentam satisfazer esta necessidade.

Uma mudança no paradigma do trabalho e do não-trabalho ocorreu quando as organizações começaram a mesclar domínios de trabalho e não-trabalho num esforço para proporcionar um maior equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. Isto pode estar relacionado com a entrada das novas gerações na força de trabalho, juntamente com exigências do local de trabalho (Lacanienta et al, 2018). Muitas organizações oferecem agora iniciativas como horários flexíveis, uma semana de trabalho comprimido, teletrabalho, cuidados infantis no local de trabalho e um clima favorável à família (Baltes et al., 2010). Algumas destas iniciativas trazem a família para o trabalho e facilitam a entrada do trabalho em casa. Independentemente da situação, os limites do trabalho e do não-trabalho estão a tornar-se menos distintos (Gant & Kiesler, 2002). Além disso, as organizações oferecem agora, mais do que nunca, atividades sem trabalho no trabalho. Um destes exemplos é o campus da Google na Califórnia, onde os colaboradores têm acesso livre a mesas de bilhar e outros jogos, pranchas e bicicletas da empresa, estúdios de ioga, campos de basquetebol, paredes de escalada, ginásios 24 horas por dia e opções de refeições gourmet (Duerden et al., 2017).

2.2. Efeitos das atividades de lazer

Como referido previamente, há muito que se aceita que é difícil definir trabalho e lazer. Em determinado momento uma atividade pode ser considerada por um determinado indivíduo como trabalho, noutra como lazer. Iso-Ahola (1997) reconhece que o stress se dá muitas vezes devido a dificuldades financeiras e trabalho, sendo o lazer utilizado para recuperação pessoal, para relaxar e retomar o estado emocional e psíquico anterior ao momento de stress. O resultado é um estilo de vida de lazer passivo e uma abordagem reativa à saúde pessoal, neste sentido, na opinião dos autores o lazer ativo é importante para a saúde e o bem-estar. A participação em atividades de lazer, tanto físicas como não físicas, tem demonstrado reduzir a depressão e a ansiedade, produzir humores positivos e aumentar a autoestima e o autoconceito, facilitar a interação social, aumentar o bem-estar psicológico geral e a satisfação de vida e melhorar o funcionamento cognitivo (Iso-Ahola, 1997).

Porém o lazer não é uma panaceia, se for utilizado como comportamento de evasão às obrigações e atividades indesejadas, pode aumentar o stress. Stebbins (1992, 1997) argumenta que um estilo de vida de lazer otimizado inclui uma vertente do lazer séria e outra casual. O autor desenvolveu um estudo sobre as atividades de lazer sérias, tais como astronomia, arqueologia, música, canto, desporto e voluntariado, concluindo que as mesmas são definidas por seis qualidades distintivas. Estas são a necessidade ocasional de perseverar,

o desenvolvimento da atividade como numa carreira, a exigência de esforço baseado em conhecimentos especializados, formação ou habilidade, o fornecimento de benefícios ou recompensas duradouras, a identificação da pessoa com a atividade e a produção de um ethos e de um mundo social.

Diversos autores apresentam vantagens no desenvolvimento de atividades de lazer. Baker (1995) e Mogajane (2005) referem que o lazer proporciona Qualidade de Vida global, vários autores (Coleman & Iso-Ahola, 1993; Driver et al., 1991; Kleiber, 2000; Lu & Hu, 2005; Sasidharan et al., 2006; Wemme & Rosvall, 2005) ressaltam que contribui para a saúde psicológica e física, e Coleman e Iso-Ahola (1993) referem também a resistência ao Stress, o lazer amortece o stress e ajuda a lidar com o mesmo.

O lazer conduz ao bem-estar subjetivo e bom humor (Kleiber, 2000; Lu & Hu, 2005; Sasidharan et al., 2006) e espiritual (Heintzman, 2002; Ngai, 2005), proporcionando tempo para relaxamento e reflexão. Coleman e Iso-Ahola (1993), Driver et al. (1991), Kerman e Domzal (2000) e Lu e Hu (2005) referem que o lazer fomenta a autodeterminação e o crescimento pessoal através de experiências de liberdade e de controlo, motivação intrínseca e competência, e provoca a criatividade (Fourie et al., 2008; Sasidharan et al., 2006).

Outro aspeto positivo referido por vários autores é o fator social, o lazer proporciona um momento social, e por vezes apoio social em situações adversas (Coleman & Iso-Ahola, 1993; Lloyd & Auld, 2002; Lu & Hu, 2005; Sasidharan et al., 2006.). O lazer é um elemento vital na harmonização da vida comunitária (Lu & Hu, 2005; Wegner et al., 2006) contribuindo para o relacionamento, união, intimidade e um ethos de identidade partilhada (Driver et al., 1991; Jeffres & Dobos, 1993, Kleiber, 2000).

Por fim, ressalva-se também a nível profissional alguns aspetos positivos, como a possibilidade de obter e construir relações, contactos profissionais e informações valiosas para o trabalho (Heintzman, 2002), e desenvolver competências e perspetivas úteis e valiosas profissionalmente (Driver et al., 1991; Snir & Harpaz, 2002).

Num estudo sobre o lazer no setor da hospitalidade na África do Sul, Naude et al. (2012) concluíram que o lazer tem um efeito definitivo sobre a qualidade de vida-trabalho, sendo esta conclusão reforçada pelo resultado retirado do estudo de que o tempo de lazer disponível para os colaboradores tem um impacto nas suas relações de trabalho, na organização dos seus horários de trabalho e influenciam o seu bem-estar no trabalho. Outros autores como Jeffres e Dobos (1993), apresentam resultados concordantes, constatando que as atividades de lazer estão ligadas à identidade e satisfação pessoais, conduzindo a uma boa qualidade de vida. O lazer apresenta também uma relação positiva com a saúde e segurança

física (Coleman & Iso-Ahola, 1993; Naude et al, 2012; Pearson, 2008; Wemme & Rosvall, 2005)

O estudo de Kelly et al. (2020) indica que a carreira e o desempenho profissional pode beneficiar de atividades de lazer, porém estas devem divergir das atividades de trabalho. Salientando que o contrário pode apresentar potenciais desafios, isto é, o tempo de lazer dedicado a atividades de lazer similares às funções desempenhadas em trabalho, se forem encaradas de forma muito séria, pode resultar numa diminuição da eficácia relacionada com o trabalho. Se esta atividade for encarada de forma menos séria, pode apresentar resultados positivos. Porém, os autores consideram que para gerir a complexidade destas interações trabalho/casa, é pertinente que as organizações integrem o lazer na formação de forma a promover comportamentos de apoio à família para fomentar os efeitos positivos e mitigar os potenciais efeitos negativos. O autor considera que esta estratégia pode ter impactos positivos na retenção e gestão de pessoal, particularmente dada a crescente importância atribuída ao lazer pelas gerações mais jovens.

Em suma a participação no lazer pode ajudar a abordar aspetos como o stress e a tensão, tornando, portanto, este tema de grande importância para a PSP, e possivelmente um excelente instrumento para providenciar bem-estar aos Polícias. Estes resultados mostram que o lazer é um aspeto importante que precisa de ser abordado a fim de melhorar a qualidade de vida e de trabalho dos colaboradores. De entre as vantagens da participação no lazer, salientamos a melhoria da saúde física e psicológica, o bem-estar espiritual e o estado de espírito positivo na vida profissional e pessoal. Os Oficiais, como gestores de recursos humanos, devem procurar melhorar as condições de vida e trabalho dos polícias e, nesse sentido, considera-se a importância de compreender a forma como o lazer no trabalho nos seus diferentes formatos pode contribuir para tal, e considerando-se oportuno, investir nesta componente.

3. Lazer no trabalho na PSP

Kabanoff (1980) conceptualiza que o trabalho é uma atividade instrumental que procura providenciar bens e serviços a uma organização, normalmente associado a uma compensação. Podemos facilmente considerar que a atividade profissional de Polícia se enquadra neste conceito.

Nos dias de hoje as organizações preocupam-se cada vez mais com o bem-estar dos colaboradores, e com a disponibilização de comodidades, procurando a motivação e retenção

dos trabalhadores, mas também tornarem-se mais cativantes para o recrutamento de novos trabalhadores. A PSP não é exceção, nos últimos anos tem se denotado que os processos de recrutamento ficam aquém das expectativas. De facto, salientam-se problemas como salários baixos e os longos períodos de tempo de espera para colocação nos comandos de residência. Porém, torna-se também importante procurar motivar ou melhorar a vida dos polícias em aspetos mais pequenos e mais acessíveis. Através da revisão da literatura apresentada nos pontos anteriores, é possível denotar que o lazer no trabalho se torna uma possibilidade para motivar os trabalhadores e cativar possíveis recrutas, melhorando as condições de trabalho e de vida no geral.

Podemos verificar que existem na PSP algumas atividades que se podem enquadrar no lazer no trabalho, contudo, por vezes, estas são limitadas quanto ao efetivo que usufrui delas, campeonatos desportivos organizados pela PSP são um desses exemplos. Muitas das atividades de lazer, ou espaços para tal, são organizados de forma informal, e, por vezes, através de contributos próprios, como salas de descanso/convívio, mesas de ping-pong ou bilhar, entre outros. Ressalvando neste assunto o papel dos Serviços Sociais da PSP, SSPSP, no financiamento nesta vertente, destacando por exemplo os ginásios subsidiados pela SSPSP.

No decorrer deste estudo, conseguimos compreender que a natureza localizada, descentralizada e informal destas comodidades dificultam o estudo do proveito das mesmas. Como tal consideramos fulcral seleccionar um Comando para este estudo. Assim foi seleccionado o Comando Metropolitano do Porto, COMETPOR, sendo o segundo maior comando a nível nacional, e apresentando por si já algumas comodidades interessantes para este estudo.

A atividade desportiva é uma atividade de lazer muitas vezes disponibilizada em empresas, nomeadamente pelos benefícios para a saúde e para a psique. No COMETPOR estabeleceu-se, através de uma diretiva interna, o objetivo de fomentar e promover a prática regular de desporto e atividade física. Esta diretiva elenca as instalações desportivas disponíveis para os polícias neste comando, nomeadamente um ginásio de musculação em Oliveira do Douro, o Pavilhão gimnodesportivo e o recinto descoberto nas instalações Polícias na Bela Vista. Acrescentam-se ainda alguns protocolos, tal como com o regimento de transmissões, que inclui ringue, pista de obstáculos, campo de futebol e o pavilhão que se encontra à data indisponível, a Unidade de apoio ao Comando do Pessoal na Serra do Pilar, e o Centro Desportivo Universitário do Porto, entre outros em que tenham sido

estabelecidas parcerias locais. Está estabelecido um único período semanal para o efeito, de cerca de 1h30, sempre em grupo, previamente planeado e enquadrado por um responsável. Destaca-se que esta prática é enquadrada em período de serviço, ainda que contemplado em diretiva interna, a mesma não se sobrepõe às necessidades operacionais, sendo por vezes barrada em consequência de necessidades do serviço.

Porém, facilmente se depreende que quanto à disponibilidade de atividades de lazer no trabalho, tempo e instalações para tal, a PSP, considerando uma estratégia útil e eficaz, com o objetivo de motivar, cativar e melhorar as condições de trabalho e de vida dos Polícias, pode ainda adotar muitas medidas neste sentido.

Capítulo II. Modelo Teórico

1. Teoria da autodeterminação e motivação para o trabalho

Um potencial resultado da recreação laboral é o seu impacto nas motivações e comportamentos no local de trabalho. Uma teoria especialmente pertinente para as motivações e comportamentos, aplicada no local de trabalho, é a Teoria da Autodeterminação (Deci & Ryan, 1985).

A Teoria da Autodeterminação de Deci e Ryan (1985) está bem estabelecida entre as teorias da motivação e procura distinguir entre motivação autónoma e motivação controlada (Gagne & Deci, 2005).

A motivação autónoma inclui a motivação intrínseca ou ser motivado pelos interesses de uma atividade. A motivação controlada, por outro lado, trata do grau a que um indivíduo se sente coagido por forças ou contrapartidas externas. Tanto a motivação autónoma como a controlada, apresentam intencionalidade, sendo ambas motivações e opostas à amotivação, que envolve uma falta de intenção e motivação. Deci e Ryan (2000) definem a amotivação como a ausência de autodeterminação, o indivíduo não percebe qualquer tipo de razão intrínseca ou extrínseca para participar, porque a participação não provoca um resultado desejado.

Gagne e Deci (2005) relatam relações entre o apoio à autonomia dos gestores e maior satisfação das necessidades de competência, relacionamento, autonomia, e, por sua vez, maior satisfação no trabalho, avaliações de desempenho mais elevadas, maior persistência, maior aceitação da mudança organizacional, e melhor adequação psicológica (Gagne & Deci, 2005).

Blais e Briere (2002) encontraram uma relação positiva entre o apoio à autonomia de gestão e a qualidade do desempenho dos subordinados. Além disso, Gagne e Deci (2005) referem que a motivação autónoma está positivamente relacionada com o compromisso organizacional.

A teoria da autodeterminação no trabalho discute o impacto do ambiente social e das diferenças individuais, sendo o produto resultante a autonomia. A autonomia promove então o desempenho, o bem-estar, a confiança organizacional, o compromisso organizacional e a satisfação profissional (Lacanienta, 2016).

Considerando as conclusões e propostas da literatura, torna-se claro a pertinência da relação entre a autonomia e as atividades de lazer no trabalho. Isto é, se os trabalhadores percecionarem autonomia através do desenvolvimento das suas atividades de recreação no trabalho, esta pode proporcionar os resultados apresentados, nomeadamente promover o desempenho e bem-estar, melhorar a confiança organizacional e satisfação. Como tal pode se considerar que a autonomia sentida nas atividades de lazer produz os resultados que os gestores de Recursos Humanos procuram, a motivação, satisfação, bem-estar, entre outros.

2. Modelo de lazer no trabalho

O Modelo explanado por Duerden et al. (2009) e Duerden et al. (2017) teoriza a existência de uma relação positiva entre as atividades de lazer no trabalho e a desenvolvimento profissional. O modelo conceptual indica que existe uma relação entre a participação em atividades de lazer no trabalho, a expressividade pessoal, o lazer como estado de espírito, e o desenvolvimento dos trabalhadores (Figura 2).

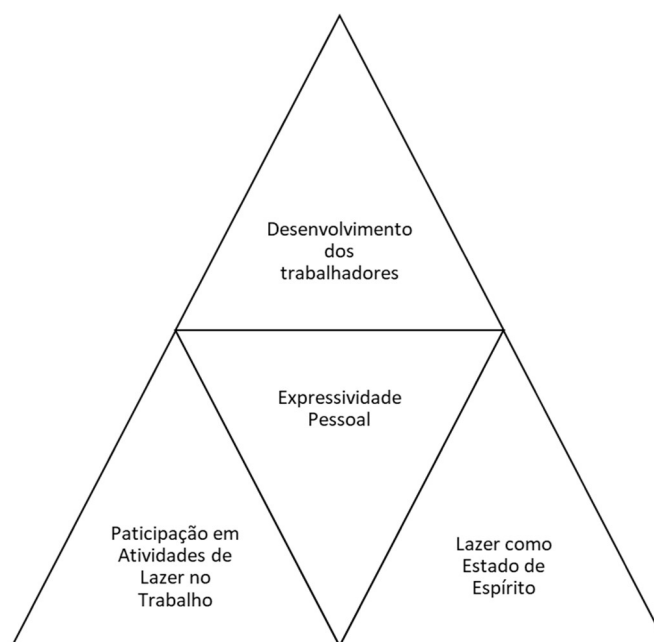


Figura 2- Modelo conceptual do lazer no trabalho

Adaptado de “*Leisure at work and employee flourishing.*”, de Lacanienta et al., 2018. *Journal of Leisure Research*, 49, 311-332.

Os autores consideram que esta relação é mediada por três variáveis: o lazer como estado de espírito, isto é, a atividade de lazer no trabalho tem de ser percecionada pelo trabalhador como tal provocando, teoricamente, desenvolvimento profissional: a

identificação com a organização; o envolvimento no trabalho e a resiliência, sendo mediada pela expressividade pessoal (como é possível observar na figura 3).

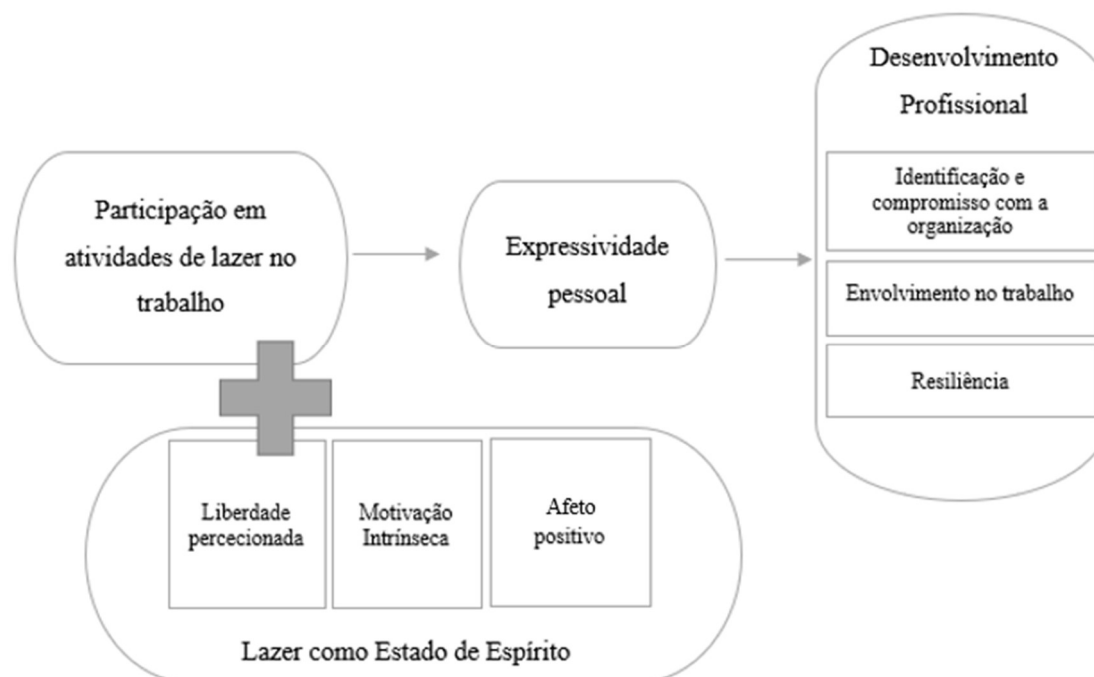


Figura 3- Modelo de lazer no trabalho.

Adaptado de “*Leisure at work and employee flourishing.*”, de Lacanienta et al., 2018. *Journal of Leisure Research*, 49, 311-332.

No estudo de Lacanienta (2016) podemos verificar a eficácia deste modelo e a aplicação empírica do mesmo em colaboradores de empresas de software. Concluindo através do mesmo que as atividades de lazer no trabalho podem ser uma medida valiosa para melhorar os locais de trabalho, facilitando a expressividade pessoal, a resiliência dos colaboradores e a identificação dos mesmos com a organização.

O modelo lazer no trabalho (Duerden et al., 2017) estabelece a abordagem teórica para compreender a relação entre o lazer no local de trabalho e possíveis resultados a nível individual. O estudo de Lacanienta (2016) providencia a base empírica numa determinada amostra.

Este modelo destaca-se de outros teoremas sobre a combinação trabalho e não trabalho, nomeadamente a teoria de Wilensky (1960), relativa ao *spillover*, e o paradigma de Neulinger (1974) do trabalho e do lazer. O modelo de lazer no trabalho diverge destas duas teorias no sentido em que ambas discutem os domínios trabalho e lazer como alienáveis, como duas esferas destacáveis que se derramam uma na outra (Wilensky, 1960) e atividades que consistem em diferentes graus de trabalho e não-trabalho, o modelo de lazer no trabalho

refere-se apenas a atividades recreativas sancionadas e fornecidas pelas organizações, e que ocorrem no local de trabalho (Duerden et al., 2017).

O modelo de lazer no trabalho infere uma relação positiva entre o lazer no trabalho e a expressividade pessoal, moderada pelo lazer como estado de espírito (como é possível observar na figura 3). O lazer como estado de espírito consubstancia-se em três aspetos: percepções de motivação intrínseca, liberdade percebida e afeto positivo. O lazer como estado de espírito é uma peça fundamental, sendo que se o destacarmos das atividades de lazer no trabalho, estas podem não produzir os benefícios espectáveis. Enquanto alguns podem perceber o lazer no trabalho como uma atividade de lazer, outros podem não a considerar como tal. Consequentemente, é importante medir o lazer como estado de espírito para avaliar a percepção que os participantes têm do lazer no trabalho como lazer.

Por fim, o desenvolvimento dos trabalhadores, no modelo de Duerden et al. (2017), compreende-se em três variáveis dependentes (figura 3): a identificação e compromisso com a organização (Mael & Ashforth, 1992; Mowday et al., 1979), o envolvimento no trabalho (Rich et al., 2010) e a resiliência dos trabalhadores (Block & Kremen, 1996). A expressividade pessoal serve então de mediador entre o lazer no trabalho e o desenvolvimento dos trabalhadores.

2.1. Lazer como um estado de espírito

No que diz respeito ao lazer como estado de espírito, como já referido previamente, Duerden et al. (2017) considera três componentes fundamentais para a presença do mesmo durante uma atividade recreativa: 1) motivação intrínseca, 2) percepção de liberdade e 3) afeto positivo.

A liberdade percebida envolve-se com a percepção de livre arbítrio e de escolha, a capacidade de escolher, ou não, participar numa atividade de lazer está positivamente relacionada com a qualidade da experiência (Iso-Ahola, 1979). Deste modo podemos inferir que a percepção da liberdade numa atividade de lazer no trabalho é fundamental para promover um estado de espírito de lazer. Neste sentido, os colaboradores podem sentir liberdade de participar nas atividades de lazer no trabalho, ou sentir-se livres de trabalhar enquanto participam nas atividades de lazer no trabalho. Este sentimento de liberdade nas atividades de lazer pode se moldar à cultura organizacional, se a organização promover uma cultura de apoio ao lazer, diversão e criatividade, os trabalhadores podem ter um elevado nível de liberdade percebida, possibilitando pausas para se envolverem e participarem

em atividades de lazer durante o trabalho consoante a sua vontade. Adversamente, numa organização que apenas providencie atividades de lazer para apresentar o mesmo tipo de condições que outras, sendo que não promove valores de lazer, descanso e relaxamento, os trabalhadores não irão sentir os mesmos níveis de liberdade percebida (Lacanienta, 2016).

Ryan e Deci (2000) descrevem a motivação intrínseca como uma inclinação natural para a assimilação, o domínio ou mestria, o interesse espontâneo e a exploração. Lacanienta (2016) refere que a motivação intrínseca é a participação numa atividade simplesmente para a fazer, porque esta é agradável, sem pensar em qualquer recompensa extra. Neste sentido o objetivo de uma organização seria procurar que os colaboradores se envolvam em atividades de lazer por livre e espontânea vontade, porque o querem fazer sem almejam nenhuma recompensa extra, porém para tal é necessário alinhar os valores e a cultura da empresa com este objetivo, correndo o risco de, não o fazendo, não obter resultados positivos, visto que a participação nestas atividades é feita, hipoteticamente, para forçar os empregados a despendem de mais tempo do seu dia no local de trabalho, ou para os obrigar a trabalhar mais. Resumidamente, procura-se que as atividades de lazer sejam um motivador intrínseco e que os trabalhadores as procurem por vontade própria, o objetivo é criar um espaço livre e aceitador para a participação em atividades de lazer no trabalho.

2.2. Expressividade pessoal

Como já referimos para obter resultados a nível de desenvolvimento profissional, teoricamente é necessário que as atividades de lazer proporcionem expressividade pessoal. O lazer como estado de espírito é uma condição necessária, porém insuficiente por si só para reproduzir um sentido de expressividade pessoal. A expressividade pessoal requer assim mais do que as circunstâncias necessárias do lazer como estado de espírito, isto é, liberdade percebida, motivação intrínseca e afeto positivo.

Waterman (1990) refere que a expressividade pessoal ocorre quando, para além do lazer como estado de espírito, as pessoas experienciam as seguintes circunstâncias: (a) um sentimento intenso de envolvimento com a empresa, (b) um sentimento de especial aptidão ao realizar a atividade que não é característica na maioria das tarefas diárias, (c) um sentimento de estar completo ou realizado quando envolvido nessa atividade, e (d) uma sensação de que é isto que o indivíduo está destinado a fazer. O autor adiciona ainda que uma experiência pessoalmente expressiva pode produzir uma variedade de resultados

positivos, nomeadamente, o desenvolvimento da identidade. Uma atividade de lazer, ou Hobby, é para o indivíduo mais do que uma atividade prazerosa e que adoram, torna-se muitas vezes parte de quem são, uma forma de se expressarem, parte da sua identidade.

O trabalho é uma esfera predominante da vida de um indivíduo, ocupando grande parte do seu tempo, tornando-se também muitas vezes uma característica identitária. Ressalvando ainda mais este aspeto numa profissão tão absorvente como a Polícia. A autoexpressão é, porém, muito limitada em contextos de trabalho, muitas vezes sobrepondo-se esta esfera à esfera pessoal, como tal o indivíduo não encontra vias de expressão pessoal no trabalho, silenciando muitas vezes a mesma (Barrick et al, 2013; Colbert & Witt, 2009; Tett & Burnett, 2003). Considere-se assim, facilmente um trabalhador transporta a esfera do trabalho para o mundo pessoal, quer seja por tarefas que realiza em horário extra ou exterior ao trabalho, quer seja preocupações que carrega para o seu tempo pessoal. Neste sentido, mesclar atividades de lazer com expressividade pessoal no seu trabalho, possibilita-lhe um maior equilíbrio, adicionalmente facilita ao colaborador expressar a sua identidade em horário laboral.

Por exemplo, um polícia pode identificar-se a nível pessoal como um atleta ou um artista, porém não terá possibilidade de representar esses traços da sua identidade no seu dia a dia laboral ao desempenhar as suas funções, quer pela exigência do trabalho, quer pelo lugar que ocupa na estrutura organizacional e hierárquica. Como tal, o trabalho nem sempre é visto como um lugar seguro para expressar a sua verdadeira identidade. A criação e disponibilização de atividades de lazer proporciona um espaço seguro para os colaboradores explorarem a sua identidade pessoal, permitindo aos mesmos envolver toda a sua identidade no trabalho, em vez de deixarem parte em casa.

Resumidamente, o modelo de Lacanienta et al. (2018) sugere que as oportunidades de os colaboradores experienciarem lazer como estado de espírito aumenta à medida que as organizações disponibilizam e proporcionam atividades de lazer. O aumento do lazer como estado de espírito, por sua vez, proporciona um contexto fértil para a expressão das personalidades dos colaboradores no trabalho. Por último, a exibição e expressão do verdadeiro "eu" dos colaboradores no trabalho pode levar ao seu desenvolvimento profissional.

2.3. Desenvolvimento profissional

O Lacanienta et al. (2018) considera que a participação em atividades de lazer no trabalho deve proporcionar aos colaboradores sentimentos de expressividade pessoal que servem de mediação para a produção de desenvolvimento profissional, estes sentimentos estão relacionados com uma variedade de resultados a nível individual ligados ao desenvolvimento profissional, nomeadamente a identificação com a organização, o envolvimento no trabalho e a resiliência. Embora esta lista de resultados não seja exaustiva, cada resultado reflete o florescimento humano nas organizações, tal como identificado na literatura (Cameron et al., 2003).

2.3.1. Identificação e compromisso com a organização

A identificação com a organização define-se como uma ligação emocional à organização e à identidade da mesma (Mowday et al., 1979), não só existe uma ligação afetiva, como também incorporam a organização como parte da sua identidade. Isto é, os colaboradores amam o trabalho e, em parte, definem-se e identificam-se como parte da organização. Duerden et al. (2017) refere-se também ao conceito de compromisso organizacional, definindo-o como a ligação emocional e a identificação com uma organização.

Segundo Duerden et al. (2017) e com base na teoria do vínculo ao local de Williams e Roggenbuck (1989), quando os colaboradores se sentem pessoalmente expressivos na participação em atividades de lazer no trabalho, o compromisso com a organização aumenta. Considerando as subdimensões do vínculo com o local, isto é, o papel que um local representa na autodefinição da identidade de um indivíduo e a dependência de um espaço, ou seja, a necessidade de estar num certo espaço para a realização de certas atividades, são relevantes para a relação entre a expressividade pessoal e o compromisso ou identificação com a organização.

Lacanienta (2016) refere que quando as atividades de lazer no trabalho produzem expressividade pessoal, a identidade do indivíduo fica entrelaçada com a organização, isto é, através da sua expressividade pessoal, os trabalhadores podem começar a reconhecer semelhanças entre a identidade pessoal e as práticas organizacionais, sentindo-se assim mais intimamente relacionados à organização. Nesse sentido os colaboradores terão um maior sentimento de vínculo ao lugar e, conseqüentemente, uma ligação emocional e de identificação com a organização fortes, sendo que a organização representa um papel

intencional e de destaque na promoção do sentimento do eu individual no contexto laboral. Molynuex (2012), apresentam esta mesma ligação em programas de atividades de lazer e aventura ao ar livre com executivos.

Porém é importante ressaltar que o estudo de Lacanienta (2016), não conseguiu concluir uma relação entre as atividades de lazer no trabalho e o compromisso com o trabalho, podendo-se enumerar variadas razões para tal. Nomeadamente, uma recuperação insuficiente aquando da participação em atividades de lazer no trabalho, que não produziria os resultados desejados e, como tal, não promoveria a recuperação dos mesmos para a participação em tarefas de trabalho. Os resultados deste estudo sugerem que as atividades de lazer no trabalho podem não ser o suficiente para a recuperação, destacando-se que qualquer atividade de lazer no trabalho não será tão revigorante como um período de férias.

2.3.2. Envolvimento no trabalho

Rich et al. (2010) refere que um colaborador empenhado se dedica de forma plena às responsabilidades que lhe são atribuídas, as empresas que mantem os seus trabalhadores empenhados, florescem e superam a concorrência (Barrick et al., 2015). Vários estudos foram desenvolvidos na área do envolvimento no trabalho, a nível académico e profissional, que se remontam ao aproveitamento cognitivo, físico e emocional para a melhoria do desempenho no trabalho (Bakker et al., 2008; Barrick et al., 2015; Kahn, 1990; Rich et al., 2010; Spreitzer et al., 2005). O modelo teórico de Lacanienta et al. (2018) especula que os empregados que se sentem pessoalmente expressivos aquando da participação em atividades de lazer no trabalho experienciam níveis mais altos de compromisso com o trabalho. Os autores consideram ainda que as atividades de lazer no trabalho produzem recursos afetivos positivos, tais como a alegria, sendo assim um facilitador para o compromisso com o trabalho. Alguns autores como Bakker et al. (2008) e Spreitzer et al. (2005) sugerem que o envolvimento no trabalho requer recursos pessoais, isto é, a contratação de um colaborador só apresentará bons resultados quando este tiver capacidade afetiva e cognitiva para tal.

Destaque-se ainda que os colaboradores que não se sentem suficientemente recuperados de uma carga de trabalho pesada podem não se sentir tão vigorosos e como tal dedicar-se menos às restantes tarefas. A recuperação inadequada pode, porém, estar correlacionada com alguma renitência que os trabalhadores sintam em se dedicarem ao seu trabalho e/ou com uma maior dificuldade de concentração por parte dos mesmos em desempenhar as suas tarefas (Sonnetag, 2003).

Apesar do Estudo de Lacanienta (2016) não conseguir concluir nenhuma relação entre as atividades de lazer no trabalho e o compromisso com a organização, destaque-se que Sonnentag (2003) afirma que a identificação com a organização e o envolvimento no trabalho estão positivamente correlacionados, o que indica uma relação positiva entre as atividades de lazer e o envolvimento no trabalho.

Em sumula, considere-se que as atividades de lazer no trabalho proporcionam um sentimento de expressão pessoal que irá promover o envolvimento e compromisso com o trabalho (Lacanienta et al., 2018). Porém o envolvimento no trabalho requer a promoção de recursos pessoais, isto é, capacidade cognitiva e afetiva (Bakker et al., 2008; Spreitzer et al., 2005). Ressalve-se que não foi possível estabelecer esta relação no estudo realizado por Lacanienta (2016), porém, tal facto pode advir de diversos fatores.

2.3.3. Resiliência

A resiliência é um conceito psicológico que surge na literatura correlacionado com domínios diferentes do trabalho. Resiliência refere-se à adaptação positiva ou à habilidade de manter ou recuperar um estado de saúde mental, após distúrbios e adversidades (Herrman et al., 2011). Block e Kremen (1996) definem-na como a capacidade de recuperar de experiências emocionais negativas, contratempos e fracassos.

Mesmo em organizações saudáveis onde os colaboradores florescem e desenvolvem, é inevitável existir adversidades, pressões e desapontamento. Neste sentido, o interesse na investigação da resiliência em meios organizacionais laborais tem aumentado (Luthans et al., 2007).

Sonnentag e Bayer (2005), Sonnentag e Natter (2004) e Sonnentag e Zijlstra (2006) sugerem que as atividades de lazer fora do trabalho aumentam e recarregam os recursos emocionais, cognitivos e físicos que os trabalhadores precisam para enfrentar os desafios e adversidades que surgem no trabalho.

Lacanienta et al. (2018) teoriza que quando os indivíduos se sentem pessoalmente expressivos através das atividades de lazer no trabalho a sua resiliência aumenta, com base em estudos em contextos não laborais (Iso-Ahola & Park, 1996; Iwasaki, 2003; Iwasaki & Mannell, 2000; Waters & Moore, 2002).

Lacanienta et al. (2018) refere que as atividades de lazer no trabalho mediadas pela expressividade pessoal podem fomentar a resiliência, considerando para tal dois fatores.

Primeiramente, as atividades de lazer no trabalho, mediadas pela expressividade pessoal, encetam um processo de recuperação, ressaltando que a literatura estabelece que a despesa de esforço no trabalho continua a ser uma experiência drenante, mesmo em organizações intencionalmente positivas (Totterdell et al., 1995). Os autores sugerem que as atividades de lazer no trabalho irão promover um estado de ânimo positivo e a renovação e recuperação dos trabalhadores. Sonnentag (2003) refere que a recuperação é fundamental para evitar a deterioração do humor dos colaboradores e a melhoria do desempenho dos mesmos a longo prazo. O segundo fator remete-se à autenticidade, considerando que a expressividade pessoal pode proporcionar sentimentos e comportamentos que refletem mais autenticidade, isto é, os colaboradores comportam-se e pensam livremente de acordo com o seu eu e os seus valores fundamentais. Erickson e Wharton (1997) e Grandey (2003) sugerem que a autenticidade pode reduzir o esgotamento e fomentar o bem-estar, visto que produz efeitos positivos. Tugade e Frederikson (2004) adicionam que as emoções positivas são fundamentais na recuperação após experiências negativas.

3. Os efeitos negativos do lazer no trabalho

O Modelo utilizado no presente trabalho não inclui diretamente uma vertente do lado negativo das atividades de lazer no trabalho, isto é, os possíveis efeitos negativos que a inclusão das mesmas possa criar. O modelo aplicado baseia-se na influência moderadora das percepções de lazer como estado de espírito, porém não desenvolve sobre os processos e os resultados que advém da ausência dessas percepções aquando das atividades de lazer.

Não podemos deixar de reconhecer que alguns indivíduos podem considerar as atividades de lazer no trabalho disponibilizadas como desinteressantes, injustamente tendenciosas para preferências de outros, ou como uma estratégia para reter os colaboradores no trabalho por mais tempo e, como tal, uma espécie de roubo ao seu tempo livre de atividades não-trabalho. Estes cenários podem gerar nos colaboradores sentimentos adversos, como cinismo, alienação ou ambivalência, possivelmente gerando um resultado contrário ao desejado, tal como menor identificação com a organização, redução do compromisso com o trabalho e deterioração da resiliência dos indivíduos (Lacanienta, 2016).

Outro aspeto a considerar é a redução da produtividade quando as atividades de lazer no trabalho se tornarem um excesso, teorizando que as atividades de lazer no trabalho possam apresentar uma relação curvilínea, contrariamente a um efeito linear, ou seja, até um certo ponto estas atividades são benéficas, mas transpondo este ponto, os resultados passam

a ser negativos, provocando um declínio no desenvolvimento profissional (Lacanienta, 2016).

De forma sumária podemos compreender que quando as atividades de lazer no trabalho são excessivas, os trabalhadores deixam de trabalhar, apenas participando nestas atividades, o que resultaria num declínio da produtividade. Ressalve-se aqui também que este excesso de atividades de lazer pode ser negativo para a psique dos trabalhadores, visto que estes consideram que o seu trabalho é desvalorizado e o que deve ser valorizado é somente o lazer. Como tal, é importante encontrar um equilíbrio, não esquecendo que as atividades de lazer no trabalho são um momento de relaxamento complementar ao trabalho.

Por fim, Lacanienta (2016) refere ainda que a competição fomentada em algumas destas atividades, nomeadamente as atividades desportivas, deve ser numa quantidade saudável, procurando evitar a hipercompetição da qual potencialmente advirão represálias a nível das relações interpessoais.

Capítulo III. Problema de Investigação

A PSP como organização reveste-se em vários aspetos das mesmas necessidades de qualquer empresa, a necessidade de cativar empregados para o seu recrutamento, de reter e agradar o seu efetivo e de motivar e satisfazer os seus trabalhadores. A motivação e a preocupação com o bem-estar na PSP continuam a ser um problema nos dias de hoje. Acrescenta-se ainda que o trabalho de um Polícia é reconhecido como uma atividade exigente e desgastante, e que muitas vezes esbate a ténue linha entre trabalho e vida pessoal, o famoso “nunca despir a camisola”.

Pollak (2014) refere que as novas gerações no mercado de trabalho esperam um maior equilíbrio vida pessoal e trabalho, não o considerando como somente vantagens. Adiciona-se ainda que mesmo trabalhadores em estádios mais avançados de carreira procuram um maior equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal, expressando uma maior procura pelo lazer (Foster, 2013). Seligman (2002) refere que a ideia de largos anos a trabalhar longos turnos para a recompensa monetária e a vida estável na posterioridade, perdeu o seu apelo, a economia está a sofrer uma mudança de centralização no dinheiro para centralização na satisfação, as novas gerações desejam trabalhos que os recompensem e providenciem uma vida satisfatória e equilibrada no presente.

Atente-se que, quando referimos atividade de lazer no trabalho na PSP, consideram-se atividades de lazer e que proporcionam bem-estar praticadas no espaço de trabalho e no horário de trabalho. Esta definição encontra certos problemas, visto não existir de forma orgânica estabelecidas tais atividades, com a exceção talvez dos torneios desportivos através dos Serviços Sociais. Acrescentando-se também as instalações que providenciam espaços para atividades de recreação como os ginásios, salas de convívio e descanso, bares e messes, que proporcionam momentos de lazer como a simples pausa para café. Considerem-se ainda os níveis informais e as atividades que mesmo fora de “horário de expediente” sejam associadas ao trabalho de certa forma, por exemplo, jantares e almoços organizados em épocas de festa, horários para desporto, entre outros.

Apesar destas comodidades existirem pouco existe sobre o seu impacto no efetivo. Duerden et al. (2017) teoriza a relação entre atividades de recreação no trabalho e o desenvolvimento profissional. Neste sentido considera-se pertinente compreender se tal relação existe na PSP, até que nível serão estas comodidades proveitosas e se deve ser feito um investimento estratégico e organizacional nas mesmas.

Por tudo isto, qual será o impacto das atividades recreativas no trabalho no desenvolvimento profissional, na identificação com a organização, no empenho no trabalho e na resiliência dos Polícias? Será que se pode considerar que estas atividades e comodidades providenciadas pela PSP apresentam uma relação positiva com o desenvolvimento profissional, e provocam resultados positivos para a instituição e os seus policias?

Pela reduzida exploração do impacto destas comodidades em Portugal e nas Forças de Segurança, nomeadamente na PSP. Pela atualidade do tema numa geração cada vez mais preocupada e interessada nos aspetos de bem-estar, e numa Polícia mais humana e preocupada com os seus Polícias. Seguimos com o seguinte problema de investigação: Qual o impacto do lazer como estado de espírito durante as atividades de lazer no trabalho no desenvolvimento profissional dos Polícias da PSP?

1. Objetivos do estudo

Considerando a contextualização apresentada e o Problema de investigação proposto, o nosso objetivo genérico é avaliar a relação entre as atividades de lazer no trabalho e o desenvolvimento profissional nos polícias da PSP. Considerando como objetivos secundários: i) avaliar se existe uma relação entre lazer como estado de espírito durante as atividades de lazer no trabalho e o desenvolvimento profissional; ii) avaliar a mediação da expressividade pessoal; iii) avaliar se existe uma contribuição das atividades de lazer no trabalho, para além das atividades de trabalho quotidianas, para o desenvolvimento profissional.

2. Hipóteses de estudo

Campenhoudt et al. (2019) referem que as hipóteses resultam de uma primeira reflexão teórica do investigador sobre os factos que este reuniu e estudou. O Investigador analisa o universo da literatura sobre certo tema e de seguida produz pressuposições que procuram prever o comportamento que certo objeto de estudo terá. De forma resumida, pode-se considerar que o investigador estabelece uma explicação de certo fenómeno e procura verificar ou infirmar as mesmas (Carmo, 2021). Carmo (2021) refere ainda que devem ser formuladas sub hipóteses que tornem possível uma verificação mais rigorosa e concreta.

Deste modo, na sequência da pergunta de investigação, formulamos a seguinte hipótese:

H1: A presença de lazer como estado de espírito nas atividades de lazer no trabalho não contribui para o desenvolvimento profissional dos Polícias da PSP.

Segundo o modelo de Duerden et al. (2017) e Lacanienta (2016) avançamos com as seguintes hipóteses secundárias:

H2: A presença de lazer como estado de espírito nas atividades de lazer no trabalho tem uma relação positiva significativa com a expressividade pessoal.

H3: A presença de lazer como estado de espírito nas atividades de lazer no trabalho tem uma relação positiva significativa com a identificação com a organização através da expressividade pessoal.

H4: A presença de lazer como estado de espírito nas atividades de lazer no trabalho tem uma relação positiva significativa com o compromisso organizacional através da expressividade pessoal.

H5: A presença de lazer como estado de espírito nas atividades de lazer no trabalho tem uma relação positiva significativa com o envolvimento no trabalho através da expressividade pessoal.

H6: A presença de lazer como estado de espírito nas atividades de lazer no trabalho tem uma relação positiva significativa com a resiliência através da expressividade pessoal.

H7: As atividades recreativas promovem o desenvolvimento profissional para além das atividades quotidianas de trabalho, em termos de fomentar a identificação com a organização, envolvimento no trabalho e resiliência entre os Polícias da PSP.

Capítulo IV. Método

O método é o caminho da investigação, próprio e adequado para os objetivos, meios, resultados esperados e contexto da mesma, abrangendo a conceptualização e a formulação de hipóteses (Santo, 2015). Segundo Cervera (2014) é o conjunto das tarefas, procedimentos e técnicas que se visa aplicar no desenvolver da investigação, sendo articulado com a pesquisa.

Campehouth et al. (2019) estabelece 7 fases do projeto de investigação, a rutura, a construção e verificação do modelo teórico, que culmina na problemática de investigação, pergunta e hipóteses, que deverão ser validadas de modo científico no decorrer da investigação.

No presente estudo considera-se um caminho adequado o método quantitativo por questionário, que apurará as hipóteses apresentadas *a priori*. A confirmação ou infirmação das mesmas será mensurada através de exames de correlações e demais testes estatísticos.

1. Caracterização da amostra

O questionário foi aplicado a um total de 3296 polícias do COMETPOR, durante o mês de março, através da plataforma *Google Forms* (administração indireta do questionário). Destes 3296 polícias (universo de estudo – N), 2869 são da carreira de Agente de Polícia, 317 da carreira de Chefe de Polícia e 110 são da carreira de Oficial de Polícia. Relativamente ao género, 3094 dos polícias são do género masculino e 202 são do género feminino. Considerando a dimensão do universo e optando por uma hipótese mais pessimista ($p = 0,5$), definiu-se um nível de confiança de 95% ($\lambda = 0,95\%$) e um nível de significância de 5% ($D = 1 - \lambda$) (Sarmiento, 2013). Perante o nível de confiança pelo qual se optou, a distribuição normal apresenta um valor de $Z\alpha/2 \pm 1,96$ (Sarmiento, 2013). Sendo $n1$ a amostra calculada recorrendo à fórmula constante no anexo 1, efetuados os cálculos necessários conclui-se que a amostra representativa do universo do estudo ($N = 3296$), é $n1 = 345$.

Foram registadas 106 respostas, correspondente a 30,72% do objetivo definido, e representa uma taxa de resposta de 3,21% referente ao total do universo de estudo, concluíram o questionário 106 polícias, levando a uma taxa de conclusão de 100%. Culminando numa margem de erro mais alta do que a desejada de 9%. A baixa taxa de resposta pode se justificar pelas conclusões retiradas por Baruch e Holton (2008) de que as taxas médias de respostas aos inquéritos por questionário têm diminuído, sendo que para os inquéritos por questionário tradicionais se situa nos 50%, porém quando os mesmos são

disponibilizados via email, o método utilizado no presente estudo, a taxa média de resposta reduz para 19,7%.

A idade dos participantes da amostra oscilou entre os intervalos de 18 a 30 anos e mais de 50 anos, sendo a faixa etária mais predominante a dos 40 a 50 anos, com 43,4 % (n=46), ressaltando que dos 18 a 30 apenas responderam 3 participantes, 2,8 %. A maioria dos participantes foi do sexo masculino, com 91,5 % (n=97) face aos 8,5 % (n= 9) do sexo feminino. Em relação à distribuição por carreiras, 65,1% são agentes (n=69), 17% são chefes (n=18) e outros 17,9% são oficiais (n=19). Em relação ao tempo de serviço, apenas 4 participantes responderam menos de 10 anos de serviço, sendo que a 49,1% respondeu com 20 a 30 anos (n=52), distribuindo-se os restantes participantes pelo intervalo de 10 a 20 anos, ou mais de 30 anos.

Em relação ao estado civil, 69,8% são casados (n=74), seguindo-se de 14,2 % divorciados (n=15), de 8,5% em união de facto (n=9), 5,7% (n=6) solteiro, e 2 participantes seleccionaram companheiro, 1,9%. 43,8 % responderam que tinham 2 filhos (n=46), e 40% (n=42) que tinham 1, 9,5% não tinham nenhum filho, e 6,7% seleccionaram 3 filhos ou mais.

Relativamente às habilitações literárias, 70,8% (n= 75) afirmaram ter completado o secundário, 15,1% (n= 16) teriam uma licenciatura, e 10,4% (n=11) nível de mestrado, a menos expressiva sendo o 2º ciclo (9ºano) com 3,8% (n= 4), sendo que nenhum participante tem doutoramento.

2. Instrumento de recolha de dados

Primeiramente, pretende-se recolher a informação demográfica dos participantes, Idade, género, tempo em serviço, estado civil, número de filhos, nível literário e carreira (Agente, Chefe, Oficial).

Atendendo à temática, à revisão da literatura e aos objetivos, utilizaremos o questionário fundado e validado por Lacanienta (2016) e Lacanienta et al. (2018), o qual foi construído através de 6 instrumentos todos na escala de Likert, 1 (muito falso) a 5 (muito verdadeiro). Os instrumentos correspondentes a variáveis dependentes: identificação com a organização, envolvimento no trabalho e resiliência; e as variáveis independentes e de controlo: expressividade pessoal, lazer como estado de espírito e informação demográfica.

Tabela 1- Variáveis estudadas no questionário proposto

Autor	Amostra e descrição	País	Variáveis	Itens
-------	---------------------	------	-----------	-------

Lacanienta (2016) Lacanienta, Duerden & Widmer (2018)	n=266	E.U.A.	Desenvolvimento profissional	Identificação com a organização	6
				Compromisso organizacional	15
				Envolvimento no trabalho	18
				Resiliência	14
			Lazer como estado de espírito	Expressividade pessoal (PEAQ)	6
				Liberdade percecionada	5
				Motivação intrínseca	4
				Afeto positivo	6

Adaptado de Lacanienta, A., Duerden, M. & Widmer, M. (2018). Leisure at work and employee flourishing. Journal of Leisure Research, 49, 311-332.; Lacanienta, A. (2016). Recreation at Work: More than Fun and Games? (Master's Thesis). Brigham Young University.

Em relação ao desenvolvimento profissional para medir as três variáveis dependentes (identificação com a organização e compromisso organizacional, envolvimento no trabalho e resiliência) planeamos utilizar, respetivamente, o instrumento elaborado por Mael e Ashforth (1992) com 6 itens, Mowday et al (1979) constituído por 15 itens, Rich et al. (2010) constituído por 18 questões, e Block e Kremen (1996) constituído por 14 itens.

Nas variáveis independentes, pretende-se utilizar uma adaptação do questionário de atividades de expressividade pessoal (Waterman, 1993) como elaborado por Lacanienta (2016).

No que se refere ao lazer como estado de espírito, definido como um estado psicológico no qual o indivíduo percebe uma atividade como lazer, o autor considera que é necessário a presença de 3 aspetos, motivação intrínseca, liberdade percecionada e o afeto positivo (Lacanienta, 2016). Como tal esta é uma variável composta constituída por estas três variáveis independentes. A liberdade percecionada é medida por 5 questões que determinam o quanto cada item caracteriza as suas atividades de lazer no trabalho nos últimos 6 meses (Esteve et al., 1999). Esteve et al. (1999) mede a motivação intrínseca através de 4 questões nas quais os participantes determinam o quanto as suas atividades

foram marcadas por motivação intrínseca. O afeto positivo é medido por uma subescala incluída no questionário de atividades de expressividade pessoal que mede o prazer hedónico, Lacanienta (2016) utiliza esta escala, com 6 questões, para medir o afeto positivo.

Tabela 2- Instrumentos no questionário proposto

Autor	Instrumento	Estudos Aplicados
Mael & Ashforth (1992)	Identificação com a organização	Mael and Tetrick (1992)
		Van Knippenberg & Sleafbos (2006)
		Mael & Ashforth (1992)
		Wiesenfeld, Raguram, & Garud (1998)
		Mael (1988)
Rich et al. (2010)	Envolvimento no trabalho	Lacanienta (2016) / Lacanienta, Duerden & Widmer (2018)
		Alfes, Shantz, Truss & Soane (2013)
Mowday et al. (1979)	Compromisso organizacional	Lacanienta (2016) / Lacanienta, Duerden & Widmer (2018)
		Angle & Perry (1981)
Block & Kremen (1996)	Resiliência	Shore & Martin (1989)
		Waugh, Fredrickson, & Taylor (2008)
		Baldwin, Jackson, Okoh, & Cannon (2010).
		Genet & Siemer (2011)
		Al-Naser & Ma (2000)
Waterman (1993)	Expressividade Pessoal (PEAQ)	Lacanienta (2016) /Lacanienta, Duerden & Widmer (2018)
		Waterman (1991)
		Waterman (1993)
		Sharp, Coatsworth, Draling, Cumsille, & Ranieri (2007)
		Zhang & Umemuro (2012)

		Lacanienta (2016) / Lacanienta, Duerden & Widmer (2018)
Esteve et al. (1999)	Liberdade percecionada	Esteve et al. (1999) Lacanienta (2016) / Lacanienta, Duerden & Widmer (2018)
Esteve et al. (1999)	Motivação Intrínseca	Esteve et al. (1999) Lacanienta (2016) / Lacanienta, Duerden & Widmer (2018)
Waterman (1993)	Afeto Positivo (PEAQ)	Waterman (1993) Lacanienta (2016) / Lacanienta, Duerden & Widmer (2018)

Adaptado de Lacanienta, A., Duerden, M. & Widmer, M. (2018). Leisure at work and employee flourishing. Journal of Leisure Research, 49, 311-332.; Lacanienta, A. (2016). Recreation at Work: More than Fun and Games? (Master's Thesis). Brigham Young University.

Com base no exposto a construção do questionário inclui:

1. Informação Sociodemográfica: intervalo de idade, género, carreira, anos de serviço, estado civil, quantidade de filhos, e nível literário.
2. Lazer como estado de espírito durante o trabalho:
 - a. Expressividade pessoal, adaptado do PEAQ, Waterman (1993): consiste num conjunto de 6 itens. E.g. Os meus deveres e tarefas diárias de trabalho dão-me um forte sentimento de que estou a expressar o meu verdadeiro eu. Sinto-me mais completo(a) ou realizado(a) quando me dedico aos meus deveres e tarefas diárias de trabalho do que quando me dedico à maioria das outras atividades.
 - b. Liberdade percecionada, adaptado de Esteve et al. (1999): variável composta por 5 itens. E.g. Participo nos meus deveres e tarefas diárias de trabalho porque sinto que posso fazer o que eu quero; participo nos meus deveres e tarefas diárias de trabalho porque sinto que posso fazer o que me apetece.
 - c. Motivação intrínseca, adaptado de Esteve et al. (1999): variável composta por 4 itens. E.g. Participo nos meus deveres e tarefas diárias de trabalho porque gosto de fazê-los, porque gosto deles, sem pensar em recompensa; participo nos meus deveres e tarefas diárias de trabalho só pelo prazer de o fazer.
 - d. Afeto positivo, adaptado do PEAQ, Waterman (1993): variável composta por 6 itens. E.g. Os meus deveres e tarefas diárias de trabalho dão-me uma forte sensação de alegria; quando me dedico aos meus deveres e tarefas diárias de trabalho, sinto-me satisfeito(a).

3. Lazer como estado de espírito durante atividades de lazer no trabalho:
 - a. Expressividade pessoal, adaptado do PEAQ, Waterman (1993): consiste num conjunto de 6 itens. E.g. As atividades recreativas no trabalho dão-me um forte sentimento de que estou a expressar o meu verdadeiro eu. Sinto-me mais completo(a) ou realizado(a) quando me dedico às atividades recreativas no trabalho do que quando me dedico à maioria das outras atividades.
 - b. Liberdade percecionada, adaptado de Esteve et al. (1999): variável composta por 4 itens. E.g. Participo em atividades recreativas no trabalho porque sinto que posso fazer o que eu quero; participo em atividades recreativas no trabalho porque sinto que posso fazer o que me apetece.
 - c. Motivação intrínseca, adaptado de Esteve et al. (1999): variável composta por 5 itens. E.g. Participo em atividades recreativas no trabalho porque gosto de fazê-lo, porque gosto delas, sem pensar em recompensa; participo em atividades recreativas no trabalho só pelo prazer de o fazer.
 - d. Afeto positivo, adaptado do PEAQ, Waterman (1993): variável composta por 6 itens. E.g. As atividades recreativas no trabalho dão-me uma forte sensação de alegria; quando me dedico a atividades recreativas, sinto-me satisfeito(a).
4. Identificação com a organização, adaptado de Mael e Ashforth (1992): variável composta por seis itens, e.g. Quando alguém critica a organização para a qual eu trabalho, entendo-o como um insulto pessoal; quando falo da organização para a qual trabalho, costumo dizer "nós" em vez de "eles".
5. Compromisso organizacional, adaptado de Mowday et al. (1979): composto por 15 itens, parte do questionário compromisso organizacional, 5 itens deste questionário, marcados com R, devem ser considerados na escala inversamente, estando na negativa. E.g. A minha organização inspira o melhor de mim na forma como desempenho o meu trabalho, não tenho muito a ganhar se me mantiver nesta organização indefinidamente
6. Envolvimento no trabalho, adaptado de Rich et al. (2010): variável composta por 18 itens, que procura medir o envolvimento no trabalho em diferentes níveis, cognitivo, físico e emocional. E.g. Desempenho com intensidade as minhas tarefas de trabalho; sinto orgulho no meu trabalho; no trabalho, estou concentrado nas minhas tarefas.
7. Resiliência, adaptado de Block e Kremen (1996): variável composta por 14 itens. E.g. Sou generoso(a) com os meus amigos; costumo conseguir causar uma impressão favorável nas pessoas.

8. Incluímos uma pergunta dicotômica sim/não: Considera que no seu local de trabalho são providenciadas comodidades, e atividades de lazer durante o trabalho?
9. Por fim, foi dada a possibilidade de os participantes incluírem uma opinião pessoal sobre o assunto, podendo incluir neste espaço qualquer opinião relacionada com a matéria do questionário.

3. Procedimentos

Selecionado o instrumento de recolha de dados foi estabelecido contacto com o Professor Mat Duerden através de correio eletrónico, obtendo-se autorização para o uso do questionário. Posteriormente foi realizada a tradução e adaptação do instrumento original de Lacanienta et al. (2018) para a língua portuguesa. Findo este processo foi efetuado o pedido de autorização para a difusão deste questionário à amostra selecionada.

Foi efetuado contacto via correio institucional para a divulgação do questionário no COMETPOR, através do núcleo de formação. Bourque e Fielder (2003) referem que a difusão via correio eletrónico possibilita um rápido acesso a todos os correspondentes, em dois a três dias. Optamos, portanto, pela difusão via correio eletrónico institucional. Foi enviada mensagem de correio eletrónico no dia 1 de março de 2023, disponibilizando a hiperligação¹ para aceder ao questionário, ficando o mesmo disponível até dia 15 de abril.

Os dados recolhidos foram importados para o Excel 2021(Microsoft 19 Office 365), onde foram tratados. Por fim foram introduzidos no *Statistical Program for Social Sciences* (SPSS), v. 29 (IBM), para a realização de análise e testagem dos dados (nível de significância de 5%), com vista à verificação das nossas hipóteses.

4. Instrumento de análise de dados

A abordagem de investigação quantitativa envolve o teste de uma teoria objetiva, através da avaliação da relação entre as variáveis, que por sua vez “podem ser medidas, tipicamente em instrumentos, para que os dados numerados possam ser analisados por meio de procedimentos estatísticos” (Creswell & Creswell, 2018, p. 41). Após a recolha e processamento dos dados, proceder-se-á à análise quantitativa dos dados, determinando as relações entre as variáveis, sendo que os dados por si não apresentam qualquer relevância (Quivy & Campenhoudt, 2005). Para tal, descrever-se-ão tendências dos dados sobre uma

¹ Formulário disponibilizado pela plataforma *Google.forms*.

única variável (as estatísticas descritivas), completando-se com o estudo da estatística inferencial (comparação entre dois ou mais agregados de variáveis independentes) (Creswell, 2015; Mishra et al., 2019). Primeiro serão abordados os parâmetros descritivos (moda, mediana, média, desvio padrão e amplitude) e, de seguida, será realizada a análise inferencial recorrendo ao software SPSS, *Statistical Package for the Social Sciences*, para a análise das variáveis e distribuição.

Foi efetuado o teste de normalidade Kolmogorov-Smirnov (KS)² (Apêndice B, Tabela 11), uma vez que a dimensão da nossa amostra é considerável ($n > 50$) (Hahs-Vaughin & Lomax, 2020b) verificando se que apenas 2 apresentam distribuição normal, $p\text{-value} = 0,00$ no seu valor de significância, com $p \geq 0,05$, das restantes todas apresentavam $p \leq 0,05$, logo nenhuma delas apresenta distribuição normal (Fávero & Belfiore, 2017; Field, 2009; Hahs-Vaughin & Lomax, 2020a, 2020b).

Considerando que se assume assim uma distribuição diferente do normal, os instrumentos de análise utilizados serão testes não paramétricos, nomeadamente, o teste de Kruskal-Wallis (KW) e o teste de Mann Whitney U (MW) (Fávero & Belfiore, 2017; Field, 2009; Hahs-Vaughin & Lomax, 2020a, 2020b, 2020c; Laureano & Botelho, 2017; Mâroco, 2018; Pestana & Gageiro, 2014). Será também aplicado o cálculo do coeficiente de correlação de Spearman (ρ)³ com vista à verificação da existência de associação linear entre as variáveis.

Foi realizada uma análise de componentes principais, que através de combinações lineares de variáveis originais, possibilita a extração dos fatores não correlacionados (Fávero & Belfiore, 2017). Realizou-se o teste de Kaiser Meyer-Olkin (KMO) para todas as variáveis, sendo que os valores entre 0,9 e 1, serão ótimos, entre 0,8 e 0,9 são considerados bons, e entre 0,7 e 0,8 são razoáveis (Fávero & Belfiore, 2017). A variável identificação com a organização, apresentou um valor razoável, a variável envolvimento no trabalho apresentou um valor ótimo, e as restantes variáveis apresentaram valores considerados bons (Tabela 16, Apêndice B.1.). O teste de esfericidade de Bartlett foi bastante elevado ($p \leq 0,01$), permitindo assim a análise fatorial (Hahs-Vaughin & Lomax, 2020a; Mâroco, 2018; Pestana & Gageiro, 2014). Segundo Fávero e Belfiore (2017) podemos considerar que existe adequação global na extração dos fatores.

² Alternativa ao teste Shapiro-Wilk.

³ Alternativa não paramétrica ao coeficiente de Pearson.

A fiabilidade do instrumento foi verificada através do cálculo da consistência interna, recorrendo-se ao Alfa de Cronbach (α) (Brown, 2002; Gliem & Gliem, 2003; Nunnally & Bernstein, 1994; Price, 2017). Nunnally e Bernstein, (1994) consideram que o Alfa de Cronbach é possivelmente o resultado mais importante, sendo que aprovisiona uma estimativa real da fiabilidade do instrumento, indicado para averiguar a estabilidade do mesmo (Fortin, 1996). Sendo especialmente apropriado para instrumento que apresentem múltiplos componentes (Brown, 2002; Osburn, 2000; Streiner, 2003).

Podemos verificar pela análise da consistência interna do questionário que 5 das 12 variáveis apresentam $\alpha > 0,9$, um valor considerado ideal, 6 das 12 apresentam um $\alpha > 0,8$, o que é considerado um valor bom para instrumentos de pesquisa, e apenas uma variável, o compromisso organizacional, apresenta um $\alpha > 0,7$ considerado aceitável (Tabela 14, Apêndice B.1.) (George & Mallery, 2019; Gliem & Gliem, 2003; Laureano & Botelho, 2017; Streiner, 2003).

Capítulo V. Apresentação e Discussão de Resultados

A obtenção de resultados passou pela sua análise descritiva com a medição das medidas de tendência central – média, moda e mediana, tendência não central – quartis, dispersão – desvio-padrão e variância e, por último, de associação linear entre as variáveis, nomeadamente através da análise do coeficiente ρ de Spearman (ρ). Esta análise foi efetuada para todas as variáveis do modelo teórico: as variáveis independentes, que compõem SDT, sinergia durante o trabalho, e SDL, sinergia durante as atividades de lazer (que corresponde ao lazer como estado de espírito), liberdade percecionada (LP), motivação intrínseca (MI), afeto positivo (AP); e a expressividade pessoal (EP), durante o trabalho (DT) e durante as atividades de lazer (DL); e as variáveis dependentes que constituem o desenvolvimento profissional: identificação organizacional (IO), compromisso organizacional (CO), envolvimento no trabalho (ET) e resiliência (R).

1. Análise Descritiva Correlacional

Primeiramente foi feita uma análise demográfica da amostra, como presente no anexo A (Tabela 7, apêndice B). Para uma melhor aferição dos elementos descritivos do presente estudo, determinaram-se médias, desvios-padrão, quartis, entre outras medidas descritivas, juntamente com representação gráfica (Apêndice B, tabela 8 e 9, Figura 7-18), das variáveis em estudo.

Em termos médios, verifica-se que a expressividade pessoal tanto durante o trabalho como durante atividades de lazer apresentam um resultado positivo (19, 70, DP= 4,811; 18,63, DP= 4,888, respetivamente, numa escala de 6 a 30). Nas variáveis que compõem SDT, a liberdade percecionada (LPDT) apresentou uma média bastante alta (24,02, numa escala de 5 a 25, DP =6,407), o afeto positivo (APDT) apresentou um resultado positivo (18,10, numa escala de 6 a 30, DP=4,987), porém a motivação intrínseca (MIDT) apresentou um resultado mais minorado (10,56, numa escala de 4 a 20, DP= 3,372). Em relação às variáveis constituintes do lazer como estado de espírito, a liberdade percecionada (LPDL) teve uma resposta baixa (13,43, numa escala de 6 a 30, DP=4,729), a motivação intrínseca (MIDL) teve um resultado positivo (13,29, numa escala de 4 a 20, DP=3,347), e o afeto positivo (APDL) apresentou um resultado elevado (20,07, numa escala de 6 a 30, DP=5,333).

Em relação aos valores médios do desenvolvimento profissional, em relação à identificação com a organização (IO) apresentou um resultado positivo (21,44, numa escala

de 6 a 30, DP=4,094), o compromisso organizacional (CO) apresentou uma média positiva (3,09, numa escala de 5, DP= 0,9), o envolvimento no trabalho (ET) apresentou-se favorável (68,14, numa escala de 18 a 90, DP=12,942), e por fim a resiliência (R) também se apresentou positiva (53,05, numa escala de 14 a 70, DP=5,63).

A mesma análise descritiva foi feita em relação aos itens do questionário (Tabela 10), estando as médias de todos os itens compreendidas entre 2 e 4, salientando-se alguns itens com médias mais elevadas como “Quando falo da organização para a qual trabalho, costumo dizer “nós” em vez de “eles”.”, “Preocupo-me realmente com o estado da minha organização.”, “Esforço-me ao máximo para ter um bom desempenho no meu trabalho.”, “No trabalho, eu presto muita atenção às minhas tarefas.”, e “Sou generoso(a) com os meus amigos.”.

De seguida recorreu-se ao teste KS para aferir se alguma variável apresentava distribuição normal (tabela 11). Apenas as variáveis SDT e SDL apresentaram distribuição normal, ambas $p=0,200$, como tal $p \geq 0,05$, das restantes variáveis nenhuma apresentava distribuição normal, $p \leq 0,05$ (Fávero & Belfiore, 2017; Field, 2009). Considerando o exposto, foi calculado o Coeficiente de Spearman entre as variáveis (Apêndice B, Tabela 12 e 13) (Pestana & Gageiro, 2014). O Coeficiente de Correlação de Spearman (ρ), varia entre -1 e 1, para interpretação dos resultados podemos considerar os valores de 0 a 0,2 como uma relação muito fraca, de 0,2 a 0,4 uma relação fraca, de 0,4 a 0,7-moderada, de 0,7 a 0,9 como uma relação forte, e, por fim, de 0,9 a 1 é considerada uma relação muito forte (Fávero & Belfiore, 2017; Field, 2009; George & Mallery, 2019; Hahs-Vaughin & Lomax, 2020b; Laureano & Botelho, 2017; Mâroco, 2018).

Fazendo o teste entre as variáveis dependentes e as variáveis de controlo sociodemográficas (tabela 12), estas apresentaram resultados na sua maioria que não permitem concluir nenhum grau de significância, ressalvando a idade e o gênero na identificação organizacional que apresentou associações positivas estatisticamente significativas muito fracas (Idade, $p=0,195$, $p\text{-value} \leq 0,05$; gênero, $p=0,199$, $p\text{-value} \leq 0,05$), e a carreira no envolvimento no trabalho, que apresentou uma relação negativa estatisticamente significativa fraca ($p=-0,220$, $p\text{-value} \leq 0,05$). Resultados que sugerem que quando a idade aumenta a identificação organizacional é maior, que o gênero feminino apresenta uma identificação organizacional maior e que a carreira tem uma relação inversa com o envolvimento no trabalho, isto é, considerando os dados utilizados, os agentes

apresentam menor envolvimento no trabalho do que os chefes, e os chefes menos que os Oficiais.

Aplicando os mesmos testes entre as variáveis independentes e as variáveis de controlo sociodemográficas, apenas a carreira apresentou uma relação negativa estatisticamente significativa muito fraca ($p=-0,192$, $p\text{-value} \leq 0,05$) com o afeto positivo durante atividades de trabalho, das restantes não foi possível concluir nenhum grau de significância. Estes resultados sugerem que a carreira apresenta uma relação inversa com o afeto positivo, considerando os dados utilizados, o afeto positivo é maior na carreira de oficial e menor na carreira de agente.

Seguindo o modelo de Lacanienta (2016), primeiramente calculou-se o coeficiente de Spearman para as variáveis LPDT, MIDT e APDT (Apêndice B, Tabela 13), constata-se que as variáveis apresentam uma associação estatisticamente significativa positiva de nível moderado (LPDT-MIDT, $p=0,478$, $p\text{-value} \leq 0,01$; LPDT-APDT, $p=0,409$, $p\text{-value} \leq 0,01$; MIDT-APDT, $p=0,558$, $p\text{-value} \leq 0,01$). Estes resultados sugerem que quanto maior qualquer uma das três variáveis durante o trabalho, maior serão as restantes duas.

O processo descrito foi repetido para as variáveis do lazer como estado de espírito, LPDL, MIDL e APDL (Apêndice B, Tabela 13). Os resultados foram similares, apresentando todas elas uma associação estatisticamente significativa positiva de nível moderado (LPDL-MIDL, $p=0,490$, $p\text{-value} \leq 0,01$; LPDL-APDL, $p=0,514$, $p\text{-value} \leq 0,01$; MIDL-APDL, $p=0,528$, $p\text{-value} \leq 0,01$). Concluindo-se de forma similar que os resultados sugerem que o aumento de qualquer uma das três variáveis resulta no aumento das restantes.

De seguida foi feito o mesmo teste para ambas as variáveis SDT e SDL, compostas cada uma pelas previamente referidas LPDT, MIDT e APDT, e LPDL, MIDL e APDL, respetivamente, e as variáveis EPDT e EPDL (Apêndice B, tabela 13). Constata-se que as variáveis EPDT e SDT apresentam uma associação estatisticamente significativa positiva de nível forte ($p=0,708$; $p\text{-value} \leq 0,01$), e que as variáveis APDL e SDL apresentam uma associação estatisticamente significativa de nível moderado ($p=0,616$; $p\text{-value} \leq 0,01$). Estes resultados sugerem que o aumento do conjunto das sinergias correspondentes tanto às atividades de trabalho como às atividades de lazer no trabalho, aumentam a expressividade pessoal.

Por fim, procedeu-se ao cálculo para as variáveis correspondentes ao desenvolvimento profissional, IO, CO, ET e R, correlacionando-as com EPDT e EPDL, e com SDT e SDL (Apêndice B, Tabela 13).

Em relação à variável APDT, esta apresentou uma associação estatisticamente significativa positiva de nível fraco com R ($p=0,359$, $p\text{-value} \leq 0,01$) e associações positivas estatisticamente significativas de nível moderado com as restantes variáveis (IO, $p=0,411$, $p\text{-value} \leq 0,01$; CO, $p=0,413$, $p\text{-value} \leq 0,01$; ET, $p=0,649$, $p\text{-value} \leq 0,01$). No que concerne à variável EPDL constatou-se associações positivas estatisticamente significativas de nível fraco (IO, $p=0,242$, $p\text{-value} \leq 0,05$; CO, $p=0,271$, $p\text{-value} \leq 0,01$; ET, $p=0,218$, $p\text{-value} \leq 0,05$; R, $p=0,225$, $p\text{-value} \leq 0,05$).

A variável SDT por sua vez apresentou associações positivas estatisticamente significativas fracas com IO, ET e R ($p=0,217$, $p\text{-value} \leq 0,05$, $p=0,372$, $p\text{-value} \leq 0,01$, $p=0,314$, $p\text{-value} \leq 0,01$), e uma associação positiva estatisticamente significativa de nível moderado com CO ($p=0,586$, $p\text{-value} \leq 0,01$). A variável SDL apresentou uma associação positiva estatisticamente significativa fraca com a IO, o CO, e ET ($p=0,265$, $p\text{-value} \leq 0,01$; $p=0,213$, $p\text{-value} \leq 0,05$; $p=0,239$, $p\text{-value} \leq 0,05$), porém não foi possível concluir a existência de uma associação estatisticamente significativa entre SDL e R.

Foi também efetuada a relação entre as variáveis dependentes, apresentando todas elas associações positivas estatisticamente significativas entre si: IO-CO, IO-ET, CO-ET, e R-ET, de nível moderado ($p=0,506$, $p\text{-value} \leq 0,01$; $p=0,505$, $p\text{-value} \leq 0,01$; $p=0,447$, $p\text{-value} \leq 0,01$; $p=0,519$, $p\text{-value} \leq 0,01$), e de nível Fraco, R-IO e R-CO, ($p=0,273$, $p\text{-value} \leq 0,01$; $p=0,206$, $p\text{-value} \leq 0,01$).

Em relação à questão dicotómica “considera que no seu local de trabalho são providenciadas comodidades e atividades de lazer durante o trabalho?”, 90 inquiridos responderam Não (84,9%) e apenas 16 responderam Sim (15,1%). Foi dada a possibilidade aos inquiridos de, abertamente e sem limite, expressarem a sua opinião. Deste campo é de destacar que 19 inquiridos demonstraram interesse no desenvolvimento de atividades de lazer no trabalho, considerando benéfico, salientando aspetos como a coesão de grupo e espírito de corpo, o alívio da tensão, a fomentação da afinidade e interajuda, referindo principalmente a falta de tempo e oportunidade para o fazer, nomeadamente no que toca à prática de desporto, destacando a melhoria de messes, bares ou salas de convívio. Ressalve-se ainda que 4 indicaram a falta de consideração pelos funcionários, considerando que não

existe interesse da organização em melhorar este aspeto, tendo 3 polícias referido a falta de condições no geral.

2. Análise de fiabilidade e análise fatorial.

Procedeu-se ao teste de fiabilidade pela consistência interna segundo o α de Cronbach. Das variáveis em estudo, cinco pontuaram um $\alpha > 0,9$ e 7 apresentam valores entre 0,7 e 0,9, valores considerados aceitáveis. O questionário no global apresentou um α de Cronbach de 0,969 (Tabela 14, apêndice B.1.) (George & Mallery, 2019; Gliem & Gliem, 2003; Laureano & Botelho, 2017; Streiner, 2003).

As variáveis com um α de Cronbach mais alto foram o envolvimento no trabalho ($\alpha=0,97$), a liberdade percebida durante atividades de lazer no trabalho ($\alpha=0,96$), o afeto positivo durante o lazer ($\alpha=0,94$) e durante o trabalho ($\alpha=0,92$) e a expressividade pessoal durante atividades de lazer no trabalho ($\alpha=0,92$). A liberdade percebida durante o trabalho apresentou um α de Cronbach de 0,89 e a expressividade pessoal de 0,88, valores bastante elevados. A resiliência apresentou um valor aceitável de 0,83, a motivação intrínseca apresentou o mesmo α de Cronbach quer durante o trabalho quer durante atividades de lazer no trabalho ($\alpha=0,82$). Os valores mais baixos foram a identificação organizacional com $\alpha=0,80$ e, por fim, o compromisso organizacional ($\alpha=0,70$), com um valor bastante mais baixo que as restantes variáveis, mas considerado aceitável.

Quando verificado o α de Cronbach por item (Tabela 15, apêndice B.1.), todos apresentaram valores muito próximos do um α geral. Salientam-se quatro itens que apresentaram um valor superior de $\alpha = 0,970$: “Eu sinto pouquíssima lealdade à minha organização.”, “Seriam necessárias pouquíssimas mudanças nas minhas circunstâncias atuais para abandonar a organização.”, “Não tenho muito a ganhar se me mantiver nesta organização indefinidamente.” e “Decidir trabalhar para esta organização foi um erro definitivo da minha parte.”.

Em relação à possibilidade de realização da análise fatorial, procedeu-se ao teste KMO e ao teste de esfericidade de Bartlett, para todas as variáveis em estudo (Tabela 16, Apêndice B.1.). O valor de KMO foi muito bom para a variável envolvimento no trabalho de 0,933. A variável identificação organizacional apresentou um valor superior a 0,7, considerado um valor médio. As restantes variáveis apresentaram valores bons, superiores a 0,8 (Fávero & Belfiore, 2017).

Quanto ao teste de esfericidade de Bartlett os valores foram todos relativamente altos ($p < 0,001$) (Tabela 16, apêndice B.1.), permitindo assim a análise fatorial (Hahs-Vaughin & Lomax, 2020a; Mâroco, 2018; Pestana & Gageiro, 2014).

Na variável EPDT foi identificada uma componente com valor próprio (>1), explicando por si só 63,56% da variância dos resultados, os restantes 5 explicam os restantes 36,44 %. (Tabela 17, Figura 19, Apêndice B.1.). No que concerne à dimensão SDT, foram identificadas 3 componentes com valores próprios (>1), o primeiro explica 54,8% da variância, a segunda componente explica 13,36% e a terceira explica 8,27%, explicando as três em conjunto 76,43% da variância (Tabela 18, Figura 20, Apêndice B.1.). Aplicando o método de rotação Varimax com normalização de Kaiser, chegou-se às matrizes de componentes indicadas no apêndice B.1. (Tabela 18-20) para SDT.

Em relação à variável EPDL foi também identificada uma componente com valor próprio (>1), que descreve 71,78% da variância dos resultados (Tabela 21, Figura 21, Apêndice B.1.). A dimensão SDL apresentou, por sua vez, 3 componentes com valores próprios (>1), o primeiro explica 58,30% da variância, o segundo 15,41%, e o terceiro componente 7,01%, representando os 3 cumulativamente 80,72% (Tabela 22, Figura 22, Apêndice B.1.). Foi aplicado o mesmo método para esta dimensão, chegando-se às matrizes de componentes que constam no Apêndice B.1. (Tabela 22-24).

O mesmo processo foi efetuado para as variáveis constantes na dimensão do desenvolvimento profissional. Na identificação organizacional foi identificada apenas uma componente com valor próprio (>1), que representa 50,37, sendo que a segunda componente apresentava um valor inferior a 1, mas bastante próximo, de 0,99, explicando 16,44% da variável (Tabela 25, Figura 23, Apêndice B.1.). Em relação ao compromisso organizacional foram identificadas três componentes com valor próprio (>1), explicando, respetivamente, 35,56%, 13,41%, e 7,81% da variância, representando no total em conjunto 56,78%. Foi aplicado o método de rotação Varimax com a normalização de Kaiser, culminando nas matrizes de componentes indicadas no apêndice B.1. (Tabela 26-28, Figura 24) para CO. O envolvimento no trabalho apresentou três componentes com valor próprio (>1), o primeiro explicando 63,65% da variância, o segundo 9,56%, e o terceiro representa 8,75% (Tabela 29, Figura 25, Apêndice B.1.), em conjunto representando 81,96% da variância. Aplicou-se o mesmo método para a rotação, apresentando-se as matrizes de componentes constantes no apêndice B.1. (Tabela 29-31). Por fim, em relação à resiliência, foi possível identificar 4 componentes com valor próprio (>1), explicando cumulativamente 61,40% da variância,

correspondendo a 33,84%, 11,02%, 8,78% e 7,76%, respetivamente às 4 componentes. Efetuou-se o método de rotação Varimax com normalização de Kaiser, apresentando-se as matrizes de componentes no apêndice B.1. (Tabela 32-34, Figura 26).

3. Teste do Modelos Conceptual

Procedeu-se ao teste do Modelo Conceptual adotado da literatura, testando cada elemento constituinte do modelo, bem como a avaliação do impacto das variáveis sociodemográficas, como a idade, gênero, carreira, entre outras. Considerando neste sentido 3 dimensões: a) lazer como estado de espírito, uma dimensão constituída por 3 variáveis, a liberdade percecionada, a motivação intrínseca e o afeto positivo, quer durante atividade de trabalho (SDT) quer durante atividades de lazer no trabalho (SDL); b) expressividade pessoal (EPDT e EPDL); c) desenvolvimento profissional, uma dimensão que engloba a identificação organizacional (IO), o compromisso organizacional (CO), o envolvimento no trabalho (ET) e a resiliência (R).

3.1. Lazer como estado de espírito

O lazer como estado de espírito é uma dimensão construída por 3 variáveis: liberdade percecionada, motivação intrínseca, e afeto positivo.

Na análise descritiva e correlacional constatou-se que as variáveis desta dimensão apresentam relações positivas moderadas. A dimensão lazer como estado de espírito, SDL e SDT, apresenta associações positivas moderadas e fortes com a expressividade pessoal. Verifica-se assim **H2**, podendo concluir que a existência de lazer como estado de espírito em atividades de lazer no trabalho aumenta a expressividade pessoal.

Por fim, em relação à dimensão desenvolvimento profissional foi possível verificar que se estabelecem associações positivas moderadas e fracas com as variáveis que a constituem, não se verificando porem uma relação significativa entre o lazer como estado de espírito, SDL, e a resiliência. Destes resultados podemos refutar a **H1**, visto que é possível verificar que o lazer como estado de espírito em atividades de lazer no trabalho contribui para o desenvolvimento profissional. Considerando que existem associações positivas significativas entre as variáveis constituintes destas duas dimensões.

3.2. Expressividade pessoal

Podemos compreender através do modelo conceptual que a expressividade pessoal (EPDT e EPDL) representa um papel de mediação entre o lazer como estado de espírito (SDT e SDL), e o desenvolvimento profissional (IO, CO, ET e R).

Na análise descritiva e correlacional previamente apresentada, foi possível verificar que esta variável apresenta associações positivas moderada e forte com o lazer como estado de espírito, quer durante atividades de lazer no trabalho, quer em atividades de trabalho. Constatou-se também associações positivas moderadas com variáveis da dimensão desenvolvimento profissional, nomeadamente IO, CO e ET, e fraca com R, quando se tratava da expressividade pessoal na vertente trabalho. Na vertente de lazer as associações com as variáveis da dimensão desenvolvimento profissional foram fracas.

No modelo teórico a expressividade pessoal apresentava-se como uma variável de mediação entre o lazer como estado de espírito e o desenvolvimento profissional, nesse sentido efetuamos uma análise da mediação utilizando a ferramenta *Process*.

Da análise da mediação é possível concluir que o lazer como estado de espírito apresenta um efeito indireto no desenvolvimento profissional através da expressividade pessoal (figura 4) (tabela 35, Apêndice B.2.).

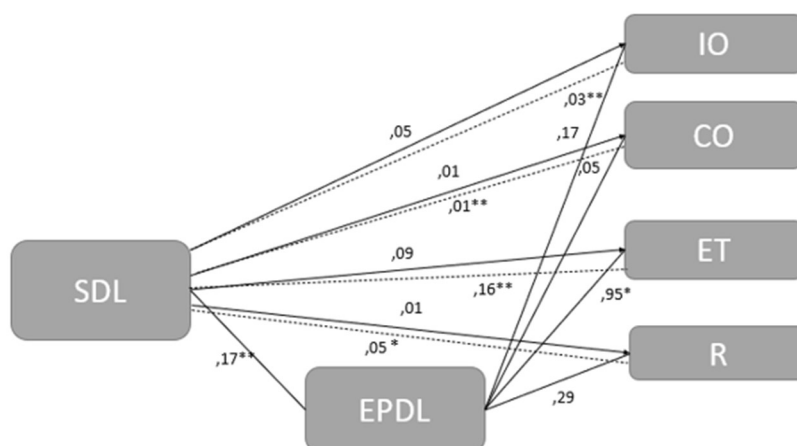


Figura 4- Análise da mediação da expressividade pessoal nas atividades de lazer no trabalho.

* $p\text{-value} \leq 0,05$

** $p\text{-value} \leq 0,01$

Primeiramente analisando a dimensão lazer como estado de espírito nas atividades de lazer, com as diferentes variáveis da dimensão desenvolvimento profissional, através da mediação da variável expressividade pessoal em atividades de lazer (EPDL), podemos concluir que o efeito indireto foi significativo nas quatro variáveis. Na identificação organizacional o efeito indireto do lazer como estado de espírito através da expressividade

peçoal, foi 36,36% ($p\text{-value} \leq 0,01$). Em relação ao compromisso organizacional o efeito indireto representou 60% ($p\text{-value} \leq 0,01$) do efeito total da dimensão SDL na variável CO, e na variável ET, representou 64,11% ($p\text{-value} \leq 0,01$). Em relação à quarta variável desta dimensão, a resiliência, o efeito indireto representou 84,48% do efeito total de SDL ($p\text{-value} \leq 0,05$).

Podemos concluir através destes resultados que a presença de expressividade pessoal nas atividades de lazer no trabalho contribui para o desenvolvimento profissional.

Foi efetuada ainda a análise da mediação da expressividade pessoal para as mesmas dimensões e variáveis considerando as atividades de trabalho, SDT e EPDT, estabelecendo-se também uma associação de mediação pela expressividade pessoal como consta na figura 5 (tabela 35, Apêndice B.2.). A mesma análise foi efetuada com cruzamento de variáveis, SDT-EPDL e SDL-EPDT, da qual resultam os valores de efeito indireto constantes na figura 6 (tabela 35, Apêndice B.2.).

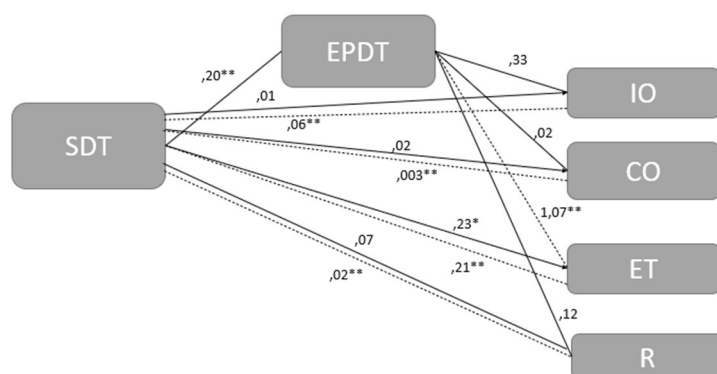


Figura 5- Análise da mediação da expressividade pessoal variáveis cruzadas.

* $p\text{-value} \leq 0,05$

** $p\text{-value} \leq 0,01$

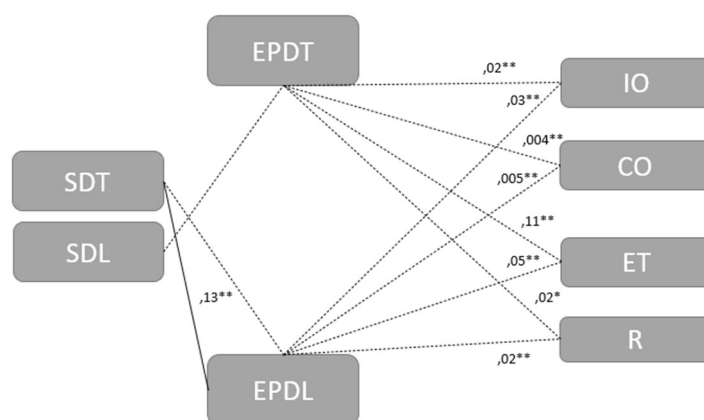


Figura 6- Análise da mediação da expressividade pessoal nas atividades de trabalho.

* $p\text{-value} \leq 0,05$

** $p\text{-value} \leq 0,01$

3.3. Identificação organizacional

Com base na revisão da literatura colocamos a Hipótese 3, que teorizava que o lazer como estado de espírito nas atividades de lazer no trabalho estabelecia uma associação positiva e significativa com a identificação organizacional através da expressividade pessoal. Os resultados apoiam esta hipótese, foi possível estabelecer associações positivas significativas entre o lazer como estado de espírito e a identificação organizacional (Tabela 13, Apêndice B), porém de nível fraco. Através da análise da mediação podemos concluir que a expressividade pessoal é responsável por 36,4% do efeito total do lazer como estado de espírito na identificação organizacional (tabela 35, Apêndice B.2.).

Este conjunto de resultados permite comprovar a **H3**, considerando assim que o lazer como estado de espírito nas atividades de lazer tem uma relação positiva e significativa com a identificação organizacional através da expressividade pessoal. Resultados que contrariam em parte os resultados obtidos por Lacanienta et al. (2018) que não conseguiram estabelecer uma associação significativa entre o lazer como estado de espírito durante as atividades de lazer no trabalho e a identificação organizacional.

3.4. Compromisso organizacional

Corroborar-se também **H4**, estabelecendo-se uma associação positiva significativa entre a dimensão lazer como estado de espírito em atividades de lazer no trabalho e a variável compromisso organizacional, através da mediação significativa da expressividade pessoal. Considerando que a expressividade pessoal nas atividades de lazer no trabalho é responsável por 60% do efeito total do lazer como estado de espírito nas atividades de lazer no trabalho no compromisso organizacional (Tabela 35, Apêndice B.2.). Ressalte-se que apesar de ser possível estabelecer uma associação positiva e significativa entre a dimensão lazer como estado de espírito nas atividades de lazer no trabalho e o compromisso organizacional, esta foi de nível fraco (Tabela 13, Apêndice B).

3.5. Envolvimento no trabalho

Foi colocada a hipótese que o lazer como estado de espírito nas atividades de lazer no trabalho contribuía positivamente para o envolvimento no trabalho através da expressividade pessoal. Foi possível através da análise correlacional identificar uma associação positiva significativa entre o lazer como estado de espírito durante atividades de lazer no trabalho e o envolvimento no trabalho de nível fraco (Tabela 13, apêndice B),

através da análise da mediação (Tabela 35, apêndice B.2.) podemos concluir que a expressividade pessoal é responsável por 64,1% do efeito que o lazer como estado de espírito nas atividades de lazer no trabalho tem no envolvimento no trabalho.

Com base nestes dados foi possível validar **H5**, sendo que a presença de lazer como estado de espírito nas atividades de lazer no trabalho apresenta uma relação significativa e positiva com o envolvimento no trabalho através da expressividade pessoal. Ao contrário dos resultados apresentados por Lacanienta et al. (2018) que não estabeleceram esta associação.

3.6. Resiliência

Em relação à última variável da dimensão desenvolvimento profissional, a resiliência, levantamos a hipótese que o lazer como estado de espírito nas atividades de lazer no trabalho estabelecia uma associação positiva com a resiliência através da expressividade pessoal.

Apesar de ser possível a verificação de mediação da expressividade pessoal, representando 84,5% do efeito total ($p\text{-value} \leq 0,05$) (Tabela 35, apêndice B.2.), os resultados não nos permitiram estabelecer uma associação significativa entre o lazer como estado de espírito nas atividades de lazer no trabalho e a resiliência (Tabela 13, apêndice B).

Como tal, não podemos considerar que **H6** seja comprovada, considerando que existiu de facto mediação da expressividade pessoal, porém não foi possível constatar a existência de uma associação positiva e significativa. Resultados que contrariam as conclusões de Lacanienta et al. (2018) que estabeleceu não só a mediação da expressividade pessoal, mas também uma associação positiva e significativa entre o lazer como estado de espírito nas atividades de lazer no trabalho e a resiliência.

3.7. Valor acrescido do lazer no trabalho

Para poder compreender se as atividades de lazer no trabalho, isto é, o lazer como estado de espírito nas atividades de lazer no trabalho e a presença de expressividade pessoal, produzem valor adicional no desenvolvimento profissional dos Polícias da PSP para além das atividades quotidianas do trabalho, foi utilizado o método de análise hierárquica da regressão.

Primeiramente em relação à identificação organizacional foi previamente estabelecido que foi detetada uma associação positiva significativa com o lazer como estado de espírito nas atividades de lazer no trabalho e foi possível verificar, também, a existência

de uma relação de mediação através da expressividade pessoal. Para compreender se as atividades de lazer apresentavam valor adicional às do quotidiano laboral procedeu-se à análise hierárquica da regressão apresentada na tabela 3.

Tabela 3- Análise Hierárquica da Regressão para a identificação organizacional.

* $p < .05$;

** $p < .01$.

	Preditores	Identificação organizacional			
		R^2	ΔR^2	ΔF	B
Passo 1		,12		1,89	
	Idade				,39*
	Gênero				,17
	Carreira				-,11
	Tempo de serviço				-,27
	Estado civil				,04
	Número de filhos				-,08
	Nível literário				-,06
Passo 2		,28	,16	10,81**	
	EPDT				,40**
	SDT				-,12
Passo 3		,35	,08	5,74*	
	EPDL				,10
	SDL				,24*

O modelo de regressão apresentado previa aproximadamente 35% da variância na identificação organizacional (Tabela 3) ($R^2=.35$, $p\text{-value}\leq 0,05$), desta análise podemos verificar que as atividades de lazer (EPDL+SDL) explicam adicionalmente 8% do modelo ($p\text{-value}\leq 0,05$), apresentando significância a variável SDL, lazer como estado de espírito nas atividades de lazer ($B=.24$, $p\text{-value}\leq 0,05$). Reforçando os resultados de Lacanienta et al. (2018).

Tabela 4- Análise Hierárquica da Regressão para o compromisso organizacional

* $p < .05$;

** $p < .01$.

	Preditores	Compromisso organizacional			
		R^2	ΔR^2	ΔF	B
Passo 1		,09		1,31	
	Idade				,16
	Gênero				,13

	Carreira				-,19
	Tempo de serviço				-,08
	Estado civil				-,05
	Número de filhos				-,10
	Nível literário				-,21
Passo 2		,27	,18	12,13**	
	EPDT				,10
	SDT				,24
Passo 3		,31	,04	2,89	
	EPDL				,14
	SDL				,12

O modelo de regressão explica 31% da variância no compromisso organizacional (tabela 4) ($R^2=0,31$), porém não foi possível verificar significância no modelo, apresentando apenas significância sem as variáveis correspondentes às atividades de lazer. O modelo prevê assim 27% da variância ($R^2=0,27$, $p\text{-value}\leq 0,01$). A adição das dimensões das atividades de lazer, SDL+EPDL, explicaria adicionalmente 4%. Conclui-se assim que neste modelo, as atividades de lazer, não apresentam um valor adicional significativo na variância do compromisso organizacional.

Tabela 5- Análise Hierárquica da Regressão para o envolvimento no trabalho.

* $p < .05$;

** $p < .01$.

	Preditores	Envolvimento no trabalho			B
		R^2	ΔR^2	ΔF	
Passo 1		,08		1,22	
	Idade				,05
	Gênero				,03
	Carreira				-,19
	Tempo de serviço				-,06
	Estado civil				-,05
	Número de filhos				-,02
	Nível literário				-,08
Passo 2		,55	,47	49,13**	

	EPDT				,41**
	SDT				,24*
Passo 3		,57	,03	3,09*	
	EPDL				,08
	SDL				,13

O modelo de regressão do envolvimento no trabalho (Tabela 5) apresentou os melhores resultados explicando 57% da variância ($R^2=.57$, $P\text{-value}\leq 0,05$), a dimensão de atividades de lazer apenas explica 3% da variância ($p\text{-value}\leq 0,05$). Apesar do valor ser diminuto podemos considerar que o lazer no trabalho apresenta um valor adicional em relação às restantes dimensões.

Por fim, para a variável resiliência (Tabela 6), o modelo de regressão não apresentou significância para as variáveis de atividades de lazer, sendo que o modelo apresentado sem estas variáveis explica 15% da variância ($R^2=.15$, $p\text{-value}\leq 0,01$), a adição das variáveis SDL e EPDL, explicariam adicionalmente 2%. Considerando-se, portanto, que, neste modelo, as atividades de lazer, não apresentam um valor adicional significativo na variância da resiliência.

Tabela 6- Análise Hierárquica da Regressão para a resiliência.

* $p < .05$;

** $p < .01$.

	Preditores	Resiliência			
		R^2	ΔR^2	ΔF	B
Passo 1		,04		,64	
	Idade				-,04
	Gênero				,17
	Carreira				,02
	Tempo de serviço				,04
	Estado civil				,04
	Número de filhos				-,06
	Nível literário				-,03
Passo 2		,15	,11	6,23**	
	EPDT				,11
	SDT				,17
Passo 3		,17	,02	,85	
	EPDL				,13
	SDL				,02

Considerando os resultados apresentados apesar das influências serem baixas ($\Delta R^2 = [0,02;0,08]$), apresentaram significância para a identificação organizacional e para o envolvimento no trabalho ($p\text{-value} \leq 0,05$). Aliando aos resultados previamente apresentados, das associações estabelecidas, e o efeito de mediação da expressividade pessoal, podemos concluir que as atividades de lazer no trabalho promovem o desenvolvimento profissional para além das atividades quotidianas de trabalho. Corroborando a **H7**, consensual com os resultados de Lacanienta et al. (2018).

3.8. Dimensão sociodemográfica

Por último, com vista a compreender se existiu diferenças significativas entre as variáveis em estudo e as variáveis sociodemográficas, dada ausência de correlações na sua maioria previamente estabelecidas, procedeu-se ao teste U de Mann-Whitney (MW) para a variável dicotómica género (Fávero & Belfiore, 2017; Hahs-Vaughin & Lomax, 2020; Mâroco, 2018). A variável identificação organizacional apresentou um valor significativo ($U=257,5$; $z=-2,04$; $p\text{-value} \leq 0,05$; $r=0,2$), considerado como um efeito pequeno (Cohen, 1988), e a variável resiliência esteve próximo da significância (Tabela 36, Apêndice B.2.). Comparando as médias, é possível verificar que os valores divergem, em relação a IO, o género feminino ($M=23,67 \pm 4,16$) apresentou uma média mais alta que o género masculino ($M=21,24 \pm 2,45$). Na resiliência verificou-se a mesma tendência, o género feminino ($M=56,67 \pm 4,90$) apresentou uma média mais alta que o género masculino ($M=52,71 \pm 5,60$). Podemos concluir destes resultados que o género feminino apresenta, em média, valores mais elevados de identificação organizacional e resiliência, em relação ao género este resultado converge com a análise correlacional previamente feita a estas variáveis.

O mesmo raciocínio foi desenvolvido para as restantes variáveis, recorrendo ao teste de H de Kruskal-Wallis (KW) (Fávero & Belfiore, 2017; Hahs-Vaughin & Lomax, 2020; Mâroco, 2018), não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas em relação à idade (por intervalos de idade), carreira, anos de serviço (por intervalos), estado civil, número de filhos (considerando 0, 1, 2, e acima de 3), ou nível literário (Tabela 37-42, apêndice B.2.).

Procedeu-se também ao teste MW para o item de resposta dicotómica “considera que no seu local de trabalho são providenciadas comodidades e atividades de lazer durante o trabalho?”, não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas (Tabela 43, apêndice B.2.), ressaltando-se que para a variável afeto positivo durante o trabalho, o valor

esteve próximo da significância. Considerando que a média dos inquiridos que responderam afirmativamente ($M=19,88\pm3,72$) foi superior aos que responderam não ($M=17,79\pm5,13$).

Considerando os resultados previamente apresentados podemos concluir que as variáveis sociodemográficas não influenciaram o lazer como estado de espírito nem a expressividade pessoal. Ressalve-se que em relação ao desenvolvimento pessoal, no que concerne à identificação organizacional, o gênero apresentou um pequeno nível de influência e um nível de correlação significativa fraca, considerando o reduzido número de inquiridos que se enquadram no gênero feminino ($n=9$), não podemos concluir que exista influência do gênero nesta variável, com base no presente estudo.

Capítulo VI. Considerações Finais

O Trabalho é um aspeto fundamental da vivência humana, os polícias submergem-se na sua profissão e missão, mas, na vontade de servir o cidadão, não nos podemos esquecer de nos servirmos a nós. Como refere Iso-Ahola (1997) a viciação no trabalho é um caminho com represálias a nível de saúde física, mental e social, afetando a esfera familiar.

A profissão de polícia é reconhecida como desgastante, complexa e exigente (Arter, 2008; Clemente, 2010; Pickens, 2010; Monteiro, 2011; Jackson & Maslach, 1982), e os polícias muitas vezes priorizam o serviço ao bem pessoal, colocando em segundo plano o seu bem-estar físico e mental, provocando lesões, poucas horas de sono e, entre outros, o bem-estar da sua família (Jackson & Maslach, 1982; Oliveira & Queirós, 2009; Lipov & Kelzenberg, 2012; Castro, 2016; Gonçalves, 2011; Gonçalo et al., 2010; Silva, 2018; Luís, 2011; Madeira, 2019; Castanho, 2009). Podemos considerar estes profissionais heróis, mas não podemos esquecer que, apesar de tudo, são pessoas, com toda uma vida para além da polícia, desejos pessoais, necessidades e famílias.

A PSP torna-se assim uma segunda casa, parte da família, e nesse sentido torna-se imperativo assegurar o bem-estar dos seus polícias. Procurar adotar formas de prestar apoio, ao nível familiar, de saúde física, mental e social deve ser uma prioridade das chefias. Considere-se também que, para a atratividade no recrutamento e retenção, a demonstração de apreço pelos seus trabalhadores deve ser uma grande preocupação para qualquer organização.

O lazer é referido por diversos autores como um promotor de bem-estar e bom-humor, apoio emocional e familiar, redutor de stress, benéfico para a saúde física e mental (Baker, 1995; Mogajane, 2005; Coleman & Iso-Ahola, 1993; Driver et al., 1991; Kleiber, 2000; Lu & Hu, 2005; Sasidharan et al., 2006; Wemme & Rosvall, 2005; Heintzman, 2002; Ngai, 2005; Kerman e Domzal, 2000; Fourie et al., 2008; Lloyd & Auld, 2002). Considerando a literatura torna-se pertinente compreender melhor esta dinâmica e de que forma pode melhorar a organização e a vida daqueles que a constituem.

Adicione-se ainda que todas as organizações devem fomentar a melhoria pessoal dos seus trabalhadores, procurando melhorar a organização como um todo. Neste sentido, o desenvolvimento pessoal dos seus profissionais deve também ser uma prioridade.

Os polícias não só consideram a Polícia como uma profissão, mas como parte de quem são, existe uma ligação emocional à organização. Mowday et al. (1979) refere-se a

este conceito como identificação e compromisso organizacional. Os trabalhadores amam o trabalho, fazendo parte da sua identidade pessoal.

Rich et al. (2010) e Barrick et al. (2015) afirmam que as empresas que mantêm os seus trabalhadores empenhados, dedicados plenamente às suas responsabilidades e tarefas, florescem e são bem-sucedidas. Considerando-se assim outro fator crucial do desenvolvimento profissional, o envolvimento no trabalho.

A capacidade de adaptação e de recuperação é fundamental para qualquer pessoa, porém, podemos compreender que numa profissão em que o indivíduo é facilmente exposto a situações adversas, inopinadas e de grande tensão (Clemente, 2010; Pickens, 2010), a resiliência é fundamental. Neste contexto, outro aspeto crucial ao desenvolvimento profissional, que se destaca em relação a uma força de segurança, é a capacidade de adaptação positiva e a habilidade de manter ou recuperar de experiências emocionais negativas e de situações adversas, designado pela literatura, resiliência (Herrman et al., 2011; Block & Kremen, 1996).

Vários autores referem que as atividades de lazer recarregam e aumentam os recursos emocionais, cognitivos e físicos de um indivíduo para confrontar desafios que surgem no trabalho (Sonnentag & Bayer, 2005; Sonnentag & Natter, 2004; Sonnentag & Zijlstra, 2006), promovendo um estado de ânimo positivo e a renovação e recuperação dos trabalhadores, sendo fundamental para reduzir a deterioração do humor dos trabalhadores e melhorar o seu desempenho (Sonnentag, 2003).

Com base na literatura consideramos assim quatro aspetos fulcrais para o desenvolvimento profissional: a identificação com a organização, o compromisso organizacional, o envolvimento no trabalho e a resiliência (Duerden et al., 2017; Lacanienta et al. 2018).

Para compreender se o lazer no trabalho influencia o desenvolvimento profissional na PSP, considerou-se o modelo constante na figura 3, considerando, com base na literatura, o lazer como estado de espírito e a expressividade pessoal fundamentais para a produção de desenvolvimento profissional, isto é, o indivíduo tem de considerar certa atividade como lazer, pela presença de liberdade percebida, motivação intrínseca e afeto positivo, e esta tem de produzir um valor pessoal, ou seja, o indivíduo tem de se sentir expressivo e autêntico através dessa atividade.

Assim considera-se a pertinência da nossa investigação, será que as atividades de lazer no trabalho contribuem para o desenvolvimento profissional? Será que contribuem para além das atividades laborais quotidianas?

Para responder a esta questão recorreremos ao modelo teórico apresentado por Duerden et al (2017), e ao modelo de avaliação do mesmo de Lacanienta et al. (2018). Foi realizada uma extensa revisão da literatura, com o fim de definir os objetivos. O objetivo genérico que estabelecemos foi avaliar a relação entre as atividades de lazer no trabalho e o desenvolvimento profissional nos polícias da PSP. Considerando como objetivos secundários: i) avaliar se existe uma relação entre lazer como estado de espírito durante as atividades de lazer no trabalho e o desenvolvimento profissional; ii) avaliar a mediação da expressividade pessoal; iii) avaliar se existe uma contribuição das atividades de lazer no trabalho para além das atividades de trabalho quotidianas, para o desenvolvimento profissional.

Para desenvolver a presente investigação, consideramos pertinente focar o estudo num Comando Territorial, foi escolhido para o efeito o COMETPOR. Esta escolha baseou-se em diversos critérios: a quantidade de polícias pertencentes ao comando, procurando escolher uma unidade que apresentasse um número considerável de polícias; a disponibilização de algum tipo de atividades de lazer no trabalho (a disponibilização de um período semanal e instalações para a prática de desporto) que nos foi possível tomar conhecimento. Após a recolha, tratamento e análise dos dados, procedemos ao teste das nossas hipóteses.

1. Conclusões

Relativamente a **H1**, que defendia que a presença de lazer como estado de espírito nas atividades de lazer no trabalho não contribui para o desenvolvimento profissional dos Polícias da PSP, foi possível refutar a hipótese, chegando à conclusão que existe contribuição. Podemos acrescentar que foi possível estabelecer relações positivas entre o lazer como estado de espírito e componentes do desenvolvimento profissional.

Ressalve-se que as associações estabelecidas entre a dimensão lazer como estado de espírito e as componentes do desenvolvimento foram fracas, mas positivas. Porém não foi possível estabelecer uma associação significativa com a resiliência. Em relação aos resultados da identificação organizacional e envolvimento no trabalho, estes enquadram-se nos resultados apresentados por Lacanienta et al. (2018). Os resultados para a resiliência

divergem da investigação de Lacanienta et al. (2018) que estabeleceu uma associação positiva, apesar de fraca.

Podemos interpretar que quando o lazer como estado de espírito nas atividades de lazer no trabalho aumenta (liberdade percebida, motivação intrínseca e afeto positivo), a identificação, o compromisso organizacional e o envolvimento no trabalho aumentam também. Como tal, o desenvolvimento profissional aumenta quando o lazer como estado de espírito nas atividades de lazer no trabalho aumentam.

Afunilando a investigação, avaliamos a associação entre o lazer como estado de espírito durante as atividades de lazer no trabalho e a expressividade pessoal. Foi possível verificar que existe uma relação positiva de nível moderado, validando a nossa hipótese **H2**, sendo que esta defendia que a presença de lazer como estado de espírito nas atividades de lazer no trabalho tem uma relação positiva significativa com a expressividade pessoal. Considere-se também pertinente que a expressividade pessoal durante as atividades de lazer no trabalho apresentou associações positivas com todas as componentes do desenvolvimento profissional.

Em relação à teorização de uma relação de mediação da expressividade pessoal entre o lazer como estado de espírito e o desenvolvimento profissional, foram estabelecidas quatro hipóteses. **H3** definia que a presença de lazer como estado de espírito nas atividades de lazer no trabalho tem uma relação positiva significativa com a identificação com a organização através da expressividade pessoal. Foi possível corroborar esta hipótese, verificando-se associações positivas e significativas entre o lazer como estado de espírito e a identificação organizacional e entre a expressividade pessoal durante atividades de lazer no trabalho e a identificação organizacional. Em relação à mediação da expressividade pessoal detetamos que existia significância e que a expressividade pessoal era responsável por aproximadamente 36% do efeito total do lazer como estado de espírito nas atividades de lazer no trabalho na identificação organizacional. Lacanienta et al. (2018) não estabeleceu uma associação significativa entre o lazer como estado de espírito durante as atividades de lazer no trabalho e a identificação organizacional. Podemos, assim, considerar que o lazer como estado de espírito contribui para o aumento do desenvolvimento profissional e que parte dessa contribuição deve-se à expressividade pessoal fomentada nestas atividades. Neste sentido, considera-se importante a existência deste pressuposto aquando da disponibilização de atividades de lazer no trabalho.

H4 foi também verificada, sendo que o aumento do lazer como estado de espírito e da expressividade pessoal nas atividades de lazer corresponde a um aumento do compromisso organizacional, existindo associações positivas significativas. Foi possível estabelecer que existia mediação da expressividade pessoal, considerando que esta corresponde a 60% do efeito que o lazer como estado de espírito apresenta no compromisso organizacional.

O mesmo pressuposto foi aplicado ao envolvimento no trabalho, verificando **H5** que defendia que a presença de lazer como estado de espírito nas atividades de lazer no trabalho tem uma relação positiva significativa com o envolvimento no trabalho através da expressividade pessoal. Foram verificadas associações positivas significativas entre o lazer como estado de espírito e o envolvimento no trabalho e entre a expressividade pessoal e o envolvimento no trabalho. Da avaliação da mediação foi possível concluir que a expressividade pessoal explica 64% da influência que o lazer como estado de espírito nas atividades de lazer no trabalho tem no envolvimento organizacional. Contrariando os resultados apresentados por Lacanienta et al (2018) que não estabeleceram relações de mediação significativas.

Os resultados apoiaram parcialmente a hipótese **H6**, considerando que não foi possível estabelecer uma associação positiva significativa entre a resiliência e o lazer como estado de espírito nas atividades de lazer no trabalho. Contudo, verificamos uma associação positiva significativa da resiliência com a expressividade pessoal. A análise da mediação concluiu que existia uma relação de mediação significativa da expressividade pessoal, explicando aproximadamente 84% do efeito do lazer como estado de espírito na resiliência. Estes resultados contrariam as conclusões de Lacanienta et al. (2018) que estabeleceu uma relação significativa positiva entre o lazer como estado de espírito e a resiliência com mediação significativa pela expressividade pessoal.

Para testar a hipótese **H7**, que defendia que as atividades de lazer no trabalho, isto é, o lazer como estado de espírito nas atividades de lazer no trabalho e a presença de expressividade pessoal produzem valor adicional no desenvolvimento profissional dos Polícias da PSP, para além das atividades quotidianas do trabalho, foi utilizado o método de análise hierárquica da regressão.

Concluimos que apesar das influências serem baixas, apresentaram significância para a identificação organizacional e para o envolvimento no trabalho, não sendo possível

verificar significância nos modelos do compromisso organizacional e resiliência. Aliando os resultados às associações estabelecidas e ao efeito de mediação da expressividade pessoal, concluímos que as atividades de lazer no trabalho promovem o desenvolvimento profissional para além das atividades quotidianas de trabalho. Validando assim a hipótese **H7**, em consenso com os resultados de Lacanienta et al. (2018).

Por fim, foi feita uma análise às variáveis sociodemográficas, concluindo que não existiu influência significativa das variáveis sociodemográficas nas variáveis de estudo. Com a exceção da variável de gênero que apresentou um nível de influência pequeno e uma associação fraca, porém significativos. Considerando o baixo nível de ambos os testes e o reduzido número de inquiridos que se enquadram nesta categoria (género feminino, n=9), não podemos concluir que exista influência do gênero nesta variável, com base no presente estudo.

Podemos afirmar, com base nestes dados, que na população em estudo (COMETPOR) as atividades de lazer apresentaram um contributo adicional no desenvolvimento profissional dos polícias, para além das atividades laborais quotidianas. Adicionalmente, o lazer como estado de espírito contribui para o desenvolvimento profissional e a expressividade pessoal tem um papel de mediação significativo. Neste sentido, considera-se pertinente a aposta em atividades de lazer no trabalho procurando garantir o lazer como estado de espírito e a expressividade pessoal durante as mesmas.

2. Limitações e potencialidades

Apesar de atingirmos os objetivos a que nos propusemos, o presente estudo apresenta algumas limitações que serão resumidamente apresentadas. De seguida iremos expor algumas potencialidades deste estudo e propostas e desafios para futuras investigações.

O primeiro obstáculo que nos foi atravessado relaciona-se com a obtenção de um instrumento de recolha de dados adaptado. Os instrumentos que foram escolhidos com base na literatura foram desenvolvidos em Inglês, sendo a tradução presente neste estudo feita por nós e adaptada ao máximo para se adequar à população, língua e cultura portuguesa. A tradução oficial por um tradutor envolveria um dispêndio monetário e todo um processo que não seria de todo suportável, quer por uma questão financeira, quer temporal.

O segundo problema que encontramos foi a baixa aderência ao questionário, com uma reduzida taxa de resposta. Ficando a amostra a 69,28% do objetivo desejado para uma

amostra representativa, culminando numa margem de erro de 9%, superior à desejada. O inquérito foi disponibilizado online via e-mail, que segundo a literatura apresenta sempre taxas de adesão inferiores ao presencial (Baruch & Holtom, 2008; Bourque & Fielder, 2003). Acresce-se que muitas das investigações similares consultadas foram compensadas com um incentivo monetário, o que proporciona uma maior adesão. Foi tomado conhecimento após a fase de questionário que um número indeterminado de polícias do COMETPOR não receberam o e-mail com o link para participação, apesar de alguns reforços feitos de forma individual, este será um dos motivos para a baixa taxa de resposta. Tal pode se dar a uma falha no encaminhamento do e-mail, nomeadamente informática, ou pelas caixas de correio se encontrarem cheias.

Outra limitação em relação à amostra deve-se a um viés de seleção, não foi adotado nenhum método de seleção randomizada e como tal não podemos considerar que a amostra seja representativa da população. O questionário estava disponível a um grande número de polícias pertencentes ao universo, mas apenas alguns escolheram participar. Considerando-se assim um viés, apenas responderam ao questionário aqueles com uma predisposição pessoal para tal.

Adicionando-se a este fator o ceticismo que pode envolver a temática, considerando que, mesmo aqueles que participaram, expressaram descontentamento com as condições na organização e que desejam que hajam mais atividades de lazer, indicando na sua maioria que consideram que não lhes são disponibilizadas esse tipo de amenidades, quer seja por impossibilidade de as usarem ou por desconhecimento. Isto apresenta um problema para a presente investigação.

Consideremos neste aspeto a pirâmide hierárquica das necessidades de Maslow (1943), isto é, os polícias apenas se irão preocupar com os patamares superiores da pirâmide, como a realização pessoal, autoestima e relacionamento quando sentirem que os patamares inferiores, fisiologia e Segurança estão a ser respondidos. No mesmo sentido se aplica a teoria de Herzberg (1966), considerando que primeiramente temos de satisfazer os fatores higiénicos ou extrínsecos, como as condições de trabalho e salário, e só assim podemos avançar para os fatores motivadores, nomeadamente a responsabilidade, o crescimento, reconhecimento e realização. Na nossa opinião esta dinâmica pode não só ser uma das razões para a baixa adesão ao questionário, mas também pode apresentar um certo viés no estudo, os polícias procuram a satisfação do patamar inferior da pirâmide, tornando-se mais difícil perspetivar em relação à motivação intrínseca.

O universo em estudo em si não apresenta uma grande distribuição de género (apenas 6% do género feminino), a amostra continha, apesar de percentualmente maior que a representação na população, uma reduzida representatividade do género feminino (n=9, 8,5%).

Neste contexto, as primeiras sugestões e potencialidades de estudo, revolvem no aumento da amostra, e no alastramento deste estudo a outros comandos territoriais, procurando generalizar as conclusões.

Sugere-se também a aposta na investigação das atividades de lazer, nomeadamente nos aspetos benéficos que estas atividades podem apresentar a nível pessoal, saúde e família, assim como na exploração das atividades que se podem desenvolver e implementar a nível institucional. É em tudo pertinente estudar formas de mitigar o desgaste da profissão e procurar melhorar as condições de trabalho dos polícias, aumentar o apoio na vida pessoal, fomentar o bem-estar e o inter-relacionamento. É importante explorar quais os melhores mecanismos para fornecer as condições referidas aos polícias, para que os mesmos possam relaxar e recarregar energias, gastas num trabalho complexo e exigente. A literatura sobre o lazer e os seus benefícios para relaxar, recarregar, bom-humor, e como promotor de saúde e de bem-estar, como apoio familiar e antistress é extensa (Baker,1995; Mogajane, 2005; Coleman & Iso-Ahola, 1993; Driver et al., 1991; Kleiber, 2000; Lu & Hu, 2005; Sasidharan et al., 2006; Wemme & Rosvall, 2005; Heintzman, 2002; Ngai, 2005; Kerman e Domzal, 2000; Fourie et al., 2008; Lloyd & Auld, 2002). A vertente do recrutamento e a influência que estas amenidades têm na mesma também nos parece um estudo relevante, compreender se as amenidades de bem-estar, que existem e que possam ser implementadas, são um fator que a geração que entra no mercado de trabalho considera relevante.

O presente estudo é um contributo para a procura da melhoria do bem-estar dos polícias. Considerando que os resultados positivos em tudo contribuem para o aumento do investimento nestas atividades, para o aumento das possibilidades e da liberdade para os polícias envergarem em atividades de lazer e descontração. Lançamos assim o mote para o lazer no trabalho, quer seja pela disponibilização de instalações, salas de convívio, messes, bares, jantares de convívio quer entre elementos, quer com familiares, aumentando o inter-relacionamento nomeadamente através da hierarquia, o desporto, atividades em conjunto que fomentem o espírito de união e interajuda, para construir “uma Polícia integral, humana, forte, coesa e ao serviço do Cidadão” (PSP, 2023).

Referências

- Alfes, K., Shantz, A., Truss, C., & Soane, E. (2013). The link between perceived human resource management practices, engagement and employee behaviour: a moderated mediation model. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(2), 330-351. Doi: 10.1080/09585192.2012.679950
- Al-Naser, F., & Ma, M. (2000). Evaluating resiliency patterns using the ER89: A case study from Kuwait. *Social Behaviour and Personality: An International Journal*, 28(5), 505-514. doi:10.2224/sbp.2000.28.5.505
- Altman, I. (2015). Top 10 business trends that will drive success in 2016. *Forbes*. <https://www.forbes.com/sites/ianaltman/2015/12/01/top-10-business-trends-that-will-drive-success-in-2016/?sh=26d3c50c58ea>
- Angle, H., & Perry, J. (1981). An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 26(1), 1-14. Doi: 10.2307/2392596
- Applebaum, P. (1992) *The Concept of Work: Ancient, Medieval, and Modern*. State University of New York Press.
- Arter, M. (2008). Stress and deviance in policing. *Deviant Behavior*, 29 (1): 43-69. Doi:10.1080/01639620701457774
- Baker, V. (1995). *Leisure and tourism*. (2nd ed.). Addison Wesley Longman.
- Bakker, A., Demerouti, E., Oerlemans, W., & Sonnentag, S. (2013). Workaholism and daily recovery: A day reconstruction study of leisure activities. *Journal of Organizational Behaviour*, 34(1), 87–107. Doi: 10.1002/job.1796
- Bakker, A., Schaufeli, W., Leiter, M., & Taris, T. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work and Stress*, 22(3), 187–200. Doi: 10.1080/02678370802393649
- Baldwin, D., Jackson, D., Okoh, I., & Cannon, R. (2010). Resiliency and optimism: An African American senior citizen's perspective. *Journal of Black Psychology*, 31(1), 24-41 doi:10.1177/0095798410364394
- Baltes, B., Clark, M., Chakrabarti, M., Linley, P., Harrington, S., & Garcea, N. (2010). Work-life balance: The roles of work-family conflict and work-family facilitation. In

- P. A. Linley, S. Harrington, & N. Garcea (Eds.), *The Oxford handbook of positive psychology and work* (pp. 201–212). Oxford University Press.
- Barrick, M., Mount, M., & Li, N. (2013). The theory of purposeful work behaviour: The role of personality, higher-order goals, and job characteristics. *Academy of Management Review*, 38(1), 132–153. doi:10.5465/amr.2010.0479
- Barrick, M., Thurgood, G., Smith, T., & Courtright, S. (2015). Collective organizational engagement: Linking motivational antecedents, strategic implementation, and firm performance. *Academy of Management Journal*, 58(1), 111–135. doi:10.5465/amj.2013.0227
- Baruch, Y., & Holtom, B. (2008). Survey response rate levels and trends in organizational research. *Human Relations*, 61(8), 1139–1160. Doi: 10.1177/0018726708094863
- Blackshaw, T. (2010). *Leisure*. Routledge.
- Blais, M. & Briere, N. (2002). *On the meditational role of feelings of self-determination in the workplace: Further evidence and generalization*. CIRANO. <https://depot.erudit.org/id/000160dd>
- Block, J., & Kremen, A. (1996). IQ and ego-resiliency: Conceptual and empirical connections and separateness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(2), 349.
- Bourque, L., & Fielder, E. (2003). *How to conduct Self-Administered and Mail Surveys. The Survey Kit 2* (2nd ed.). Sage.
- Brightbill, C. (1960). *The challenge of leisure*. Prentice-Hall.
- Brown, J. (2002). The Cronbach alpha reliability estimate. *Shiken: JALT Testing & Evaluation SIG Newsletter*, 6(1), 17–18. <https://hosted.jalt.org/test/PDF/Brown13.pdf>
- Cameron, K., Dutton, J., & Quinn, R. (2003). An introduction to positive organizational scholarship. In K. S. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn (Eds.), *Positive organizational scholarship* (pp. 3–13). Berrett-Koehler.
- Campanhódt, L., Marquet, J., & Quivy, R. (2019). *Manual de investigação em ciências sociais* (I. Lopes, Trad.; 1ª ed.). Gradiva (Trabalho original publicado 1995).

- Carmo, H. (2021). A metodologia como dispositivo de orientação para a investigação. *Politeia*, XVIII (1), 13-41. <https://politeia-online.pt/edition/1440/>
- Castanho, A. (2009). *Stress e sintomas de stress pós-traumático: a PSP nas missões internacionais* (Dissertação de mestrado). Instituto Piaget Campus Universitário de Almada.
- Castro, F. (2016). *Gestão de incidentes críticos. Incidentes críticos no Corpo de Intervenção. Impacto traumático nos sintomas de ansiedade, depressão, stress e burnout*. Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna.
- Cervera, R. (2014). *Métodos y técnicas de investigación internacionales*(2aEd.). Universidad Complutense de Madrid.
- Clawson, M., & Knetsch, J. (1974). Leisure in modern America. In J. F. Murphy (ed.), *Concepts of Leisure* (p. 78-90). Prentice-Hall.
- Clemente, P. (2010). Polícia e Segurança – Breves notas. *Lusíada: Política Internacional e Segurança*, 4, 139-169. http://193.136.186.9/bitstream/11067/1005/1/LPIS_n4_6.pdf
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioural Sciences*. Routledge. Doi: 10.4324/9780203771587
- Colbert, A., & Witt, L. (2009). The role of goal-focused leadership in enabling the expression of conscientiousness. *Journal of Applied Psychology*, 94(3), 790–796. doi:10.1037/a001418
- Coleman, D., & Iso-Ahola, S. (1993). Leisure and health: the role of social support and self-determination. *Journal of Leisure Research*, 25(2): 111–128. Doi: 10.1080/00222216.1993.11969913
- Constituição da República Portuguesa. *Diário da República*. Série I, n.º 86/1976, 738-775. Assembleia Constituinte.
- Creswell, J. (2015). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research* (5ª ed.). Pearson.
- Creswell, J., & Creswell, J. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5ª ed.). Sage Publications

- Cushman, G., & Laidler, A. (1990). *Recreation, Leisure and Social Policy* (Occasional Paper No. 4). Lincoln University e Victoria University. <https://core.ac.uk/download/pdf/35461483.pdf>
- Deci, E., & Ryan, R. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behaviour*. Springer Science & Business Media.
- Deci, E., & Ryan, R. (Eds.). (2004). *Handbook of self-determination research*. University Rochester Press.
- Decreto-Lei ° 243/2015, de 19 de outubro. Estatuto Profissional do Pessoal com Funções policiais da Polícia de Segurança Pública. *Diário da República*, 1ª Serie, nº204. Governo Português.
- Driver, B., Brown, P., & Peterson, G. (Eds.) (1991). *Benefits of leisure*. Venture.
- Duerden, M., Courtright, S., & Widmer, M. (2017). Why People Play at Work: A Theoretical Examination of Leisure-at-Work. *Leisure Sciences*, 40, 1-15. 10.1080/01490400.2017.1327829.
- Duerden, M., Widmer, M., Taniguchi, S., & McCoy, J. (2009). Adventures in identity development: The impact of a two-week adventure program on adolescent identity development. *Identity: An International Journal of Theory and Research*, 9(4), 341–359. doi:10.1080/15283480903422806
- Dumazedier, J. (1960). Current problems of the sociology of leisure. *International Social Science Journal*, 4(4), 522-531. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000016833>
- Elias, L (2018). *Ciências Policiais e Segurança Interna: Desafios e Prospetiva*. ISCPSI.
- Erickson, R., & Wharton, A. (1997). Inauthenticity and depression: Assessing the consequences of interactive service work. *Work and Occupations*, 24(2), 188–213. doi:10.1177/ 0730888497024002004
- Esteve, R., Martin, J., & Lopez, A. (1999). Grasping the meaning of leisure: Developing a self-report measurement tool. *Leisure Studies*, 18(2), 79-91.
- Evans, P., Australian Council for Health, Physical Education and Recreation, & Royal Australian Institute of Parks and Recreation (1980). *Recreation working paper*, ACHPER Publications.

- Fairchild, H. (1970). *Dictionary of sociology*. Greenwood Press.
- Fávero, L., & Belfiore, P. (2017). *Manual de análise de dados: estatística e modelagem multivariada com excel, spss e stata*. Elsevier. <https://dokumen.pub/manual-de-analise-de-dados-estatistica-e-modelagem-multivariada-com-excel-spss-e-stata-1nbsped-9788535270877-9788535285055.html>
- Field, A. (2009). *Descobrendo a estatística usando o SPSS* (2nd ed.). Artmed. https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/6423968/mod_resource/content/1/Descobrendo%20a%20Estat%20%C3%ADstica%20usando%20o%20SPSS.pdf
- Fortin, M. (1996). *O processo de investigação: Da concepção à realização*. Lusociência. https://www.academia.edu/42384751/O_processo_de_investiga%C3%A7%C3%A3o_FORTIN
- Foster, K. (2013). Generation and discourse in working life stories. *The British Journal of Sociology*, 64(2), 195–215.
- Fourie, L., Rothmann, S. & Van Der Vijver, F. (2008). A model of work wellness for non-professional counsellors in South Africa: Stress and health. *Journal of International Society for the investigation of Stress*, 24(1): 13-35. Doi: 10.1002/smi.1163
- Gagné, M., & Deci, E. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behaviour*, 26(4), 331-362. Doi: 10.1002/job.322
- Gant, D., & Kiesler, S. (2002). Blurring the boundaries: Cell phones, mobility, and the line between work and personal life. In B. Brown, N. Green, & R. Harper (Eds.), *Wireless world* (pp. 121–131). Springer.
- Genet, J., & Siemer, M. (2011). Flexible control in processing affective and nonaffective material predicts individual differences in trait resilience. *Cognition and Emotion*, 25(2), 380-388. doi:10.1080/02699931.2010.491647
- George, D., & Mallery, P. (2019). *IBM SPSS Statistics 26 Step by Step: A simple guide and reference* (16th ed.). Routledge. Doi: 10.4324/9780429056765
- Gist, N., & Fava, S. (1964). *Urban society*. Crowell.
- Gliem, J., & Gliem, R. (2003). Calculating, Interpreting, and Reporting Cronbach's Alpha Reliability Coefficient for Likert-Type Scales. In *Midwest Research to Practice*

- Conference in Adult, Continuing, and Community Education* (pp. 82–88). Doi: 10.1016/B978-0-444-88933-1.50023-4
- Gonçalo, H., Gomes, A., Barbosa, F., & Afonso, J. (2010). Stress ocupacional em Forças de Segurança: Um estudo comparativo. *Análise Psicológica*, 28 (1), 165-178. doi: 10.14417/ap.262
- Gonçalves, S. (2011). *Bem-estar no trabalho em contexto policial: O contributo dos valores e das práticas organizacionais* (Tese de Doutoramento). Instituto Universitário de Lisboa. <https://repositorio.iscte-iul.pt/handle/10071/4952>
- Goodale, T., & Goodbey, G. (1988). *The evolution of leisure*. Venture Publishing
- Grandey, A. (2003). When “the show must go on”: Surface acting and deep acting as determinants of emotional exhaustion and peer-rated service delivery. *Academy of Management Journal*, 46(1), 86–96. doi:10.2307/30040678
- Guadagnolo, F. (1978). Employee recreation. In G. Godbey (Ed.), *Recreation, park and leisure services: Foundations, organization, administration* (pp. 174–185). W. B. Saunders Company.
- Hahs-Vaughin, D., & Lomax, R. (2020a). *An introduction to statistical concepts* (4th ed.). Routledge.
- Hahs-Vaughin, D., & Lomax, R. (2020b). *Statistical concepts: A first course*. Routledge.
- Hahs-Vaughin, D., & Lomax, R. (2020c). *Statistical concepts: A second course*. Routledge.
- Haworth, J. (1997). *Work, leisure and well-being*. Routledge.
- Haworth, J., & Lewis, S. (2005). Work, Leisure and Well-Being. *British Journal of Guidance and Counselling*, 33 (1), 67-79. Doi: 10.1080/03069880412331335902.
- Heintzman, P. (2002). A conceptual model of leisure and spiritual well-being. *Journal of Park and Recreation Administration*, 20(4): 147-169.
- Herrman, H., Stewart, D., Diaz-Granados, N., Berger, E., Jackson, B., & Yuen, T. (2011). What is resilience? *The Canadian Journal of Psychiatry*, 56(5), 258-265. Doi: 10.1177/070674371105600504
- Iso-Ahola, S. (1979). Some social psychological determinants of perceptions of leisure: Preliminary evidence. *Leisure Sciences*, 2(3–4), 305–314. Doi: 10.1080/01490407909512922

- Iso-Ahola, S. (1997). A psychological analysis of leisure and health. In J. Haworth, *Work, leisure and well-being* (pp. 133-146). Routledge.
- Iso-Ahola, S., & Park, C. (1996). Leisure-related social support and self-determination as buffers of stress-illness relationship. *Journal of Leisure Research*, 28(3), 169–187. <https://www.nrpa.org/globalassets/journals/jlr/1996/volume-28/jlr-volume-28-number-3-pp-169-187.pdf>
- Iwasaki, Y. (2003). Examining rival models of leisure coping mechanisms. *Leisure Sciences*, 25(2–3), 183–206. doi:10.1080/01490400306560
- Iwasaki, Y., & Mannell, R. (2000). Hierarchical dimensions of leisure stress coping. *Leisure Sciences*, 22(3), 163–181. Doi: 10.1080/01490409950121843
- Jackson, S., & Maslach, C. (1982). After-effects of job-related stress: families as victims. *Journal of Occupational Behaviour*, 3(1), 63-77. doi: 10.1002/job.4030030106
- Jeffres, L., & Dobos, J. (1993). Perceptions of leisure opportunities and the quality of life in a metropolitan area. *Journal of Leisure Research*, 25(2): 203-217. Doi: 10.1080/00222216.1993.11969918
- Kabanoff, B. (1980). Work and non-work: A review of models, methods, and findings. *Psychological Bulletin*, 88(1), 60.
- Kahn, W. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. doi:10.2307/256287
- Kelly, C., Strauss, K., Arnold, J., & Stride, C. (2020). The relationship between leisure activities and psychological resources that support a sustainable career: The role of leisure seriousness and work-leisure similarity. *Journal of Vocational Behaviour*, 117. Doi: 10.1016/j.jvb.2019.103340
- Kleiber, D. (2000). The neglect of relaxation. *Journal of Leisure Research*, 32(1): 82-86. <https://www.nrpa.org/globalassets/journals/jlr/2000/volume-32/jlr-volume-32-number-1-pp-82-86.pdf>
- Lacanienta, A. (2016). *Recreation at Work: More than Fun and Games?* (Master's Thesis). Brigham Young University. <https://scholarsarchive.byu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=7380&context=etd>

- Lacanienta, A., Duerden, M. & Widmer, M. (2018). Leisure at work and employee flourishing. *Journal of Leisure Research*, 49, 311-332. Doi: 10.1080/00222216.2018.1543815.
- Laureano, R., & Botelho, M. (2017). *SPSS Statistics: O meu manual de consulta rápida* (3rd ed.). Edições Sílabo.
- Lei n.º 49/2008, de 27 de agosto. Lei de Organização da Investigação Criminal. *Diário da República*, 1ª Serie, nº165. Assembleia da República.
- Lei n.º 53/2008, de 29 de agosto. Lei de Segurança Interna. *Diário da República*, 1ª Serie, nº167. Assembleia da República.
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho. Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas. *Diário da República*, 1ª Serie, nº117. Assembleia da República.
- Lei n.º 53/2007, de 31 de agosto. Lei Orgânica da Polícia de Segurança Pública. *Diário da República*, 1ª Serie, nº168. Assembleia da República.
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. Código do Trabalho. *Diário da República*, 1ª Serie, nº30. Assembleia da República.
- Liang, Y. (2018). Conceptualization and measurement of work-leisure facilitation. *Journal of Leisure Research*, 49(2), 109–132. Doi: 10.1080/00222216.2018.1489194
- Lipov, E., & Kelzenberg, B. (2012). Sympathetic system modulation to treat post-traumatic stress disorder (PTSD): A review of clinical evidence and neurobiology. *Journal of Affective Disorders* 142, 1-5. doi: 10.1016/j.jad.2012.04.011
- Lloyd, K., & Auld, C. (2002). The role of leisure in determining quality of life: Issues of content and measurement. *Social Indicators Research*, 57(1): 43-71. Doi: Doi/10.1023/A:1013879518210
- Lu, L., & Hu, C. (2005). Personality, leisure experiences and happiness. *Journal of Happiness Studies*, 6: 325-342. Doi: Doi/10.1007/s10902-005-8628-3
- Luís, F. (2011). *Burnout e Bem-estar no Trabalho: Estudo Exploratório na Divisão da Polícia de Segurança Pública de Portimão* (Dissertação de mestrado). Universidade do Algarve. <https://sapientia.ualg.pt/handle/10400.1/1487>

- Luthans, F., Avolio, B., Avey, J., & Norman, S. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541–572. Doi: 10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x
- Madeira, M. (2019). *Saúde e qualidade de vida na Polícia Judiciária: avaliação de riscos psicossociais, burnout, coping e bem-estar subjetivo* (Dissertação de mestrado). Universidade de Lisboa. <https://repositorio.ul.pt/handle/10451/41654>
- Mael, F. (1988). *Organizational identification: Construct redefinition and a field application with organizational alumni* [Doctoral dissertation]. Wayne State University.
<https://www.proquest.com/openview/696aaf3e2ca29fa81fa4be9e148bbc1d/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>
- Mael, F., & Ashforth, B. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behaviour*, 13(2), 103-123.
- Mael, F., & Tetrick, L. (1992). Identifying Organizational Identification. *Educational and Psychological Measurement*, 52(4), 813-824. Doi: 10.1177/0013164492052004002
- Mainemelis, C., & Altman, Y. (2010). Work and play: new twists on an old relationship. *Journal of Organizational Change Management*, 23(1), 4–9. Doi: 10.1108/jocm.2010.02323aaa.001
- Mainemelis, C., & Ronson, S. (2006). Ideas are born in fields of play: Towards a theory of play and creativity in organizational settings. *Research in Organizational Behaviour*, 27, 81–131. Doi:10.1016/S0191-3085(06)27003-5
- Mannell, R., & Reid, D. (1999). Work and leisure. In E. L. Jackson & T. L. Burton (Eds.), *Leisure studies: Prospects for the twenty-first century* (pp. 151–165). Venture Publishing.
- Mâroco, J. (2018). *Análise Estatística com o SPSS Statistics* (7th ed.). Report Number. <https://books.google.pt/books?id=Ki5gDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=pt-PT#v=onepage&q&f=false>
- Maslow, A. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. doi: 10.1037/h0054346

- Meissner, M. (1971). The long arm of the job: A study of work and leisure. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 10(3), 239–260.
- Ministério da Administração Interna (2023). Relatório anual de segurança interna 2022. <https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=%3d%3dBQAAAB%2bLCAAAAAAABAAzNDazMAQAhxRa3gUAAAA%3d>
- Mishra, P., Pandey, C., Singh, U., Gupta, A., Sahu, C., & Keshri, A. (2019). Descriptive statistics and normality tests for statistical data. *Annals of Cardiac Anaesthesia*, 22(1), 67-72. Doi: 10.4103%2Faca.ACA_157_18
- Mogajane, V. (2005). *Leisure and tourism behaviour in rural areas in the North-West Province* [Unpublished Master thesis]. North West University. https://repository.nwu.ac.za/bitstream/handle/10394/829/mogajane_vs.pdf?sequence=1
- Mojza, E., Lorenz, C., Sonnentag, S., & Binnewies, C. (2010). Daily recovery experiences: The role of volunteer work during leisure time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(1), 60–74. Doi: 10.1037/a0017983
- Molynux, K. (2012). A Qualitative analysis of a corporate adventure program (Master's Thesis). Brigham Young University. <https://scholarsarchive.byu.edu/etd/2990/>
- Monteiro, M. (2011). *Validação da escala de impacto de acontecimentos revista (ies-r)* (Dissertação de mestrado). Instituto Superior de Ciências de Saúde. <http://hdl.handle.net/20.500.11816/197>
- Mowday, R., Steers, R., & Porter, L. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behaviour*, 14(2), 224–247. doi:10.1016/0001-8791(79)90072-1
- Naude, R., Kruger, S., & Saayman, M. (2012). Does leisure have an effect on employee's quality of work life? *South African Journal for Research in Sport, Physical Education and Recreation*. 34(2) 153-171.
- Neulinger, J. (1974). *The psychology of leisure*. Charles C. Thomas.
- Ngai, V. (2005). Leisure satisfaction and quality of life in Macao, China. *Leisure Studies*, 24(2): 195-207. Doi: 10.1080/02614360412331313502

- Nunnally, J., & Bernstein, I. (1994). *Psychometric Theory* (3rd ed., Vol. 1). McGraw-Hill.
- Oliveira, J., & Queirós, C. (2012). O estudo empírico do burnout na Polícia de Segurança Pública portuguesa. In S. Durão, & M. Darck (Eds), *Polícia, segurança e ordem publica: Perspetivas portuguesas e brasileiras* (pp. 283- 309). ICS. <https://repositorio.ul.pt/handle/10451/20541>
- Osburn, H. (2000). Coefficient alpha and related internal consistency reliability coefficients. *Psychological Methods*, 5(3), 343–355. Doi: 10.1037//1082-989x.5.3.343
- Parker, S. (1983). *Leisure and work*. George Allen and Unwyn.
- Pearson, Q. (2008). Role overload, job satisfaction, leisure satisfaction, and psychological health among employed women. *Journal of Counselling and Development*, 86(1), 57-63. Doi: 10.1002/j.1556-6678.2008.tb00626.x
- Pestana, M., & Gageiro, J. (2014). *Análise de dados para ciências sociais: a complementaridade do SPSS* (6th ed). Doi: 10.13140/2.1.2491.7284
- Petelczyc, C., Capezio, A., Wang, L., Restubog, S., & Aquino, K. (2018). Play at work: An integrative review and agenda for future research. *Journal of Management*, 44(1), 161–190. Doi: 10.1177/ 0149206317731519
- Pickens, W. (2010). *Critical incidents in law enforcement: A phenomenological analysis of coping with traumatic stress* (Dissertação de Mestrado). Faculty of Argosy University. <https://www.frsn.org/uploads/1/3/1/2/131294856/dissertationforpublication-2.2-jeff.pdf>
- Pieper, J. (2009). *Leisure: The Basis of Culture*. Ignatius Press.
- Polícia de Segurança Pública (2021). Plano de Atividades para 2022. [https://www.psp.pt/Documents/Instrumentos%20de%20Gest%C3%A3o/Plano%20de%20Atividades/2022%20-%20Plano%20de%20Atividades%20da%20PSP%20\(Aguarda%20aprova%C3%A7%C3%A3o%20pela%20tutela\).pdf](https://www.psp.pt/Documents/Instrumentos%20de%20Gest%C3%A3o/Plano%20de%20Atividades/2022%20-%20Plano%20de%20Atividades%20da%20PSP%20(Aguarda%20aprova%C3%A7%C3%A3o%20pela%20tutela).pdf)
- Polícia de Segurança Pública (2023). Estratégia PSP 2023/2025. <https://www.psp.pt/Documents/Instrumentos%20de%20Gest%C3%A3o/Documents%20Estrat%C3%A9gicos/Estrat%C3%A9gia%20PSP%202023-2025.pdf>
- Pollak, L. (2014). *Becoming the boss: new rules for the next generation of leaders*. Harper.

- Price, L. (2017). *Psychometric Methods: Theory into Practice*. Guilford Press.
- Quivy, R., & Campenhoudt, L. (2005). *Manual de investigação em ciências sociais* (4ª ed.). Gradiva.
- Rich, B., Lepine, J., & Crawford, E. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal*, 53(3), 617–635.
- Rojek, C. (1995). *Decentering leisure: Rethinking leisure theory*. Sage.
- Ryan, R., & Deci, E. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American psychologist*, 55(1), 68.
- Santo, P. E. (2015). *Introdução à Metodologia das Ciências Sociais* (2aEd.). Edições Sílabo.
- Sarmiento, M. (2013). *Metodologia Científica: Para a elaboração, escrita e apresentação de teses*. Universidade Lusíada Editora.
- Sasidharan, V., Payne, L., Orsega-Smith, E., & Godbey, G. (2006). Older adults' physical activity participation and perceptions of well-being: Examining the role of social support for leisure. *Managing Leisure*, 11(3), 164-185. Doi: 10.1080/13606710600715242
- Seligman, M. (2002). *Authentic happiness*. Free Press.
- Sharp, E., Coatsworth, J., Darling, N., Cumsille, P., & Ranieri, S. (2007). Gender differences in the self-defining activities and identity experiences of adolescents and emerging adults. *Journal of Adolescence*, 30(2), 251-269. doi:10.1016/j.adolescence.2006.02.006
- Shore, L., & Martin, H. (1989). Job satisfaction and organizational commitment in relation to work performance and turnover intentions. *Human relations*, 42(7), 625- 638. Doi: 10.1177/001872678904200705
- Silva, G. & Valente, M. (2009) (Eds.). *Estudos Comemorativos dos 25 Anos Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna*. Almedina, 985-1018.
- Silva, R. (2018). *Coping Resiliente, Ansiedade, Depressão e Stress em Polícias* (Dissertação de mestrado). Universidade do Porto. <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/116823/2/298608.pdf>
- Smith, T., Butts, M., Courtright, S., Duerden, M., & Widmer, M. (2022). Work–leisure blending: An integrative conceptual review and framework to guide future

- research. *Journal of Applied Psychology*, 107(4), 560–580. <https://doi.org/10.1037/apl0000924>
- Snir, R. & Harpaz, I. (2002). Work-leisure relations: Leisure orientation and the meaning of work. *Journal of Leisure Research*, 34(2): 178-203. Doi: 10.1080/00222216.2002.11949968
- Sonnentag, S. (2003). Recovery, work engagement, and proactive behavior: A new look at the interface between nonwork and work. *Journal of Applied Psychology*, 88(3), 518–528. Doi: 10.1037/0021- 9010.88.3.518
- Sonnentag, S. (2012). Psychological detachment from work during leisure time: The benefits of mentally disengaging from work. *Current Directions in Psychological Science*, 21(2), 114–118. Doi: 10.1177/ 0963721411434979
- Sonnentag, S., & Bayer, U. (2005). Switching off mentally: Predictors and consequences of psychological detachment from work during off-job time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(4), 393–414. doi:10.1037/1076-8998.10.4.393
- Sonnentag, S., & Natter, E. (2004). Flight attendants’ daily recovery from work: Is there no place like home? *International Journal of Stress Management*, 11(4), 366–391. doi:10.1037/1072- 5245.11.4.366
- Sonnentag, S., & Zijlstra, F. (2006). Job characteristics and off-job activities as predictors of need for recovery, well-being, and fatigue. *Journal of Applied Psychology*, 91(2), 330–50. doi: 10.1037/0021-9010.91.2.330
- Sonnentag, S., Arbeus, H., Mahn, C., & Fritz, C. (2014). Exhaustion and lack of psychological detachment from work during off-job time: Moderator effects of time pressure and leisure experiences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(2), 206–216. Doi: 10 .1037/a0035760
- Spreitzer, G., Sutcliffe, K., Dutton, J., Sonenshein, S., & Grant, A. (2005). A socially embedded model of thriving at work. *Organization Science*, 16(5), 537–549. doi:10.1287/orsc.1050.0153
- Stebbins, R. A. (1992) *Amateurs, Professionals, and Serious Leisure*. McGill-Queen’s University Press.
- Stebbins, R. A. (1997) Casual leisure: a conceptual statement. *Leisure Studies* 16(1), 17–25. Doi: 10.1080/026143697375485

- Streiner, D. (2003). Starting at the Beginning: An Introduction to Coefficient Alpha and Internal Consistency. *Journal of Personality Assessment*, 80(1), 99–103. Doi: 10.1207/S15327752JPA8001_18
- Tett, R., & Burnett, D. (2003). A personality trait-based interactionist model of job performance. *Journal of Applied Psychology*, 88(3), 500–517. Doi: 10.1037/0021-9010.88.3.500
- Totterdell, P., Spelten, E., Smith, L., Barton, J., & Folkard, S. (1995). Recovery from work shifts: How long does it take? *Journal of Applied Psychology*, 80(1), 43–57. doi:10.1037/0021-9010.80.1.43
- Tugade, M., & Fredrickson, B. (2004). Resilient individuals use positive emotions to bounce back from negative emotional experiences. *Journal of Personality and Social Psychology*, 86(2), 320–333. doi:10.1037/0022-3514.86.2.320
- Twenge, J., Campbell, S., Hoffman, B., & Lance, C. (2010). Generational differences in work values: Leisure and extrinsic values increasing, social and intrinsic values decreasing. *Journal of Management*, 36(5), 1117–1142.
- Van Knippenberg, D., & Sleebos, E. (2006). Organizational identification versus organizational commitment: self-definition, social exchange, and job attitudes. *Journal of Organizational Behaviour*, 27(5), 571–584. doi:10.1002/job.359
- Walker, A. (2011). “Creativity loves constraints”: The paradox of Google’s twenty percent time. *Ephemera*, 11(4), 369–389. <https://ephemerajournal.org/sites/default/files/2022-01/11-4walker.pdf>
- Waterman, A. (1990). Personal expressiveness: Philosophical and psychological foundations. *Journal of Mind and Behaviour*, 11(1), 47–74.
- Waterman, A. (1991). *Psychometric properties of the PEAQ* [não publicado].
- Waterman, A. (1993). Two conceptions of happiness: Contrasts of personal expressiveness eudaimonia and hedonic enjoyment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64(4), 678. Doi: 10.1037/0022-3514.64.4.678
- Waters, L., & Moore, K. (2002). Reducing latent deprivation during unemployment: The role of meaningful leisure activity. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75(1), 15–32. Doi: 10.1348/096317902167621

- Waugh, C., Fredrickson, B., & Taylor, S. (2008). Adapting to life's slings and arrows: Individual differences in resilience when recovering from an anticipated threat. *Journal of Research in Personality*, 42(4), 1031-1046. Doi: 10.1016/j.jrp.2008.02.005
- Wegner, L., Flisher, A., Muller, M., & Lombard, C. (2006). Leisure boredom and substance use among high school students in South Africa. *Journal of Leisure Research*, 38(2), 249- 266. Doi: 10.1080/00222216.2006.11950078
- Wemme, K., & Rosvall, M. (2005). Work related and non-work related stress in relation to low leisure time physical activity in a Swedish population. *Journal of Epidemiological Community Health*, 59: 377-379. Doi: 10.1136%2Fjech.2004.031526
- Wiesenfeld, B., Raghuram, S., & Garud, R. (1998). Communication patterns as determinants of organizational identification in a virtual organization. *Journal of Computer-Mediated Communication*, 3(4), 1-13. doi:10.1111/j.1083-6101.1998.tb00081.x
- Wilensky, H. (1960). Work, Careers, and Social Integration. *International Social Science Journal*, 4(4), 543-460. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf00000016835>
- Williams, D., & Roggenbuck, J. (1989). Measuring place attachment: Some preliminary results. <https://www.fs.usda.gov/rm/value/docs/nrpa89.pdf>
- Zhang, J., & Umemuro, H. (2012). Older adults' hedonic and eudaimonic well-being in information and communication technology activities. *Gerontechnology*, 10(4), 231-243. doi:10.4017/gt.2012.10.4.004.00

Anexos

Anexo I

Fórmula do Cálculo da Amostra

$$n = \frac{p \times (1 - p)}{\frac{D^2}{(Z_{\alpha}/2)^2} + \frac{p \times (1 - p)}{N}}$$

Adaptado de “Metodologia Científica: Para a elaboração, escrita e apresentação de teses”
por M. Sarmento, 2013, Universidade Lusíada Editora.

Anexo II

Permission to use RAW questionnaire

4 mensagens

ana duarte [REDACTED]
Para: duerden@byu.edu

9 de janeiro de 2023 às 10:12

Dear Mr. Duerden,

My name is Ana Duarte, I'm a student at the Higher Institute for Police Sciences and Homeland Security in Portugal, ISCPSP, currently doing my master's degree. I am doing my dissertation on leisure activities at work and professional flourishing in our national Police, Polícia de Segurança Pública.

I've read your work on leisure at work and employee flourishing and I would like to ask permission to use the RAW Questionnaire in my study. In addition to the permission to use it, I would appreciate if you could also send the questionnaire.

If you'd like to ask any questions, I'll be glad to answer them.

Grateful in advance.

With best academic greetings,

Ana Duarte, Higher Institute of Police Sciences and Homeland Security, Portugal.

Mat Duerden <duerden@byu.edu>
Para: ana duarte [REDACTED]

9 de janeiro de 2023 às 21:11

Ana,

Thanks for reaching out and I'm happy to help.

We operationalized our theoretical framework in the attached article. There isn't a stand along RAW measure but this article outlines the measures we used to assess the framework empirically. If there isn't anything else I can do to help let me know.

Mat

Mat Duerden
Associate Professor
Alumni Distinguished Fellow
Department of Experience Design and Management
Marriott School of Business
Brigham Young University

Anexo III

Divulgação de Questionário- Atividades de Lazer no trabalho e o desenvolvimento Profissional dos Polícias



Ana Sofia Gonçalves Duarte

qua 01-03, 10:22

COMETPOR - Núcleo de Formação

Responder a todos



49SECDE2023 - Ana Du...
427 KB



Colaboração Ana Duart...
191 KB

Mostrar todos os 3 anexos (770 KB) Transferir tudo

Exmos.(as). Senhores(as),

Eu, Ana Sofia Gonçalves Duarte, Aspirante a Oficial M\157700, do 35º Curso de Formação de Oficiais de Polícia, do Mestrado Integrado em Ciências Policiais e Segurança Interna, no âmbito do trabalho de Dissertação de Mestrado intitulado "Atividades de Lazer no trabalho e Desenvolvimento Profissional dos Polícias", sob orientação científica do Superintendente, Prof. Doutor António Leitão da Silva, venho por este meio, solicitar muito respeitosamente a divulgação do seguinte questionário, superiormente autorizado, conforme anexo.

Questionário: https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdMHEg4uXYtzlGTGgDjCvOeab7sDsh8h-MbwzSukNVWnOTNw/viewform?usp=sf_link

O questionário deve ser aplicado a todos os Polícias da carreira de Oficial, da carreira de Chefes e da carreira de Agentes, de todas as Unidades e Subunidades do Comando Metropolitano do Porto, transmitindo o seguinte enquadramento:

"Exmos.(as.) senhores(as),

O meu nome é Ana Duarte, sou Aspirante a Oficial de Polícia, e estou a desenvolver o trabalho final do CFOP, dissertação, intitulado "Atividades de Lazer no trabalho e Desenvolvimento Profissional dos Polícias".

A necessidade da PSP de reter e agrandar o seu efetivo, de cativar pessoas para a instituição, a motivação e a preocupação com o Bem-estar são, na minha opinião, dos maiores problemas da instituição. Acrescenta-se ainda que o trabalho de um Polícia é reconhecido como uma atividade exigente e desgastante, e que muitas vezes esbate a tênue linha entre trabalho e vida pessoal, o famoso "nunca despir a camisola". Para contribuir para a resposta a estes problemas muitas organizações apostaram na disponibilização de comodidades e Atividades de Lazer no trabalho. O presente estudo visa avaliar a relação entre o Lazer no trabalho e o Desenvolvimento profissional dos polícias.

Muito obrigada!"

Mais informo que todos os dados recolhidos serão apenas utilizados no âmbito académico, garantido a sua confidencialidade.

Apêndices

Apêndice A- Relativo ao Capítulo IV: Método

Atividades de Lazer no trabalho e o Desenvolvimento Profissional dos Polícias

O presente questionário é aplicado no âmbito da elaboração de uma dissertação de Mestrado em Ciências Policiais do Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna, sob orientação do Superintendente Prof. Doutor António Manuel Leitão da Silva. Tem como objetivo perceber o impacto das Atividades de Lazer desenvolvidas no trabalho no desenvolvimento Profissional dos polícias.

Iremos adaptar o questionário utilizado no estudo Lacanienta, A., Duerden, M. & Widmer, M. (2018). Leisure at work and employee flourishing. *Journal of Leisure Research*, 49(3-5), 311-332. DOI:10.1080/00222216.2018.1543815

Desta forma, solicita-se a sua colaboração no preenchimento do questionário, que tomará cerca de 15 minutos do seu tempo.

Todos os dados recolhidos são anónimos e serão apenas utilizados em estudos de âmbito académico, assegurando-se a sua confidencialidade.

Se tiver alguma dúvida quanto ao preenchimento do questionário poderá contactar o autor através do seguinte email: duarte.sg.ana@gmail.com

Obrigado pela sua colaboração!

.....* Indica uma pergunta obrigatória

1. 1. Tendo em conta o objetivo da presente investigação e o fim para o qual os dados recolhidos serão utilizados, concorda em participar voluntariamente neste questionário? *

Marcar apenas uma oval.

☐ concordo

2. Escolha o intervalo de idade em que se enquadra

Marcar apenas uma oval.

☐ 18<__<30

☐ 30<__<40

☐ 40<__<50

☐ 50+

3. Indique o seu género

Marcar apenas uma oval.

☐ Feminino

☐ Masculino

☐ Outra: _____

4. Indique a qual Carreira pertence

Marcar apenas uma oval.

☐ Agente

☐ Chefe

☐ Oficial

5. Indique há quantos anos está ao Serviço da PSP

Marcar apenas uma oval.

☐ -10 anos

☐ 10<__<20 anos

☐ 20<__<30 anos

☐ 30+

6. Indique o Estado Civil

Marcar apenas uma oval.

☐ Solteiro(a)

☐ Casado(a)

☐ União de facto

☐ Companheiro(a)

☐ Divorciado(a)

☐ Viúvo(a)

7. 7. Quantos filhos tem

Marcar apenas uma oval.

- ☐ 0
- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ +3

8. 8. Nível literário

Marcar apenas uma oval.

- ☐ 2º ciclo (9ºano)
- ☐ Ensino Secundário (12º ano)
- ☐ Licenciatura
- ☐ Mestrado
- ☐ Doutoramento

Em relação às tarefas e deveres que desempenhou no seu quotidiano nos últimos 6 meses:

Para efeitos do presente questionário considere que o trabalho é uma atividade instrumental que procura providenciar bens e serviços a uma organização, associado a uma compensação.

	Discordo Completamente	Discordo	Nem Discordo nem Concordo	Concordo	Concordo Completamente
Os meus deveres e tarefas diárias de trabalho dão-me a sensação plena de estar vivo(a).	☐	☐	☐	☐	☐
Quando me envolvo nos meus deveres e tarefas diárias de trabalho, sinto-me mais envolvido(a) do que na maioria das outras atividades.	☐	☐	☐	☐	☐

Os meus deveres e tarefas diárias de trabalho dão-me um sentimento prazeroso.	☐	☐	☐	☐	☐
Quando me dedico aos meus deveres e tarefas diárias, sinto-me satisfeito(a).	☐	☐	☐	☐	☐
Quando me envolvo nos meus deveres e tarefas diárias, sinto-me mais feliz do que quando me dedico à maioria das outras atividades.	☐	☐	☐	☐	☐
Sinto um sentimento de pertença quando me dedico aos meus deveres e tarefas diárias de trabalho.	☐	☐	☐	☐	☐
	Discordo completamente	discordo	nem discordo nem concordo	Concordo	Concordo Completamente
Participo nos meus deveres e tarefas diárias de trabalho porque sinto que posso fazer o que eu quero.	☐	☐	☐	☐	☐

Participo
nos meus
deveres e
tarefas
diárias de
trabalho
porque me
sinto livre
para
escolher o
que quero
fazer.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Participo
nos meus
deveres e
tarefas
diárias de
trabalho
porque
sinto que
posso fazer
o que me
apetece.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Participo
nos meus
deveres e
tarefas
diárias de
trabalho
porque
sinto que
sou dono(a)
do meu
tempo.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Participo
nos meus
deveres e
tarefas
diárias de
trabalho
porque
sinto que
posso
decidir por
mim
mesmo o
que quero
fazer.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

	Discordo completamente	Discordo	Nem discordo nem concordo	Concordo	Concordo Completamente
Participo nos meus deveres e tarefas diárias de trabalho porque gosto de fazê-los, porque gosto deles, sem pensar em recompensa.	☐	☐	☐	☐	☐
Participo nos meus deveres e tarefas diárias de trabalho para me divertir, sem nenhum outro propósito.	☐	☐	☐	☐	☐
Participo nas minhas tarefas diárias de trabalho e deveres para fazer algo que gosto, esquecendo a sua utilidade prática.	☐	☐	☐	☐	☐
Participo nos meus deveres e tarefas diárias de trabalho só pelo prazer de o fazer.	☐	☐	☐	☐	☐
	Discordo completamente	Discordo	Nem discordo nem concordo	Concordo	Concordo completamente
Quando me envolvo nos meus deveres e tarefas diárias, sinto-me mais satisfeito(a) do que quando me dedico à maioria das outras atividades.	☐	☐	☐	☐	☐

Os meus
deveres e
tarefas
diárias de
trabalho dão-
me uma forte
sensação de
alegria.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Quando me
dedico aos
meus deveres
e tarefas
diárias de
trabalho,
sinto-me
bem.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Os meus
deveres e
tarefas
diárias de
trabalho dão-
me um
sentimento
prazeroso.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Quando me
dedico aos
meus deveres
e tarefas
diárias, sinto-
me
satisfeito(a).

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Quando me
envolvo nos
meus deveres
e tarefas
diárias, sinto-
me mais feliz
do que
quando me
dedico à
maioria das
outras
atividades.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Em relação a atividades recreativas no trabalho nas quais participou nos últimos 6 meses:

Para o presente questionário considere as atividades recreativas como atividades providenciadas pela empresa (PSP) aos seus trabalhadores (Polícias), tal como, salas de convívio, desporto (jogos em equipa, tempo para atividade desportiva, piscina, ginásio, outros), mesas de ping-pong/bilhar/matrecos/outras, opções para alimentação (bares, messes, cozinhas), etc.

	Discordo Completamente	Discordo	Nem discordo nem concordo	Concordo	Concordo Completamente
A participação em atividades recreativas no trabalho dá-me a sensação plena de estar vivo(a).	☐	☐	☐	☐	☐
Quando me envolvo em atividades recreativas no trabalho, sinto-me mais envolvido(a) do que na maioria das outras atividades.	☐	☐	☐	☐	☐
As atividades recreativas no trabalho dão-me um forte sentimento de que estou a expressar o meu verdadeiro eu.	☐	☐	☐	☐	☐
Quando me envolvo em atividades recreativas no trabalho, sinto que era isso que eu deveria fazer.	☐	☐	☐	☐	☐
Sinto-me mais completo(a) ou realizado(a) quando me dedico a atividades recreativas no trabalho do que quando me dedico à maioria das outras atividades.	☐	☐	☐	☐	☐

Sinto um sentimento de pertença quando me dedico a atividades recreativas no trabalho.	☐	☐	☐	☐	☐
	Discordo Completamente	Discordo	nem discordo nem concordo	Concordo	Concordo Completamente
Participo nas atividades recreativas no trabalho porque sinto que posso fazer o que eu quero.	☐	☐	☐	☐	☐
Participo nas atividades recreativas no trabalho porque me sinto livre para escolher o que quero fazer.	☐	☐	☐	☐	☐
Participo nas atividades recreativas no trabalho porque sinto que posso fazer o que me apetece.	☐	☐	☐	☐	☐
Participo nas atividades recreativas no trabalho porque sinto que sou dono(a) do meu tempo.	☐	☐	☐	☐	☐

Participo nas atividades recreativas no trabalho porque sinto que posso decidir por mim mesmo o que quero fazer.	☐	☐	☐	☐	☐
	Discordo completamente	Discordo	Nem discordo nem concordo	Concordo	Concordo Completamente
Participo nas atividades recreativas no trabalho porque gosto de o fazer, porque gosto delas, sem pensar em recompensas.	☐	☐	☐	☐	☐
Participo nas atividades recreativas no trabalho para me divertir sem nenhum outro propósito.	☐	☐	☐	☐	☐
Participo nas atividades recreativas no trabalho porque gosto, esquecendo a sua utilidade prática.	☐	☐	☐	☐	☐
Participo nas atividades recreativas no trabalho para fazer algo só pelo prazer de o fazer.	☐	☐	☐	☐	☐

	Discordo completamente	Discordo	Nem discordo nem concordo	Concordo	Concordo completamente
Quando me envolvo em atividades recreativas no trabalho, sinto-me mais satisfeito(a) do que quando estou envolvido na maioria das outras atividades.	☐	☐	☐	☐	☐
A participação em atividades recreativas no trabalho dá-me a maior sensação de alegria.	☐	☐	☐	☐	☐
Quando me dedico a atividades recreativas no trabalho, sinto-me bem.	☐	☐	☐	☐	☐
participação em atividades recreativas no trabalho dá-me uma sensação prazerosa.	☐	☐	☐	☐	☐
Quando me dedico a atividades recreativas no trabalho, sinto satisfação.	☐	☐	☐	☐	☐
Quando me dedico a atividades recreativas no trabalho, sinto-me mais feliz do que quando me dedico à maioria de outras atividades.	☐	☐	☐	☐	☐

Considerando a organização para a qual atualmente trabalha, a PSP:

	Discordo Completamente	Discordo	Nem discordo nem concordo	Concordo	Concordo Completamente
Quando alguém critica a organização para a qual eu trabalho, entendo-o como um insulto pessoal.	☐	☐	☐	☐	☐
Estou muito interessado(a) no que os outros pensam sobre a organização para a qual trabalho.	☐	☐	☐	☐	☐
Quando falo da organização para a qual trabalho, costumo dizer "nós" em vez de "eles".	☐	☐	☐	☐	☐
Os sucessos da organização para a qual trabalho são também os meus sucessos.	☐	☐	☐	☐	☐
Quando alguém elogia a organização para a qual trabalho, entendo-o como um elogio pessoal.	☐	☐	☐	☐	☐
Se uma notícia nos meios de comunicação Social critica a organização para a qual trabalho, sinto-me envergonhado(a).	☐	☐	☐	☐	☐

	Discordo completamente	Discordo	Nem discordo nem concordo	Concordo	Concordo plenamente
Estou disposto(a) a fazer um grande esforço para além do normalmente esperado para ajudar a organização a ser bem-sucedida.	☐	☐	☐	☐	☐
Eu falo da minha organização aos amigos como uma grande organização para trabalhar.	☐	☐	☐	☐	☐
Eu sinto pouquíssima lealdade à minha organização.	☐	☐	☐	☐	☐
Eu aceitaria qualquer tipo de trabalho para continuar a trabalhar para a minha organização.	☐	☐	☐	☐	☐
Acho que os meus valores e os valores da minha organização são muito semelhantes.	☐	☐	☐	☐	☐
Estou orgulhoso(a) em dizer aos outros que faço parte da minha organização.	☐	☐	☐	☐	☐
Eu poderia trabalhar para outra organização, desde que o tipo de trabalho fosse semelhante.	☐	☐	☐	☐	☐

A minha organização inspira o melhor de mim na forma como desempenho o meu trabalho.	☐	☐	☐	☐	☐
Seriam necessárias pouquíssimas mudanças nas minhas circunstâncias atuais para abandonar a organização.	☐	☐	☐	☐	☐
Estou extremamente satisfeito(a) por ter escolhido a minha organização para trabalhar em vez de outras que considerar na altura da minha adesão.	☐	☐	☐	☐	☐
Não tenho muito a ganhar se me mantiver nesta organização indefinidamente.	☐	☐	☐	☐	☐
Muitas vezes, tenho dificuldade em concordar com as políticas da minha organização em assuntos importantes relacionados com os seus funcionários.	☐	☐	☐	☐	☐
Preocupo-me realmente com o estado da minha organização.	☐	☐	☐	☐	☐
Para mim, esta é a melhor das organizações possíveis para as quais posso trabalhar.	☐	☐	☐	☐	☐

Decidir trabalhar para esta organização foi um erro definitivo da minha parte.	☐	☐	☐	☐	☐
	Discordo completamente	Discordo	Não discordo nem concordo	Concordo	Concordo completamente
Desempenho com intensidade as minhas tarefas de trabalho.	☐	☐	☐	☐	☐
Dedico-me a 100% ao meu trabalho.	☐	☐	☐	☐	☐
Dedico muita energia ao meu trabalho.	☐	☐	☐	☐	☐
Esforço-me ao máximo para ter um bom desempenho no meu trabalho.	☐	☐	☐	☐	☐
Esforço-me o mais que posso para completar o meu trabalho.	☐	☐	☐	☐	☐
Exercito muita energia no meu trabalho.	☐	☐	☐	☐	☐
Estou entusiasmado(a) com o meu trabalho.	☐	☐	☐	☐	☐
Sinto-me enérgico(a) no meu trabalho.	☐	☐	☐	☐	☐
Estou interessado(a) no meu trabalho.	☐	☐	☐	☐	☐
Sinto orgulho no meu trabalho.	☐	☐	☐	☐	☐
Sinto-me positivo(a) no meu trabalho.	☐	☐	☐	☐	☐

Sinto-me animado(a) com o meu trabalho.	☐	☐	☐	☐	☐
No trabalho, estou focado(a) nas minhas tarefas..	☐	☐	☐	☐	☐
No trabalho, eu presto muita atenção às minhas tarefas..	☐	☐	☐	☐	☐
No trabalho, concentro muita atenção nas minhas tarefas.	☐	☐	☐	☐	☐
No trabalho, estou absorvido pelas minhas tarefas.	☐	☐	☐	☐	☐
No trabalho, estou concentrado nas minhas tarefas.	☐	☐	☐	☐	☐
No trabalho, eu dedico muita atenção às minhas tarefas.	☐	☐	☐	☐	☐

21. Qual é a probabilidade de recomendar a empresa para a qual trabalha como local de trabalho?

	1	2	3	4	5	
pouca probabilidade	☐	☐	☐	☐	☐	muita probabilidade/certeza

Em relação a si.

	Discordo Completamente	Discordo	Nem Discordo nem concordo	Concordo	Concordo Completamente
Sou generoso(a) com os meus amigos.	☐	☐	☐	☐	☐

Rapidamente recupero e ultrapasso após me assustar.	☐	☐	☐	☐	☐
Gosto de lidar com situações novas e invulgares.	☐	☐	☐	☐	☐
Costumo conseguir causar uma impressão favorável nas pessoas.	☐	☐	☐	☐	☐
Gosto de experimentar novos alimentos que nunca provei antes.	☐	☐	☐	☐	☐
Sou considerado(a) como uma pessoa muito enérgica.	☐	☐	☐	☐	☐
Gosto de tomar caminhos diferentes para lugares familiares.	☐	☐	☐	☐	☐
Sou mais curioso(a) do que a maioria das pessoas.	☐	☐	☐	☐	☐
A maioria das pessoas que conheço são simpáticas.	☐	☐	☐	☐	☐
Normalmente penso cuidadosamente sobre algo antes de agir.	☐	☐	☐	☐	☐
Gosto de fazer coisas novas e diferentes.	☐	☐	☐	☐	☐
A minha vida diária está cheia de coisas que me mantêm interessado(a).	☐	☐	☐	☐	☐

Estaria disposto a descrever-me como uma personalidade bastante "forte".

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Ultrapasso a minha raiva em relação a alguém de forma razoavelmente rápida.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Considera que no seu local de trabalho são providenciadas comodidades, e atividades de lazer durante o trabalho? Tais como messe, bar, sala de convívio/descanso, jogos de mesa/bilhar/matrecos/ping-pong, torneios desportivos, ginásio, etc.

☐ Sim

☐ Não

Obrigado por responder ao questionário, antes de terminar, aproveite este espaço para partilhar alguma ideia sobre o lazer no trabalho. Se sente que tem um impacto positivo ou negativo na sua vida, o que faz algumas atividades de lazer melhores que outras, se as organizações, e neste caso em específico a PSP, devem providenciar atividades de lazer e tempo para tal.

A sua resposta

Apêndice B- Relativo ao Capítulo V: Apresentação e Discussão de Resultados

Tabela 7- Frequências das variáveis sociodemográficas

		N	%
Intervalo de idade	18-30	3	2,8%
	30-40	19	17,9%
	40-50	46	43,4%
	+50	38	35,8%
Género	Feminino	9	8,5%
	Masculino	97	91,5%
Carreira	Agente	69	65,1%
	Chefe	18	17,0%
	Ofícia	19	17,9%
Tempo de serviço	-10	4	3,8%
	10-20	24	22,6%
	20-30	52	49,1%
	30+	26	24,5%
Estado civil	Casado(a)	74	69,8%
	Companheiro(a)	2	1,9%
	Divorciado(a)	15	14,2%
	Solteiro(a)	6	5,7%
	União de facto	9	8,5%
Número de filhos	0	10	9,4%
	1	42	39,6%
	2	47	44,3%
	+3	7	6,6%
Nível literário	2º ciclo (9ºano)	4	3,8%
	Ensino Secundário (12º ano)	75	70,8%
	Licenciatura	16	15,1%
	Mestrado	11	10,4%

Tabela 8- Estatística Descritiva das variáveis em estudo

Estatística Descritiva												
	EPDT	LPDT	MIDT	APDT	EPDL	LPDL	MIDL	APDL	IO	CO	ET	R
Média	19,70	24,02	10,56	18,10	18,63	13,43	13,29	20,07	21,44	3,09	68,14	53,05
Erro Desvio	4,811	6,407	3,372	4,987	4,888	4,729	3,347	5,333	4,094	,900	12,94	5,630
Curtose	,726	,116	,452	,486	,579	-,762	1,584	1,334	2,890	-,508	2,442	1,017
Erro de Curtose padrão	,465	,465	,465	,465	,465	,465	,465	,465	,465	,465	,465	,465
Intervalo	24	36	16	24	24	18	16	24	24	4	70	33
Mínimo	6	4	4	6	6	5	4	6	6	1	20	33
Máximo	30	40	20	30	30	23	20	30	30	5	90	66

Tabela 9- Quartis de Distribuição das variáveis em estudo

	Percentis		
	25	50	75
EPDT	18,00	20,00	23,00
LPDT	19,75	24,50	29,00
MIDT	8,75	10,00	12,00
APDT	16,00	19,00	21,00
SDT	69,00	82,50	93,00
EPDL	16,00	19,00	22,00
LPDL	10,00	15,00	16,25
MIDL	12,00	14,00	16,00
APDL	18,00	21,00	24,00
SDL	60,75	74,00	89,00
IO	20,00	22,00	24,00
CO	2,00	3,00	4,00
ET	64,00	70,00	74,25
R	50,00	53,00	56,25

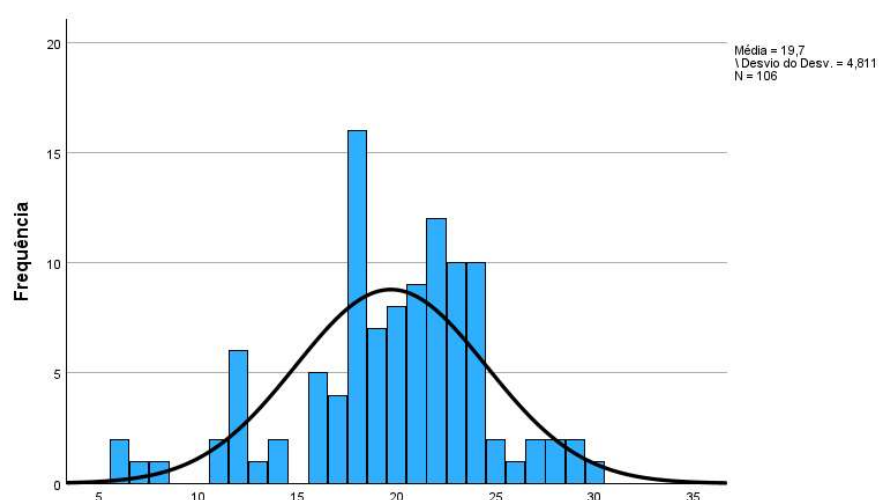


Figura 7- Histograma da frequência de distribuição EPDT

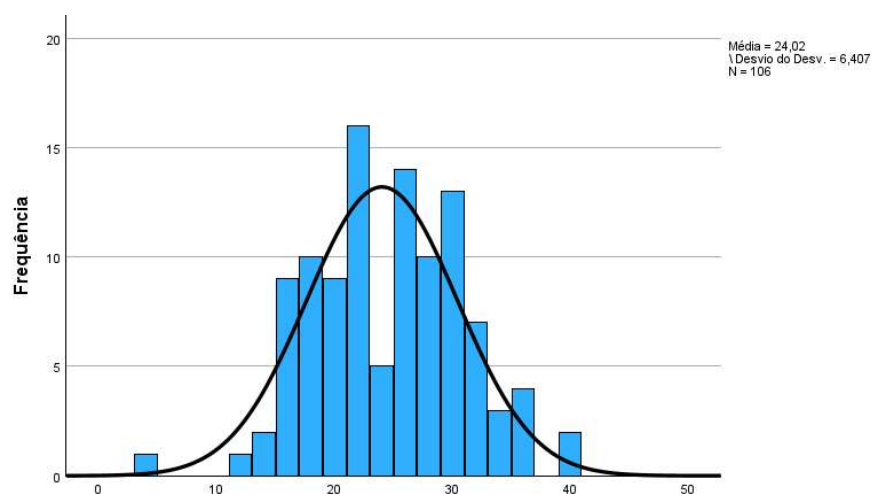


Figura 8- Histograma da frequência de distribuição LPDT

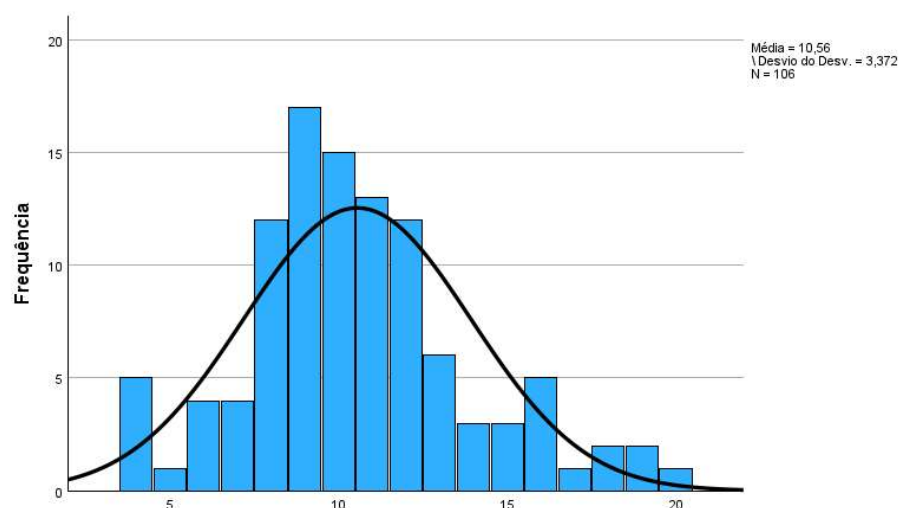
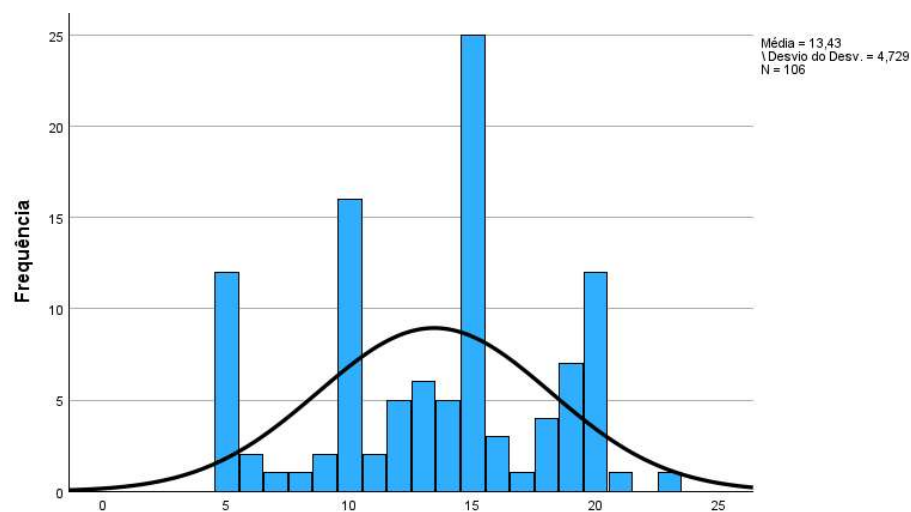
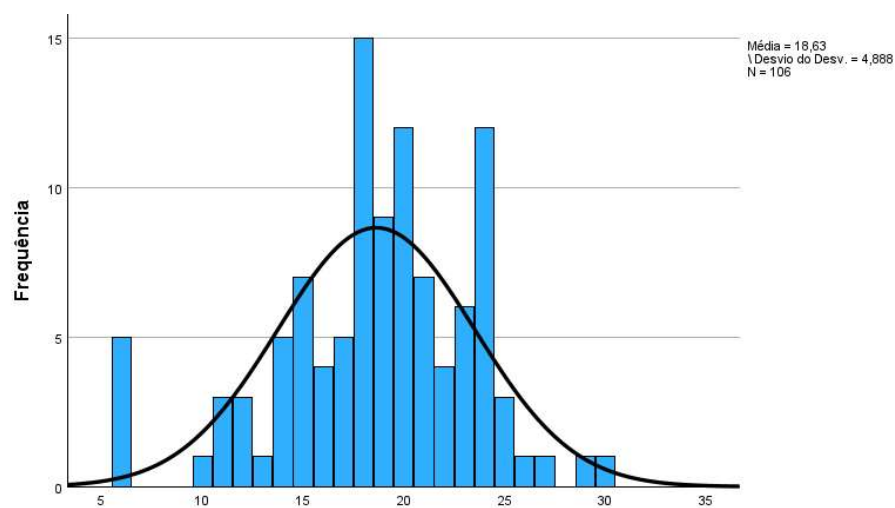
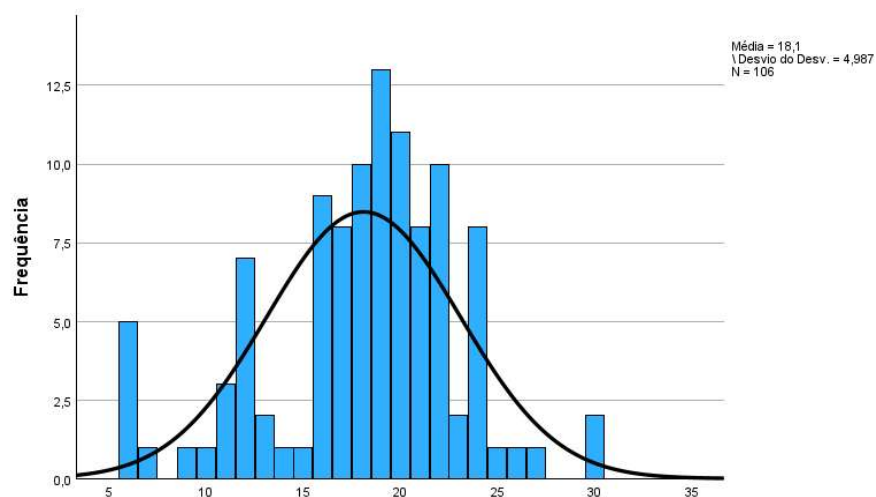


Figura 9- Histograma da frequência de distribuição MIDT



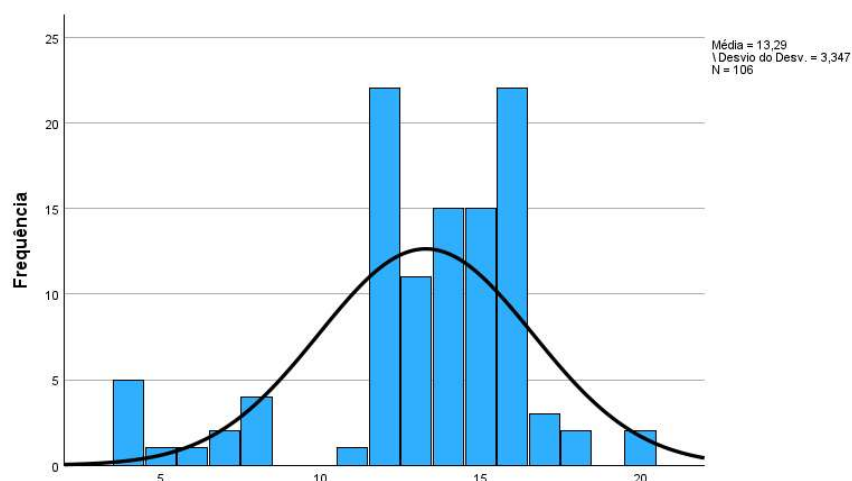


Figura 13- Histograma da frequência de distribuição MIDL

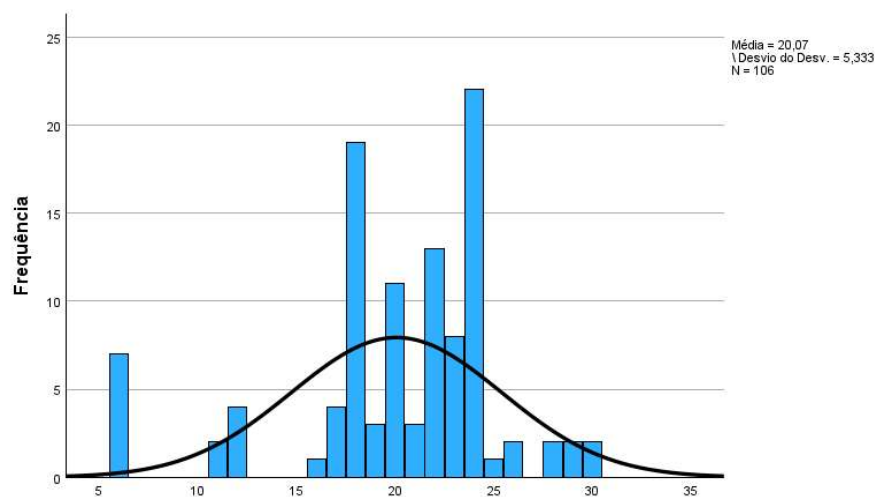


Figura 14- Histograma da frequência de distribuição APDL

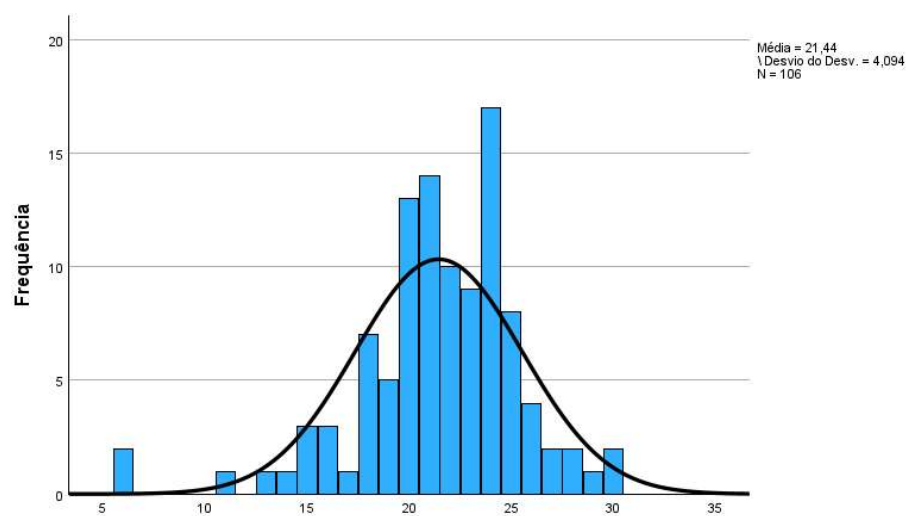


Figura 15- Histograma da frequência de distribuição IO

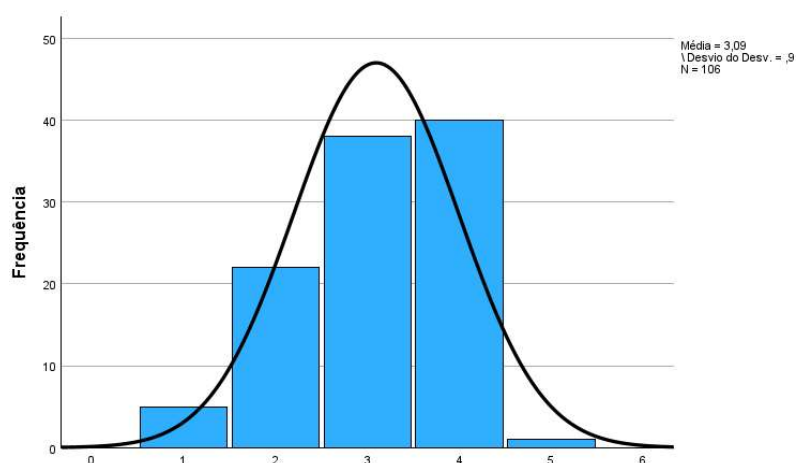


Figura 16- Histograma da frequência de distribuição CO

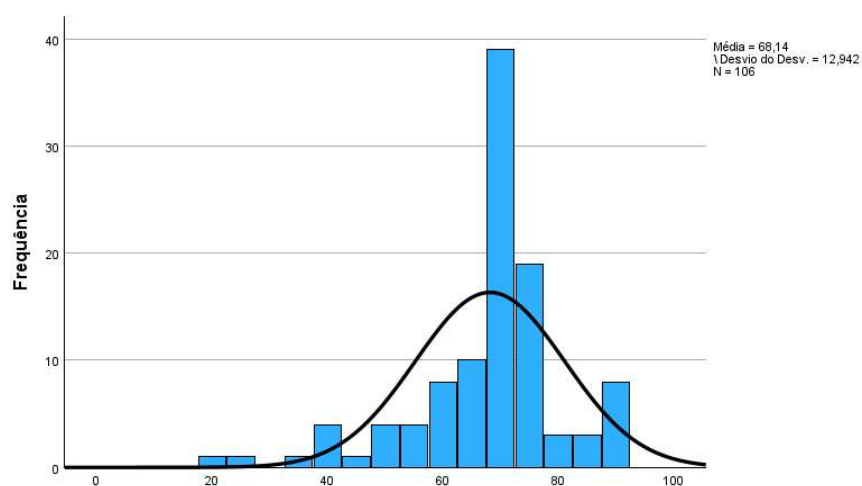


Figura 17- Histograma da frequência de distribuição ET

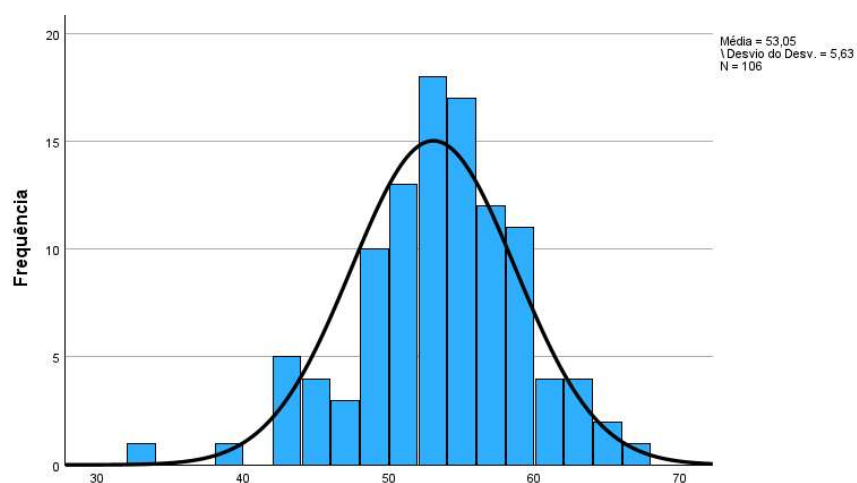


Figura 18- Histograma da frequência de distribuição R

Tabela 10- Estatística Descritiva por item

	Estatística Descritiva				
	Min	Máx	Méd	DP	Var.
10. Os meus deveres e tarefas diárias de trabalho dão-me a sensação plena de estar vivo(a).	1	5	3,58	1,004	1,009
10. Quando me envolvo nos meus deveres e tarefas diárias de trabalho, sinto-me mais envolvido(a) do que na maioria das outras atividades.	1	5	3,26	,979	,958
10. Os meus deveres e tarefas diárias de trabalho dão-me um forte sentimento de que estou a expressar o meu verdadeiro eu.	1	5	3,27	1,028	1,058
10. Quando me dedico aos meus deveres e tarefas diárias de trabalho, sinto que é isto que eu devo fazer.	1	5	3,56	,996	,992
10. Sinto-me mais completo(a) ou realizado(a) quando me dedico às minhas tarefas e deveres diários de trabalho do que quando me dedico à maioria das outras atividades.	1	5	2,75	1,022	1,044
10. Sinto um sentimento de pertença quando me dedico aos meus deveres e tarefas diárias de trabalho.	1	5	3,27	1,019	1,039
11. Participo nos meus deveres e tarefas diárias de trabalho porque sinto que posso fazer o que eu quero.	1	5	2,75	1,061	1,125
11. Participo nos meus deveres e tarefas diárias de trabalho porque me sinto livre para escolher o que quero fazer.	1	5	2,55	,977	,955
11. Participo nos meus deveres e tarefas diárias de trabalho porque sinto que posso fazer o que me apetece.	1	5	2,13	,916	,840
11. Participo nos meus deveres e tarefas diárias de trabalho porque sinto que posso decidir por mim mesmo o que quero fazer.	1	5	2,35	,976	,953
12. Participo nos meus deveres e tarefas diárias de trabalho porque gosto de fazê-los, porque gosto deles, sem pensar em recompensa.	1	5	3,50	1,165	1,357
12. Participo nos meus deveres e tarefas diárias de trabalho para me divertir, sem nenhum outro propósito.	1	5	2,23	,998	,996
12. Participo nas minhas tarefas diárias de trabalho e deveres para fazer algo que gosto, esquecendo a sua utilidade prática.	1	5	2,31	,960	,921
12. Participo nos meus deveres e tarefas diárias de trabalho só pelo prazer de o fazer.	1	5	2,52	1,071	1,147
13. Quando me envolvo nos meus deveres e tarefas diárias, sinto-me mais satisfeito(a) do que quando me dedico à maioria das outras atividades.	1	5	2,58	,945	,893
13. Os meus deveres e tarefas diárias de trabalho dão-me uma forte sensação de alegria.	1	5	2,96	1,004	1,008
13. Quando me dedico aos meus deveres e tarefas diárias de trabalho, sinto-me bem.	1	5	3,51	,978	,957
13. Os meus deveres e tarefas diárias de trabalho dão-me um sentimento prazeroso.	1	5	3,17	1,037	1,076

13. Quando me dedico aos meus deveres e tarefas diárias, sinto-me satisfeito(a).	1	5	3,49	1,007	1,014
13. Quando me envolvo nos meus deveres e tarefas diárias, sinto-me mais feliz do que quando me dedico à maioria das outras atividades.	1	5	2,39	,911	,830
14. A participação em atividades recreativas no trabalho dá-me a sensação plena de estar vivo(a).	1	5	3,51	,959	,919
14. Quando me envolvo em atividades recreativas no trabalho, sinto-me mais envolvido(a) do que na maioria das outras atividades.	1	5	3,13	,937	,878
14. As atividades recreativas no trabalho dão-me um forte sentimento de que estou a expressar o meu verdadeiro eu.	1	5	3,14	,970	,942
14. Quando me envolvo em atividades recreativas no trabalho, sinto que era isso que eu deveria fazer.	1	5	2,96	,883	,780
14. Sinto-me mais completo(a) ou realizado(a) quando me dedico a atividades recreativas no trabalho do que quando me dedico à maioria das outras atividades.	1	5	2,79	1,012	1,023
14. Sinto um sentimento de pertença quando me dedico a atividades recreativas no trabalho.	1	5	3,09	1,010	1,020
15. Participo nas atividades recreativas no trabalho porque sinto que posso fazer o que eu quero.	1	5	2,64	,968	,937
15. Participo nas atividades recreativas no trabalho porque me sinto livre para escolher o que quero fazer.	1	5	2,81	1,025	1,050
15. Participo nas atividades recreativas no trabalho porque sinto que posso fazer o que me apetece.	1	5	2,58	,984	,969
15. Participo nas atividades recreativas no trabalho porque sinto que sou dono(a) do meu tempo.	1	5	2,65	1,060	1,125
15. Participo nas atividades recreativas no trabalho porque sinto que posso decidir por mim mesmo o que quero fazer.	1	4	2,75	1,024	1,049
16. Participo nas atividades recreativas no trabalho porque gosto de o fazer, porque gosto delas, sem pensar em recompensas.	1	5	3,64	1,025	1,051
16. Participo nas atividades recreativas no trabalho para me divertir sem nenhum outro propósito.	1	5	3,51	1,016	1,033
16. Participo nas atividades recreativas no trabalho porque gosto, esquecendo a sua utilidade prática.	1	5	2,86	1,018	1,037
16. Participo nas atividades recreativas no trabalho para fazer algo só pelo prazer de o fazer.	1	5	3,28	1,093	1,195
17. Quando me envolvo em atividades recreativas no trabalho, sinto-me mais satisfeito(a) do que quando estou envolvido na maioria das outras atividades.	1	5	2,92	1,011	1,023
17. A participação em atividades recreativas no trabalho dá-me a maior sensação de alegria.	1	5	3,34	1,041	1,084

17. Quando me dedico a atividades recreativas no trabalho, sinto-me bem.	1	5	3,64	,997	,994
17. A participação em atividades recreativas no trabalho dá-me uma sensação prazerosa.	1	5	3,54	,987	,975
17. Quando me dedico a atividades recreativas no trabalho, sinto satisfação.	1	5	3,62	,980	,961
17. Quando me dedico a atividades recreativas no trabalho, sinto-me mais feliz do que quando me dedico à maioria de outras atividades.	1	5	3,00	1,051	1,105
18. Quando alguém critica a organização para a qual eu trabalho, entendo-o como um insulto pessoal.	1	5	3,08	1,127	1,270
18. Estou muito interessado(a) no que os outros pensam sobre a organização para a qual trabalho.	1	5	3,42	,994	,988
18. Quando falo da organização para a qual trabalho, costumo dizer "nós" em vez de "eles".	1	5	4,03	,845	,713
18. Os sucessos da organização para a qual trabalho são também os meus sucessos.	1	5	3,88	,881	,775
18. Quando alguém elogia a organização para a qual trabalho, entendo-o como um elogio pessoal.	1	5	3,56	,947	,897
18. Se uma notícia nos meios de comunicação Social critica a organização para a qual trabalho, sinto-me envergonhado(a).	1	5	3,49	1,071	1,148
19. Estou disposto(a) a fazer um grande esforço para além do normalmente esperado para ajudar a organização a ser bem-sucedida.	1	5	3,47	,997	,994
19. Eu falo da minha organização aos amigos como uma grande organização para trabalhar.	1	5	2,92	1,232	1,518
R. 19. Eu sinto pouquíssima lealdade à minha organização.	1	5	2,44	1,130	1,278
19. Eu aceitaria qualquer tipo de trabalho para continuar a trabalhar para a minha organização.	1	5	2,07	,929	,862
19. Acho que os meus valores e os valores da minha organização são muito semelhantes.	1	5	3,29	1,069	1,142
19. Estou orgulhoso(a) em dizer aos outros que faço parte da minha organização.	1	5	3,36	1,071	1,146
R. 19. Eu poderia trabalhar para outra organização, desde que o tipo de trabalho fosse semelhante.	1	5	3,29	1,023	1,047
19. A minha organização inspira o melhor de mim na forma como desempenho o meu trabalho.	1	5	2,95	1,045	1,093
R. 19. Seriam necessárias pouquíssimas mudanças nas minhas circunstâncias atuais para abandonar a organização.	1	5	2,66	1,077	1,160
19. Estou extremamente satisfeito(a) por ter escolhido a minha organização para trabalhar em vez de outras que considerar na altura da minha adesão.	1	5	3,06	1,162	1,349

R. 19. Não tenho muito a ganhar se me mantiver nesta organização indefinidamente.	1	5	3,08	1,088	1,183
R. 19. Muitas vezes, tenho dificuldade em concordar com as políticas da minha organização em assuntos importantes relacionados com os seus funcionários.	1	5	2,08	,885	,783
19. Preocupo-me realmente com o estado da minha organização.	2	5	3,95	,785	,617
19. Para mim, esta é a melhor das organizações possíveis para as quais posso trabalhar.	1	5	2,63	1,036	1,073
R. 19. Decidir trabalhar para esta organização foi um erro definitivo da minha parte.	1	5	2,23	1,107	1,224
20. Desempenho com intensidade as minhas tarefas de trabalho.	1	5	3,87	,817	,668
20. Dedico-me a 100% ao meu trabalho.	1	5	3,72	1,067	1,138
20. Dedico muita energia ao meu trabalho.	1	5	3,98	,828	,685
20. Esforço-me ao máximo para ter um bom desempenho no meu trabalho.	1	5	4,04	,839	,703
20. Esforço-me o mais que posso para completar o meu trabalho.	1	5	3,89	,908	,825
20. Exercito muita energia no meu trabalho.	1	5	3,79	,923	,852
20. Estou entusiasmado(a) com o meu trabalho.	1	5	3,29	1,060	1,123
20. Sinto-me enérgico(a) no meu trabalho.	1	5	3,34	1,032	1,065
20. Estou interessado(a) no meu trabalho.	1	5	3,73	,952	,905
20. Sinto orgulho no meu trabalho.	1	5	3,77	,998	,996
20. Sinto-me positivo(a) no meu trabalho.	1	5	3,62	,971	,942
20. Sinto-me animado(a) com o meu trabalho.	1	5	3,46	,968	,937
20. No trabalho, estou focado(a) nas minhas tarefas.	1	5	3,96	,827	,684
20. No trabalho, eu presto muita atenção às minhas tarefas.	1	5	3,98	,793	,628
20. No trabalho, concentro muita atenção nas minhas tarefas.	1	5	3,94	,838	,702
20. No trabalho, estou absorvido pelas minhas tarefas.	1	5	3,83	,833	,695
20. No trabalho, estou concentrado nas minhas tarefas.	1	5	4,00	,781	,610
20. No trabalho, eu dedico muita atenção às minhas tarefas.	1	5	3,92	,847	,718
Sou generoso(a) com os meus amigos.	3	5	4,23	,557	,310
Rapidamente recupero e ultrapasso após me assustar.	2	5	3,92	,732	,536
Gosto de lidar com situações novas e invulgares.	1	5	3,81	,829	,688
Costumo conseguir causar uma impressão favorável nas pessoas.	2	5	3,96	,646	,418
Gosto de experimentar novos alimentos que nunca provei antes.	1	5	3,75	,757	,573
Sou considerado(a) como uma pessoa muito enérgica.	1	5	3,73	,787	,620
Gosto de tomar caminhos diferentes para lugares familiares.	1	5	3,54	,841	,708
Sou mais curioso(a) do que a maioria das pessoas.	1	5	3,42	,754	,569
A maioria das pessoas que conheço são simpáticas.	2	5	3,72	,644	,414
Normalmente penso cuidadosamente sobre algo antes de agir.	2	5	3,74	,652	,425
Gosto de fazer coisas novas e diferentes.	3	5	3,94	,599	,359
A minha vida diária está cheia de coisas que me mantêm interessado(a).	2	5	3,70	,692	,479

Estaria disposto a descrever-me como uma personalidade bastante "forte".	2	5	3,86	,749	,561
Ultrapasso a minha raiva em relação a alguém de forma razoavelmente rápida.	2	5	3,75	,791	,625

Tabela 11- Teste de Normalidade Kolmogorov-Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov	
	Estatística	Sig.
EPDT	,136	<,001
LPDT	,076	,145
MIDT	,118	,001
APDT	,129	<,001
SDT	,069	,200*
EPDL	,128	<,001
LPDL	,139	<,001
MIDL	,218	<,001
APDL	,179	<,001
SDL	,058	,200*
IO	,136	<,001
CO	,230	<,001
ET	,175	<,001
R	,094	,022

*. Este é um limite inferior da significância verdadeira.

a. Correlação de Significância de Lilliefors

Tabela 12- Correlações de Spearman entre as variáveis de controlo e as variáveis em estudo

	Rô de Spearman						
	Intervalo idade	Género	Carreira	Anos de serviço	Estado civil	Filhos	Nível literário
EPDL	-,055	,093	,078	-,136	-,064	,017	,128
LPDL	,032	,123	,010	-,002	,026	-,036	,092
MIDL	-,110	,040	-,023	-,143	,043	-,059	,165
APDL	-,036	,088	-,019	-,072	-,020	,091	,071
EPDT	,159	,008	-,138	,129	-,004	,067	,081
LPDT	-,126	,105	-,091	-,085	,122	-,043	,102
MIDT	,074	,026	-,027	,073	-,070	,075	,078
APDT	,134	-,001	-,192*	,143	,033	,016	,017
IO	,195*	,199*	-,085	,084	-,034	,032	,014
CO	,148	,120	-,158	,113	-,087	-,042	-,046
ET	,142	,137	-,220*	,123	-,037	,037	,029
R	,002	,188	,026	,000	,100	-,012	,027

*. A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

Tabela 13- Correlação de Spearman entre as variáveis em estudo

		Correlação de Spearman													
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
EPDT (1)		1													
SDT (2)		,708**	1												
LPDT (3)		-	-	1											
MIDT (4)		-	-	,478**	1										
APDT (5)		-	-	,409**	,558**	1									
EPDL (6)		-	-	-	-	-	1								
SDL (7)		-	-	-	-	-	,616**	1							
LPDL (8)		-	-	-	-	-	-	-	1						
MIDL (9)		-	-	-	-	-	-	-	,490**	1					
APDL (10)		-	-	-	-	-	-	-	,514**	,528**	1				
IO (11)		,411**	,217*	-	-	-	,242*	,265**	-	-	-	1			
CO (12)		,413**	,372**	-	-	-	,271**	,213*	-	-	-	,506**	1		
ET (13)		,649**	,586**	-	-	-	,218*	,239*	-	-	-	,505**	,447**	1	
R (14)		,359**	,314**	-	-	-	,225*	,184	-	-	-	,273**	,206**	,519**	1

*. A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

**. A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

B.1. Análise de Fiabilidade e análise fatorial*Tabela 14- Avaliação da consistência interna do questionário baseada no Alfa de Cronbach(α)*

	α Cronbach
Questionário no Global	0,97
EPDT	0,88
LPDT	0,89
MIDT	0,82
APDT	0,92
EPDL	0,92
LPDL	0,96
MIDL	0,82
APDL	0,94
IO	0,80
CO	0,70
ET	0,97
R	0,83

Tabela 15- Avaliação da consistência interna do questionário baseada no Alfa de Cronbach(α) por item

	Alfa de Cronbach se o item for excluído
10. Os meus deveres e tarefas diárias de trabalho dão-me a sensação plena de estar vivo(a).	,968
10. Quando me envolvo nos meus deveres e tarefas diárias de trabalho, sinto-me mais envolvido(a) do que na maioria das outras atividades.	,969
10. Os meus deveres e tarefas diárias de trabalho dão-me um forte sentimento de que estou a expressar o meu verdadeiro eu.	,968
10. Quando me dedico aos meus deveres e tarefas diárias de trabalho, sinto que é isto que eu devo fazer.	,968
10. Sinto-me mais completo(a) ou realizado(a) quando me dedico às minhas tarefas e deveres diários de trabalho do que quando me dedico à maioria das outras atividades.	,968
10. Sinto um sentimento de pertença quando me dedico aos meus deveres e tarefas diárias de trabalho.	,968
11. Participo nos meus deveres e tarefas diárias de trabalho porque sinto que posso fazer o que eu quero.	,968
11. Participo nos meus deveres e tarefas diárias de trabalho porque me sinto livre para escolher o que quero fazer.	,968

11. Participo nos meus deveres e tarefas diárias de trabalho porque sinto que posso fazer o que me apetece.	,968
11. Participo nos meus deveres e tarefas diárias de trabalho porque sinto que posso decidir por mim mesmo o que quero fazer.	,968
12. Participo nos meus deveres e tarefas diárias de trabalho porque gosto de fazê-los, porque gosto deles, sem pensar em recompensa.	,968
12. Participo nos meus deveres e tarefas diárias de trabalho para me divertir, sem nenhum outro propósito.	,969
12. Participo nas minhas tarefas diárias de trabalho e deveres para fazer algo que gosto, esquecendo a sua utilidade prática.	,969
12. Participo nos meus deveres e tarefas diárias de trabalho só pelo prazer de o fazer.	,968
13. Quando me envolvo nos meus deveres e tarefas diárias, sinto-me mais satisfeito(a) do que quando me dedico à maioria das outras atividades.	,968
13. Os meus deveres e tarefas diárias de trabalho dão-me uma forte sensação de alegria.	,968
13. Quando me dedico aos meus deveres e tarefas diárias de trabalho, sinto-me bem.	,968
13. Os meus deveres e tarefas diárias de trabalho dão-me um sentimento prazeroso.	,968
13. Quando me dedico aos meus deveres e tarefas diárias, sinto-me satisfeito(a).	,968
13. Quando me envolvo nos meus deveres e tarefas diárias, sinto-me mais feliz do que quando me dedico à maioria das outras atividades.	,968
14. A participação em atividades recreativas no trabalho dá-me a sensação plena de estar vivo(a).	,968
14. Quando me envolvo em atividades recreativas no trabalho, sinto-me mais envolvido(a) do que na maioria das outras atividades.	,968
14. As atividades recreativas no trabalho dão-me um forte sentimento de que estou a expressar o meu verdadeiro eu.	,968
14. Quando me envolvo em atividades recreativas no trabalho, sinto que era isso que eu deveria fazer.	,968
14. Sinto-me mais completo(a) ou realizado(a) quando me dedico a atividades recreativas no trabalho do que quando me dedico à maioria das outras atividades.	,968
14. Sinto um sentimento de pertença quando me dedico a atividades recreativas no trabalho.	,968
15. Participo nas atividades recreativas no trabalho porque sinto que posso fazer o que eu quero.	,968
15. Participo nas atividades recreativas no trabalho porque me sinto livre para escolher o que quero fazer.	,968
15. Participo nas atividades recreativas no trabalho porque sinto que posso fazer o que me apetece.	,968
15. Participo nas atividades recreativas no trabalho porque sinto que sou dono(a) do meu tempo.	,968
15. Participo nas atividades recreativas no trabalho porque sinto que posso decidir por mim mesmo o que quero fazer.	,968

16. Participo nas atividades recreativas no trabalho porque gosto de o fazer, porque gosto delas, sem pensar em recompensas.	,968
16. Participo nas atividades recreativas no trabalho para me divertir sem nenhum outro propósito.	,968
16. Participo nas atividades recreativas no trabalho porque gosto, esquecendo a sua utilidade prática.	,969
16. Participo nas atividades recreativas no trabalho para fazer algo só pelo prazer de o fazer.	,968
17. Quando me envolvo em atividades recreativas no trabalho, sinto-me mais satisfeito(a) do que quando estou envolvido na maioria das outras atividades.	,969
17. A participação em atividades recreativas no trabalho dá-me a maior sensação de alegria.	,968
17. Quando me dedico a atividades recreativas no trabalho, sinto-me bem.	,968
17. A participação em atividades recreativas no trabalho dá-me uma sensação prazerosa.	,968
17. Quando me dedico a atividades recreativas no trabalho, sinto satisfação.	,968
17. Quando me dedico a atividades recreativas no trabalho, sinto-me mais feliz do que quando me dedico à maioria de outras atividades.	,969
18. Quando alguém critica a organização para a qual eu trabalho, entendo-o como um insulto pessoal.	,969
18. Estou muito interessado(a) no que os outros pensam sobre a organização para a qual trabalho.	,969
18. Quando falo da organização para a qual trabalho, costumo dizer "nós" em vez de "eles".	,968
18. Os sucessos da organização para a qual trabalho são também os meus sucessos.	,968
18. Quando alguém elogia a organização para a qual trabalho, entendo-o como um elogio pessoal.	,969
18. Se uma notícia nos meios de comunicação Social critica a organização para a qual trabalho, sinto-me envergonhado(a).	,969
19. Estou disposto(a) a fazer um grande esforço para além do normalmente esperado para ajudar a organização a ser bem-sucedida.	,968
19. Eu falo da minha organização aos amigos como uma grande organização para trabalhar.	,968
19. Eu sinto pouquíssima lealdade à minha organização.	,970
19. Eu aceitaria qualquer tipo de trabalho para continuar a trabalhar para a minha organização.	,969
19. Acho que os meus valores e os valores da minha organização são muito semelhantes.	,969
19. Estou orgulhoso(a) em dizer aos outros que faço parte da minha organização.	,968
19. Eu poderia trabalhar para outra organização, desde que o tipo de trabalho fosse semelhante.	,969
19. A minha organização inspira o melhor de mim na forma como desempenho o meu trabalho.	,968

19. Seriam necessárias pouquíssimas mudanças nas minhas circunstâncias atuais para abandonar a organização.	,970
19. Estou extremamente satisfeito(a) por ter escolhido a minha organização para trabalhar em vez de outras que considerar na altura da minha adesão.	,968
19. Não tenho muito a ganhar se me mantiver nesta organização indefinidamente.	,970
19. Muitas vezes, tenho dificuldade em concordar com as políticas da minha organização em assuntos importantes relacionados com os seus funcionários.	,969
19. Preocupo-me realmente com o estado da minha organização.	,969
19. Para mim, esta é a melhor das organizações possíveis para as quais posso trabalhar.	,968
19. Decidir trabalhar para esta organização foi um erro definitivo da minha parte.	,970
20. Desempenho com intensidade as minhas tarefas de trabalho.	,968
20. Dedico-me a 100% ao meu trabalho.	,968
20. Dedico muita energia ao meu trabalho.	,968
20. Esforço-me ao máximo para ter um bom desempenho no meu trabalho.	,968
20. Esforço-me o mais que posso para completar o meu trabalho.	,968
20. Exercito muita energia no meu trabalho.	,968
20. Estou entusiasmado(a) com o meu trabalho.	,968
20. Sinto-me enérgico(a) no meu trabalho.	,968
20. Estou interessado(a) no meu trabalho.	,968
20. Sinto orgulho no meu trabalho.	,968
20. Sinto-me positivo(a) no meu trabalho.	,968
20. Sinto-me animado(a) com o meu trabalho.	,968
20. No trabalho, estou focado(a) nas minhas tarefas.	,968
20. No trabalho, eu presto muita atenção às minhas tarefas.	,968
20. No trabalho, concentro muita atenção nas minhas tarefas.	,968
20. No trabalho, estou absorvido pelas minhas tarefas.	,968
20. No trabalho, estou concentrado nas minhas tarefas.	,968
20. No trabalho, eu dedico muita atenção às minhas tarefas.	,968
Sou generoso(a) com os meus amigos.	,969
Rapidamente recupero e ultrapasso após me assustar.	,969
Gosto de lidar com situações novas e invulgares.	,969
Costumo conseguir causar uma impressão favorável nas pessoas.	,969
Gosto de experimentar novos alimentos que nunca provei antes.	,969
Sou considerado(a) como uma pessoa muito enérgica.	,969
Gosto de tomar caminhos diferentes para lugares familiares.	,969
Sou mais curioso(a) do que a maioria das pessoas.	,969
A maioria das pessoas que conheço são simpáticas.	,969
Normalmente penso cuidadosamente sobre algo antes de agir.	,969
Gosto de fazer coisas novas e diferentes.	,969
A minha vida diária está cheia de coisas que me mantêm interessado(a).	,969
Estaria disposto a descrever-me como uma personalidade bastante "forte".	,969
Ultrapasso a minha raiva em relação a alguém de forma razoavelmente rápida.	,969

Tabela 16- Teste KMO e teste de Esfericidade de Bartlett

	KMO	Teste de Esfericidade de Bartlett		
		Aprox. Qui-quadrado	gl	Sig
EPDT	0,849	341,034	15	<0.001
SDT	0,88	1340,174	91	<0.001
SDL	0,887	1927,506	105	<0.001
EPDL	0,876	447,059	15	<0.001
IO	0,758	212,569	15	<0.001
CO	0,833	633,436	105	<0.001
ET	0,933	2381,424	153	<0.001
R	0,824	456,794	91	<0.001

Tabela 17- Variância total explicada da EPDT

Componente	Variância total explicada		
	Autovalores iniciais		
	Total	% de variância	% cumulativa
1	3,813	63,555	63,555
2	,809	13,489	77,045
3	,508	8,461	85,506
4	,368	6,130	91,635
5	,288	4,795	96,431
6	,214	3,569	100,000

Método de Extração: análise de Componente Principal.

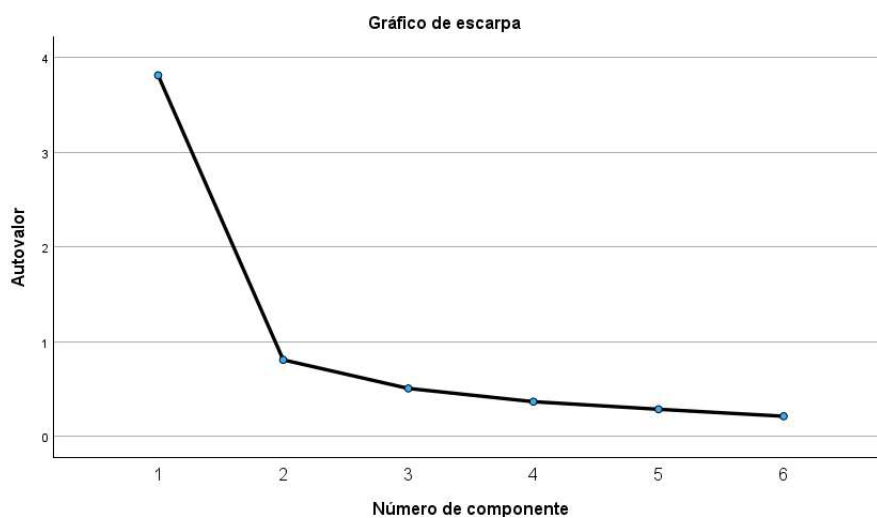


Figura 19-Gráfico de Escarpa EPDT

Tabela 18- Variância total explicada do SDT

Variância total explicada			
Componente	Autovalores iniciais		
	Total	% de var	% cumulativa
1	7,672	54,800	54,800
2	1,870	13,355	68,155
3	1,157	8,265	76,420
4	,779	5,567	81,987
5	,485	3,465	85,452
6	,459	3,281	88,734
7	,365	2,604	91,337
8	,291	2,076	93,414
9	,237	1,695	95,109
10	,218	1,560	96,669
11	,184	1,311	97,980
12	,135	,967	98,947
13	,117	,832	99,780
14	,031	,220	100,000

Método de Extração: análise de Componente Principal.

Tabela 19- Matriz de transformação de componente do SDT

Componente	1	2	3
1	,663	,545	,514
2	-,716	,662	,222
3	,219	,515	-,829

Método de Extração: análise de Componente Principal.

Método de Rotação: Varimax com Normalização de Kaiser.



Figura 20- Gráfico de Escarpa SDT

Tabela 20- Matriz de componente rotativa (Varimax com Normalização de Kaiser) do SDT.

Componente			
	1	2	3
11. Participo nos meus deveres e tarefas diárias de trabalho porque sinto que posso fazer o que eu quero.	,386		,725
11. Participo nos meus deveres e tarefas diárias de trabalho porque me sinto livre para escolher o que quero fazer.	,362		,879
11. Participo nos meus deveres e tarefas diárias de trabalho porque sinto que posso fazer o que me apetece.		,401	,787
11. Participo nos meus deveres e tarefas diárias de trabalho porque sinto que posso decidir por mim mesmo o que quero fazer.		,538	,664
12. Participo nos meus deveres e tarefas diárias de trabalho porque gosto de fazê-los, porque gosto deles, sem pensar em recompensa.	,683		
12. Participo nos meus deveres e tarefas diárias de trabalho para me divertir, sem nenhum outro propósito.		,848	
12. Participo nas minhas tarefas diárias de trabalho e deveres para fazer algo que gosto, esquecendo a sua utilidade prática.		,788	
12. Participo nos meus deveres e tarefas diárias de trabalho só pelo prazer de o fazer.		,824	
13. Quando me envolvo nos meus deveres e tarefas diárias, sinto-me mais satisfeito(a) do que quando me dedico à maioria das outras atividades.	,507		,535
13. Os meus deveres e tarefas diárias de trabalho dão-me uma forte sensação de alegria.	,798		,315
13. Quando me dedico aos meus deveres e tarefas diárias de trabalho, sinto-me bem.		,897	
13. Os meus deveres e tarefas diárias de trabalho dão-me um sentimento prazeroso.		,866	
13. Quando me dedico aos meus deveres e tarefas diárias, sinto-me satisfeito(a).		,929	
13. Quando me envolvo nos meus deveres e tarefas diárias, sinto-me mais feliz do que quando me dedico à maioria das outras atividades.	,384	,606	,306
Método de Extração: análise de Componente Principal.			
Método de Rotação: Varimax com Normalização de Kaiser.			
a. Rotação convergida em 4 iterações.			

Tabela 21- Variância total explicada da EPDL

Variância total explicada			
Componente	Autovalores iniciais		
	Total	% de var	% cumulativa
1	4,307	71,781	71,781
2	,606	10,101	81,882
3	,334	5,569	87,451
4	,331	5,523	92,974
5	,241	4,016	96,989
6	,181	3,011	100,000

Método de Extração: análise de Componente Principal.

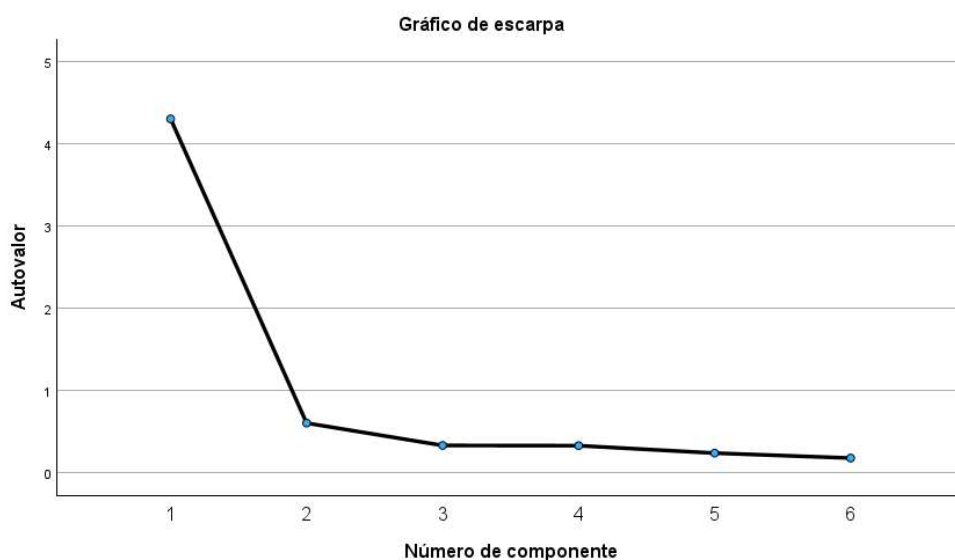


Figura 21 - Gráfico de Escarpa EPDL

Tabela 22- Variância total explicada do SDL

Variância total explicada			
Componente	Autovalores iniciais		
	Total	% de var	% cumulativa
1	8,745	58,299	58,299
2	2,311	15,407	73,706
3	1,051	7,010	80,715
4	,889	5,928	86,644
5	,545	3,634	90,278
6	,296	1,973	92,251
7	,236	1,575	93,827
8	,212	1,416	95,243
9	,193	1,289	96,532
10	,165	1,102	97,634
11	,137	,913	98,547

12	,085	,564	99,112
13	,064	,428	99,540
14	,049	,324	99,864
15	,020	,136	100,000

Método de Extração: análise de Componente Principal.

Tabela 23-Matriz de transformação de componente de SDL

Componente	1	2	3
1	,649	,641	,409
2	-,690	,722	-,037
3	-,319	-,258	,912

Método de Extração: análise de Componente Principal.

Método de Rotação: Varimax com Normalização de Kaiser.

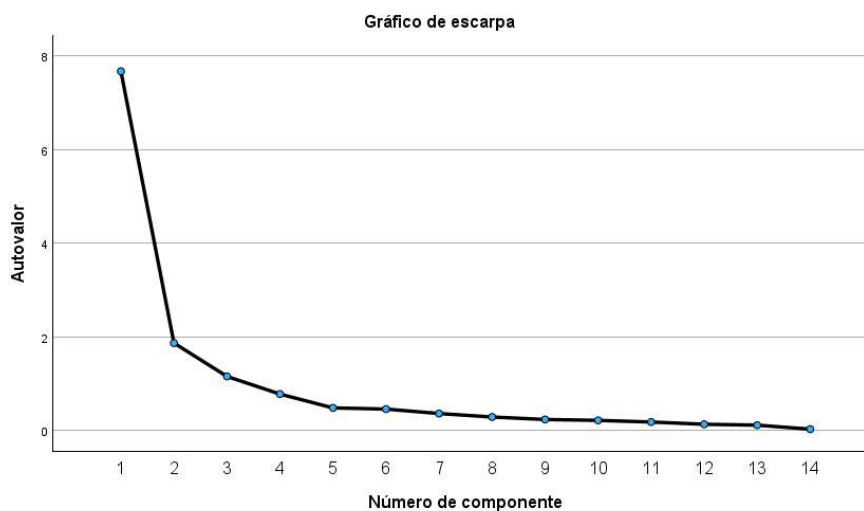


Figura 22- Gráfico de Escarpa de SDL

Tabela 24- Matriz de componente rotativa (Varimax com Normalização de Kaiser) de SDL

Componente	1	2	3
15. Participo nas atividades recreativas no trabalho porque sinto que posso fazer o que eu quero.		,880	
15. Participo nas atividades recreativas no trabalho porque me sinto livre para escolher o que quero fazer.		,818	,332
15. Participo nas atividades recreativas no trabalho porque sinto que posso fazer o que me apetece.		,904	
15. Participo nas atividades recreativas no trabalho porque sinto que sou dono(a) do meu tempo.		,877	
15. Participo nas atividades recreativas no trabalho porque sinto que posso decidir por mim mesmo o que quero fazer.		,834	
16. Participo nas atividades recreativas no trabalho porque gosto de o fazer, porque gosto delas, sem pensar em recompensas.	,697		

16. Participo nas atividades recreativas no trabalho para me divertir sem nenhum outro propósito.	,438	,758
16. Participo nas atividades recreativas no trabalho porque gosto, esquecendo a sua utilidade prática.	,386	,646
16. Participo nas atividades recreativas no trabalho para fazer algo só pelo prazer de o fazer.	,326	,766
17. Quando me envolvo em atividades recreativas no trabalho, sinto-me mais satisfeito(a) do que quando estou envolvido na maioria das outras atividades.	,552	,620
17. A participação em atividades recreativas no trabalho dá-me a maior sensação de alegria.	,835	,360
17. Quando me dedico a atividades recreativas no trabalho, sinto-me bem.	,908	
17. A participação em atividades recreativas no trabalho dá-me uma sensação prazerosa.	,912	
17. Quando me dedico a atividades recreativas no trabalho, sinto satisfação.	,902	,300
17. Quando me dedico a atividades recreativas no trabalho, sinto-me mais feliz do que quando me dedico à maioria de outras atividades.	,646	,521

Método de Extração: análise de Componente Principal.

Método de Rotação: Varimax com Normalização de Kaiser.

a. Rotação convergida em 4 iterações.

Tabela 25- Variância total explicada da IO

Variância total explicada			
Componente	Autovalores iniciais		
	Total	% de var	% cumulativa
1	3,022	50,369	50,369
2	,986	16,433	66,803
3	,753	12,550	79,353
4	,611	10,186	89,538
5	,400	6,670	96,208
6	,228	3,792	100,000

Método de Extração: análise de Componente Principal.

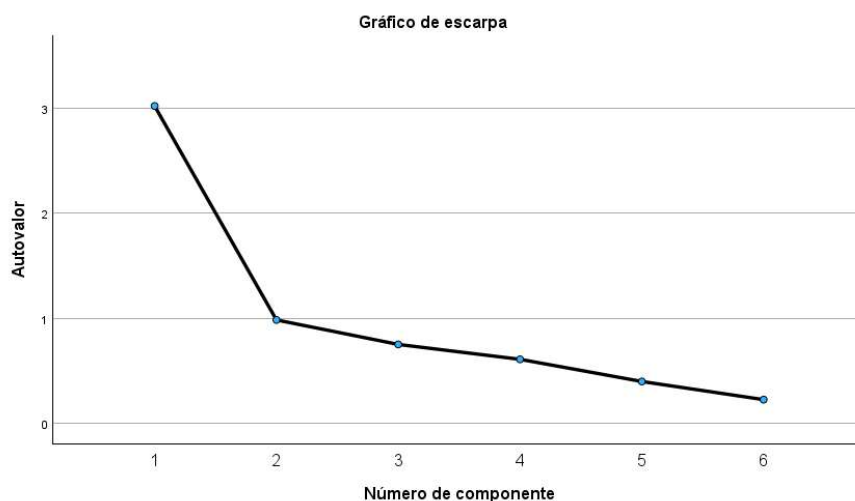


Figura 23 -Gráfico de Escarpa de IO

Tabela 26- Variância total explicada do CO

Variância total explicada			
Componente	Autovalores iniciais		
	Total	% de var	% cumulativa
1	5,335	35,564	35,564
2	2,012	13,411	48,975
3	1,172	7,813	56,789
4	,943	6,283	63,072
5	,882	5,883	68,955
6	,814	5,425	74,381
7	,734	4,890	79,271
8	,632	4,216	83,486
9	,518	3,451	86,938
10	,457	3,046	89,984
11	,427	2,847	92,830
12	,387	2,579	95,410
13	,307	2,048	97,458
14	,220	1,468	98,925
15	,161	1,075	100,000

Método de Extração: análise de Componente Principal.

Tabela 27- Matriz de transformação de componente do CO

Componente	1	2	3
1	,964	-,256	,067
2	,251	,965	,077
3	,085	,057	-,995

Método de Extração: análise de Componente Principal.

Método de Rotação: Varimax com Normalização de Kaiser.

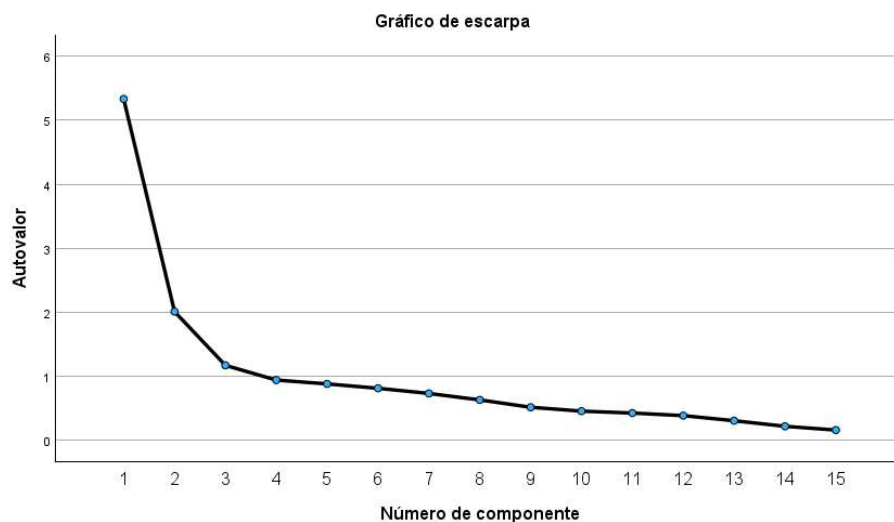


Figura 24- Gráfico de Escarpa de CO

Tabela 28- Matriz de componente rotativa (Varimax com Normalização de Kaiser) do CO.

Componente	1	2	3
19. Eu falo da minha organização aos amigos como uma grande organização para trabalhar.	,852		
19. Estou orgulhoso(a) em dizer aos outros que faço parte da minha organização.	,850		
19. A minha organização inspira o melhor de mim na forma como desempenho o meu trabalho.	,790		
19. Para mim, esta é a melhor das organizações possíveis para as quais posso trabalhar.	,783		
19. Acho que os meus valores e os valores da minha organização são muito semelhantes.	,749		
19. Estou extremamente satisfeito(a) por ter escolhido a minha organização para trabalhar em vez de outras que considerar na altura da minha adesão.	,691		
19. Estou disposto(a) a fazer um grande esforço para além do normalmente esperado para ajudar a organização a ser bem-sucedida.	,651		
19. Eu aceitaria qualquer tipo de trabalho para continuar a trabalhar para a minha organização.	,585	,443	
19. Não tenho muito a ganhar se me mantiver nesta organização indefinidamente.		,718	

19. Seriam necessárias pouquíssimas mudanças nas minhas circunstâncias atuais para abandonar a organização.		,645
19. Eu sinto pouquíssima lealdade à minha organização.		,637
19. Decidir trabalhar para esta organização foi um erro definitivo da minha parte.	-,511	,556
19. Preocupo-me realmente com o estado da minha organização.	,417	,648
19. Muitas vezes, tenho dificuldade em concordar com as políticas da minha organização em assuntos importantes relacionados com os seus funcionários.		-,609
19. Eu poderia trabalhar para outra organização, desde que o tipo de trabalho fosse semelhante.	,408	,414

Método de Extração: análise de Componente Principal.

Método de Rotação: Varimax com Normalização de Kaiser.

a. Rotação convergida em 4 iterações.

Tabela 29- Variância total explicada do ET

Variância total explicada			
Componente	Autovalores iniciais		
	Total	% de var	% cumulativa
1	11,456	63,645	63,645
2	1,721	9,560	73,205
3	1,575	8,748	81,953
4	,495	2,753	84,706
5	,467	2,593	87,299
6	,408	2,264	89,564
7	,369	2,052	91,616
8	,306	1,701	93,316
9	,243	1,350	94,666
10	,195	1,084	95,751
11	,178	,989	96,739
12	,148	,823	97,563
13	,123	,684	98,246
14	,096	,535	98,781
15	,080	,444	99,225
16	,069	,382	99,607
17	,048	,268	99,876
18	,022	,124	100,000

Método de Extração: análise de Componente Principal.

Tabela 30- Matriz de transformação de componente do ET

Componente	1	2	3
1	,592	,578	,561
2	-,692	,722	-,013
3	-,413	-,381	,827

Método de Extração: análise de Componente Principal.

Método de Rotação: Varimax com Normalização de Kaiser.

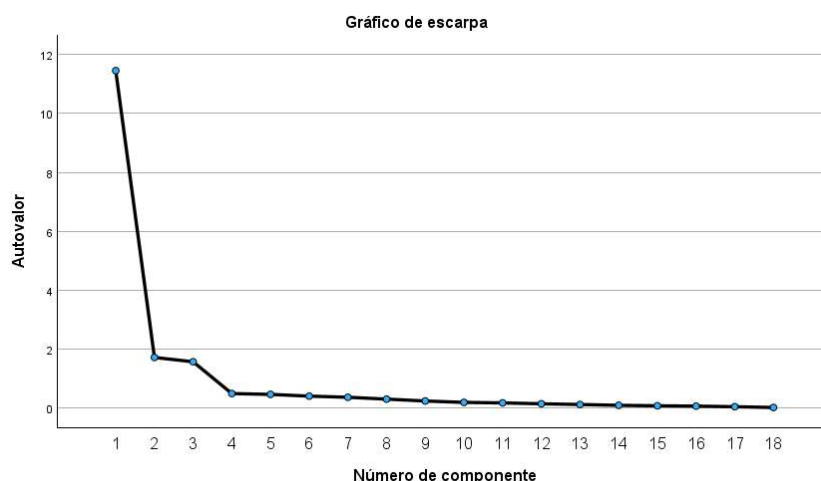


Figura 25- Gráfico de Escarpa de ET

Tabela 31- Matriz de componente rotativa (Varimax com Normalização de Kaiser) do ET.

Componente	1	2	3
20. No trabalho, eu presto muita atenção às minhas tarefas.	,886		,347
20. No trabalho, estou concentrado nas minhas tarefas.	,880		,316
20. No trabalho, concentro muita atenção nas minhas tarefas.	,864		,318
20. No trabalho, eu dedico muita atenção às minhas tarefas.	,850	,331	,316
20. No trabalho, estou focado(a) nas minhas tarefas.	,825	,301	,375
20. No trabalho, estou absorvido pelas minhas tarefas.	,621	,543	
20. Esforço-me ao máximo para ter um bom desempenho no meu trabalho.		,848	
20. Esforço-me o mais que posso para completar o meu trabalho.		,819	
20. Dedico muita energia ao meu trabalho.	,345	,778	
20. Dedico-me a 100% ao meu trabalho.		,777	
20. Exercito muita energia no meu trabalho.		,750	,320
20. Desempenho com intensidade as minhas tarefas de trabalho.		,739	,345
20. Sinto-me animado(a) com o meu trabalho.			,862
20. Sinto orgulho no meu trabalho.			,809
20. Estou interessado(a) no meu trabalho.			,792
20. Estou entusiasmado(a) com o meu trabalho.			,776
20. Sinto-me enérgico(a) no meu trabalho.		,434	,748

20. Sinto-me positivo(a) no meu trabalho. ,477 ,657

Método de Extração: análise de Componente Principal.

Método de Rotação: Varimax com Normalização de Kaiser.

a. Rotação convergida em 4 iterações.

Tabela 32- Variância total explicada do R

Variância total explicada			
Componente	Autovalores iniciais		
	Total	% de var	% cumulativa
1	4,737	33,838	33,838
2	1,542	11,015	44,853
3	1,228	8,775	53,628
4	1,086	7,757	61,385
5	,918	6,554	67,939
6	,854	6,102	74,041
7	,688	4,913	78,955
8	,566	4,045	83,000
9	,512	3,659	86,659
10	,489	3,493	90,152
11	,412	2,944	93,096
12	,364	2,601	95,697
13	,310	2,215	97,912
14	,292	2,088	100,000

Método de Extração: análise de Componente Principal.

Tabela 33- Matriz de transformação de componente do R

Componente	1	2	3
1	,713	,511	,462
2	,054	,482	-,744
3	-,698	,578	,402
4	-,033	-,415	,266

Método de Extração: análise de Componente Principal.

Método de Rotação: Varimax com Normalização de Kaiser.

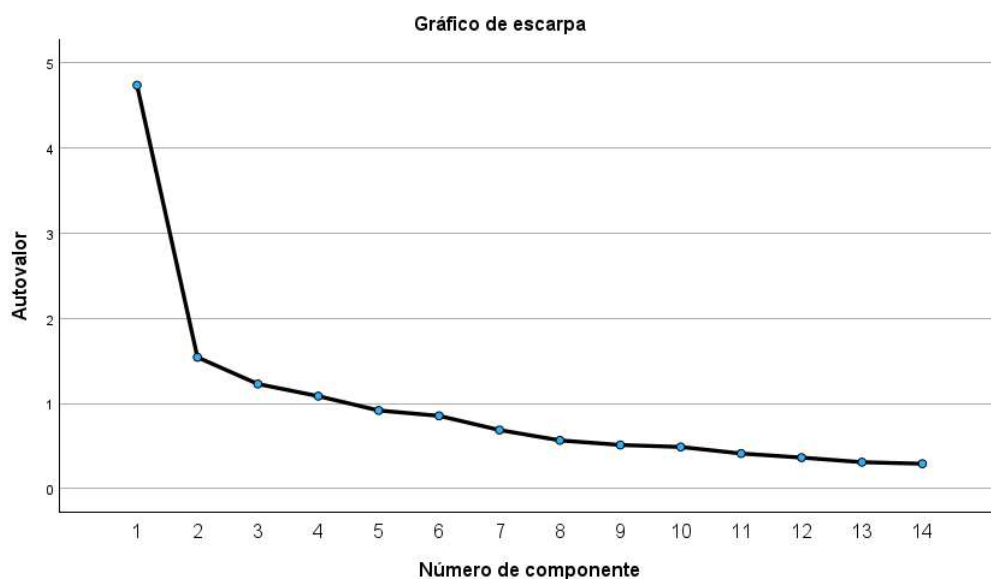


Figura 26- Gráfico de Escarpa de R

Tabela 34- Matriz de componente rotativa (Varimax com Normalização de Kaiser) do R.

Componente				
	1	2	3	4
Sou generoso(a) com os meus amigos.	,789			
Gosto de lidar com situações novas e invulgares.	,686	,352		
Costumo conseguir causar uma impressão favorável nas pessoas.	,660		,360	
Gosto de fazer coisas novas e diferentes.	,473	,424		,315
Estaria disposto a descrever-me como uma personalidade bastante "forte".	,455	,444	,382	
Sou mais curioso(a) do que a maioria das pessoas.		,846		
Gosto de tomar caminhos diferentes para lugares familiares.		,616		,343
Sou considerado(a) como uma pessoa muito enérgica.	,480	,585		
Normalmente penso cuidadosamente sobre algo antes de agir.			,744	
A maioria das pessoas que conheço são simpáticas.			,633	
Ultrapasso a minha raiva em relação a alguém de forma razoavelmente rápida.			,623	,360
A minha vida diária está cheia de coisas que me mantêm interessado(a).		,328	,586	
Gosto de experimentar novos alimentos que nunca provei antes.				,897
Método de Extração: análise de Componente Principal.				
Método de Rotação: Varimax com Normalização de Kaiser.				
a. Rotação convergida em 4 iterações.				

B.2. Teste do Modelo Conceptual*Tabela 35- Análise da Mediação da expressividade pessoal*

	Efeito total	Efeito indireto	%	Sig.
SDL>>EPDL>>IO	,077	,028	36,36	,000
SDL>>EPDL>>CO	,015	,009	60	,001
SDL>>EPDL>>ET	,248	,159	64,11	,000
SDL>>EPDL>>R	,058	,049	84,48	,044
SDT>>EPDT>>IO	,072	,064	88,89	,001
SDT>>EPDT>>CO	,020	,003	15	,000
SDT>>EPDT>>ET	,437	,209	47,83	,000
SDT>>EPDT>>R	,097	,024	24,74	,001
SDL>>EPDT>>IO	,077	,018	23,38	,000
SDL>>EPDT>>CO	,015	,004	26,67	,001
SDL>>EPDT>>ET	,248	,106	42,74	,000
SDL>>EPDT>>R	,058	,020	33,33	,002
SDT>>EPDL>>IO	,072	,027	37,5	,001
SDT>>EPDL>>CO	,020	,005	25	,000
SDT>>EPDL>>ET	,437	,053	12,13	,000
SDT>>EPDL>>R	,097	,021	21,65	,001

Tabela 36- Teste U de Mann-Whitney para a variável gênero

Estatísticas de Teste: Gênero												
	EPD T	LPD T	MID T	APD T	EPD L	LPD L	MID L	APD L	IO	CO	ET	R
U de MW	429,00	341,50	413,50	435,50	352,50	326,50	400,50	357,50	257,50	334,50	313,00	267,00
Sig. (2 extremidades)	,932	,281	,793	,991	,339	,208	,679	,366	,041	,221	,161	,054

Tabela 37- Teste H de KW para a variável idade

Estatísticas Intervalos de idade												
	EPDT T	LPDT T	MIDT T	APD T	EPDL L	LPDL L	MIDL L	APD L	IO	CO	ET	R
H de KW	3,011	2,110	1,939	2,240	,842	3,610	2,009	1,188	5,292	2,665	2,997	1,213
df	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Sig.	,390	,550	,585	,524	,839	,307	,571	,756	,152	,446	,392	,750

Tabela 38- Teste de H de KW para a variável carreira

Estatísticas de Teste: Carreira												
	EPDT	LPDT	MIDT	APDT	EPDL	LPDL	MIDL	APDL	IO	CO	ET	R
H de KW	2,754	,900	,092	4,595	,955	,063	,134	,086	2,253	7,513	5,450	,258
df	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Sig.	,252	,638	,955	,101	,620	,969	,935	,958	,324	,023	,066	,879

Tabela 39- Teste de H de KW para a variável anos de serviço

Estatísticas de teste: Anos de serviço												
	EPDT T	LPDT T	MIDT T	APD T	EPDL L	LPDL L	MIDL L	APD L	IO	CO	ET	R
H de KW	3,388	1,330	2,549	2,680	2,923	,877	3,227	2,920	3,032	1,769	1,910	,987
df	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Sig.	,336	,722	,467	,444	,404	,831	,358	,404	,387	,622	,591	,804

Tabela 40- Teste H de KW para a variável estado civil

Estatísticas de teste: Estado civil												
	EPDT	LPDT	MIDT	APDT	EPDL	LPDL	MIDL	APDL	IO	CO	ET	R
H de KW	2,435	4,174	1,985	2,764	2,908	2,386	6,330	3,474	4,854	4,766	6,392	2,716
df	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Sig.	,656	,383	,739	,598	,573	,665	,176	,482	,303	,312	,172	,606

Tabela 41- Teste H de KW para a variável número de filhos

Estatísticas de teste: Número de filhos												
	EPDT	LPDT	MIDT	APDT	EPDL	LPDL	MIDL	APDL	IO	CO	ET	R
H de KW	2,218	1,760	,679	4,255	,303	,643	,640	1,226	,259	,795	,441	2,741
df	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Sig.	,528	,624	,878	,235	,959	,886	,887	,747	,968	,851	,932	,433

Tabela 42- Teste H de KW para a variável nível literário

Estatísticas de teste: Nível literário												
	EPDT	LPDT	MIDT	APD T	EPDL	LPDL	MIDL	APD L	IO	CO	ET	R
H de KW	2,705	3,131	3,487	3,255	6,550	3,723	5,021	6,725	4,141	4,793	2,283	,400
df	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Sig.	,439	,372	,322	,354	,088	,293	,170	,081	,247	,188	,516	,940

Tabela 43- Teste U de MW para o item dicotômico: "Considera que no seu local de trabalho são providenciadas

Estatística de Teste												
	EPDT	LPDT	MIDT	APDT	EPDL	LPDL	MIDL	APDL	IO	CO	ET	R
U de MW	597,00	660,50	717,50	502,00	628,00	698,00	637,00	574,50	656,5	628,5	535,5	689,5
	0	0	0	0	0	0	0	0	00	00	00	00
Sig. (2 extremidades)	,276	,599	,982	,054	,415	,845	,458	,195	,573	,392	,103	,787

comodidades, e atividades de lazer durante o trabalho?"