



# **ACADEMIA MILITAR**

## **O *stress* vivenciado pelos militares da Guarda na atividade operacional**

**Autor: Aspirante de Infantaria da GNR João Tomé Fernandes da  
Silva Moderno**

**Orientadora: Professora Doutora Sónia Marisa Pedroso Gonçalves**

**Coorientador: Major de Infantaria Paulo Caiadas da Quinta**

**Relatório Científico Final do Trabalho de Investigação Aplicada**

**Lisboa, agosto de 2012**



# **ACADEMIA MILITAR**

## **O *stress* vivenciado pelos militares da Guarda na atividade operacional**

**Autor: Aspirante de Infantaria da GNR João Tomé Fernandes da  
Silva Moderno**

**Orientadora: Professora Doutora Sónia Marisa Pedroso Gonçalves**

**Coorientador: Major de Infantaria Paulo Caiadas da Quinta**

**Relatório Científico Final do Trabalho de Investigação Aplicada**

**Lisboa, agosto de 2012**

## **Dedicatória**

Aos meus pais e à minha irmã.

## **Agradecimentos**

Este trabalho conta com o contributo de várias pessoas e entidades, às quais agradeço, pois sem elas a sua realização não seria possível. Quero, deste modo, demonstrar todo o meu apreço e profundo agradecimento:

À Doutora Sónia Gonçalves, minha orientadora, pela disponibilidade manifestada, pela forma dedicada e compreensiva como me orientou no trabalho, pela partilha de conhecimentos e experiências, bem como pelo o tempo que disponibilizou;

Ao Major Quinta, meu Coorientador, que me ajudou e apoiou na elaboração do trabalho;

Ao Professor Doutor Adriano Vaz Serra, pela sua amabilidade e disponibilidade, nomeadamente em me fornecer documentos essenciais;

À Doutora Cristina Queirós e ao Doutor Rui Gomes, por me fornecerem documentos importantes para a realização do trabalho;

Aos Comandantes e aos Adjuntos dos Destacamentos analisados, por ajudarem na distribuição dos questionários e na sua recolha, bem como por me facultarem informações importantes relativas às atividades e funcionamento dos Destacamentos;

Ao 17º TPO, pelo apoio ao longo dos últimos cinco anos, pela boa disposição e espírito de entreajuda que o caracterizam, bem como pelos momentos de camaradagem e partilha que me proporcionaram, os quais contribuíram para o meu enriquecimento pessoal e académico.

A todas as pessoas que, de uma forma direta ou indireta, colaboraram para a realização do trabalho, nomeadamente os militares que preencheram os questionários, bem como todos os que contribuíram com a sua experiência profissional e pessoal e que tiveram a amabilidade de a partilhar.

## Resumo e palavras chave

Na atualidade, o *stress* tem repercussões cada vez maiores e preocupantes nas diversas instituições, provocando, conseqüentemente, um grande impacto na sociedade. Efetivamente, o *stress* é um fator que influencia o bem-estar e a saúde das pessoas, afetando o seu desempenho pessoal e a sua produtividade, diminuindo-a. O mesmo sucede na Guarda Nacional Republicana. Ora, o presente trabalho teve como principal objetivo a perceção dos níveis de *stress* que os militares vivenciam na atividade operacional, apurar as suas principais fontes, descortinar algumas medidas que poderão contribuir para a sua diminuição, bem como comparar os níveis de *stress* percecionados na GNR com os dados relativos a outras profissões.

A presente investigação iniciou-se com o enquadramento teórico, seguido de uma pesquisa bibliográfica, que teve particular incidência em obras e trabalhos alusivos ao tema em análise, de forma a poder sustentar o trabalho de campo. A investigação de campo teve por base a recolha de dados, através da aplicação de inquéritos por questionário, cuja análise e discussão permitiu dar resposta às perguntas de partida/hipóteses, bem como extrair algumas reflexões relativas ao *stress*.

Conclui-se que as principais fontes de *stress* existentes na GNR não estão relacionadas com a especificidade da profissão (como por exemplo o facto destes profissionais terem de lidar com pessoas perigosas), mas com aspetos relativos a interesses de cariz pessoal e ao bem-estar dos militares (como é o caso da remuneração ser considerada insuficiente, das instalações não oferecerem as condições desejáveis, da dificuldade em conciliar a vida profissional com a vida pessoal, entre outros).

Existem formas simples para diminuir a perceção do *stress* nos militares, sendo que uma das medidas mais viáveis passaria pela intensificação, aperfeiçoamento e consolidação da formação.

As organizações são um potencial foco de acontecimentos *stressantes*, não sendo exceção a Guarda Nacional Republicana. Como tal, torna-se premente desenvolver algumas estratégias que previnam os seus efeitos.

**Palavras Chave:** *Stress*, *Stressores*, Vulnerabilidade ao *stress*, Guarda Nacional Republicana

## **Abstract and key words**

Stress has been exerting greater and more serious repercussions inside various institutions, causing significant impact in society. Stress has influence over people's well-being and health and reflects necessarily on one's personal performance and productivity, diminishing them. This is also the case in the National Republican Guard. This study focuses on the perception of stress experienced by the military in operational activity and its aim is to discover the main sources of stress these individuals are subject to, to envisage measures capable of contributing to reducing stress, and to compare the stress levels found in this profession with data relative to other professions.

The present investigation began with the theoretical framework, followed by bibliographical research related to the subject matter of this report, as a means to support the field work, which consisted in the collection of data with an enquiry through questionnaire. The analysis and discussion of the data provided the answers to the starting questions/hypotheses, and enabled some considerations concerning stress.

The conclusions suggest that the main sources of stress in the National Republican Guard are not related to specificity of the profession (which involves, for example, dealing with dangerous persons), but, instead, with the personal interests and wellbeing of the military (regarding issues such as insufficient pay, deficient facilities, among other factors).

There are simple measures that can be taken to diminish the perception of stress of the military and one of the most viable is the intensification, improvement and consolidation of training.

Organizations are a potential locus of stressful events, and the National Republican Guard is no exception. It is therefore urgent to develop strategies to prevent their effects.

**Key words:** Stress, Stress factors, Vulnerability to stress, National Republican Guard

## Índice geral

<b>Dedicatória .....</b>	<b>ii</b>
<b>Agradecimentos .....</b>	<b>iii</b>
<b>Resumo e palavras chave .....</b>	<b>iv</b>
<b>Abstract and key words .....</b>	<b>v</b>
<b>Índice de figuras .....</b>	<b>ix</b>
<b>Índice de tabelas .....</b>	<b>x</b>
<b>Lista de apêndices e anexos.....</b>	<b>xii</b>
<b>Lista de abreviaturas, siglas, acrónimos e símbolos .....</b>	<b>xiii</b>
<b>Epígrafe .....</b>	<b>xv</b>
<b>Introdução do trabalho .....</b>	<b>1</b>
Introdução .....	1
Enquadramento .....	1
Escolha e justificação do tema .....	3
Delimitação do objeto de estudo .....	3
Perguntas de Investigação .....	4
Hipóteses .....	5
Metodologia .....	5
Estrutura do trabalho .....	6
<b>Capítulo 1 – O <i>stress</i> na vida quotidiana .....</b>	<b>7</b>
1.1. O que é o <i>stress</i> .....	7
1.1.1. O <i>stress</i> como resposta.....	8
1.1.2. O <i>stress</i> como estímulo .....	9
1.1.3. O Modelo transacional .....	10
1.2. As circunstâncias indutoras de <i>stress</i> .....	11
1.2.1. A natureza das circunstâncias de <i>stress</i> .....	11

1.2.2. As classes indutoras de <i>stress</i> .....	12
1.3. <i>Eustress</i> e <i>distress</i> .....	14
<b>Capítulo 2 – <i>Stress</i> no trabalho.....</b>	<b>16</b>
2.1. Gestão de <i>stress</i> nas organizações .....	16
2.1.1. <i>Stress</i> profissional e as suas causas .....	16
2.1.2. Fatores indutores de <i>stress</i> nas organizações .....	18
2.2. <i>Stress</i> em contexto policial .....	20
2.2.1. <i>Stress</i> policial .....	20
2.2.2. Classificação do <i>stress</i> policial .....	22
<b>Capítulo 3 – Metodologia da parte prática .....</b>	<b>24</b>
3.1. Introdução .....	24
3.2. Método de abordagem do trabalho.....	24
3.3. Procedimentos e técnicas .....	25
3.4. Questionários aplicados na investigação.....	26
3.5. O Universo da análise .....	27
3.6. A amostragem do Universo em análise.....	28
<b>Capítulo 4 – Apresentação, análise e discussão dos resultados .....</b>	<b>30</b>
4.1. Introdução .....	30
4.2. Caracterização dos inquiridos .....	30
4.3. Fontes de <i>stress</i> .....	33
4.4. Principais fontes geradoras de <i>stress</i> nos militares .....	37
4.5. Correlações entre as fontes de <i>stress</i> existentes no questionário .....	43
4.6. Comparação de <i>stress</i> com os dados sociodemográficos.....	45
4.7. Vulnerabilidade ao <i>stress</i> .....	48
<b>Capítulo 5 – Conclusões e Recomendações .....</b>	<b>50</b>
5.1. Introdução .....	50
5.2. Verificação das Hipóteses formuladas .....	50
5.3. Resposta às perguntas de investigação.....	52
5.4. Reflexões finais.....	54
5.5. Limitações da investigação .....	55





## Índice de tabelas

Tabela n.º 1 - Tabela representativa dos fatores referentes ao questionário EFSCP .....	34
Tabela n.º 2 - Alfas de Cronbach do questionário EFSCP .....	35
Tabela n.º 3 - Médias, definição, desvios-padrões, máximos e mínimos obtidos no questionário EFSCP .....	37
Tabela n.º 4 - As 20 circunstâncias que causam mais <i>stress</i> nos militares da Guarda na atividade operacional .....	41
Tabela n.º 5 - Níveis de <i>stress</i> tendo em conta as idades agrupadas .....	46
Tabela n.º 6 - Níveis de <i>stress</i> tendo em conta os anos de serviço.....	46
Tabela n.º 7 - <i>Stress</i> relativo à escolha da profissão, caso houvesse a oportunidade de mudar.....	47
Tabela n.º 8 - <i>Stress</i> existente nos dois Destacamentos analisados.....	48
Tabela n.º 9 - Média, desvio-padrão, valores mínimo e máximo obtidos no questionário 23 QVS .....	48
Tabela n.º 10 - Número de elementos não vulneráveis e vulneráveis ao <i>stress</i> .....	49
Tabela n.º 11 - Efetivo total dos Destacamentos em análise .....	61
Tabela n.º 12 - Média, moda, desvio-padrão, mínimo e máximo das idades da amostra.....	62
Tabela n.º 13 - Média, desvio-padrão, mínimo e máximo dos anos de serviço dos militares.....	62
Tabela n.º 14 - Média, moda, desvio-padrão, máximo e mínimo de idades do Destacamento Centro .....	62
Tabela n.º 15 - Média, moda, desvio-padrão, máximo e mínimo de idades do Destacamento Centro-Norte .....	62
Tabela n.º 16 - Correlações dos fatores do questionário EFSCP.....	63
Tabela n.º 17 - Análise comparativa com os dados de 2004 e 2009 .....	65

Tabela n.º 18 - Questões do questionário EFSCP ordenadas pelo valor obtido .....	66
Tabela n.º 19 - Todas as correlações dos 20 principais <i>stressores</i> .....	68
Tabela n.º 20 - Níveis de <i>stress</i> tendo em conta os anos de serviço.....	70
Tabela n.º 21 - <i>Stress</i> percecionado consoante o Posto ocupado .....	70
Tabela n.º 22 - <i>Stress</i> existente nos diferentes tipos de patrulha .....	71
Tabela n.º 23 - O <i>stress</i> relacionado com o número de horas de serviço .....	71
Tabela n.º 24 - Conjugação da pergunta “Escolheria a mesma profissão” com os valores de <i>stress</i> e de bem-estar .....	72
Tabela n.º 25 - Média, moda, desvio-padrão, máximo e mínimo da vulnerabilidade ao <i>stress</i> .....	73

## Lista de apêndices e anexos

### Apêndices

Apêndice A	Efetivo dos Destacamentos
Apêndice B	Caracterização dos inquiridos
Apêndice C	Correlações dos fatores em estudo
Apêndice D	Comparação dos fatores de <i>stress</i> com os dados relativos a 2004 e 2009
Apêndice E	Ordenação dos <i>stressores</i> e a percepção da vulnerabilidade ao <i>stress</i>
Apêndice F	Correlações entre os 20 principais <i>stressores</i> do questionário EFSCP
Apêndice G	Comparação de <i>stress</i> com os dados Sociodemográficos
Apêndice H	Dados relativos à vulnerabilidade ao <i>stress</i>

### Anexos

Anexo A	Crimes relacionados com a criminalidade violenta
Anexo B	Questionário aplicado no trabalho

## Lista de abreviaturas, siglas, acrónimos e símbolos

art.º	Artigo
cit. <i>in</i>	Citado por
DP	Desvio-padrão
Ed.	Edição
EFSCP	Escala de Fontes de <i>Stress</i> em Contexto Policial
e.g.	Exempli gratia (por exemplo)
et al.	Et. aliae (e outros – para pessoas)
etc.	Et. cetera (e outros – para pessoas)
EUA	Estados Unidos da América
F	Anova
GNR	Guarda Nacional Republicana
H	Hipótese
n.º	Número
NEP	Norma de Execução Permanente
NIC	Núcleo de Investigação Criminal
NPA	Núcleo de Proteção do Ambiente
NUIPC	Números Únicos de Identificação do Processo Crime
OMS	Organização Mundial de Saúde
ONU	Organização das Nações Unidas
p.	Página
<i>r</i>	Correlação
RCFTIA	Relatório Científico Final do Trabalho de Investigação Aplicada
séc.	Século
SGA	Síndrome Geral de Adaptação
<i>sig.</i>	significância
SPE	Seção de Programas Especiais
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
STR	<i>Stress</i> Relacionado com o Trabalho

<i>t</i>	<i>t</i> -test
TPO	Tirocínio Para Oficiais
Vol.	Volume
UE	União Europeia
23 QVS	23 Questões de Vulnerabilidade ao <i>Stress</i>
$\alpha$	Alfa de Cronbach

## Epígrafe

“Trabalhar é um dos palcos principais das vivências de *stress*,  
tanto por significação como por ocupação.”

Ramos, 2002, p. 63

# **Introdução do trabalho**

## **Introdução**

No âmbito da estrutura curricular dos cursos ministrados na Academia Militar, surge o presente Relatório Científico Final do Trabalho de Investigação Aplicada (RCFTIA), intitulado “O *stress* vivenciado pelos militares da Guarda na atividade operacional”, conducente à obtenção do grau de Mestre em Ciências Militares, na especialidade de segurança. O RCFTIA representa o culminar da formação dos futuros Oficiais da Guarda Nacional Republicana (GNR), tendo como principal objetivo desenvolver a capacidade de exploração, investigação e análise de questões complexas, em contexto alargado e multidisciplinar. O desenvolvimento dessas competências deve ser conciliado com temáticas de interesse para a GNR, através da elaboração de um relatório científico individual com conclusões claras e sem ambiguidades, através da aplicação dos conhecimentos adquiridos na área de investigação científica ao longo da formação.

O presente trabalho tem como objeto a quantificação dos níveis de *stress* vivenciados pelos militares da GNR e a determinação das suas principais preocupações, pretendendo-se apurar medidas que permitam combater e reduzir as fontes de *stress*.

Na presente introdução far-se-á o enquadramento e a respetiva fundamentação do tema escolhido. Posteriormente, serão abordados os seguintes aspetos: o problema de investigação; as questões de investigação; os objetivos; as hipóteses; a metodologia e o modelo de investigação utilizado. Por fim, será feita uma breve síntese do que será abordado nos demais capítulos.

## **Enquadramento**

Nos dias que correm, não há dúvida de que o *stress* influencia negativamente o bem-estar e a saúde das pessoas e que esta influência se projeta no meio laboral e na própria sociedade.

De acordo com Pinto (2005), na União Europeia (EU) tem-se verificado um aumento das situações de *stress*, principalmente nos locais de trabalho, sendo este o segundo problema de saúde mais comum relacionado com o exercício de uma profissão, logo a seguir às dores lombares. O mesmo autor refere que 28% dos trabalhadores europeus (cerca de 41,2 milhões de pessoas) sofre de *stress* e que este problema surge em todo o tipo de organizações e atividades. Mais se verificou que o trabalho que não se fez devido ao *Stress* Relacionado com o Trabalho (STR) custou aos Estados-Membros 20 milhões de euros, segundo as estatísticas relativas a 1999. Outro estudo, realizado pela Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e do Trabalho, revelou que cerca de 30% dos 15000 trabalhadores europeus inquiridos apresentava sintomas de *stress* associado ao trabalho (Ramos, 2001). Não é só na Europa que o *stress* é uma grande preocupação para as organizações, pois trata-se de um problema global. Nos Estados Unidos da América (EUA), esta problemática já vem sendo estudada de forma estruturada desde, pelo menos, a década de 80, tendo-se apurado que a proporção de trabalhadores que se sente “altamente stressado” mais que duplicou no período compreendido entre 1985 e 1990 (Spielberger e Reheiser, 1995, cit. in Martinova, Villeneuve, Strickland e Kimberly, 2002). Assim, já desde a década 80 que se apura que o *stress* é um problema bastante significativo para a sociedade, nomeadamente para a classe laboral.

O *stress* é um fenómeno que não se circunscreve a uma determinada classe profissional, pelo contrário, afeta a generalidade das atividades laborais. Atenta a gravidade dos seus impactos, bem como o aumento dos níveis de *stress*, tem havido a preocupação crescente das organizações em estudar o problema, a fim de se encontrarem soluções e metodologias que permitam atenuar os seus efeitos (Martinova et al., 2002).

A atividade policial não é exceção, verificando-se elevados níveis de *stress* entre os seus elementos (Malloy e Mays, 1984). Na verdade, para além de ser uma profissão de risco, nos últimos anos tem havido um aumento do sentimento de insatisfação por parte dos militares, especialmente dos patrulheiros. Pois, estes têm que cumprir mais e novas missões com o mesmo efetivo, o que implica uma grande sobrecarga de trabalho, bem como uma redução do número de folgas e do tempo de descanso. Estas circunstâncias, conjugadas com o sentimento de ineficácia da justiça, provocam nos militares uma grande desmotivação e revolta. Ademais, as próprias reestruturações que a GNR tem sofrido acarretam grandes transtornos para os militares e para as suas famílias, principalmente pelo facto de, por vezes, haver necessidade de serem transferidos para outras unidades bastante distantes dos seus locais de origem (Alves, 2011). Todas estas adversidades causam um

grande desgaste físico e psicológico, instabilidade e desânimo nos militares, o que leva ao aumento do descontentamento e dos níveis de *stress*.

### **Escolha e justificação do tema**

A escolha do tema deste trabalho teve por base o interesse do seu autor sobre a problemática do *stress*, já que este é um fenómeno que afeta cada vez mais pessoas e, conseqüentemente, as organizações, não sendo a GNR exceção. Na atualidade, o *stress* é um problema grave e ao qual não se tem dado a importância que lhe seria devida, considerando a elevada taxa de incidência desta patologia nos trabalhadores europeus (Pinto, 2005). Este incremento do *stress* deve-se ao aumento das exigências laborais, da competitividade e da mudança.

Tal como foi referido, esta problemática não é alheia à GNR, já que se verificam elevados índices de *stress* nos militares. Para além de ser um problema, ele tem repercussões consideráveis sobre o Ser Humano, o que contribui para a deterioração da qualidade de vida de milhões de pessoas (Serra, 2007).

Apesar de ser considerada uma das profissões mais *stressantes*, a investigação relativa ao *stress* nas forças policiais é muito escassa, sendo que noutras profissões, como é o caso dos professores, médicos, enfermeiros e controladores aéreos, já existem estudos consideráveis relativos à temática em questão (Gonçalves e Neves, 2004). Como não existe uma sensibilização nas forças de segurança para a problemática em apreço, torna-se pertinente e premente elaborar um trabalho que verse sobre tal assunto, para que possa haver a perceção da forma como os militares estão sujeitos ao *stress* e saber quais são as principais dificuldades com que se deparam no seu quotidiano, para, depois, se conseguir traçar estratégias de intervenção e prevenção mais ajustadas.

### **Delimitação do objeto de estudo**

Atualmente, é cada vez mais frequente os militares da GNR depararem-se com situações de risco e de grande tensão, não sendo raros os casos em que são agredidos, insultados, atropelados, atingidos por disparos e algumas vezes têm de executar mandados de condução de crianças para instituições de acolhimento, retirando-as dos seus

progenitores. Todas estas situações são potenciadoras de mal-estar e são suscetíveis de colocar em causa a integridade física e psíquica dos militares<sup>1</sup>. Para além da vivência de tais factos, os militares também se deparam com a falta de condições de trabalho, com remunerações baixas e com a circunstância de estarem deslocados das suas residências, sendo difícil conciliar a sua vida profissional com a pessoal. Todos estes fatores podem ser geradores de uma crescente fragilidade e vulnerabilidade e, necessariamente, de *stress*.

*Ut supra dixit*, o objetivo deste estudo é a determinação do nível de *stress* a que os militares estão sujeitos, bem como a perceção das suas origens e dos meios possíveis de resolução. Para dar resposta ao problema formulado, visando o enquadramento teórico do tema e a investigação de campo, definiram-se, como objetivos específicos, apurar quais as principais preocupações que os militares têm na sua atividade operacional e quais são os principais *stressores* a que estão sujeitos. Mais se pretende comparar se os militares têm uma vulnerabilidade ao *stress* superior ou inferior relativamente a outras profissões. Para tal, confrontam-se os dados do presente estudo com os de estudos já realizados em outras ocasiões.

### **Perguntas de Investigação**

Face aos objetivos referidos, surgiram questões cuja resposta é fundamental para solucionar a problemática suscitada. Neste sentido, a pergunta de partida que se levanta é a seguinte:

- Qual o nível de *stress* percecionado pelos militares da Guarda Nacional Republicana na sua atividade operacional?

Face aos objetivos traçados e para os complementar, surgem questões cuja resposta é fundamental para que se possa responder à problemática levantada:

- Quais os principais *stressores* que os militares enfrentam diariamente?
- Quais as medidas que se poderão implementar para diminuir o *stress*?
- Os militares da GNR sofrem uma grande vulnerabilidade ao *stress*?
- Os militares da GNR, comparativamente com outros trabalhadores de outras profissões, são mais vulneráveis ao *stress*?

---

<sup>1</sup> Ver Anexo A.

## Hipóteses

Para obter resposta a estas perguntas é necessário subdividi-las em várias hipóteses, pois são elas que “combinam o problema e o objetivo numa explicação ou predição clara dos resultados esperados em estudo” (Fortin, 2009, p. 102), já que, de acordo com Quivy e Campenhout (2008, p. 119), a “organização de uma investigação em torno de hipóteses de trabalho constitui a melhor forma de a conduzir com ordem e rigor”. Assim, e atendendo às perguntas *supra* mencionadas, apresentam-se as hipóteses que versam, em particular, sobre os aspetos considerados mais relevantes, tais como:

H1: O nível de *stress* percecionado pelos militares da Guarda no decorrer da sua atividade operacional é elevado;

H2: Existem diferenças de níveis de *stress* percecionado pelos militares da Guarda, consoante os anos de serviço, sendo que os militares mais novos apresentam níveis mais baixos;

H3: Os níveis de *stress* vivenciados pelos militares são diferentes consoante a idade, sendo que os que têm mais anos são os que apresentam um maior índice;

H4: Dos fatores que se irão analisar, os militares percecionam níveis mais elevados de *stress* na conciliação trabalho-família;

H5: A grande maioria dos militares é vulnerável ao *stress*.

## Metodologia

Com a intenção de concretizar os objetivos determinados para a investigação do RCFTIA, vai obedecer-se às orientações para a redação de trabalhos escritos previstas na Norma de Execução Permanente (NEP) n.º 520/DE/ de junho de 2011, e nas situações omissas recorrer-se-á às orientações fornecidas por livros de metodologia que serão indicados no lugar oportuno.

Para materializar os objetivos do trabalho realizou-se um conjunto de procedimentos. Primeiramente, começou-se por fazer uma análise e leitura de livros e documentos alusivos à temática do trabalho, por forma a formular-se as hipóteses, expressas tendo em conta os objetivos da investigação. A análise e a leitura documental também foram cruciais para a construção do enquadramento teórico, contribuindo para um maior compreensão do tema abordado.

Na fase subsequente, debruçamo-nos sobre o trabalho prático, primordialmente baseado na observação indireta e na realização de inquéritos por questionário, de modo a obter-se dados para poder testar as hipóteses e obter as respostas para as questões de partida. A consulta de livros de metodologia foi crucial para a realização da parte prática.

## Estrutura do trabalho

O trabalho encontra-se dividido em duas partes distintas, (Figura n.º 1) estando a sua estrutura formal de acordo com a estrutura habitual de trabalhos de investigação científica e pelas orientações dadas pela Academia Militar (Academia Militar, 2011).

A 1.ª fase (constituída pelos Capítulos 1 e 2), tem como objetivo o enquadramento teórico do tema, onde são apresentados e relacionados alguns conceitos e definições sobre *stress*; de seguida faz-se uma breve alusão ao *stress* relativo às organizações e, por fim, são tecidos alguns comentários sobre o *stress* em contexto policial.

A 2.ª fase (consubstanciada pelos Capítulos 3, 4 e 5) é, essencialmente, de cariz prático, pois é aqui que é apresentada a realização do trabalho de campo, bem como os resultados obtidos através do mesmo. É nesta parte que se fará a análise e a discussão desses resultados à luz dos conceitos desenvolvidos na 1.ª fase, no sentido de dar resposta às perguntas de investigação e verificar as hipóteses formuladas. No final serão apresentadas algumas reflexões sobre todo o trabalho, em jeito de conclusão.

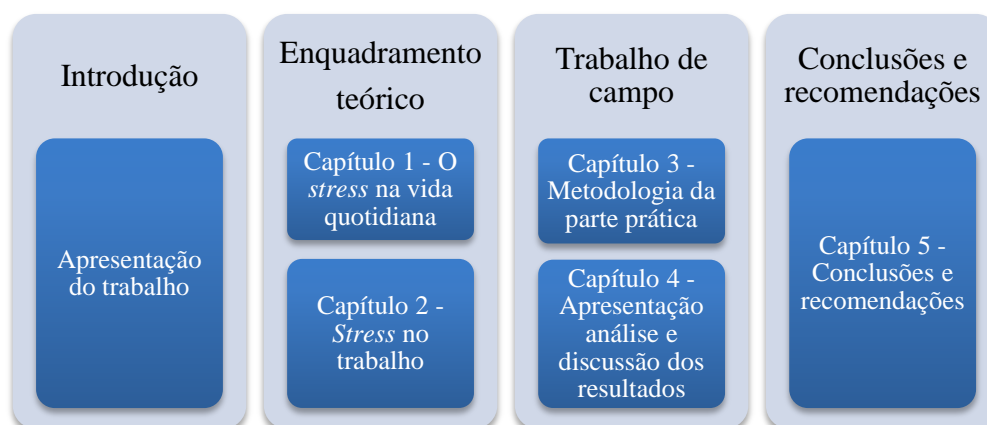


Figura n.º 1 – Estrutura do trabalho

# Capítulo 1

## O *stress* na vida quotidiana

### 1.1. O que é o *stress*

A maioria das pessoas presume que as doenças provêm de toxinas e de microrganismos, como vírus e bactérias. Esta assunção é apenas parcialmente correta, dado que estas doenças estão a perder relevância face ao incremento de outras. Atualmente, o ser humano já conseguiu ultrapassar com êxito a luta contra determinados microrganismos que há algumas décadas atrás flagelavam a sociedade. Em contrapartida, passou a ser vítima de si mesmo, isto é, passou a ter de enfrentar as consequências dos comportamentos que assume, da maneira como vive e das preocupações que têm (Serra, 2007).

Esta problemática deve-se à época em que nos encontramos, que é cada vez mais marcada pela competitividade, sendo este um fator gerador e potenciador de pressão. A agitação e a azáfama diárias propiciam o desenvolvimento de *stress*, tornando-se este um tema cada vez mais em voga, atendendo ao elevado número de pessoas que afeta. Por conseguinte, o *stress* é uma temática com enorme impacto na vida quotidiana do ser humano, atentas as mudanças constantes e o ritmo acelerado que imperam nas sociedades desenvolvidas, o que impõe a adoção de novos estilos de vida. O *stress* assume-se, assim, como um símbolo cultural dos nossos tempos, daí que certas organizações, como a Organização Mundial de Saúde (OMS) e a Organização das Nações Unidas (ONU), o considerem uma verdadeira epidemia Mundial e a doença do século XX (Pinto e Silva, 2005).

Um indivíduo possui saúde quando tem capacidade para dar resposta apropriada e em tempo útil às mudanças que ocorrem no meio onde está inserido. Ter saúde não é só ter ausência de sintomas de doenças ou debilidades, é algo mais, é possuir bem-estar físico e mental. A forma mais eficaz de ter saúde é investir na prevenção e não tanto na cura, o mesmo aplicando-se ao *stress*. As experiências de *stress* vividas no passado podem potenciar situações de *stress* no futuro, daí que não se deva aplicar estratégias unicamente quando se manifesta em termos inequívocos, mas fazê-lo antecipadamente para prevenir situações de maior delicadeza (Oliveira e Pamplona, 1996).

O termo *stress* não está ligado exclusivamente à saúde, também existem outras áreas que utilizam esse termo, como é o caso da física. Como é utilizado para uma panóplia de situações, é conveniente efetuar um breve enquadramento da sua génese. Assim, o termo *stress* provém de verbo latino *stringo*, *stringere*, que significa: *apertar*, *comprimir*. A expressão é utilizada desde o século XIV, tendo sido utilizada, durante bastante tempo, para exprimir *pressão* ou *tensão*. Apenas no século XIX o conceito se alargou, para passar a significar, uma resposta do organismo perante um determinado estímulo (Motowidlo, Manning e Packard, 1986; Pinto, 2005; Vieira, 2006; Serra, 2007).

Ao longo do último século, foram realizados vários estudos que definiram o conceito de *stress*, surgindo vários paradigmas, sendo os três mais representativos o de resposta, o de estímulo e o transacional.

### **1.1.1. O *stress* como resposta**

Nesta abordagem, o *stress* aparece como a resposta geral do organismo perante qualquer estímulo ou situação *stressante* que ameaça o seu equilíbrio interno. Os três principais cientistas que estudaram a temática do *stress* (nesta vertente Claude Bernard, Walter Canon e Hans Selye) contribuíram, em grande monta, para o interesse crescente sobre o assunto. O primeiro a debruçar-se sobre estes conceitos foi Claude Bernard, no séc. XIX. Na sua perspetiva, para se manter viva, uma pessoa tem de possuir autoproteção, não só em termos de adaptação ao meio em que se insere, mas também de adoção de mecanismos de sobrevivência face ao confronto com outros seres. Walter Cannon procurou investigar os mecanismos de defesa do nosso organismo face às adversidades do ambiente externo, conseguindo comprovar que o organismo humano consegue manter-se estável face a determinadas alterações exógenas. Apesar destes autores falarem de *stress*, fazem-no de forma ambígua. Só com Hans Selye é que começou a introduzir-se o conceito de *stress* de uma forma metódica (Ramos, 2001; Mendes, 2002; Serra, 2007).

Hans Selye observou, em pessoas e animais, que, quando estes se deparavam com ameaças anormais ao funcionamento do seu organismo, manifestavam um conjunto de respostas. Este processo foi por ele denominado de Síndrome Geral de Adaptação (SGA). Este estudioso definiu o *stress* como uma resposta não específica do organismo que se esforça totalmente para se adaptar às alterações com que se depara. Deste modo, Selye descreveu o *stress* como um conjunto de respostas/reações que o organismo desenvolve ao

deparar-se com circunstâncias que exigem esforço de adaptação. Estas circunstâncias provocam uma alteração fisiológica que requer uma reação mais intensa do que a habitual (Selye, 1973; Marco, 2001; Pereira e Matos, 2005).

As condições ambientais, psíquicas e sociais podem afetar o organismo, o que pode exigir um reajustamento e uma resposta de adaptação ao *stress*. Deste modo, o SGA é uma reação de defesa do organismo contra agentes diversos e contém três fases distintas: a fase de alarme, a fase de resistência e, por fim, a fase de exaustão. Quando o organismo é exposto a estímulos aos quais não está adaptado, estamos na presença da reação de alarme. Neste caso, o organismo humano ativa uma resposta rápida para fazer face à ameaça do meio (*stressor*). No estado de resistência, o organismo mobiliza as suas energias e capacidades para responder à ameaça, podendo o organismo, nesta fase, adaptar-se ao agente indutor de *stress*. Neste estágio, o organismo prepara-se para lidar e se adaptar à situação perturbadora, o que poderá levar a uma descida da resistência do organismo à maioria dos estímulos. Se o indivíduo não conseguir lidar nem adaptar-se à situação indutora de *stress*, segue-se o estágio de exaustão, que ocorre quando as reservas adaptativas se esgotam devido aos agentes *stressores*, sendo esta a fase em que a resistência deixou de ser possível (Mascoli, 2000; Ramos, 2001; Soeiro e Samagaio, 2002; Pereira e Matos, 2005; Gonçalves, 2011).

### **1.1.2. O *stress* como estímulo**

Neste paradigma, o *stress* pode ser definido como um estímulo proveniente do contexto onde a pessoa está inserida, o qual provoca nela uma reação, isto é, causa uma sobrecarga externa que a afeta e que pode ser perigosa (Buunk, Jonge, Ybema e Wolff, 1998, cit. in Gonçalves 2011). Estes estímulos podem ser caracterizados como novos, intensos, de mudança rápida, repentinos ou inesperados. Nesta perspetiva, Holmes e Rahe (1967, cit. in Serra, 2007) tentaram avaliar a importância de determinados acontecimentos de vida como estímulos de *stress* no ser humano. Estes acontecimentos tanto podem assumir uma valência negativa, causadora de efeitos prejudiciais para o indivíduo (e.g., morte de um cônjuge, divórcio, etc.), como também positiva (e.g., nascimento de um filho, etc.). Todos estes acontecimentos requerem a adaptação do organismo no sentido de restabelecer equilíbrio do indivíduo.

### 1.1.3. O Modelo transaccional

Os dois modelos referidos anteriormente não se mostram completamente satisfatórios, devido a dois fatores essenciais: o *stress* como resposta não considera o papel importante das emoções; o *stress* como estímulo não é capaz de explicar o motivo pelo qual determinados tipos de acontecimentos produzem certos efeitos em alguns indivíduos e deixam outros indiferentes (Mendes, 2002).

Face aos problemas levantados pelas perspetivas *supra* apresentadas, Lazarus e Folkman (1984) desenvolveram uma nova perspetiva em que o indivíduo, confrontado com uma situação de carácter ameaçador, vai analisar se tem recursos suficientes para neutralizar essa ameaça. Se o sujeito verificar que não tem esses recursos, está perante uma situação de *stress*. Perante a ameaça, o organismo desencadeia um processo de resposta, designado por *coping*<sup>2</sup>, para tentar adaptar-se a essa circunstância e resolver a situação. Deste modo, o *stress* é definido como sendo uma relação entre o indivíduo e o meio que é percebido por este como nefasto e ao qual não se sente capaz de dar resposta.

Relacionado com o mesmo modelo, os referidos autores consideram que existem dois tipos de avaliação: a avaliação primária e a avaliação secundária. No que diz respeito à avaliação primária, esta determina se o acontecimento vivenciado pelo indivíduo é importante. Com este tipo de avaliação, os acontecimentos podem ser considerados benignos ou irrelevantes, ou, por outro lado, podem constituir uma ameaça. Os acontecimentos irrelevantes são ignorados, ou seja, não necessitam de respostas adaptativas especiais. Em relação aos acontecimentos benignos, o bem-estar do organismo é mantido ou aumentado. Os acontecimentos que acarretam ameaças vão exigir um esforço adaptativo por parte do organismo (Lazarus e Folkman, 1984).

No que concerne à avaliação secundária, esta só ocorre quando um acontecimento é considerado ameaçador durante a avaliação primária. Esta fase consiste na avaliação de recursos disponíveis do organismo para fazer face ao acontecimento, que podem ser pessoais e/ou sociais (Gonçalves, 2011; Mendes, 2002).

Se uma determinada situação for considerada ameaçadora para o organismo e os recursos existentes para lidar com a situação não forem suficientes, conduzirá a uma situação de *stress*, o que desencadeia um esforço do nosso organismo, no sentido de lidar com a situação, reduzindo ou eliminando. A resposta do organismo à ameaça é

---

<sup>2</sup> O *coping* é definido como uma forma de resolução de um problema por força do qual o bem-estar do indivíduo está em perigo e a pessoa não pode recorrer às aptidões e opções de rotina existentes (Lazarus, 1981, cit. in Ferreira, 2003).

denominada de *coping*, pois, implica uma mudança e uma adaptação do organismo face às exigências externas e/ou internas. O *stress* relacionado com o indivíduo e o meio de onde provém a ameaça pode ser ultrapassado mediante a utilização de duas principais estratégias de *coping*: 1) a estratégia *focalizada na resolução de problemas*, situação em que há uma tentativa de recuperar o controlo através do desenvolvimento de ações no sentido de eliminar ou reduzir a ameaça e para gerar soluções; 2) a estratégia de *focalização na regulação emocional*, que consiste em lidar com o *stress*, centrando-se nas emoções. Esta situação ocorre quando não existe solução para controlar a ameaça e por isso o indivíduo tende a desprezar o problema (Gonçalves, 2011; Ferreira, 2003; Stroebe e Stroebe, 1995).

## **1.2. As circunstâncias indutoras de *stress***

Ao longo das nossas vidas deparamo-nos com um leque muito variado de atividades que se resolvem com facilidade e que passam a ser automatizadas, contudo, existem situações que exigem alguma adaptação. Quando essas atividades são semelhantes às que o indivíduo resolveu, anteriormente, e com sucesso, a pessoa aplica estratégias idênticas às anteriores. Porém, existem situações novas e que, por vezes, não são fáceis de resolver, o que leva a que a pessoa se sinta inapta e sem recursos para ultrapassar o constrangimento, fazendo com que entre em *stress*. Deste modo, Serra (2000a, p. 4) menciona que um “indivíduo entra em *stress* quando considera que não tem aptidões nem recursos para superar o grau de exigência que dada circunstância lhe estabelece e que é considerada importante para si.” Isto é, as reações de *stress* são normais quando o ser humano se depara com determinados acontecimentos anómalos e novos (Serra, 2000a e 2007).

### **1.2.1. A natureza das circunstâncias de *stress***

De acordo com Serra (2007), existem três grandes circunstâncias que induzem *stress*: as de natureza física, psicológica e social. As de natureza física podem ser provocadas, nomeadamente, pelo calor ou frio excessivo e pela privação das nossas necessidades fisiológicas. Em relação às de natureza psicológica, podem ser provocadas em ocasiões em que tenhamos de falar em público sobre algo que não dominamos ou quando temos um conflito interpessoal para resolver. No que concerne às circunstâncias de

*stress* de natureza social, estas devem-se, a situações de desemprego ou carências económicas. Todos estes casos são circunstâncias indutoras de *stress* externas ao indivíduo, mas existem igualmente circunstâncias perturbadoras a nível interno (é o caso de uma indivíduo ter pensamentos que provocam este tipo de problema).

As situações indutoras de *stress* também podem ser agrupadas em três tipos: ameaça, dano e desafio. A ameaça está associada à antecipação de um acontecimento desagradável que pode acontecer; o dano surge em situações que já ocorreram e a única alternativa é o indivíduo aceitar o acontecimento; o desafio diz respeito a uma circunstância que foi determinada pela pessoa e que tem de ser superada por ela (Lazarus e Folkman, 1984).

### **1.2.2. As classes indutoras de *stress***

Neste Subcapítulo são apresentadas as fontes de *stress* que surgem no nosso quotidiano e com as quais temos de lidar sistematicamente, algumas das quais são consideradas fatores extrínsecos ao trabalho (Ramos, 2001).

De acordo com Serra (2007), o que é uma circunstância indutora de *stress* para uma pessoa, não o é, necessariamente, para outra. Acresce que uma circunstância indutora de *stress* não varia só de indivíduo para indivíduo, mas também pode sofrer variações na mesma pessoa. Isto é, um certo acontecimento pode constituir *stress* numa determinada altura da vida, mas, numa outra fase, o mesmo facto pode não ser considerado um elemento indutor de *stress*.

As situações de *stress* podem ser organizadas nas seguintes classes: acontecimentos traumáticos, acontecimentos significativos ao longo da vida, situações crónicas indutoras de *stress*, *micro* indutoras de *stress*, *macro* indutoras de *stress* e os acontecimentos desejados que não ocorrem (Serra, 2005).

Em relação aos acontecimentos traumáticos, estes correspondem a situações que a pessoa atravessa, testemunha ou com que é confrontada e que se traduzem numa ameaça para a sua vida ou para a sua segurança (e.g., agressões, um terramoto, naufrágio, guerra, etc.). Para ser um acontecimento traumático, a pessoa tem que se deparar com uma

situação completamente nova, que nunca experienciou. Esse acontecimento traumático<sup>3</sup>, tanto pode ocorrer durante um período de tempo longo ou curto (Serra, 2000a e 2007).

No que concerne aos acontecimentos significativos da vida, estes são situações repentinas e que afetam diretamente a nossa vida pessoal, como é o caso da perda de um filho num acidente, a perda de emprego, um divórcio, entre outros. Estes acontecimentos, apesar de parecerem não ser tão graves como os acontecimentos traumáticos, alteram o estilo de vida da pessoa, levando-a a transformar os seus hábitos de vida e as suas relações sociais (Ramos, 2001; Serra, 2000a, 2005 e 2007).

No que diz respeito ao *stress* crónico, Wheaton defende que este tipo de *stress* se deve a problemas e assuntos perturbadores que são regulares no desempenho dos papéis e das atividades diárias de um indivíduo (Wheaton, 1994, cit. in Serra 2007). Ao contrário do acontecimento de vida, que tem um começo e um fim, este tipo de situações começa e não se sabe quando termina. A ocorrência deste tipo de *stress* deve-se, por exemplo, ao facto de um indivíduo ter conflitos diários com o cônjuge, ter frequentemente trabalhos com limites de prazos a cumprir. Estes acontecimentos vão desgastando lentamente o indivíduo, até que um dia começa a quebrar e a desenvolver determinadas patologias (Roquebrune e Joussemet, 1985; Serra, 2000a, 2005 e 2007).

Relativamente aos *micro* indutores de *stress*, Lazarus e DeLings definem-nos como “aquelas situações do dia a dia que se tornam irritantes, frustrantes, maçadoras, exigentes e que perturbam as relações interpessoais” (Lazarus e DeLings, 1983, p. 247, cit. in Serra, 2007, p. 49). Estes *micro* indutores de *stress* devem-se a pequenos acontecimentos, com escassa importância e com os quais nos vamos deparando no nosso dia a dia, como é o caso de enfrentar constantemente filas de trânsito. Quanto aos *macro* indutores de *stress*, estes têm a ver com acontecimentos que não afetam ninguém em especial, mas sim um grande número de pessoas. O principal fator para este tipo de *stress* é o sistema socioeconómico (e.g., aumento da inflação, impostos demasiado elevados, etc.), pois não afetam uma só pessoa mas sim a comunidade inteira (Ramos, 2001; Serra, 2000a e 2007).

Para concluir esta temática, falta fazer referência aos acontecimentos que não ocorrem. Estes sucedem quando a pessoa tem um objetivo de vida que, por motivos diversos, não se vêem a concretizar ou quando esse desiderato não é alcançado de imediato, protelando-se a sua verificação (Serra, 2000a, 2005 e 2007).

---

<sup>3</sup> Trauma, é definido como um estado psíquico ou comportamental alterado que resulta de um *stress* mental ou emocional, ou ainda de uma lesão física e que pode desencadear respostas como a morte ou outras ameaças à integridade física (Valentine, 2003).

Como mencionara Ramos (2001), nem todas as pessoas estão sujeitas a todas as fontes de *stress*, e nem todos os indivíduos valorizam os acontecimentos do mesmo modo. Há quem seja mais vulnerável a determinados agentes e quem seja mais tolerante a estes. Daí Stora (1990) referir que as fontes de *stress* podem ter origem no interior da pessoa (e.g., o sistema nervoso) ou no ambiente exterior (podendo este último fator dividir-se em contexto laboral e em contexto pós-laboral).

### 1.3. *Eustress e distress*

Num ambiente em que o indivíduo se sente ameaçado por uma determinada exigência, os recursos pessoais de que dispõe vão desencadear uma reação automática para assegurar a sua adaptação. Mas, se a pessoa não possuir recursos pessoais suficientes, entra em *stress* (Cardoso, Araújo, Ramos, Gonçalves e Ramos, 2002). Perante esta situação, pode-se suscitar a questão de saber se todo o tipo de *stress* é prejudicial. A resposta é que de facto nem todo ele é adverso. O que é prejudicial para o ser humano é localizar-se num de dois extremos: levar uma vida demasiado monótona e sem estímulos; e, ter uma vida demasiado agitada e desgastante (Serra, 2007). Sumita (2005) refere que os melhores resultados de desempenho só são possíveis graças aos aspetos positivos do *stress*. Assim, quando um aluno prepara para um exame, o seu desempenho depende do nível de *stress* que tem no momento. Se o indivíduo está com níveis de *stress* muito elevados, poderá ser posta em causa a sua prestação, pois o *stress* – em níveis elevados – pode prejudicar o desempenho da pessoa, na medida em que se torna mais difícil demonstrar o seu real potencial e as suas capacidades. Contudo, se estiver numa situação de total apatia, poderá não ter os estímulos essenciais e necessários para ter uma boa prestação. O ideal será ter a quantidade adequada de adrenalina para que os desafios sejam ultrapassados com o maior sucesso. Assim sendo, o *stress* positivo é vantajoso para lidar e ultrapassar os problemas, enquanto que o *stress* negativo deve ser mantido sob controlo.

Alguns autores (e.g., Sumita, 2005) utilizam os termos *eustress* e *distress* para diferenciar os dois tipos de *stress* que já foram expostos e que serão analisados de seguida.

Conforme se expôs, o *stress* não é todo ele negativo, pode ser um processo normal de estimulação e de resposta do organismo. Deste modo, Selye diferenciou dois tipos de *stress*: o *eustress*, considerado indispensável ao funcionamento do ser humano; e o

*distress*, considerado um tipo de *stress* desagradável que pode originar inúmeras doenças (Roquebrune e Joussemet, 1985; Ramos, 2001; Serra, 2007).

Deste modo, o *eustress*, ou *stress* positivo, é caracterizado por um nível ótimo de estimulação, que é necessário para o bom desempenho individual e que contribui para a nossa saúde, bem-estar e felicidade. Por norma, novos acontecimentos de vida (e.g., promoção profissional) geram *stress*, porque a pessoa está exposta a algo de novo, mas este é considerado como um estímulo – que passa a ser encarado como uma vantagem, pois o indivíduo tenta mostrar todas as suas habilidades e recorre a todas as suas capacidades para superar o desafio com o qual se depara (Ramos, 2001; Soeiro e Samagaio, 2002; Sumita, 2005).

O mais crucial e o que é mais debatido é o *distress* ou *stress* negativo. Uma das causas deste tipo de *stress* pode assentar em más experiências que o indivíduo vivenciou e que o marcaram negativamente. As suas consequências manifestam-se, muitas vezes, em termos de saúde mental e física, pois pode afetar os sistemas nervoso, endócrino e imunológico, causando apatia, irritabilidade, fadiga e alterações de humor, etc.. Quando se trata de situações muito prolongadas, intensas ou frequentes, ou quando o indivíduo não possui recursos adequados de adaptação e resistência, podem surgir perturbações renais e de sono, hipertensão, acidentes cardíacos, úlceras gástricas, ansiedade, aumento do ritmo cardíaco, perdas de memória, nervosismo, *burnout* e em casos mais extremos contribui para o aparecimento do cancro e pode mesmo causar a morte. O *stress* pode também levar a pessoa a ter comportamentos inadequados e de risco, como consumir de uma forma abusiva drogas, álcool, e tabaco, acabando por levar à sua autodestruição (Stora, 1990; Ramos, 2001; Camara, Guerra e Rodrigues, 2003).

A diferença entre *eustress* e *distress* não é tanto a natureza do fenómeno em si, mas a maneira como ele é percebido e vivido. O que é importante, de facto, não é o que acontece, mas a forma como esses acontecimentos são percebidos e vividos. O mesmo tipo de *stress* pode ser positivo para uns e negativo para outros. Além disso, o *stress* positivo pode tornar-se negativo tendo em conta a sua intensidade e a forma como a pessoa reage perante ele (Roquebrune e Joussemet, 1985). Pode dizer-se que o *stress* está presente ao longo da nossa vida, pelo que temos de aprender a lidar com este fenómeno, a fim de ultrapassarmos as vicissitudes com que nos vamos deparando, o que pressupõe uma contínua adaptação às mudanças e o desenvolvimento de respostas a novas situações. Assim, o *stress* é considerado indispensável ao desenvolvimento humano e ao seu crescimento individual (Pinho, 1995).

## **Capítulo 2**

### ***Stress* no trabalho**

#### **2.1. Gestão de *stress* nas organizações**

O bem-estar e a satisfação dos colaboradores de uma empresa têm cada vez mais importância para que esta possa prosperar no mercado. Deste modo, a gestão de conflitos tem vindo a adquirir mais importância no seio das organizações, pois é fundamental para compreender o motivo pelo qual, em algumas delas, os trabalhadores estão satisfeitos e motivados e noutras, pelo contrário, os seus colaboradores se sentem desmotivados e insatisfeitos (Chambel, 2005).

O mal-estar nas organizações pode levar a que os seus colaboradores tenham alterações fisiológicas, emocionais e comportamentais, o que poderá favorecer uma diminuição da sua saúde e do seu bem-estar e, conseqüentemente, o aumento do *stress* laboral. Daí, a gestão de *stress* ser importante, pois vai desencadear um conjunto de ações que vão ser utilizadas para prevenir as fontes de *stress*, com as quais os trabalhadores constantemente se deparam, bem como lidar com possíveis reações ao *stress* (Pinho, 1995; Soeiro e Samagaio, 2002; Chambel, 2005). Assim, a gestão de *stress* pode ser vista como o processo de tentar levar o *stress* dos trabalhadores até ao ponto ótimo para que haja um desempenho máximo e, em simultâneo, evitar danos psicológicos e físicos relacionados com o excesso de pressão.

Estas evidências levam a que a Psicologia concentre a sua atenção nesta matéria, face aos efeitos nefastos que acarreta quer para o trabalhador, quer para a própria organização. Atenta a sua importância, urge encontrar mecanismos de respostas capazes de ultrapassar os efeitos negativos do *stress* (Vieira, 2002).

##### **2.1.1. *Stress* profissional e as suas causas**

Nas últimas décadas, a sociedade tem estado numa constante mutação, a nível económico, humano e laboral, estando a competição cada vez mais enraizada. Os desafios

profissionais que surgem implicam um acréscimo de pressão sobre os trabalhadores, o que não é desejável, pois torna difícil a manutenção do equilíbrio emocional e psicológico. Para além das constantes alterações, as pessoas passam cerca de um terço do dia a trabalhar e a atividade profissional assume primordial importância nas suas vidas, sendo normal que criem expectativas que nem sempre conseguem alcançar, o que é motivo de desagrado (Ramos, 2001; Gonçalves, 2001). Assim, o trabalho é um potencial foco de acontecimentos *stressantes*, o que leva as organizações a adotar medidas de prevenção e controlo dessas fontes potenciadoras de *stress* (Magalhães, Fonseca e Costa, 1999). Neste sentido, o estudo de *stress* organizacional tem contribuído para a identificação de aspetos laborais que possam ser considerados geradores de pressão para a maioria dos trabalhadores. Ao identificar-se essa origem, há necessidade de desenvolver estratégias que permitam prevenir os seus efeitos nocivos, com vista ao aumento de performance da organização (Cardoso, 2010).

Perante estas exigências crescentes, o *stress*, na sua vertente positiva (*eustress*), pode ser um elemento fundamental para o ambiente do trabalho. Contudo, na realidade, os fatores de *distress* estão presentes na vida organizacional, o que afeta negativamente o bem-estar dos trabalhadores e, por conseguinte, o desempenho das organizações (Martinova et al., 2002; Serra, 2007). Prova disso são as pesquisas conduzidas pela Fundação Europeia e pela Comissão Europeia, dos quais resulta a conclusão que o *stress* é a principal queixa entre os trabalhadores (Paoli e Costa, 1994, cit. in Martinova et al., 2002). De facto, Salvo, Lubbers, Rossi e Lewis indicaram que 50 a 80 % das doenças que os trabalhadores têm estão relacionadas com o *stress* provocado por problemas organizacionais, o que causa baixa satisfação no trabalho e baixa produtividade. Esta insatisfação deve-se sobretudo às exigências laborais serem consideravelmente elevadas face aos recursos que o indivíduo tem (Lubbers, Rossi e Lewis, 1995, cit. in Martinova et al., 2002).

O *stress* tem consequências organizacionais e pessoais, sendo que estas se revelam tanto ao nível intelectual (através das emoções), como a nível social. As repercussões individuais acabam por ser projetadas, necessariamente, em termos organizacionais, pois a capacidade de trabalho do indivíduo é afetada (Domingos, 2005).

O *stress* relacionado com o trabalho é designado por *stress* profissional e encontra-se intimamente ligado com as condições de trabalho e com as crescentes exigências em termos de produtividade e de adaptação às evoluções tecnológicas (Soeiro e Samagaio, 2002; Camara et al., 2003; Serra, 2007).

O *stress* no trabalho tem dominado a investigação científica, procurando-se conhecer os seus preditores e as suas consequências para a atividade laboral e para o trabalhador (Gonçalo, Gomes, Barbosa e Afonso, 2010). Existe uma panóplia de definições e abordagens relacionadas com o conceito de *stress* no trabalho, o que exige uma limitação metodológica, a fim de se alcançar alguma convergência que permita tomar conhecimento deste fenómeno de forma mais concreta (Chambel, 2005). Assim, e a título de exemplo apenas serão analisadas duas perspectivas: a) Buunk, De Jonge, Ybema e De Wolff (1998, cit. in Chambel, 2005) afirmam que o *stress* profissional aparece quando as organizações colocam uma determinada exigência no trabalho e o trabalhador não tem recursos suficientes para fazer face às exigências colocadas. Este desequilíbrio tem como origem o facto de o indivíduo não ter recursos que lhe permitam superar as imposições que lhe são determinadas. Esta situação vai desencadear respostas negativas, que podem ser emocionais (e.g., desinteresse), fisiológicas (e.g., aumento do ritmo cardíaco), ou comportamentais (e.g., aumento do consumo de tabaco). Quando os acontecimentos são vividos de uma forma prolongada, a saúde diminui, o que pode acarretar implicações do ponto de vista mental (e.g., depressões) ou do ponto de vista físico (e.g., ataques cardíacos); b) Outro trabalho de referência para a definição de *stress* profissional, é o modelo das exigências do trabalho, desenvolvido por Karasek (1990). Este modelo tem a virtude de não só explicar as situações de trabalho que provocam *stress*, mas também de enfatizar o interesse da motivação, aprendizagem e desenvolvimento dos trabalhadores. Este modelo refere que as exigências do trabalho (e.g., muito trabalho) combinadas com situações de pouco controlo, correspondem a situações de *stress* mais elevado. Contudo, se o indivíduo tiver controlo sobre si próprio e sobre a situação é capaz de fazer face a estas exigências, este autocontrolo gera nele maior motivação, o que por sua vez leva a uma diminuição do nível de *stress* (Karasek e Theorell, 1990, Johnson e Hall 1989, cit. in Chambel, 2005). Assim, pode afirmar-se que o *stress* no trabalho resulta da dinâmica entre as características individuais (e.g., personalidade) e as situações e contextos a que indivíduo está exposto (Domingos, 2005).

### **2.1.2. Fatores indutores de *stress* nas organizações**

Existe uma grande variedade de fontes de *stress* nas organizações e estas podem ser agrupadas em diferentes vertentes. Assim, Cunha, Rego, Cunha e Cardoso (2004) fizeram

uma compilação dos *stressores* organizacionais que consideraram mais importantes, tendo destacado, entre outros, os seguintes: as características do papel do trabalhador (e.g., existência de ambiguidade no papel a desempenhar, sobrecarga); a liderança (o líder e os seus comportamentos de orientação podem ser um foco de *stress* quando são mal utilizados – Schuler, 1980, cit. *in* Cunha, et al., 2004). Cunha, et al. (2004) mencionam que o estilo de liderança que causa mais instabilidade é o autoritarismo, pois provoca mal-estar não só aos trabalhadores, mas também às próprias chefias, já que uma posição inflexível e rígida não é, comumente, aceite. Acabam, assim, por surgir posições contestatárias, o que é gerador de elevados níveis de tensão no trabalho. Segundo Vieira (2002), o líder autoritário usa a sua autoridade legítima e o poder inerente à sua posição para conseguir alcançar os seus objetivos ou os da organização, mesmo que a opinião dos subordinados seja contrária à sua.

Para além das fontes referidas anteriormente, os autores *supra* referidos defendem que a estrutura, o clima organizacional, a centralização, a formalização, a política de tomada de decisão, a justiça organizacional, bem como a precariedade do trabalho são fontes de *stress* (Cooper e Marshall, 1976, Parker e De Cottis, 1983, cit. *in* Cunha et al., 2004). Por fim, as condições físicas que envolvem o trabalhador, como o calor e o espaço, estão empiricamente relacionadas com o *stress* profissional, tendo um impacto negativo no seu desempenho (Schuler, 1980, Kahn e Byosiere, 1992, cit. *in* Cunha et. al, 2004).

Segundo Ramos (2001) e Stora (1990), as principais fontes indutoras de *stress* dizem respeito às condições físicas do trabalho, como a iluminação, a temperatura, o barulho excessivo e a inadequação do espaço físico. Também consideram fatores de *stress* as características do trabalho e das tarefas que são desempenhadas (e.g., responsabilidade inerente ao exercício da atividade), a sobrecarga ou a subcarga do trabalho, os horários de trabalho alargados, o ritmo de trabalho elevado e repetitivo e os trabalhos por turnos.

Quanto ao papel da organização, há que destacar a ambiguidade do papel (a tarefa a desempenhar pelo operário não está bem definida), o conflito de papéis entre os trabalhadores e a responsabilidade inerente ao papel que o trabalhador desempenha. No que concerne às fontes de *stress* relativas à estrutura e ao clima organizacional, há que destacar a competição desenfreada entre colaboradores, a impossibilidade de progressões, as fusões e aquisições de empresas (que podem originar a perda de emprego e incertezas sobre as mudanças possíveis na organização) e o estilo de liderança adotado pela organização. O início de carreira, a avaliação de desempenho, a formação insuficiente, a

insegurança do trabalho e o próprio fim de carreira são outros fatores de *stress* de extrema importância (Stora, 1990; Ramos, 2001; Camara et al., 2003).

A fim de se poder fazer uma boa gestão do *stress*, é imprescindível conhecer os trabalhadores e quais as suas aptidões para reagir em situações de maior pressão, só assim, se pode determinar qual a função a desempenhar na instituição, de forma a rentabilizar as suas qualidades e a otimizar recursos para se alcançar o máximo rendimento possível, de forma a conjugar os interesses da empresa e do trabalhador.

## **2.2. *Stress* em contexto policial**

É relativamente escassa a literatura que aborda a temática do *stress* na sua vertente organizacional, especialmente em contexto policial (Gonçalves e Neves, 2010). Em 1975, Lefkowitz (cit. in Gonçalves, 2011) apontou como principais causas para o reduzido número de dados empíricos sobre o *stress* nas polícias, o isolamento desta classe profissional e a sua falta de abertura para este tipo de investigações. Apesar de não haver muitos estudos relativos ao tema, não há dúvidas de que a função policial é uma das mais *stressantes*, daí que os polícias tenham um alto índice de doenças relacionadas com o *stress* (Kelling e Pate, 1975, cit. in Terry, 1983; Selye, 1978, cit. in Violanti, 1983; Coman e Evans, 1991). Já em 1963, Guralnick (cit. in Violanti, 1983) constatou que das 149 ocupações, apenas 10 excediam a profissão de polícia, em termos de doenças cardíacas, diabetes e suicídio. Nos dias de hoje, ainda se mantém tal situação, pois em 2005, Johnson, Cooper, Cartwright, Donald, Taylor e Millet (cit. in Gonçalves, 2011) efetuaram um estudo tendo em consideração alguns parâmetros como a saúde física, bem-estar psicológico e satisfação no trabalho, e chegaram à conclusão de que a função policial ocupava a segunda posição de entre as profissões mais *stressantes*.

### **2.2.1. *Stress* policial**

Todos os profissionais podem estar sujeitos a situações de *stress*, mas no caso específico da polícia, este pode ser mais frequente e intenso, devido à própria natureza do trabalho, já que os elementos policiais se deparam com acontecimentos particularmente desgastantes, perigosos e difíceis, os quais estão, muitas vezes, fora do seu controlo. As

experiências que estes profissionais vivenciam no desempenho da sua atividade laboral provocam uma série de tensões psicológicas que acarretam consequências negativas que, em casos extremos, podem dar origem a psicopatologias (Territo e Vetter, 1981, cit. *in* Gonçalves, Neves e Morin, 2010). Também é considerada uma profissão consideravelmente desgastante, que exige bastante responsabilidade e onde a probabilidade de falhar é consideravelmente alta, o que pode acarretar consequências quer humanas (e.g., como a morte da pessoa), quer a nível pessoal (e.g., disciplinar e penal) (Violanti, 1983).

Outro aspeto que não se pode descurar é a dificuldade na realização de todas as diligências que lhes competem, nomeadamente em termos de investigação criminal, pois por vezes não é possível recolher os elementos probatórios suficientes da prática do crime, o que leva a que alguns crimes não sejam resolvidos e/ou julgados, o que traz, necessariamente, um sentimento de frustração às polícias. Acresce que a própria atividade jurisdicional pode condicionar a orgânica e gestão das forças policiais. A tal propósito pode afirmar-se como exemplo os atrasos dos julgamentos, bem como os seus adiamentos, pois causam perturbações para o serviço e implicam uma dificuldade acrescida para o planeamento das tarefas. Para além do que se referiu, não se pode esquecer que as condições de trabalho, muitas vezes, não são as mais adequadas, atenta a precariedade das instalações onde estão alojadas as corporações, a ausência de meios, de formação e de apoio dos profissionais (Violanti, 1983).

Todos estes fatores são suscetíveis de causar desalento e mal-estar nas forças policiais (Violanti, 1983). No que concerne ao bem-estar, segundo Gonçalves e Neves (2010), num estudo que efetuaram e onde estiveram em análise as forças de segurança de treze países europeus (entre os quais o Chipre, Hungria, Espanha, Grécia e Irlanda), as portuguesas são as que apresentam um menor bem-estar.

De acordo com Stora (1990) e Brown, Fielding e Grover (1999) a principal razão para a função policial ser considerada uma das mais *stressantes* reside na circunstância de os militares testemunharem ou serem confrontados com acontecimentos traumáticos, como é o caso dos acidentes fatais, homicídios, entre outros. Não é despidendo o facto de estes profissionais nem sempre serem reconhecidos pelo trabalho que desempenham, não sendo raras as situações em que são vítimas de ameaças, de ofensas corporais e verbais, por parte de pessoas que não respeitam a autoridade e a imposição de regras sociais e de conduta.

Mesmo que tais acontecimentos não ocorram diariamente, estes são marcantes e causam um grande impacto e reações adversas, tais como doenças cardíacas, elevados níveis de colesterol, medo, baixa satisfação laboral, que em casos extremos podem levar à

agressividade, ao absentismo e ao suicídio (Brown et al., 1999; Violante et al., 2006, cit. *in* Gonçalo et al., 2010).

Segundo Hart, Wearing e Headey (1994, cit. *in* Brown et al., 1999), os agentes policiais também estão sujeitos a outro tipo de situações que, apesar de não implicarem níveis de perigo elevado ou de maior tensão, podem constituir causas de *stress* por serem muito rotineiras, sendo o caso típico das patrulhas que fazem os giros.

Há, que salientar que o trabalho por turnos, os turnos rotativos, o excesso de horas e a burocracia excessiva, são também constrangedores para esta classe profissional (Coman e Evans, 1991; Gonçalo et al., 2010).

No que concerne aos problemas institucionais, as forças de segurança enfrentam uma panóplia de constrangimentos organizacionais, como a dificuldade na progressão da carreira, a falta de comunicação entre colegas e superiores, a distância geográfica das suas residências e familiares. Outros constrangimentos prendem-se com o próprio tamanho da instituição, a carga de responsabilidade, a ansiedade provocada pela avaliação de desempenho, a baixa remuneração, bem como o facto de os meios e instrumentos de trabalho (principalmente os equipamentos informáticos) se encontrarem obsoletos, não sendo os mais apropriados para o cumprimento da missão. Todas estas circunstâncias implicam desmotivação e problemas emocionais (Brown et al., 1999; Coman e Evans, 1991; Alves, 2011). Contudo, não são só os militares quem sofre com as consequências de *stress*, as suas famílias também sentem esses efeitos (Knox, 1993, cit. *in* Soeiro e Samagaio, 2002; Serra, 2007).

Estes fatores de *stress* estão na base de um estudo onde se concluiu que 24,2% dos profissionais de segurança pública afirmam que não voltariam a escolher a mesma saída profissional se tivessem uma nova oportunidade de escolha de atividade laboral (Gonçalo et al., 2010)<sup>4</sup>.

### **2.2.2. Classificação do *stress* policial**

Uma das dificuldades com que os investigadores se deparam ao estudar este tema prende-se com a classificação das fontes de *stress* (Coman e Evans, 1991). De acordo com estes autores, a classificação mais frequente das causas do *stress* profissional policial é

---

<sup>4</sup> No referido trabalho, participaram 95 profissionais das forças de segurança públicas, os quais exercem funções na Zona Norte do País.

dividida em dois aspetos: o conteúdo do trabalho e o contexto do trabalho. As fontes de *stress* relativas ao conteúdo do trabalho têm a ver com a natureza do trabalho efetuado pelos guardas, como é o caso da sobrecarga (e.g., muito trabalho, pressões de tempo), da monotonia (e.g., falta de exigências de criatividade) (Frankenhaeuser e Gardell, 1976, cit. in Coman e Evans, 1991). Relativamente aos fatores de *stress* que advêm do contexto do trabalho, estes dizem respeito às dificuldades existentes no ambiente de trabalho, como a insegurança e a falta de condições de trabalho, entre outros (Gross, 1970, McGrath, 1976, Hot, 1982, cit. in Coman e Evans, 1991).

Coman e Evans (1991) mencionam que outros autores, como Eden (1982) e Segovis (1982), dividem o *stress* ocupacional na polícia, em *stress* agudo<sup>5</sup> e crónico<sup>6</sup>. O *stress* crónico diz respeito a determinados acontecimentos que estão constantemente a preocupar as pessoas - por exemplo, a má qualidade de relacionamentos interpessoais, o adiamento de audiências de julgamentos que afeta o planeamento das atividades. Em relação aos *stressores* agudos, estes são acontecimentos que podem acarretar transtornos espontâneos para o indivíduo, como é o caso de um tiroteio ou de uma agressão.

Segundo Brown et al. (1999), as fontes de *stress* podem ser classificadas em termos da sua frequência e da intensidade do seu impacto, sendo que aqueles que são considerados mais frequentes podem não ser os que causam um maior impacto. Com efeito, os acontecimentos pouco habituais (baixa frequência) podem causar uma grande perturbação (alto impacto), como é o caso de presenciar uma morte. Relativamente a incidentes que acontecem muitas vezes (alta frequência), mas que causam um baixo transtorno, estes podem ser classificados como rotineiros, pois são tarefas comuns com que a pessoa tem de lidar diariamente e estão associadas a baixos níveis de perturbação psicológica.

Como se pode verificar, existe um leque bastante vasto de classificações das fontes de *stress* em contexto policial, contudo, há que salientar que todas elas convergem para o mesmo fim, organizar as principais fontes de *stress*.

---

<sup>5</sup> Roquebrune e Joussemet (1985) consideram que o *stress* agudo é caracterizado como uma agressão violenta, mas breve (e.g., emoções fortes vivenciadas num acidente). A reação do organismo será rápida e intensa, mas muitas vezes desprovida de consequências desastrosas devido à curta duração. Outras vezes pode provocar doenças graves.

<sup>6</sup> De acordo com os mesmos autores, o *stress* crónico repete-se durante meses ou anos e, apesar de ser menos intenso, pode provocar a longo prazo o surgimento de doenças (como a fadiga, as depressões) (Roquebrune e Joussemet, 1985).

## **Capítulo 3**

### **Metodologia da parte prática**

#### **3.1. Introdução**

No enquadramento teórico anteriormente exposto foram feitas algumas abordagens e considerações relativas à temática do *stress*, tendo-se procurado referir os principais autores, cujas teorias reúnem maior consenso a nível científico. Foi também abordada a questão referente às causas de *stress* mais comuns no seio dos militares da Guarda, bem como algumas consequências da exposição a estas fontes de *stress*.

Feita a abordagem teórica, importa, agora, proceder à investigação de campo, tendo em vista encontrar respostas às questões enunciadas no início deste trabalho. Consequentemente, tentar-se-á apurar quais as principais preocupações, vulnerabilidade e níveis de *stress* que os militares percecionam no exercício das suas funções.

No presente capítulo, expor-se-á a metodologia de análise, a definição da amostra e a apresentação dos instrumentos e técnicas que estiveram subjacentes ao estudo vertente.

#### **3.2. Método de abordagem do trabalho**

Uma investigação científica pressupõe que se façam observações para que se possa compreender melhor o fenómeno a estudar. Uma das formas de se realizar essa investigação consiste na recolha de dados, consubstanciada numa pesquisa de campo (Hill e Hill, 2002). Todas as investigações têm que ter um método, que é especificado como sendo um plano lógico criado pelo investigador com vista a obter uma resposta para um determinado problema (Fortin, 2009). O investigador efetua pesquisas para chegar a uma determinada conclusão, necessitando de fazer um diagnóstico prévio das carências de informação e seleção de variáveis pertinentes sobre as quais se vão recolher, registar e processar informações válidas e fiáveis (Sarmiento, 2008).

Assim, o presente trabalho foi desenvolvido com base no método hipotético-dedutivo, o qual se inicia pela perceção de uma lacuna de conhecimentos, que leva à

formulação de hipóteses. Depois, através do processo dedutivo verifica-se se essas hipóteses são viáveis. Isto é, o método referido tem como ponto de partida o problema que o investigador identifica (Carvalho, 2009) e este “tem como tarefa formular hipóteses ou teorias e, de seguida, verificar se elas são verdadeiras ou falsas” (Freixo, 2009, p. 100).

Para refutar ou confirmar essas hipóteses privilegiou-se a observação indireta. Isto é, o investigador dirigiu-se aos sujeitos para obter as informações pretendidas, sendo estes que lhas facultam, não havendo por parte daquele uma observação direta dos comportamentos e reações objeto de estudo (Quivy e Campenhoudt, 2005). Para tal, optou-se por aplicar inquéritos por questionário, pois “constitui o método mais adequado” conforme se aborda na secção seguinte (Ghiglione e Matalon, 2001, p. 25).

### 3.3. Procedimentos e técnicas

Para dar sustentabilidade à investigação, empreendeu-se uma pesquisa bibliográfica e documental em várias bibliotecas pertencentes a diversas Faculdades e Universidades. Para a complementar, foram solicitados a investigadores documentos alusivos à temática. Da literatura consultada foi possível extrair ilações, as quais estiveram na base da enunciação de algumas hipóteses que serão objeto de refutação ou confirmação, conforme *infra* se exporá.

Para testar as hipóteses levantadas, houve a necessidade de recorrer à técnica quantitativa<sup>7</sup> relativamente à recolha de informação. A técnica quantitativa que mais se adequa ao presente trabalho é a aplicação de inquéritos por questionário<sup>8</sup>, como *supra* se referiu. Este método é considerado uma das melhores formas de verificar hipóteses entre as relações de duas ou mais variáveis (Ghiglione e Matalon, 2001).

No presente trabalho, utilizaram-se instrumentos já existentes e devidamente validados por investigadores, tendo em vista a operacionalização das variáveis e a elaboração de um estudo rigoroso e cuidado. Para tal, foram utilizados dois tipos de questionários: um vocacionado para a perceção de *stress* nas forças de segurança, denominado por Escala de Fontes de *Stress* em Contexto Policial (EFSCP)<sup>9</sup>; o outro

---

<sup>7</sup> O método de investigação quantitativo é um processo sistemático de colheita de dados observáveis e quantificáveis e tem como finalidade contribuir para o desenvolvimento e validação dos conhecimentos. Este método também confere a possibilidade de generalizar os resultados e de controlar os acontecimentos (Fortin, 2009).

<sup>8</sup> Ver Anexo B.

<sup>9</sup> Este questionário foi realizado pela Professora Doutora Sónia Gonçalves em 2004.

questionário é dirigido à vulnerabilidade ao *stress*, denominado por escala 23 QVS.<sup>10</sup> Escolheram-se estes dois<sup>11</sup> questionários por se entender que são os mais adequados para testar as hipóteses do trabalho, permitindo colher informações concretas e mais objetivas.

### 3.4. Questionários aplicados na investigação

O inquirido por questionário tem de ser aplicado a um conjunto de indivíduos representativos de uma determinada população e ao qual é colocado um leque de questões relacionadas com diversas áreas, tais como a situação social, profissional ou familiar, as expectativas ou qualquer outro tema que seja de interesse para o investigador (Quivy e Campenhoudt, 2005). Os questionários são um instrumento de trabalho muito utilizados, pois o investigador e os inquiridos não têm de interagir em situação presencial (Carmo e Ferreira, 2008), permitindo a obtenção de respostas espontâneas, já que não há qualquer influência que possa ser causada pela presença daquele. Outra razão pela qual se escolheu a aplicação de questionários prende-se com o facto de ser possível quantificar dados obtidos e de se poder fazer uma correlação de análise (Quivy e Campenhoudt, 2005).

Para o trabalho foram utilizados 3 instrumentos, constituindo um total de 90 questões de resposta fechada, tendo-se utilizado nos mesmos a escala de *Likert*, que consiste em pedir aos inquiridos que posicionem a sua opinião numa gradiente de opções (Kidder, 1981, Gauthier, 1992, cit. in Fortin 2009).

O primeiro instrumento consiste num questionário sociodemográfico concebido para obter alguns dados pessoais e outros relativos à função que os militares exercem.

O segundo instrumento é o questionário EFSCP<sup>12</sup>, elaborado pela Professora Doutora Sónia Gonçalves, sendo este constituído por 67 questões, (e.g., “Excesso de horas de trabalho”). A escala utilizada vai desde o valor 1 (Não me causa pressão) até ao valor 5 (Causa-me demasiada pressão). O principal objetivo deste instrumento é determinar os níveis de *stress* vivenciados pelos militares que efetuam o serviço operacional.

O terceiro instrumento é o questionário 23 QVS<sup>13</sup>, elaborado pelo Professor Doutor Adriano Vaz Serra, composto por 23 itens (e.g., “Sou uma pessoa que se enerva com facilidade”). A cotação utilizada vai desde o valor 1 (Discordo em absoluto) até ao valor 5

<sup>10</sup> Este questionário foi concretizado pelo Professor Doutor Adriano Vaz Serra no ano de 2000.

<sup>11</sup> Os questionários, bem como algumas questões consideradas pertinentes para a determinação de outros dados, encontram-se no Anexo B.

<sup>12</sup> Numa fase posterior serão explanados os 7 fatores que o referido questionário contém.

<sup>13</sup> O questionário é constituído por 7 fatores, mas devido à limitação de espaço, não vão ser referidos.

(Concordo em absoluto). Segundo as instruções do autor, o instrumento aplicado teve de ser recodificado. Assim, o questionário foi cotado de 0 a 4 para os itens 1, 3, 4, 6, 7, 8 e 20 e, com cotação inversa, ou seja, de 4 a 0 para os itens 2, 5, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 21, 22 e 23. Este questionário visa aferir os níveis de vulnerabilidade ao *stress*, sendo que, se o resultado obtido for superior a 43, considera-se que a pessoa é vulnerável àquele. Quanto mais elevado for o valor obtido, maior é a suscetibilidade do indivíduo aos efeitos do *stress* (Serra, 2000b).

Não obstante de se terem utilizado questionários já cientificamente testados, foi oportuno fazer um pré-teste, que consistiu na apresentação destes mesmos questionários a um grupo restrito de militares, para verificar se estes compreendiam o seu conteúdo, quer relativamente às questões introduzidas, na parte inicial, pelo autor do presente trabalho<sup>14</sup>, quer relativamente àquelas que os compunham originariamente, tendo-se concluído que aqueles eram compreensíveis. Este estudo piloto foi efetuado no dia 2 de junho de 2012 a um grupo de militares do Posto da GNR da Zona Centro do País.

Hill e Hill (2002) também referem que é oportuno testar questionários já existentes quando se trate de uma amostra retirada de um Universo diferente daquele para o qual foi desenvolvido o questionário<sup>15</sup>, sendo este outro motivo para se proceder ao pré-teste.

Depois de feito o pré-teste, no qual se obteve um resultado positivo, procedeu-se à realização dos questionários, os quais foram aplicados à amostra, por administração indireta (Quivy e Campenhoudt, 2005), nos dias 8 e 9 de junho de 2012, tendo a sua recolha sido efetuada nos dias 20 e 23 de junho. Posteriormente, os dados obtidos foram introduzidos no programa estatístico *Statistical Package for the Social Sciences*, versão 20 (SPSS), para se obter as análises necessárias para a realização do trabalho.

### 3.5. O Universo da análise

O Universo a que os questionários se cingiram é exclusivamente composto por elementos militares que efetuam diariamente patrulha na área de jurisdição a que pertencem. A escolha desta população alvo deveu-se ao facto de estes militares estarem constantemente a ser confrontados, no exercício das suas funções, com uma diversidade de situações que poderão constituir numerosas fontes de *stress*.

---

<sup>14</sup> Essas questões tiveram como objetivo obter alguns dados pessoais e profissionais dos inquiridos.

<sup>15</sup> Como é o caso do questionário do Professor Doutor Adriano Vaz Serra.

Em termos concretos, a população alvo utilizada no presente trabalho centrou-se em dois Comandos Territoriais situados em áreas distintas e com ritmos de trabalho diferentes, atenta a área geográfica que ocupam: um enfrenta um maior número de criminalidade devido à sua localização e o outro tem índices de criminalidade mais reduzidos<sup>16</sup>.

### 3.6. A amostragem do Universo em análise

Os Comandos são representados por dois Destacamentos (amostra), um situado no centro do País e outro mais a Norte. Estes dois Destacamentos representam os seus Comando territoriais respetivos.

O método adotado para escolher a amostra foi o método de *clusters*<sup>17</sup>. Este método é útil quando o Universo é grande, mas os inquiridos estão agrupados em unidades (Hill e Hill, 2002). A amostra de *clusters* consiste na retirada de uma amostra da população pertencente a um só grupo (Wiersma, 1991, cit. in Fortin, 2009). Esta escolha foi a mais pertinente, porque se considera que este tipo de amostragem é a mais rigorosa para a investigação, já que em todos os Destacamentos os militares têm características heterogéneas, ou seja, em todos eles existem elementos com idades, experiências e tempo de serviço prestado muito díspares, importando colher informação junto das diversas “camadas”, de forma a abarcar toda a população em geral. Assim, consegue-se descrever o Universo de um modo rigoroso através da amostra, pois esta é demonstrativa das diversidades existentes nos Destacamentos, abrangendo uma multiplicidade de indivíduos. Se em vez de ser aplicado este método se tivesse optado por arranjar uma percentagem do Universo, aplicando os questionários a vários Destacamentos, correr-se-ia o risco de se não se abarcar a população em termos gerais, pois aqueles poderiam ser apresentados a um grupo mais ou menos homogéneo e não a elementos com idade, experiência profissional e tempo de serviço diferentes. Em suma, centrando todos os questionários em apenas um Destacamento, a probabilidade de abarcar as diversas características da população que o compõe é maior.

Houve a preocupação de apresentar os questionários a todos os patrulheiros pertencentes aos Destacamentos analisados e de tentar obter todos os questionários

---

<sup>16</sup> O Destacamento com mais criminalidade, em 2011, teve 3537 crimes participados, enquanto que o outro, no mesmo período contabilizou 1835 crimes.

<sup>17</sup> Os Comandos Territoriais onde se incidiu o estudo apresentam características sociodemográficas similares em todos os seus Destacamentos, havendo assim representatividade.

distribuídos, para que, assim, os resultados possam ser mais rigorosos. Contudo, as circunstâncias que não o permitiram, as quais irão ser analisadas no capítulo subsequente.

No trabalho vertente, a amostra utilizada para a realização dos inquéritos foi composta unicamente por militares que exercem funções de patrulhamento, e não o total dos elementos que compõem os Destacamentos em análise.

Assim, e de forma a demonstrar o Universo da amostra dentro do número global dos efetivos daqueles Destacamentos, passa-se a elencar a composição destes.

O Destacamento<sup>18</sup> que está situado geograficamente ao Centro, é constituído<sup>19</sup> por 244<sup>20</sup> militares; no entanto, a amostra apenas contemplou os militares que estão nos Subdestacamentos e Postos Territoriais que exercem funções operacionais. Assim, dos 173<sup>21</sup> elementos que se inserem nos diversos Subdestacamentos e Postos, pretende-se analisar 136 militares, pois são estes que efetivamente fazem serviço operacional, tendo os restantes funções administrativas.

No diz respeito ao Destacamento<sup>22</sup> que se situa mais no Centro-Norte do País, este é constituído<sup>23</sup> por seis Postos e o seu efetivo total é composto<sup>24</sup> por 150 militares. Desses, 130 que pertencem aos Postos Territoriais, os restantes estão sob a alçada do Comandante de Destacamento. Dos 130 militares, que estão sediados nos diversos Postos Territoriais, pretende-se analisar os 98 militares que fazem efetivamente serviço operacional, sendo esta a amostra analisada neste Destacamento.

---

<sup>18</sup> A área de jurisdição do Destacamento que se situa no centro do País é de 279,91 Km<sup>2</sup>, na qual residem cerca de 107000 habitantes, o que corresponde a um rácio de 439 residentes por militar. No ano de 2011 houve 40 crimes contra os militares.

<sup>19</sup> Dados disponibilizados pelo 2.º Comandante do Destacamento referido, nesta relação não se incluem os civis que desempenham funções na Guarda.

<sup>20</sup> Ver Apêndice A.

<sup>21</sup> Inserem-se neste número todos os militares: Oficiais; Sargentos e Guardas.

<sup>22</sup> A área de jurisdição do Destacamento situado no Centro-Norte é de 1023,08 Km<sup>2</sup>, no qual residem cerca de 98900 habitantes, o que corresponde a um rácio de 773 residentes por militar e um militar para 7,19 Km<sup>2</sup>.

<sup>23</sup> Dados disponibilizados pela 2.º Comandante de Destacamento.

<sup>24</sup> Ver Apêndice A.

## **Capítulo 4**

### **Apresentação, análise e discussão dos resultados**

#### **4.1. Introdução**

Concluída a descrição da parte metodológica e dos procedimentos de recolha dos dados, no presente Capítulo são apresentados, analisados e discutidos os resultados mais pertinentes, de forma a dar resposta às questões formuladas no Capítulo 1, processo fundamental para a comprovação ou refutação das hipóteses.

#### **4.2. Caracterização dos inquiridos**

A Amostra inquirida no Destacamento existente mais ao Centro do País é constituído por 136 elementos, contudo os questionários obtidos foram apenas 106, o que constitui uma percentagem de devolução de 77,9 %. Dos questionários recolhidos, anularam-se sete, 2 por não terem sido respondidos mais de 75% das questões e 5 por não terem respondido de forma consistente. Assim, foram considerados válidos 99 questionários, o que corresponde a uma taxa de resposta de 72,8 % da população.

No que diz respeito à população questionada no Destacamento situado no Centro-Norte, esta é composta por 98 militares, tendo-se obtido 90 questionários validados. Neste Destacamento não houve nenhuma anulação, o que perfaz uma taxa de retorno de 91,8%.

A principal razão pela qual não se conseguiu ter uma taxa de sucesso superior deve-se ao facto de alguns elementos pertencentes aos Destacamentos estarem de férias. Outra explicação para o sucedido prende-se com o facto de alguns militares se encontrarem em diligência<sup>25</sup>.

Para além dos dados que iremos apresentar, o Apêndice B contém algumas informações complementares de caracterização do objeto de estudo, sendo elencados alguns *outputs* produzidos através do programa estatístico SPSS.

---

<sup>25</sup>Consideram-se em diligência os militares apresentados a entidades fora da sua unidade para efeitos de serviço de qualquer natureza art.º 20º n.º 2 do Despacho n.º 10393/2010

No que diz respeito aos resultados globais (incluindo os dois Destacamentos em análise), e de acordo com as Figuras n.º 2 e n.º 3, podemos afirmar que os participantes foram maioritariamente masculinos (92,1%) e com o secundário completo (40,2%).

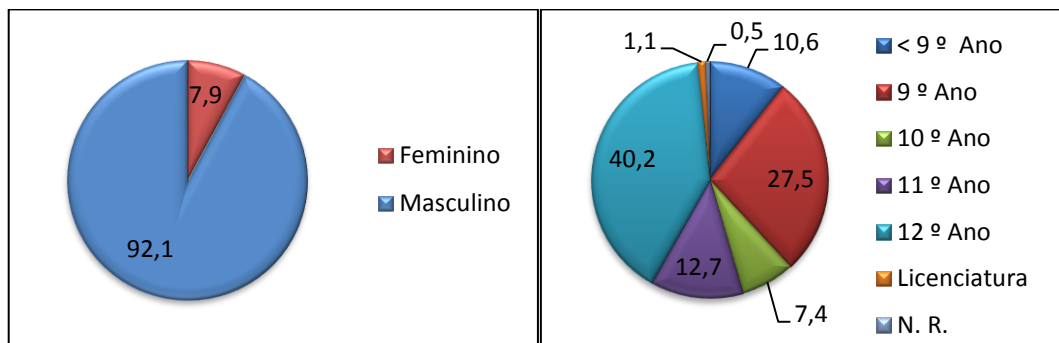


Figura n.º 2 - Distinção do Sexo em %

Figura n.º 3 - Habilitações em %

No que diz respeito à idade dos militares (Figura n.º 4), a percentagem é consideravelmente similar. O grupo mais representativo é o de 30 a 39 anos, com uma representação de 36,0%, a segunda classe mais expressiva é a de os menos 30 anos, com 34,4%. De seguida vem o grupo de os 40 a 49 anos, com 22,8% e, por fim, como seria de esperar, o grupo com menor percentagem é o dos que possuem idade superior ou igual a 50 anos (6,3%), uma vez que, estes, por norma, desempenham funções administrativas. De acordo com o Apêndice B, a idade média da amostra inquerida situa-se nos 34,66 anos, o intervalo das idades analisadas situa-se entre os 20 e os 54 anos. No que diz respeito ao desvio-padrão, este teve um valor significativo, o que nos leva a referir que os elementos analisados têm idades consideravelmente heterogéneas.

No que concerne aos anos de serviço, e de acordo com o Figura n.º 5, os números não são muito divergentes. O grupo dos 5 a 9 anos de serviço é o que possui um maior número de elementos, incluindo 23,8% da amostra. A classe dos militares com mais de 25 anos de serviço é bastante reduzida, o que é justificado pelo facto de estes militares estarem, maioritariamente, afetos ao desempenho de funções administrativas. Em relação à média<sup>26</sup> total dos anos de serviço dos militares, esta situa-se nos 11,94 anos, o intervalo dos anos de serviço situa-se entre 1 ano (17 elementos no total) e 37 anos de serviço (havendo apenas um elemento a responder com este tempo de serviço). O desvio-padrão compreende o valor de 8,370, o que significa que existe alguma heterogeneidade na amostra.

<sup>26</sup> Ver Apêndice B.

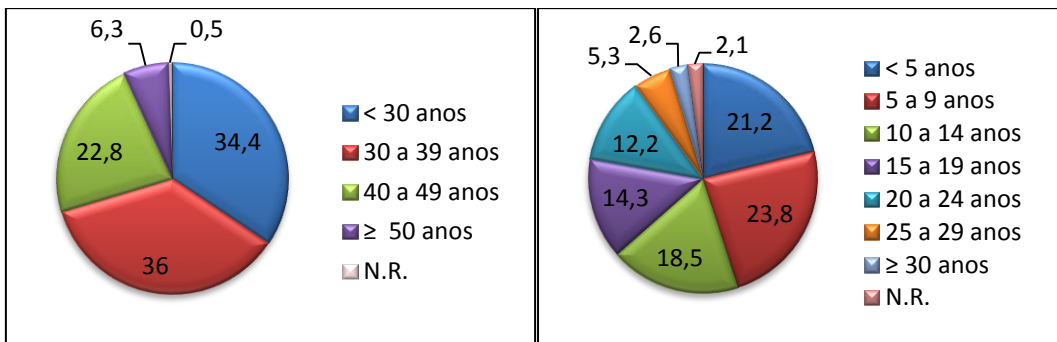


Figura n.º 4 - Idade dos militares em %

Figura n.º 5 - Anos de serviço em %

De acordo com o Figura n.º 6, podemos afirmar que os participantes possuem maioritariamente o posto de Guarda (60,8%); de seguida, com 23,3 % está o posto de Cabo, sendo o de Cabo por Antiguidade composto por 12,8% dos inquiridos. Uma minoria é ocupada pelo posto de Guarda Principal (2,6%) e pelo de Cabo-Chefe (0,5%).

No que diz respeito ao Figura n.º 7, pode tirar-se a ilação que o tipo de patrulhamento feito é direcionado sobretudo para o patrulhamento misto<sup>27</sup>, com 41,2% dos inquiridos a afirmar esta opção, sendo que 37,6% da amostra afirma que faz patrulhamento motorizado. Por fim, 15,9% dos inquiridos afirmam que fazem predominantemente patrulhamento apeado.

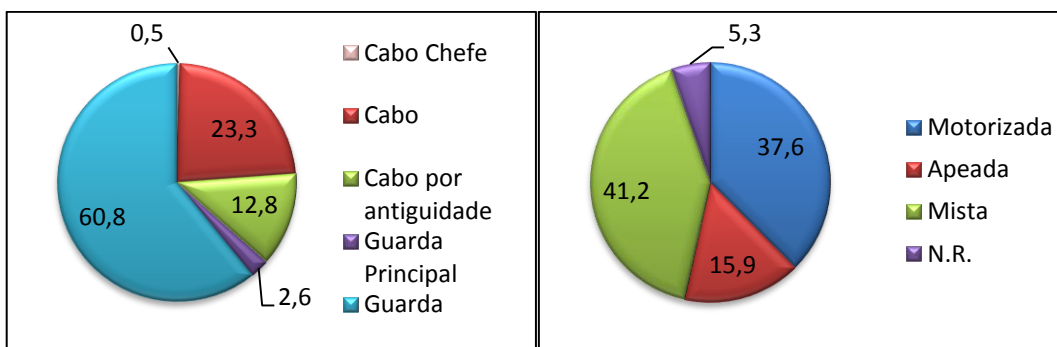


Figura n.º 6 - Posto que os militares possuem em %

Figura n.º 7 - Tipo de patrulha efetuada em %

<sup>27</sup> Entende-se como patrulhamento misto, o deslocamento apeado e motorizado.

No que toca às horas de trabalho (Figura n.º 8), uma maioria dos militares trabalha mais do que o horário estipulado<sup>28</sup>. Assim, o grupo que mais se evidencia é o que trabalha mais de 50 horas semanais, com 55% dos participantes a mencionar esse facto. De seguida, 35,5% dos inquiridos menciona que trabalham entre as 40 a 44 horas semanais. Estes resultados demonstram que se trata de uma profissão bastante exigente e causadora de grande desgaste e fadiga para os militares, o que acarreta consequências sociais e familiares. O excesso de horas pode surgir como justificação para os valores apresentados na Figura n.º 9, já que 30,7% dos inquiridos, se pudesse voltar atrás, na opção profissional, talvez não escolhesse a profissão que exerce atualmente, e 15,9% dos participantes afirma que não voltaria a escolhê-la. Como se pode verificar, existe uma grande insatisfação e uma enorme carga horária sobre os militares da Guarda que efetuam serviço operacional. Estes números vão ao encontro do estudo realizado e que foi mencionado no Capítulo 3, onde se refere que “24,2% dos profissionais de segurança pública afirmaram que não voltariam a escolher a mesma saída profissional se tivessem uma nova oportunidade de optar por uma atividade laboral” (Gonçalo et al, 2010, p. 170). Contudo, esta insatisfação é extensiva a outras forças de segurança, não sendo apenas circunstanciada à GNR.

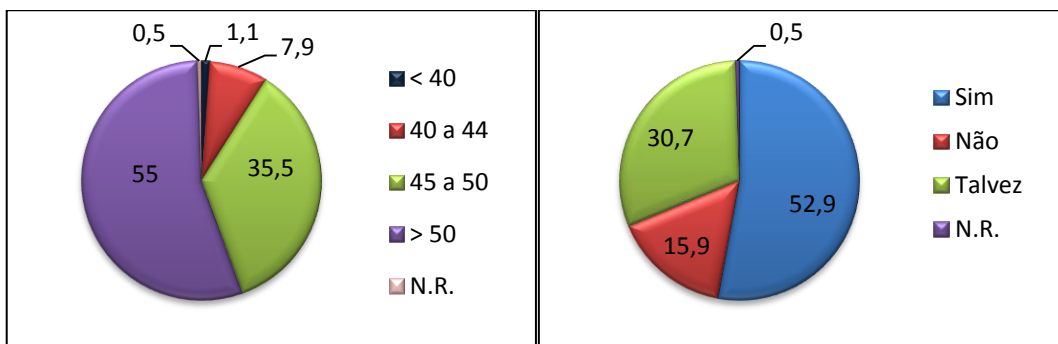


Figura n.º 8 - N.º de horas semanais de trabalho em %

Figura n.º 9 - Escolhia a mesma profissão em %

### 4.3. Fontes de stress

No presente estudo, utilizaram-se dois questionários distintos, já descritos, a fim de se obterem informações diferentes: o questionário EFSCP é vocacionado para a perceção do stress e a escala 23 QVS é destinada a determinar a vulnerabilidade ao stress. Pretende-se, numa fase posterior, comparar a vulnerabilidade dos militares com outras profissões.

<sup>28</sup> Considerando o horário de referência 40 horas semanais.

No que toca ao questionário EFSCP<sup>29</sup>, lembrando o que foi mencionado anteriormente, e de acordo com a autora, este instrumento é constituído por 7 fatores que ilustram as diferentes fontes de *stress*, apresentadas na Tabela n.º 1 (contendo também descrições sucintas referentes aos fatores e aos números das questões existentes no questionário).

**Tabela n.º 1 - Tabela representativa dos fatores referentes ao questionário EFSCP**

<b>Fator</b>	<b>Tema</b>	<b>Definição</b>	<b>N.º da Questões relacionada</b>
<b>Fator 1</b>	Gestão interna	Falta de recursos financeiros, humanos e materiais, má gestão dos existentes	18; 20; 43; 44; 47
<b>Fator 2</b>	Conciliação trabalho-família	Dificuldade de conciliação do trabalho com a vida pessoal	38;42; 59
<b>Fator 3</b>	Atividade Operacional	Missão desempenhada pelos militares e instituição	40; 45; 46
<b>Fator 4</b>	Exigências do ambiente de trabalho	Exigências contempladas no trabalho, excluindo as operacionais (e.g., Novos equipamentos de trabalho)	15; 33; 36
<b>Fator 5</b>	Reconhecimento	Falta de reconhecimento por parte das chefias	11; 61
<b>Fator 6</b>	Ambiguidade e incerteza	Relação do desempenho do militar na instituição	2; 3
<b>Fator 7</b>	Relações interpessoais	Conflitos entre pares e falta de coesão de grupo	41; 64

Nota: Estes dados foram retirados da publicação do estudo *Fontes de Stress no contexto Policial: Estudo de Caso* (Gonçalves et al., 2010). Foram utilizados apenas 20 itens da escala conforme sugerem análises prévias dos autores originais dada a sua consistência e estabilidade fatorial.

Como forma de aferir a qualidade das medidas utilizadas e do estudo é conveniente analisarmos os diversos Alfas de Cronbach que se podem retirar dos fatores existentes do questionário EFSCP, bem como aludir ao seu valor geral.

Importa, assim, analisar o Alfa de Cronbach, pois é o indicador mais adequado para determinar a consistência interna de instrumentos que utilizam a escala de *Likert*. O processo para se aferir a consistência interna assenta no apuramento da média das correlações entre todos os itens que se pretende analisar. Na interpretação a efetuar, tem de se ter algum cuidado, porque o Alfa de Cronbach, com “um valor moderado pode não significar baixa fidelidade do teste em si, mas apenas falta de homogeneidade em alguns dos seus itens” (Coutinho, 2011, p. 117).

Referente à Tabela n.º 2, pode-se consignar que o questionário EFSCP é bastante consistente, pelo facto de o Alfa de Cronbach do referido instrumento ser elevado

<sup>29</sup> Ver Anexo B.

( $\alpha=0,972$ ). Este valor é considerado excelente, de acordo com Hill e Hill (2002). No que diz respeito aos valores dos Alfas de Cronbach dos fatores, estes são inferiores em relação ao valor do Alfa de Cronbach do questionário. Esta circunstância deve-se ao facto de o número de perguntas pertencentes aos fatores ser mais reduzido, comparativamente com o número de questões do instrumento aplicado, o que contribui para a diminuição dos valores (Hill e Hill, 2002).

**Tabela n.º 2 - Alfas de Cronbach do questionário EFSCP**

<b>Fator</b>	<b>Itens</b>	<b>Alfa Cronbach</b>
<b>Fator 1</b>	5	0,803
<b>Fator 2</b>	3	0,798
<b>Fator 3</b>	3	0,885
<b>Fator 4</b>	3	0,784
<b>Fator 5</b>	2	0,605
<b>Fator 6</b>	2	0,599
<b>Fator 7</b>	2	0,663
<b>Fatores globais</b>	20	0,836
<b>Questionário</b>	65	0,972

Nota: Os fatores globais dizem respeito à média dos fatores. O global diz respeito ao questionário no seu todo.

Finda a alusão aos Alfas de Cronbach, procede-se à análise concreta dos valores obtidos no questionário EFSCP (Tabela n.º3). Os valores correspondentes ao *stress* percecionado no “Questionário” aplicado é manifestamente elevado ( $x_m=3,087$ ). Mas, em comparação com o *stress* de “Todos os Fatores” ( $x_m=3,163$ ), este é consideravelmente superior. Com esta comparação pode-se concluir que a maioria das questões pertencentes aos fatores são as que acarretam um maior fonte de *stress* para os militares.

Comparando com a questão 66 do questionário EFSCP (Tabela n.º 24), os militares consideram que a profissão que exercem é geradora de ansiedade, de desconforto e de *stress* ( $x_m=3,77$ ). O valor global de *stress* obtido pelo questionário é de ( $x_m=3,087$ ), assim, pode afirmar-se que os militares consideram a sua atividade mais *stressante* do que é na realidade. No que diz respeito ao bem-estar (pergunta 67 do questionário EFSCP, Tabela n.º 24), eles consideram que a profissão é pouco promotora de bem-estar ( $x_m=2,30$ ).

Começando por analisar os fatores por uma ordem decrescente (do mais elevado para o mais baixo), o fator que causa maior pressão nos militares questionados é o fator 2, reportando-se à “conciliação trabalho-família”, com a média de 3,841. De seguida vem o fator 1, alusivo à “gestão interna”, obtendo uma média de 3,681. Como se pode verificar na Tabela n.º 3, estes dois fatores estão muito acima dos valores da média global dos fatores

( $x_m=3,163$ ), o que evidencia que estes constituem as maiores preocupações dos militares. No que concerne ao acontecimento que causa menos *stress*, conclui-se que este é o fator 4, ou seja as “exigências do ambiente de trabalho”, com uma média de 2,784.

O grupo que causou menos *stress*, “exigências do ambiente de trabalho” corresponde às questões 15, 33 e 36 do questionário EFSCP<sup>30</sup> e reporta-se à utilização de novos equipamentos de trabalho e de novas tecnologias.

Relativamente à segunda fonte mais geradora de *stress*, “gestão interna”, esta reporta-se às questões n.º 18, 20, 43, 44 e 47 do referido questionário. Como se pode verificar, os militares valoram as condições de trabalho e os materiais de que dispõem para o cumprimento da missão. Para além das condições de trabalho, dão bastante importância ao apoio (ou à sua inexistência) por parte dos seus superiores hierárquicos. Uma outra lacuna apontada pelos inquiridos é o treino inadequado ou insuficiente para fazer face ao cumprimento das tarefas diárias.

A dimensão que mais preocupa os militares é a “conciliação trabalho-família”, englobando este fator as questões 38, 42 e 59 do questionário. Conforme se referiu, os militares dão primordial importância a este ponto, apontando como principal *stressor* o trabalho excessivo. Este resultado vai ao encontro do que foi mencionado no enquadramento teórico, quando se referiu que o excesso de trabalho é um importante elemento gerador de *stress* (Cunha et al., 2004; Ramos, 2001). Estes dados também estão plasmados na Figura n.º 8, quando se descreve que 35,5 % dos inquiridos afirmam trabalhar entre 45 a 50 horas semanais e 55% da amostra menciona trabalhar mais de 50 horas semanais. O trabalho em excesso provoca um grande desgaste físico e psíquico, com a agravante da privação dos militares de atividades de lazer, que, existindo, ajudariam a reduzir os níveis de *stress*.

Esta fonte geradora de *stress* está intimamente ligada ao ponto anteriormente analisado, “gestão interna”, pois os inquiridos consideram não haver recursos humanos suficientes para o desempenho cabal das suas funções, o que implica um maior esforço da sua parte para que o serviço seja integralmente assegurado. Assim, a falta de recursos humanos está, necessariamente, relacionada com o número excessivo de horas de trabalho a que os militares estão sujeitos. Se houvesse o número suficiente de homens, o trabalho seria distribuído por todos, o que levaria a uma redução da carga horária, contribuindo para uma redução do *stress*.

---

<sup>30</sup> Ver Anexo B.

Este problema repercute-se não só a nível profissional (por não terem tempo para desenvolver algumas tarefas), mas também a nível pessoal (por não terem disponibilidade para socializar com os seus amigos e familiares). Como referem alguns autores (e.g., Serra, 2007), a socialização contribui para a diminuição do *stress*, pois quem está inserido num grupo fica menos propenso ao *stress*.

Para complementar o estudo dos fatores aqui estudados, é de todo pertinente verificar se existe alguma correlação entre os mesmos. Segundo o Tabela n.º 16, que se encontra no Apêndice C, verifica-se que todos os fatores têm correlações consideravelmente significativas (todos os fatores têm valores de *sig.* de 0,000). A correlação mais forte é entre o fator 1 e o fator 2 (ou vice-versa) ( $r=0,689$ ). Este valor expressa que existe uma correlação positiva moderada/forte. Isto é, quando os valores de *stress* aumentam no fator 1, estes também vão aumentar no fator 2 e vice-versa.

Uma vez que o questionário EFSCP foi aplicado em 2004 e 2009, no Apêndice D, está explanada a comparação entre os dados apurados na altura e os de agora.

Tabela n.º 3 - Médias, definição, desvios-padrões, máximos e mínimos obtidos no questionário EFSCP

Fator	Tema	M <sub>(média)</sub>	DP	Min.	Max.
Fator 1	Gestão interna	3,681	0,801	1,00	5,00
Fator 2	Conciliação trabalho- família	3,841	0,925	1,00	5,00
Fator 3	Atividade operacional	2,928	1,139	1,00	5,00
Fator 4	Exigência do ambiente de trabalho	2,784	0,985	1,00	5,00
Fator 5	Reconhecimento	3,169	1,062	1,00	5,00
Fator 6	Ambiguidade e incerteza	2,910	1,020	1,00	5,00
Fator 7	Relações interpessoais	2,803	1,107	1,00	5,00
Todos os Fatores		3,163	0,720	1,00	5,00
Questionário		3,087	0,7031	1,00	5,00

#### 4.4. Principais fontes geradoras de *stress* nos militares

A análise que foi feita nos Subcapítulos antecedentes reporta-se apenas a algumas questões referentes aos fatores utilizados. Como tal, não se procedeu à análise de todas as questões colocadas aos militares (num total de sessenta e cinco perguntas), tendo-se apenas abordado vinte. Deste modo, poderão existir outros elementos potenciadores de *stress* mais significativos que os analisados, por isso torna-se premente descortinar todo o instrumento e analisar todos os quesitos, a fim de determinar com exatidão quais as principais fontes de *stress*, bem como, aquelas que são menos expressivas.

A Tabela n.º 4 reporta-se às 20 principais<sup>31</sup> causas de *stress* nos militares da Guarda. Nela pode verificar-se que a principal causa apontada diz respeito ao vencimento auferido, o qual é considerado inadequado ( $x_m=4,10$ ), atenta a atividade que é desempenhada. Existe o sentimento generalizado de que o excesso da carga horária e as responsabilidades inerentes ao exercício desta profissão não são, de modo algum, compensadas em termos remuneratórios (Ramos, 2001). Acresce o facto de se tratar de uma profissão desgastante e onde a probabilidade de falhar é consideravelmente alta (Violante, 1983), sem que haja qualquer incentivo aos seus profissionais. Estas afirmações vão ao encontro do que Alves (2011) e Stora (1990) mencionaram, ou seja, que a remuneração insuficiente contribui substancialmente para o mal-estar dos trabalhadores.

A seguir ao fator relativo à remuneração, surge o que tem que ver com os horários, já que estes são excessivamente prolongados ( $x_m=3,98$ , pergunta 38). Muitas vezes, os militares têm que tomar conta de ocorrências que se prolongam para além do seu horário de trabalho, com a agravante de, finda aquela, terem de proceder à elaboração do respetivo expediente.

Relacionados com esta temática existem outros aspetos importantes e que se passam a elencar: a questão 59, “Passar mais horas no trabalho do que em casa” ocupa a 5.ª posição ( $x_m=3,89$ ); a questão 35, “Falta de tempo para a vida pessoal” ocupa a posição seguinte ( $x_m=3,84$ ); a questão 17, “Conciliar a profissão e a família”, ocupa a 7.ª posição ( $x_m=3,77$ ); no lugar seguinte está a questão 43, “Recursos humanos insuficientes”, ( $x_m=3,75$ ); a questão n.º 1, “Excesso de horas de trabalho”, ocupa a 11.ª posição ( $x_m=3,69$ ); na posição seguinte, e para concluir, está a questão 42, “Excesso de trabalho”, ( $x_m=3,66$ ).

Como se pode verificar, os militares que exercem a atividade operacional estão sujeitos a uma grande carga horária. Ora, o número elevado de horas que estes têm de suportar gera grandes dificuldades no que diz respeito à conciliação da vida laboral com a vida pessoal, podendo colocar-se em causa a vertente social e familiar destes militares. Conforme se expôs no Subcapítulo 4.3, a socialização contribui para a diminuição de *stress*, pelo que este fator não pode ser descurado nem banalizado. A esta conclusão chegaram Coman e Evans (1991) e Gonçalo et al. (2010), quando afirmaram que o excesso de horas de trabalho é constrangedor para as forças de segurança. Uma das causas deste excesso deve-se à falta de recursos humanos. A este propósito, Alves (2011, p. 187) afirmou que “a prolongada insuficiência de pessoal, sobretudo entre os patrulheiros (...),

---

<sup>31</sup> No Apêndice E, constam todas as questões ordenadas por ordem decrescente do nível de *stress* percecionado pelos militares.

origina uma sobrecarga de trabalho que reduz drasticamente as folgas para a assistência à família e os necessários períodos de descanso”. Este aspeto não se restringe aos militares, já que as suas próprias famílias acabam por sofrer com a sua ausência, podendo afirmar-se que estas, também, podem ser vítimas de *stress*, embora de forma indireta. Uma outra consequência do excesso da carga horária é a maior suscetibilidade do militar à irritabilidade, o que está na base de problemas de relacionamento com colegas e do mau ambiente de trabalho (Camara et al., 2003).

Do que se expôs, conclui-se que as questões relacionadas com a “conciliação trabalho-família” são um fator dominante e de particular importância, daí a sua cotação ser relativamente elevada.

Uma outra temática pertinente é o deficiente apoio e proteção aos polícias (questão 20) ocupando o lugar 3.º lugar ( $x_m=3,95$ ). Alguns militares não sentem, por parte da instituição, o apoio de que carecem para desempenhar as suas funções. Acresce o facto de a legislação não ser a mais adequada às necessidades do militar, já que não lhes assegura a proteção desejada no caso de terem de aplicar meios mais ofensivos relativamente ao cidadão que não acata as ordens e não respeita a autoridade. Face à escassez de legitimidade de atuação, por vezes os militares retraem-se ao presenciar um determinado acontecimento, pois receiam as consequências que poderão advir de uma intervenção mais veemente. Todas estas contingências podem ser causa de desmotivação, de desalento e de mal-estar, o que acaba por condicionar o desempenho dos militares.

Outro aspeto negativo apontado pela amostra analisada é o excesso de burocracia existente na GNR (questão 50) ( $x_m=3,93$ ). Este aspeto está relacionado com a questão 60, que se prende com a morosidade do sistema jurídico ( $x_m=3,93$ ), a qual ocupa a 13.ª posição. No nosso País existe o sentimento generalizado de que existe demasiada burocracia e, segundo a amostra analisada, a GNR e os tribunais não são exceção.

A existência de discriminação e favoritismos encobertos na própria instituição ( $x_m=3,73$ ) ocupa a 9.ª posição. Com efeito, as relações interpessoais existentes no âmbito de uma organização acabam por ser causa de situações de conflito, atento o tratamento diferenciado que poderá existir entre os seus colaboradores (Cunha, et al., 2004), contribuindo, assim, para a degradação das afinidades e do ambiente laboral. Contudo, nem todas as situações que, numa primeira análise, poderiam ser qualificadas como sendo de favorecimento pessoal o são, já que o tratamento diferenciado poderá ter um motivo e uma justificação, sendo que, nestes casos, importa dar a conhecer as razões que estiveram na base daquele, a fim de evitar conflitos e mal-entendidos. A este propósito, há que salientar

o papel importante das chefias em dirimir conflitos internos e em manter uma postura de transparência, a fim de evitar situações que colocam em causa o bem-estar dos seus colaboradores (Sousa, Duarte, Sanches e Gomes, 2006). Assim sendo e fazendo o contraponto para a GNR, é fundamental que os Comandantes deem a conhecer determinadas opções que tomaram para que não surjam quaisquer dúvidas acerca da sua imparcialidade e isenção, evitando-se eventuais sentimentos de discriminação e de favoritismo encoberto.

A falta de apoio dos superiores ( $x_m=3,71$ ) vem na posição seguinte (pergunta 19). Este reparo que os militares apontam poderá não se dever à incúria ou à falta de interesse por parte das chefias, mas à ausência de tempo destas para se dedicarem ao acompanhamento dos seus subordinados. Efetivamente, a carga elevada de expediente que tem de ser tratado e as inúmeras reuniões institucionais em que os Comandantes de Destacamento têm de estar presentes, não deixam o tempo desejado para acompanhar os seus homens no terreno. Como tal, muitos não têm a perceção das dificuldades e receios que os militares sentem. Este sentimento de falta de apoio aos militares e de reconhecimento do seu trabalho e do seu esforço vai ao encontro das afirmações de Brown et al. (1999), Stora, (1990) e Alves (2011), já que estes referem que a atividade policial nem sempre é reconhecida pelo trabalho desempenhado, o que causa, necessariamente, descontentamento, desmotivação e tensão no local de trabalho. Assim, parece não haver qualquer dúvida de que a falta de apoio dos superiores hierárquicos aos subordinados é uma fonte importante de *stress*.

De seguida serão abordadas algumas questões em conjunto, já que estas estão intimamente relacionadas. Assim, os militares inquiridos apontaram como outras causas de *stress* as deficientes condições de trabalho existentes na instituição ( $x_m=3,59$ ) (pergunta 18) e a insuficiência de recursos financeiros ( $x_m=3,56$ ). Estes fatores contribuem para a existência de alojamentos degradados (pergunta 58), a falta de recursos materiais ( $x_m=3,51$ ) (pergunta 47), a escassez de estruturas e materiais de apoio ( $x_m=3,49$ ) (pergunta 29). Dos resultados obtidos, pode concluir-se que existe uma preocupação dos militares com o facto de não serem asseguradas as condições necessárias ao bom desempenho da sua função. De acordo com Violante (1983) e Cunha, et al. (2004), a degradação das instalações e dos instrumentos de trabalho está empiricamente relacionada com o *stress*, tendo um impacto direto no desempenho dos trabalhadores.

Um outro aspeto apontado é a o treino inadequado e insuficiente, o qual é considerado essencial para o cumprimento cabal das funções policiais ( $x_m=3,58$ ). A

existência de treinos é fundamental para que os militares se sintam minimamente preparados para fazer face a situações de maior tensão com que se deparam. A este propósito, seria vantajoso redefinir o tipo de formação que é ministrada na GNR e intensificá-la, pois a necessidade de formação é contínua ( $x_m=3,19$ ). Uma outra causa que justifica a existência de formação contínua prende-se com as sistemáticas alterações legislativas e com a implementação de novos procedimentos de trabalho, o que leva a que alguns militares sintam dificuldades em se atualizar. Este fator não é dos mais significativos, já que esta lacuna seria facilmente colmatada com algumas horas de formação, sendo este circunstancialismo do conhecimento dos militares.

O mau aproveitamento dos recursos humanos por parte dos superiores ( $x_m=3,49$ ) também é apontado como um fator de *stress*. Efetivamente, um Comandante, nos dias de hoje, tem, cada vez mais, de ser um gestor de recursos humanos. Importa, assim, perceber quais os serviços onde existe excesso de pessoas e onde existe carência, a fim de se proceder à sua redistribuição para que não haja desequilíbrios, pois a sobrecarga de trabalho num determinado setor origina mal-estar nos militares que aí trabalham.

**Tabela n.º 4 - As 20 circunstâncias que causam mais *stress* nos militares da Guarda na atividade operacional**

Lugar	Questão	Média	D.P.	Item
1.º	6	4,10	0,943	Remuneração inadequada
2.º	38	3,98	1,096	Horários prolongados
3.º	20	3,95	1,004	Deficiente apoio e proteção ao polícia
4.º	50	3,93	1,024	Excesso de burocracia
5.º	59	3,89	1,043	Passar mais horas no trabalho do que em casa
6.º	35	3,84	1,042	Falta de tempo para a vida pessoal
7.º	17	3,77	1,162	Conciliar a profissão e família
8.º	43	3,75	1,055	Recursos humanos insuficientes
9.º	5	3,73	1,165	Haver discriminação e favoritismos encobertos
10.º	19	3,71	1,131	Falta de apoio dos superiores
11.º	1	3,69	1,067	Excesso de horas de trabalho
12.º	42	3,66	1,145	Excesso de trabalho
13.º	60	3,60	1,097	Morosidade do sistema jurídico
14.º	18	3,59	1,160	Deficientes condições físicas do local de trabalho
15.º	44	3,58	1,096	Treino inadequado
16.º	58	3,56	1,189	Recursos financeiros insuficientes
17.º	47	3,51	1,050	Recursos materiais insuficientes
18.º	65	3,49	1,151	Mau aproveitamento dos recursos por parte dos superiores
19.º	29	3,49	1,074	Escassez de estruturas e materiais de apoio
20.º	9	3,47	1,184	Vida “cronometrada”

Os fatores a que *supra* se fez referência são os principais *stressores* apontados pelos militares que responderam ao questionário. No entanto, é pertinente referir as que causam

menos *stress*<sup>32</sup>. Assim, há que fazer alusão às questões relativas à adaptação dos militares à profissão ( $x_m=2,08$ ), sendo importante, neste ponto, haver espírito de entreajuda e camaradagem na instituição, por forma a ultrapassar estas dificuldades. Os conflitos entre colegas ( $x_m=2,68$ ), falta de apoio entre pares ( $x_m=2,85$ ), bem como a falta de coesão e espírito de grupo ( $x_m=2,94$ ), não são marcantes. O que demonstra haver um clima saudável e de coesão entre colegas.

Um outro *stressor* que é apontado prende-se com as situações novas com que os militares se deparam ( $x_m=2,19$ ), bem como com a imprevisibilidade dos acontecimentos que ocorrem durante o trabalho ( $x_m=2,70$ ). As razões apontadas para o número consideravelmente diminuto destas causas prendem-se com a experiência que os militares vão adquirindo, bem como com o apoio que recebem dos colegas mais antigos. Uma outra justificação tem a ver com a circunstância de os acontecimentos traumáticos não serem muito frequentes, o que faz com que os militares não se sintam particularmente receosos de os enfrentar, pois em termos de probabilidade não é expectável que se deparem com estes. Brown et al. (1999) consideram que estes acontecimentos são de baixa frequência, mas têm um alto impacto.

Outros dois fatores que se deve referir e que estão intimamente ligados são o facto de os militares lidarem com pequenos acidentes ( $x_m=2,26$ ) e a circunstância de o trabalho ser rotineiro ( $x_m=2,47$ ). Atendendo aos resultados obtidos, pode referir-se que estas causas não geram grandes níveis de *stress* nos militares da GNR, o que não confirma a Teoria de Hart, Wearing e Headey (1994, cit. in Brown et al., 1999), pois estes autores consideram que determinados acontecimentos que não implicam níveis de perigo elevado constituem uma importante causa de *stress*, por se tratar de atividades rotineiras, já que ocorrem no dia a dia e se tornam irritantes. Estas causas podem designar-se por *micro* indutores de *stress*, (Lazarus e DeLings, 1983, cit. in Serra, 2007) ou por *stress* crónico (Coman e Evans, 1991).

Tal como foi referido no enquadramento teórico, a função policial é considerada desgastante e perigosa, nomeadamente por haver necessidade de, em determinadas ocasiões, recorrer ao uso da força para restabelecer a ordem e tranquilidade públicas. Acresce que, por vezes, os militares têm de fazer face a situações em que a sua vida é posta em perigo e em que sofrem ofensas físicas<sup>33</sup>. Há que referir, também, que o uso da força

---

<sup>32</sup> Ver Apêndice E.

<sup>33</sup> Num dos Destacamentos analisados, no ano transato, foram registados 40 casos em que os militares foram vítimas de crimes. Destes, 3 foram por ofensa à integridade física voluntária, 2 por ameaça e coação, 1 por

( $x_m=2,38$ ), a agressividade dos criminosos ( $x_m=2,88$ ), a exposição ao perigo ( $x_m=3,01$ ) e o risco de vida que se acarreta no exercício da função ( $x_m=3,03$ ) não são apontados como principais fontes de *stress*, comparando com média global do questionário ( $x_m=3,087$ ).

Uma das funções dos militares é garantir a segurança e o bem-estar da população, pelo que o desânimo progressivo dos cidadãos (principalmente no momento de crise que o País atravessa) ( $x_m=2,47$ ) e a falta de comunicação com estes ( $x_m=2,64$ ), constituem causas de *stress*, no entanto, atentos os dados obtidos, estas são de valor reduzido.

De acordo com Ramos (2001), Stora (1990) e Camara et al. (2003), um dos *stressores* das organizações é a ambiguidade do papel a desempenhar. Contudo, na GNR não se verifica esta situação ( $x_m=2,72$ ), o que revela que os militares sabem bem as tarefas que têm a cumprir.

Para encerrar os fatores desencadeadores de *stress*, importa fazer referência ao trabalho por turnos, esta causa não foi das mais apontadas pela amostra ( $x_m=3,14$ ), o que não confirma o que foi referido por Coman e Evans (1991) e Gonçalo et al. (2010).

#### 4.5. Correlações entre as fontes de *stress* existentes no questionário

Para concluir o tema dos principais *stressores* que os militares vivenciam no seu quotidiano, seguem-se algumas correlações relativas às 20<sup>34</sup> (vinte) principais fontes de *stress*. Com estas correlações pretende-se determinar se uma possível medida tomada em relação a um *stressor* irá repercutir-se noutra fonte de *stress*. Esta análise é fundamental, pois com a adoção de determinada medida podem combater-se vários fatores causadores de *stress* nos militares, importando saber quais os *stressores* que estão correlacionados.

Dos resultados obtidos, podemos verificar que as correlações<sup>35</sup> têm valores muito significativos ( $sig.=0,000$ ). Contudo, existem determinados fatores que estão mais correlacionados com uns do que com outros, por isso destacam-se aqui apenas os mais relevantes.

Há que referir, antes do mais, que existem medidas combativas do *stress* que não estão ao dispor dos Comandantes de Destacamento. Assim, a título exemplificativo, pode apontar-se o seguinte: uma das principais causas de *stress* indicadas pelos militares é o

---

difamação, calúnia e injúria, 28 por resistência e coação sobre o funcionário, 4 por desobediência e 2 de natureza diversa (dados fornecidos pelo 2.º Comandante de Destacamento).

<sup>34</sup> Ver Tabela n.º 19 do Apêndice F.

<sup>35</sup> Todas as correlações que se irão expor são, no mínimo, correlações moderadas.

excesso da carga horária. Uma medida eficaz para combater esta causa seria aumentar o efetivo dos militares, recrutando pessoas para a Instituição ( $r=0,555$ ), mas a sua concretização não está ao alcance dos Comandantes. Não obstante estes entraves e limitações, existem medidas alternativas que podem ser implementadas, tais como: os militares deixarem de ter uma vida “cronometrada” ( $r=0,600$ ); melhoria na gestão dos recursos existentes ( $r=0,461$ ); melhoria do apoio e proteção policial ( $r=0,441$ ); implementação de um método de formação contínua, de forma a que as funções sejam cumpridas de forma mais eficiente e eficaz ( $r=0,475$ ).

*Ut supra dixit*, há determinadas causas de *stress* que estão mais relacionadas com umas do que com outras, pelo que apenas se irá fazer referência às que têm uma correlação mais estreita e apresentam maior importância.

Deste modo, se houver uma melhoria no treino dado aos militares, a diminuição dos efeitos de *stress* poderá repercutir-se nos aspetos relativos à remuneração inadequada ( $r=0,473$ ), à vida “cronometrada” ( $r=0,452$ ), ao deficiente apoio e proteção policial ( $r=0,463$ ), à falta de apoio dos superiores ( $r=0,448$ ), aos horários prolongados ( $r=0,497$ ), à falta de tempo para a família ( $r=0,450$ ), aos recursos humanos insuficientes ( $r=0,724$ ), ao excesso de trabalho ( $r=0,482$ ), ao excesso de burocracia ( $r=0,508$ ), aos recursos financeiros insuficientes ( $r=0,527$ ), à morosidade do sistema jurídico ( $r=0,463$ ) e ao mau aproveitamento dos recursos por parte dos superiores ( $r=0,474$ ). Ora, se se aperfeiçoar o treino dos militares conseguir-se-á diminuir as causas de *stress* enunciadas e se se combaterem algumas destas conseguir-se-á diminuir o *stress* causado pela inadequação do treino. Conclui-se, portanto, que estes itens estão interligados e que, combatendo um deles, se consegue atacar aqueles com os quais está relacionado.

A diminuição da burocracia existente na instituição, para além de atenuar o próprio *stress* referente à burocracia, vai contribuir para que haja uma redução do *stress* relativo ao horário de trabalho ( $r=0,444$ ), aos recursos humanos insuficientes ( $r=0,451$ ), ao treino inadequado ( $r=0,508$ ), à morosidade do sistema jurídico ( $r=0,534$ ) e ao mau aproveitamento dos recursos por parte dos superiores ( $r=0,487$ ).

A otimização dos recursos por parte dos superiores vai contribuir para que haja mais apoio e proteção ao polícia ( $r=0,464$ ), uma redução do sentimento de falta de apoio por parte dos superiores ( $r=0,557$ ), uma diminuição do sentimento de que os recursos humanos são insuficientes ( $r=0,586$ ), uma atenuação da sensação do treino inadequado ( $r=0,474$ ), um esbatimento do sentimento de excesso de burocracia ( $r=0,487$ ) e a diminuição da ideia existente acerca da insuficiência de recursos financeiros ( $r=0,467$ ).

Implementando um tratamento mais equitativo e igualitário dos militares, conseguir-se-á uma melhoria significativa no sentimento relativo à remuneração inadequada ( $r=0,519$ ); se se apostar na intensificação do apoio e proteção dos polícias reduzir-se-á a sensação de falta de apoio por parte dos superiores ( $r=0,610$ ), bem como o sentimento do mau aproveitamento dos recursos ( $r=0,464$ ); se houver mais apoio por parte das chefias, conseguir-se-á uma melhoria no que respeita ao *stress* causado pela ausência de apoio e proteção policial ( $r=0,610$ ) e o sentimento negativo relativo às condições físicas de trabalho ( $r=0,480$ ).

No que concerne aos horários de trabalho prolongados, se estes forem encurtados, irá haver uma redução de *stress* no que diz respeito ao excesso de horas de trabalho ( $r=0,558$ ), à falta de tempo para a vida pessoal ( $r=0,567$ ), ao excesso de trabalho ( $r=0,575$ ), ao sentimento relativo à insuficiência de recursos humanos ( $r=0,556$ ), ao facto de se passarem mais horas no trabalho do que em casa ( $r=0,598$ ) e às dificuldades de conciliar a profissão e a vida familiar ( $r=0,490$ ).

As medidas de combate às causas de *stress* que se indicaram poderiam contribuir para o aumento do bem-estar dos militares e dos seus níveis de satisfação, bem como para a rentabilização do serviço por estes prestado.

#### 4.6. Comparação de *stress* com os dados sociodemográficos

Para concluirmos a análise<sup>36</sup> do questionário EFSCP, importa avaliar os níveis de *stress* percecionados tendo em conta a idade dos militares, os anos de serviço prestado e a comparação de *stress* entre os Destacamentos analisados.

No que concerne às idades dos militares, fez-se o teste “Anova” para verificar a sua significância, sendo esta de 0,030, ( $F(3, 173) = 3,042$ ). Como o valor é inferior 0,050, pode considerar-se que os valores *infra* apresentados são significativos. Como constata na Tabela n.º 5, os militares que têm menos de 30 anos são menos suscetíveis ao *stress* do que os restantes grupos ( $x_m=2,917$ ). O grupo dos 30 a 39 anos e dos 40 a 49 anos apresentam valores muito similares, ( $x_m=3,145$ ) e ( $x_m=3,083$ ), respetivamente. Finalmente, os militares

---

<sup>36</sup> O tipo de patrulha, as horas de trabalho semanais, bem como o confronto dos dados obtidos com a questão n.º 11 do questionário sociodemográfico, não tiveram resultados significativos ( $sig.> 0,05$ ), como tal, optou-se por colocar estes resultados no Apêndice G.

com idade superior a 50 anos são os que denotam mais vulnerabilidade ao *stress* ( $x_m=3,561$ ).

Tabela n.º 5 - Níveis de *stress* tendo em conta as idades agrupadas

Idade	M <sub>(média)</sub>	DP
Menos de 30 anos	2,917	0,728
30 a 39 anos	3,145	0,677
40 a 49 anos	3,083	0,615
Mais de 50 anos	3,561	0,817

No que diz respeito aos anos de serviço, inicialmente, estes estavam agrupados de 5 em 5 anos (conforme se expõe no Apêndice G). Ao se realizar o teste “Anova”, verificou-se que não havia significância. Contudo, ao agrupar os anos de serviço em dois grupos (os que têm 10 ou menos anos de serviço e os que têm mais de 10 anos de serviço), constatou-se que havia diferenças significativas ( $t(171) = -2,684$ ,  $sig. = 0,008$ ). Como tal, optou-se por fazer alusão aos anos de serviço desta forma. À semelhança dos dados referentes à idade dos militares, os níveis de *stress* (Tabela n.º 6 e Tabela n.º 20 do Apêndice G) tendem a aumentar com o decorrer dos anos. Assim, nos primeiros 10 anos de serviço o índice é relativamente reduzido ( $x_m=2,949$ ), mas com o tempo aumenta, visto que a média dos que têm mais de 10 anos de serviço é superior ( $x_m=3,233$ ).

Tabela n.º 6 - Níveis de *stress* tendo em conta os anos de serviço

Anos de serviço	M <sub>(média)</sub>	DP
10 ou menos	2,949	0,687
Mais de 10 anos	3,233	0,702

Os fatores idade e anos de serviço estão correlacionados, pois os militares com mais idade, necessariamente, são os que têm mais anos de serviço. Atenta a importância destes dois fatores, urge tecer alguns comentários acerca dos mesmos e dos resultados obtidos. De acordo com Ramos (2001), o início de carreira é um fator gerador de *stress*, pois os trabalhadores não estão ambientados com a profissão. Porém, da análise dos resultados que se obtiveram chega-se a uma conclusão divergente, já que os níveis de *stress* nos militares mais novos e com menos anos de serviço são inferiores aos registados nos militares com mais anos de idade e com mais anos de serviço. No entanto, de acordo com um estudo realizado por Violanti (1983), envolvendo a Polícia de Nova Iorque, os níveis de *stress* nos

polícias vão aumentando progressivamente até aos 13 anos de serviço, sendo que o período em que se verifica um menor nível de *stress* é logo no início da carreira, ou seja, nos primeiros 5 anos de serviço. Os resultados obtidos no presente trabalho estão em consonância com os dados alcançados no estudo referido, exceto no que se reporta ao aumento dos níveis de *stress* a partir dos 13 anos, já que naquele estudo se concluiu que a partir deste patamar há uma progressiva diminuição daqueles níveis. No caso vertente, tal situação não se verifica, o que vai ao encontro do que é defendido por Ramos (2001), que refere que o fim de carreira é um fator gerador de *stress*, pelo que os níveis apresentados nesta etapa tendem a aumentar.

No que toca à questão relacionada com o facto de os militares (caso tivessem oportunidade) optarem por outra profissão que não a sua, o resultado é significativo ( $F(2,173) = 5,367, sig. = 0,005$ ). Os militares que afirmaram escolher a mesma profissão têm índices de *stress* consideravelmente baixos ( $x_m=2,960$ ), em comparação com os que responderam “talvez” ( $x_m=3,126$ ). Em relação aos militares que afirmaram escolher outra profissão, os valores de *stress* são manifestamente expressivos ( $x_m=3,450$ ), o que significa que os elementos que não estão satisfeitos com a profissão têm um maior índice de *stress*.

**Tabela n.º 7 - *Stress* relativo à escolha da profissão, caso houvesse a oportunidade de mudar**

<b>Escolheria a mesma profissão?</b>	<b>M<sub>(média)</sub></b>	<b>DP</b>
<b>Sim</b>	2,960	0,673
<b>Talvez</b>	3,126	0,691
<b>Não</b>	3,450	0,725

Para concluir esta temática, e atendendo que também é significativo ( $t(173) = -2,581, sig. = 0,011$ ), é conveniente determinar se existem diferenças de perceção de *stress* nos dois Destacamento em análise. De acordo com a Tabela n.º 8, o Destacamento onde há mais *stress* é o do Centro-Norte ( $x_m= 3,230$ ) Fazendo uma alusão aos Números Únicos de Identificação do Processo Crime (NUIPC's), o Destacamento que apresenta uma maior perceção de *stress* deveria ser o que apresenta um maior número de criminalidade. No entanto, não é o que sucede, já que o Destacamento com mais NUIPC's (3537) é o que apresenta menos *stress*, ou seja, o Destacamento situado na zona Centro. Para tentar explicar este facto, seguem-se algumas explicações. Assim, se dividirmos os NUIPC's<sup>37</sup> dos respetivos Destacamentos pelos militares que prestam serviço de patrulha, podemos

<sup>37</sup> No ano transato, Destacamento do Centro, teve 3537 NUIPC's e o Destacamento Centro-Norte teve 1835 NUIPC's. Os referidos Destacamentos têm respetivamente 136 e 98 militares no serviço operacional.

verificar que o rácio crime por militar não é muito divergente. Com efeito, o Destacamento Centro tem 26,001 crimes por militar e o Destacamento Centro-Norte tem 18,724 crimes por militar. Outra explicação para os valores obtidos poderá estar relacionada com o facto de o Destacamento do Centro ter uma média de idades inferior (31,10 anos)<sup>38</sup> em relação ao outro Destacamento (38,63 anos) e, tal como se referiu, os militares mais novos são suscetíveis de sofrer menos *stress* do que os têm mais idade.

Tabela n.º 8 - *Stress* existente nos dois Destacamentos analisados

Destacamento	M <sub>(média)</sub>	DP
Centro	2,959	0,701
Centro-Norte	3,230	0,682

#### 4.7. Vulnerabilidade ao *stress*

A aplicação do questionário 23 QVS<sup>39</sup> aos militares teve como finalidade determinar o grau de vulnerabilidade ao *stress*, bem como comparar essa vulnerabilidade com outras profissões.

No que diz respeito ao Alfa de Cronbach do questionário, este apresenta uma consistência aceitável ( $\alpha=0,689$ ). Como foi referido anteriormente, os militares que possuem um valor superior ou igual a 43 são vulneráveis ao *stress*. Atendendo à Tabela n.º 9, pode-se verificar que a média obtida ( $x_m=57,820$ ) fica bastante acima desse valor, o que nos leva a concluir que os militares estão extremamente vulneráveis ao *stress*. Comprovando-se, mais uma vez, que a profissão policial é consideravelmente *stressante*.

Tabela n.º 9 - Média, desvio-padrão, valores mínimo e máximo obtidos no questionário 23 QVS

	Média	DP	Mínimo	Máximo
Escala para avaliar a vulnerabilidade ao <i>stress</i> (23 QVS)	57,820	10,659	32	88

Escalpelizando os dados obtidos e, atendendo ao Tabela n.º 10, pode-se verificar que existem apenas 14 elementos não são vulneráveis e 175 elementos (a grande maioria)

<sup>38</sup> Ver Apêndice B.

<sup>39</sup> O referido questionário tem em consideração 7 fatores, mas devido à limitação do número de páginas, optou-se por não se fazer referência a eles.

são vulneráveis ao *stress*. Considerando o Figura n.º 25 e Figura n.º 11 (Apêndice H), a soma das respostas dos inquiridos centra-se por volta do número 60, sendo a moda de 59.

Tabela n.º 10 - Número de elementos não vulneráveis e vulneráveis ao *stress*

	< de 43	≥ de 43
Número de elementos	14	175

Após a alusão aos valores obtidos na vulnerabilidade ao *stress* nos militares da GNR, é de todo conveniente fazer uma comparação com outros estudos que tiveram por base determinar a vulnerabilidade de *stress* em outras profissões. Para tal, teve-se o cuidado de escolher investigações onde foi aplicado o questionário 23 QVS.

Começando pelos Técnicos de Radiologia, a amostra do trabalho foi constituída por 219 trabalhadores, a média obtida pela amostra foi de 33,728<sup>40</sup> (Costa, 2007).

Em relação ao estudo que foi feito com professores do 3.º Ciclo, sendo a amostra constituída por 126 professores, a média de vulnerabilidade obtida foi de  $(x_m=35,28)$ <sup>41</sup>. O professor que obteve uma menor vulnerabilidade ao *stress* obteve uma pontuação 10 (soma no seu questionário) e o mais vulnerável obteve uma pontuação de 61 (Quirino, 2008).

Relativamente ao estudo elaborado aos Bancários, a sua amostra foi constituída por 56 trabalhadores, que sofrem doenças coronárias e de hipertensão. A média de vulnerabilidade ao *stress* do referido estudo foi de 41,30<sup>42</sup> (Pereira, 2004).

No que concerne à investigação que foi feita nos controladores aéreos, a amostra contemplava 155 elementos, o valor médio obtido pelo questionário 23 QVS foi de 30,116<sup>43</sup> (Mota, 2002).

Atendendo aos valores obtidos na nossa investigação ( $x_m=57,820$ ), comparativamente com os resultados de outras profissões, *supra* expostas, pode-se concluir que os militares da Guarda são muito mais vulneráveis ao *stress*. Isto é, a atividade policial parece acarretar um maior desgaste a nível psíquico comparativamente com as profissões anteriormente mencionadas. Esse desgaste, como vimos, precedentemente, poderá acarretar problemas de saúde mental e física, como é o caso da hipertensão, acidentes cardiovasculares, ansiedade, aumento do ritmo cardíaco, perdas de memória, entre outras.

<sup>40</sup> O Alfa de Cronbach do questionário foi de 0,824.

<sup>41</sup> O Alfa de Cronbach do instrumento aplicado foi de 0,811.

<sup>42</sup> O Alfa de Cronbach foi de 0,793.

<sup>43</sup> O Alfa de Cronbach obtido foi de 0,824.

## Capítulo 5

### Conclusões e Recomendações

#### 5.1. Introdução

O presente trabalho tem como objetivo aferir a perceção dos níveis de *stress* vivenciados pelos militares da GNR e determinar as suas principais preocupações, bem como o seu nível de vulnerabilidade ao *stress*.

Como tal, expuseram-se alguns conceitos alusivos ao *stress*, fez-se menção às suas principais causas, fez-se a distinção entre o *stress* considerado benigno e o que poderá acarretar malefícios para o organismo e elencaram-se algumas das suas consequências. Finalmente, fez-se uma abordagem do *stress* numa perspetiva organizacional e, em termos mais particulares, à sua vertente em contexto policial.

Depois de feita a investigação necessária para a realização do presente relatório, e extraídas as ilações constantes da parte teórica, torna-se imperativo analisar e discutir os resultados provenientes do trabalho de campo, por forma a validar ou refutar as hipóteses referidas na parte introdutória e dar resposta às perguntas de partida, bem como, apresentar algumas reflexões finais, algumas limitações da investigação e propostas de investigações.

#### 5.2. Verificação das Hipóteses formuladas

Chegando ao *terminus* da investigação, é necessário proceder à verificação das hipóteses inicialmente formuladas, a fim de se concluir pela sua refutação ou validação.

A primeira hipótese levantada foi a de saber se **“O nível de *stress* percecionado pelos militares da Guarda no decorrer da sua atividade operacional é elevado”**, tendo-se concluído pela sua validação, atenta a média obtida no questionário EFSCP. De facto, o valor médio que o instrumento encontrou foi consideravelmente alto ( $x_m=3,087$ ), sendo que o *stressor* mais elevado foi de  $x_m=4,10$  e o valor mais baixo de  $x_m=2,08$ . Face aos valores obtidos, pode afirmar-se que a perceção de *stress* é substancial. No entanto, os militares consideram que a sua profissão é geradora de ansiedade, de desconforto e de *stress* em

valores superiores à média do instrumento aplicado, sendo que aquela perceção dos militares se quantifica em  $x_m=3,77$ . Os inquiridos consideram, também, que esta é uma profissão pouco promotora de bem-estar ( $x_m=2,30$ ).

No que diz respeito à hipótese 2 (**“Existem diferenças de níveis de *stress* percecionados pelos militares da Guarda, consoante os anos de serviço, sendo que os militares mais novos apresentam níveis mais baixos”**), esta, foi validada. Para sustentar esta conclusão, recorreu-se à Tabela n.º 6. Atendendo ao valor médio do grupo de 10 ou menos anos de serviço, ( $x_m=2,949$ ) e à média do grupo com mais de 10 anos, ( $x_m=3,233$ ), pode constatar-se que à medida que os militares vão tendo mais anos de serviço, percecionam níveis de *stress* mais elevados. Esta afirmação também é comprovada pela Tabela n.º 20 do Apêndice G, isto porque à medida que os anos de serviço aumentam, o *stress* também aumenta substancialmente.

No que concerne à Hipótese 3 (**“ Os níveis de *stress* vivenciados pelos militares são diferentes consoante a idade, sendo que os que têm mais anos são os que apresentam um maior índice;”**), a mesma está validada. Atendendo à Tabela n.º 5, pode-se constatar que à medida que a idade vai avançando, os níveis de *stress* percecionados pelos militares também vão subindo.

No que toca à hipótese 4 (**“Dos fatores que se irão analisar, os militares percecionam níveis mais elevados de *stress* na conciliação trabalho-família”**), esta foi totalmente validada. Para isso, foi necessário recorrer aos fatores que a autora do questionário EFSCP considera existirem. De acordo com a Tabela n.º 3, pode-se verificar que foi o fator 2, conciliação família-trabalho, que teve uma média superior ( $x_m =3,841$ ). Como se pode verificar os militares têm uma grande dificuldade em compatibilizar a profissão com a sua vida pessoal. Este facto deve-se, em muitos casos, à excessiva carga horária (Figura n.º 8), pois 35,5% dos elementos inquiridos afirmaram que trabalham entre 45 e 50 horas semanais, e 55% da amostra mencionou que trabalha mais de 50 horas semanais. Com esta carga horária, o tempo livre é escasso, o que faz com que os militares tenham de se privar de muitas atividades que seriam benéficas para a diminuição do *stress*, como por exemplo, o convívio com os seus familiares e amigos.

Em relação à hipótese 5 (**“A grande maioria dos militares é vulnerável ao *stress*”**) foi validada. Como se pode verificar na Tabela n.º 10 e atendendo ao valor que o autor considera para que a pessoa seja considerada vulnerável ao *stress* ( $x_m \geq 43$ ), averiguou-se que apenas 14 militares não são vulneráveis, os restantes (175 militares) são vulneráveis a ele. A grande maioria das respostas centra-se no valor 60, como se pode

constatar na Figura n.º 11, Apêndice H. Assim, pode-se apurar que não só há um grande número de militares vulneráveis, mas estes também estão extremamente expostos a ela.

### 5.3. Resposta às perguntas de investigação

Para além da elaboração da pergunta de partida, foram elencadas algumas questões derivadas e às quais se passa a dar resposta.

Assim, com a primeira questão pretende-se determinar “**Quais os principais stressores que os militares enfrentam diariamente?**” Para dar resposta a esta questão há que recorrer à Tabela n.º 4, da qual decorre que as principais fontes de *stress* dizem respeito sobretudo a fatores de âmbito pessoal, sendo a primordial a que se reporta à insuficiência da remuneração auferida pelos militares. Quanto aos *stressores* relativos à conciliação do trabalho com a vida pessoal, considera-se que os militares têm a percepção de que os seus horários de trabalho são excessivamente prolongados, havendo, em algumas situações, a necessidade de tomar conta de ocorrências fora do seu horário normal. Uma outra causa de *stress* apontada pelos inquiridos e que está intimamente relacionada com a que se referiu, é a que assenta no facto de estes passarem mais horas no trabalho do que em casa, surgindo a dificuldade em conciliar a sua vida profissional com a sua vida pessoal.

Outras questões que a amostra analisada aponta como *stressoras* são o défice de apoio e proteção aos polícias, a falta de apoio por parte dos superiores, o excesso de burocracia existente na instituição, a morosidade do sistema jurídico, bem como a eventual existência de situações de discriminação e favoritismos encobertos na instituição.

Os militares também fazem menção às deficientes condições das instalações e dos alojamentos e à falta de recursos materiais. O objeto de estudo também considera que a formação ministrada não é a mais correta e que é insuficiente. Para finalizar a resposta, os militares fazem alusão ao facto de os recursos humanos disponíveis serem mal aproveitados por parte dos superiores hierárquicos.

A questão seguinte visa determinar “**Quais as medidas que se poderão implementar para diminuir o stress?**” Conforme se expôs na apresentação e análise de resultados, nem todas as medidas estão dependentes da vontade dos Comandantes de Destacamento, por isso importa fazer alusão às mais prementes e cuja implementação é possível. Uma das medidas a ser primeiramente desenvolvida deveria ser a que tivesse por finalidade a melhoria da formação ministrada aos militares, pois com esta baixaria o

sentimento de que estes têm uma vida “cronometrada”, deixaria de haver a ideia de que não há apoio por parte dos superiores hierárquicos e que há ausência de proteção policial. O *stress* relativo à falta de tempo para a família, ao excesso de horas de trabalho e à morosidade do sistema jurídico também diminuiriam com a implementação desta medida, com ela também se conseguiria rentabilizar e tornar mais eficaz e eficiente o trabalho efetuado pelos militares.

Se houvesse uma desburocratização a nível de procedimentos, conseguir-se-ia uma redução significativa do *stress* relativo ao horário de trabalho, ao sentimento da falta de recursos humanos e à morosidade da justiça. Por outro lado, atingir-se-ia uma melhoria no aproveitamento dos recursos humanos existentes. Com a otimização dos recursos humanos, lograr-se-ia obter um aumento da sensação de apoio e proteção ao polícia, uma redução do sentimento de que os recursos humanos são insuficientes, de que o treino é inadequado e de que os recursos financeiros são insuficientes. Por outro lado, se se apostar no incentivo ao apoio e proteção dos polícias atenua-se o sentimento de que os recursos humanos são mal aproveitados por parte das chefias. No que concerne aos horários prolongados, se estes forem diminuídos, consegue-se uma redução de *stress* no que diz respeito ao excesso de horas de trabalho, à falta de tempo para a vida pessoal, ao excesso de trabalho e às dificuldades de conciliação da vida profissional com a familiar.

Quanto à questão **“Os militares da GNR sofrem uma grande vulnerabilidade ao *stress*?”**, tendo por base os dados obtidos pelo questionário 23 QVS, verifica-se que a maioria dos militares (175) são vulneráveis ao *stress*. Considerando a média das respostas ( $x_m=57,820$ ) e a pontuação a partir da qual o autor do instrumento considera que a pessoa é vulnerável (Soma =43), pode afirmar-se que os militares estão extremamente expostos ao *stress*.

Relativamente à questão **“Os militares da GNR, comparativamente com outros trabalhadores de outras profissões são mais vulneráveis ao *stress*?”**, pode-se afirmar, face aos estudos mencionados no Subcapítulo 4.7, que os elementos que desempenham a função policial são os únicos que, de uma forma muito considerável, são vulneráveis ao *stress* ( $x_m=57,820$ ), pois os Técnicos de Radiologia apresentam apenas uma média de 33,728, os Professores do 3.º Ciclo uma média de 35,28, os Bancários uma média de 41,30 e os controladores aéreos uma média de 30,116, sendo que só se considera que a pessoa é vulnerável ao *stress* quando apresenta um valor igual ou superior a 43, conforme se referiu.

Depois de se ter respondido às questões derivadas, estão reunidas as condições para responder à pergunta de partida. Assim, **“Qual é o *stress* percebido pelos militares da**

**Guarda na sua atividade operacional?”** Pode-se afirmar que é bastante significativo, já que a média obtida é de 3,087. Trata-se de uma profissão considerada pouco promotora de bem-estar ( $x_m=2,30$ ). Comparativamente com outras profissões, a função policial é a que representa uma maior vulnerabilidade ao *stress*. Comparando o valor obtido na questão 66 do questionário EFSCP, verifica-se que os militares consideram a profissão ainda mais e *stressante* ( $x_m=3,77$ ).

#### 5.4. Reflexões finais

As principais fontes de *stress* existentes na GNR não têm que ver com a especificidade da profissão, como por exemplo lidar com acontecimentos que poderão colocar as vidas dos profissionais e as de terceiros em perigo, causar mazelas à integridade física, nem com situações desgastantes e difíceis de resolver, em que haja necessidade de recorrer ao uso da força para dirimir conflitos ou em que tem de se lidar com a agressividade dos contendores. Aquelas causas estão mais relacionadas com interesses de índole pessoal e com o bem-estar dos militares, como é o caso de a remuneração ser considerada insuficiente, de as instalações não oferecerem as condições desejáveis, de existir uma carga horária excessiva, de os recursos financeiros e humanos serem escassos e de ser difícil conciliar o trabalho com a vida pessoal.

Como se verificou no presente trabalho, existem formas simples para diminuir a perceção de *stress* nos militares. No entanto, para que estas possam ser implementadas é necessário haver, acima de tudo, espírito de mudança.

Uma das conclusões a que se chegou com a realização do presente trabalho é a de que os militares com menos anos de serviço e de idade são os que sofrem menos *stress*, pelo que a experiência não tem influência na perceção de *stress*. O facto de os níveis de *stress* serem mais elevados junto das camadas mais velhas e com mais anos de serviço pode ser explicado com a circunstância de serem estes militares que, por norma assumem os cargos de maior responsabilidade. Este facto, também, poderá dever-se a um desgaste associado à profissão.

A criminalidade existente na área de jurisdição dos Destacamentos não têm influência sobre os níveis de *stress* existentes nos militares, pois no Destacamento com um maior índice de criminalidade os militares apresentam menos *stress* do que no Destacamento onde há a ocorrência de menos crimes.

Em suma, se houver um aumento nos índices de satisfação dos militares, consegue-se uma diminuição nos níveis de *stress*, logrando-se obter uma maior produtividade, sendo este resultado benéfico não só para aqueles como também para a própria instituição.

Atendendo aos elevados valores de *stress* e à alta vulnerabilidade a que os militares estão sujeitos, pode considerar-se que o *stress* a que estes estão submetidos é o *distress*, isto é, o *stress* negativo, havendo o risco de estes níveis poderem prejudicar o seu desempenho e acarretar malefícios para a sua saúde mental e física.

### **5.5. Limitações da investigação**

Este estudo comporta um conjunto de limitações relacionadas com os estudos de autopreenchimento que poderão estar associados a alguns enviesamentos, derivados da desejabilidade social, de repostas aleatórias, da falsificação e do estilo de resposta (Ribeiro, 1999). Outra grande limitação foi a limitação do número de páginas, imposto superiormente, pois é uma temática consideravelmente extensa, consequentemente ficaram muitos aspetos por analisar. Para concluir, a parte das limitações, este tipo de investigações requer a utilização de determinados métodos e de programas, essas ferramentas que nos são exigidas não nos foram administradas. Consequentemente houve alguma dificuldade em poder estruturar o trabalho e lidar com determinados programas.

### **5.6. Investigações futuras**

Como investigações futuras, sugere-se que haja um aprofundar do estudo da conciliação trabalho-família, dado ser este fator apontado como a principal causa de *stress*. Também seria interessante fazer uma comparação de *stress* com os índices de criminalidade, bem como, fazer uma comparação do *stress* tendo em conta o rácio de militares e o número de habitantes. Outra investigação pertinente seria implementar algumas das medidas referidas no trabalho e numa fase posterior, efetuar um novo estudo, onde se pudesse avaliar os resultados das medidas implementadas, nomeadamente o seu contributo para a redução dos níveis de *stress* percecionados pelos militares.

## Referências bibliográficas

- Academia Militar – Direção de ensino. (2011). Norma de Execução Permanente (NEP) n.º 520/DE de 30 de junho. Trabalho de Investigação Aplicada (TIA) e outros trabalhos de investigação.
- Alves, A. (2011). *Contributos para uma sociologia da polícia*. Lisboa: Edição da revista da Guarda Nacional Republicana.
- Brown, J., Fielding, J. e Grover, J. (1999). Distinguishing traumatic, vicarious and routine operational stressor exposure and attendant adverse consequences in a sample of police officers. *Work e Stress*. Vol. 13, 4, 312-325.
- Camara, P., Guerra, P. e Rodrigues, J. (2003). *Humanator, Recursos Humanos & Sucesso Empresarial* (5ª Ed.). Lisboa: Dom Quixote.
- Cardoso, A. (2010). *Validação de duas escalas de stress ocupacional para a Polícia de Segurança Pública*. Dissertação apresentada com vista à obtenção do grau de mestre, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra.
- Cardoso, R., Araújo, A., Ramos, R., Gonçalves, G. e Ramos, M. (2002). *O stress nos professores portugueses – Estudo IPSSO 2000*. Porto: Porto Editora.
- Carmo, H., e Ferreira, M. (2008). *Metodologia da Investigação*. (2ª Ed.), Lisboa: Universidade Aberta.
- Carvalho, J. E. (2009). *Metodologia do Trabalho Científico – “Saber-fazer” da investigação para a dissertações e teses* (2ª Ed.). Lisboa: Escolar Editora.
- Chambel, M. (2005). Stress e bem-estar nas organizações. In A. Pinto e A. Silva (Coords.), (2005). *Stress e bem-estar* (pp. 105-134). Lisboa: Climepsi.
- Coman, G. e Evans, B. (1991). Police studies. *The international review of police development*. Vol. 14, 4, 154-165.
- Costa, A. (2007). *Burnout e Ansiedade dos Técnicos de Radiologia Portugueses Face à Prática de Exames Tanatológicos*. Dissertação para a obtenção do grau de mestre em Psicologia, especialidade de Psicologia da Saúde. Faro. Retirado: julho, 17, 2012, de <http://sapientia.ualg.pt/bitstream/10400.1/516/1/Microsoft%20Word%2020Tese%20de%20mestrado%20%20Final2%5b1%5dcorrigida%20office%202007%20pdf.pdf>.

- Coutinho, C. (2011). *Metodologia de investigação em Ciências Sociais e Humanas: Teoria e Prática* (2ª reimpressão). Coimbra: Almedina.
- Cunha, M., Rego, A., Cunha, R. e Cardoso, C. (2004). *Manual de comportamento organizacional e gestão*. Lisboa: Editora RH.
- Despacho n.º 10393/2010 (Aprova o Regulamento Geral do Serviço da Guarda Nacional Republicana). Diário da República. 2.ª Série, n.º 119.33856-33891.
- Domingos, G. (2005). *Stress ocupacional*. Dirigir – Revista para chefias e quadros. Nº 89, 28-36.
- Ferreira, J. (2003). Trauma e coping: natureza e curso de um processo. In Pereira, M., e Ferreira, J., (Coords), (2003). *Stress Traumático: Aspectos teóricos e intervenção*. Lisboa: Climepsi Editores.
- Fortin, M. (2009). *O Processo de Investigação: Da concepção à realização* (5ª Ed.) (N. Salgueiro, Trad.). Loures: Lusociência – Edições Técnicas e Científicas.
- Freixo, M. (2009). *Metodologia Científica – Fundamentos Métodos e Técnicas*. Lisboa: Instituto Piaget.
- Ghiglione, R., e Matalon, B. (2001). *O Inquérito, Teoria e Prática*. Oeiras: Celta.
- Gonçalo, H., Gomes, R., Barbosa, F., e Afonso, J. (2010). Stress ocupacional em forças de segurança: Um estudo comparativo. *Análise Psicológica*. Vol. 28, 165-178.
- Gonçalves, S. (2011). *Bem-estar no trabalho em contexto policial: O contributo dos valores e da práticas organizacionais*. Dissertação apresentada com vista à obtenção do grau de doutor, ISCTE, Lisboa.
- Gonçalves, S., e Neves, J. (2004). Stress ocupacional, Estratégias de coping e implicação organizacional, em contexto policial. *Encontro de psicologia militar sobre recrutamento e seleção*.
- Gonçalves, S., e Neves, J. (2010). Bem-estar subjetivo nos profissionais de polícia e militares: comparação entre grupos profissionais e diferentes Países Europeus. *Revista de Militar Psicologia Miliar*, 19, 119-143.
- Gonçalves, S., Neves, J., e Morin, E. (2010). Fontes de stress num contexto policial: estudo de caso. In Vaz, E., e Meirinhos, V. (Orgs.), (2010). *Recursos humanos: Das teorias às boas práticas - os artigos de Investigação e Intervenção* (59-71). Penafiel: Editorial Novembro.
- Hill, M., e Hill, A. (2009). *Inquéritos por questionário*. (2ª Ed. – 4ª impressão) Lisboa: Edições Silabo.
- Lazarus, R., e Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New Work: Springer.

- Magalhães, D., Fonseca, M., e Costa, R. (1999). *Fatores indutores de stress na atividade policial: Estudo exploratório com uma amostra de guardas da PSP de Lisboa*. In Soares, A., Araújo, S., e Caires, S. (Orgs), (1999). *Avaliação Psicológica: Formas e Contextos* (vol. VI). Braga: Associação dos Psicólogos Portugueses.
- Malloy, T., e Mays, G. (1984). The police stress hypothesis: A critical evaluation. *Criminal Justice and Behaviour*, Vol. 11, 197-224.
- Martinova, T., Villeneuve, M., Strickland, L., e Kimberly, M. (2002). Occupational Role stress in the Canadian Forces: Its Association with individual and organizational well-being. *Canadian Journal of Behavioral Science*. Vol. 34, 2, 111-121.
- Mascoli, L. (2000). *Reações ao Stress e Avaliação Perspetiva Pessoal dos Militares da Guarda Nacional Republicana*, Dissertação apresentada com vista à obtenção do grau de mestre, ISPA, Lisboa.
- Mendes, A. (2002). *Stress e Imunidade - Contribuição para o estudo dos fatores pessoais nas alterações imunitárias relacionadas com o stress*. Coimbra: Edições Sinais Vitais.
- Mota, I. (2002). *A vulnerabilidade ao stress e as estratégias de coping – Estudo efetuado com Controladores de Tráfego Aéreo*, Dissertação apresentada com vista à obtenção do grau de mestre, Universidade Fernando Pessoa, Porto.
- Motowidlo, S., e Manning, M., Packard, J. (1986). Occupational Stress: Its Causes and Consequences for Job Performance. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 71, 4, 618-629.
- Oliveira, M., e Pamplona, A. (1996). Lidar com o stress. *Revista de Psicologia Militar*, 9, 165-175.
- Pereira, A. (2011). *SPSS – Guia prático de utilização, análise de dados para ciências sociais e psicologia* (7ª Ed.). Lisboa: Edições Sílabo.
- Pereira, A., e Matos, V. (2005). Stress. *Pela Lei Pela Grei: Revista da Guarda Nacional Republicana*, Ano XVII (68), 26-27.
- Pereira, A., Poupá, C. (2008). *Como escrever uma tese – monografia ou livro científico usando o word* (4ª Ed.). Lisboa: Edições Sílabo.
- Pereira, J. (2004). *Burnout, vulnerabilidade ao stress e hostilidade nas alterações cardiovasculares – Estudo a bancários*. Dissertação apresentada com vista à obtenção do grau de mestre, Instituto Superior Miguel Torga, Coimbra.
- Pinho, A. (1995). A Gestão de stress. *Anuais do Clube Militar Naval*. Vol. CXXV, 447-471.

- Pinto, A. (2005). *O stress no trabalho: Causas, efeitos e prevenção*. Tecnometal nº 156 (2005 janeiro - fevereiro) e K eramica n  274 (2005 setembro - outubro).
- Pinto, A., e Silva, A. (Orgs.).(2005). *Stress e bem – estar* (1<sup>a</sup> Ed.). Lisboa: Climepsi Editores.
- Quirino, A. (2008). *Stress, Coping e Burnout em professores do 3.º Ciclo*. Dissertação apresentada com vista   obtenção do grau de mestre, Faro. Retirado: julho, 17, 2012, de: <http://sapientia.ualg.pt/handle/10400.1/313>.
- Quivy, R., e Campenhoutd, L.V. (2005). *Manual de investigação em ciências sociais* (Marques, J., Mendes, M., Carvalho, M., Trad.). Lisboa, Gradiva.
- Ramos, M. (2001). *Desafiar o desafio – prevenção do stress no trabalho*. Lisboa: Editora RH.
- Ribeiro, J. (1999). *Investigação e avaliação em psicologia e saúde*. Lisboa: Climepsi Editores.
- Roquebrune, J., e Joussemet, R. (1985). *O stress a angústia, a depressão*. Lisboa: Editora verbo.
- Sarmiento, M. (2008). *Guia Prático sobre a Metodologia para a Elaboração, Escrita e Apresentação de Teses de Doutoramento, Dissertações de Mestrado e Trabalhos de Investigação Aplicada* (2<sup>a</sup> Ed.). Lisboa: Universidade Lusíada Editora.
- Selye, H. (1973). The Evolution of the Stress Concept: The originator of the concept traces its development from the discovery in 1936 of the alarm reaction to modern therapeutic applications of syntoxic and catatoxic hormones. *American Scientist*. Vol. 61, 6, 692-699.
- Serra, A. (2000a). A Vulnerabilidade ao Stress. *Psiquiatria Clínica*. Vol. 21, 4, 261-278.
- Serra, A. (2000b). Construção de uma escala para avaliar a vulnerabilidade ao stress a 23 QVS. *Psiquiatria Clínica*. Vol. 20, 4, 279-308.
- Serra, A. (2005). As Múltiplas Facetas do Stress. In A. Pinto, e A. Silva, (Coords.), (2005). *Stress e bem-estar*. Lisboa: Climepsi Editores.
- Serra, A. (2007) *O Stress na vida de todos os dias* (3<sup>a</sup> Ed.). Coimbra: Adriano Vaz Serra.
- Soeiro, C., e Samagaio, M. (2002). *Identificação dos fatores de stress. Sua magnitude e sintomas associados de uma amostra de polícias de investigação criminal da Polícia Judiciária Portuguesa*. Instituto Superior de Polícia Judiciária e Ciências Criminais.
- Sousa, M., Duarte, T., Sanches, P., e Gomes, J. (2006). *Gestão de Recursos Humanos – Métodos e práticas* (6<sup>a</sup> Ed.). Lisboa: Edições técnicas, Lda.

- Stora, J. (1990). *O Stress*. Porto: Rés-Editora. Tradução de Maria Oliveira.
- Stroebe, W., e Strobe, M. (1995). *Psicologia social e saúde*. Lisboa: Instituto Piaget.
- Sumita, R. (2005). *Managing stress – handle, control, prevent*, Sterling. Publishers Pvt. Ltd.
- Terry, W. (1983). Police stress as an individual and administrative problem: some conceptual and theoretical difficulties. USA: *Journal of Police Science and Administration*. Vol. 2, 2, 156-163.
- Valentine, P. (2003). Trauma: definição, diagnóstico, efeitos e prevalência. In Pereira, M. e Ferreira, J. (Coords), (2003). *Stress Traumático: Aspectos teóricos e intervenção*. Lisboa: Climepsi Editores.
- Vieira, B. (2002). *Liderança Militar*. Estado-Maior do Exército. Edições Atena.
- Violanti, J. (1983). Stress Patterns in Police Work: A Longitudinal Study. USA: *Journal of Police Science and Administration*. Vol. 2, 2, 211-216.

## Apêndices

### Apêndice A – Efetivo dos Destacamentos

Tabela n.º 11 - Efetivo total dos Destacamentos em análise

<b>Subdestacamentos e Postos Territoriais<sup>44</sup></b>	173	130
<b>Patrulheiros<sup>45</sup></b>	136	98
<b>NIC (Núcleo de Investigação Criminal)</b>	11	7
<b>NPA (Núcleo de Proteção do Ambiente)</b>	15	5
<b>SPE (Seção de Programas Especiais)</b>	10	2
<b>Secretaria</b>	5	4
<b>Transmissões</b>	7	0
<b>Posto Fiscal</b>	19	0
<b>Comandantes</b>	3	2
<b>TOTAIS</b>	<b>244</b>	<b>150</b>

No Destacamento situado no Centro do País, o rácio do número de patrulheiros em relação ao efetivo total do Destacamento é de 55,74%. No que concerne ao Destacamento situado no Centro-Norte, o rácio de patrulheiros em relação ao efetivo total do Destacamento é de 65,33%.

---

<sup>44</sup> Neste número, inserem-se os elementos afetos ao serviço operacional e os que exercem funções administrativas.

<sup>45</sup> Militares que fazem patrulha e vão às ocorrências.

## Apêndice B – Caracterização dos inquiridos<sup>46</sup>

Tabela n.º 12 - Média, moda, desvio-padrão, mínimo e máximo das idades da amostra

N	Valid	188
	Missing	1
Mean		34,66
Mode		28
Std. Deviation		8,309
Minimum		20
Maximum		54

Tabela n.º 13 - Média, desvio-padrão, mínimo e máximo dos anos de serviço dos militares

N	Valid	185
	Missing	4
Mean		11,94
Std. Deviation		8,370
Minimum		1
Maximum		37

Tabela n.º 14 - Média, moda, desvio-padrão, máximo e mínimo de idades do Destacamento Centro

N	Valid	99
	Missing	0
Mean		31,10
Mode		28
Std. Deviation		7,655
Minimum		20
Maximum		50

Tabela n.º 15 - Média, moda, desvio-padrão, máximo e mínimo de idades do Destacamento Centro-Norte

N	Valid	89
	Missing	1
Mean		38,63
Mode		37
Std. Deviation		7,160
Minimum		24
Maximum		54

<sup>46</sup> Tabelas retiradas diretamente do SPSS.

### Apêndice C – Correlações dos fatores em estudo<sup>47</sup>

Na análise correlacional entre os diferentes fatores, Tabela n.º 16, verificou-se que todos eles, têm correlações significativas. A correlação mais forte é a do fator 1, “gestão interna”, conjugado com o fator 2, “conciliação família-trabalho” ( $r=0,686$ ), seguindo-se a correlação entre o fator 4, “exigências do ambiente de trabalho” e o fator 5, “reconhecimento” ( $r=0,553$ ). Por fim vem a correlação entre o fator 3, “atividade operacional”, e o fator 4, “exigências do ambiente de trabalho”, ( $r=0,521$ ). As correlações que foram referidas, foram aquelas que mais se evidenciaram.

Tabela n.º 16 - Correlações dos fatores do questionário EFSCP

		factor1	factor3	factor2	factor4	factor5	factor6	factor7
factor1	Pearson Correlation	1	,394**	,686**	,484**	,529**	,409**	,349**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	188	188	188	187	188	187	187
factor3	Pearson Correlation	,394**	1	,444**	,521**	,366**	,369**	,325**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	188	189	189	188	189	188	188
factor2	Pearson Correlation	,686**	,444**	1	,428**	,440**	,322**	,273**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	188	189	189	188	189	188	188
factor4	Pearson Correlation	,484**	,521**	,428**	1	,553**	,463**	,435**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	187	188	188	188	188	187	187
factor5	Pearson Correlation	,529**	,366**	,440**	,553**	1	,509**	,438**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	188	189	189	188	189	188	188
factor6	Pearson Correlation	,409**	,369**	,322**	,463**	,509**	1	,277**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	187	188	188	187	188	188	188
factor7	Pearson Correlation	,349**	,325**	,273**	,435**	,438**	,277**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	187	188	188	187	188	188	188

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

<sup>47</sup> Tabela retirada diretamente do SPSS.

## Apêndice D – Comparação das fontes de *stress* com os dados relativos a 2004 e 2009

Uma vez que o questionário EFSCP já foi aplicado há algum tempo (no ano de 2004 e no ano de 2009), importa efetuar uma comparação em relação aos dados apurados na altura com os dados agora colhidos, a fim de se verificar qual a evolução, entretanto, ocorrida nas fontes de *stress*. Assim, no ano de 2004<sup>48</sup>, o referido instrumento de medida foi aplicado a 355 militares da GNR, dos quais 324 eram do sexo masculino e 19 do sexo feminino. Em 2009, o mesmo questionário foi aplicado a outros 300 elementos, dos quais 283 eram homens e 17 mulheres. Em ambos os anos as amostras provinham de postos territoriais dos arredores de Lisboa.

Antes do mais, é primordial fazer uma alusão às médias de todos os fatores de *stress* que constam do questionário. Assim, em 2004 a média global dos sete fatores utilizados centrou-se nos 3,077, em 2009 nos 2,935 e em 2012 nos 3,163. Como se pode verificar os resultados não são muito díspares, no entanto houve um pequeno acréscimo neste último ano. Uma possível explicação para esta causa poderá ter a ver com a conjuntura económico-social que atualmente o País está a atravessar, o que faz com que o mal-estar geral da população também se repercuta nas forças de segurança.

No que diz respeito à comparação dos valores da Tabela n.º 17 e na Figura n.º 10, salientam-se algumas diferenças em relação aos anos transatos. No que toca à “gestão interna”, houve um aumento significativo do peso que esta tem nas causas apontadas como sendo geradoras de *stress* na Guarda (passou de 3,217 em 2009 para 3,681 em 2012). Este acréscimo poderá ter por base o facto de ter havido uma ligeira degradação dos recursos financeiros e humanos, bem como, a sua gestão mais deficitária. Outro elemento a salientar é o “reconhecimento”, já que, apesar deste não ser o *stressor* mais expressivo, obteve um ligeiro aumento comparativamente com os anos de 2004 e 2009.

Por fim, cabe salientar que o fator mais apontado, por parte dos militares, como causador de *stress* é o relativo à “conciliação família-trabalho”, sendo que este também obteve um aumento em relação aos anos de 2004 e 2009.

---

<sup>48</sup> Os dados foram retirados do documento intitulado “Fontes de *Stress* no Contexto Policial: Estudo de Caso” de Gonçalves, Neves e Morin, em 2010.

As diferenças mencionadas são todas elas no sentido ascendente, concluindo-se que existe uma tendência para o aumento do mal-estar dos militares. No que concerne aos restantes fatores, não se observaram diferenças estatisticamente expressivas, tendo-se obtido valores semelhantes aos dos anos de 2004 e 2009.

Tabela n.º 17 - Análise comparativa com os dados de 2004 e 2009

	Ano	Média	Desvio Padrão
Gestão Interna	2004	3,538	0,904
	2009	3,217	0,833
	2012	3,681	0,801
Conciliação Família-Trabalho	2004	3,352	0,951
	2009	3,114	0,958
	2012	3,841	0,925
Atividade Operacional	2004	3,030	1,021
	2009	2,739	0,932
	2012	2,928	1,139
Exigências do Ambiente de trabalho	2004	2,872	0,840
	2009	2,729	0,779
	2012	2,784	0,985
Reconhecimento	2004	2,989	1,080
	2009	2,836	0,935
	2012	3,169	1,062
Ambiguidade e incerteza	2004	3,044	0,961
	2009	3,007	0,890
	2012	2,910	1,020
Relações Interpessoais	2004	2,713	1,135
	2009	2,901	0,954
	2012	2,803	1,107

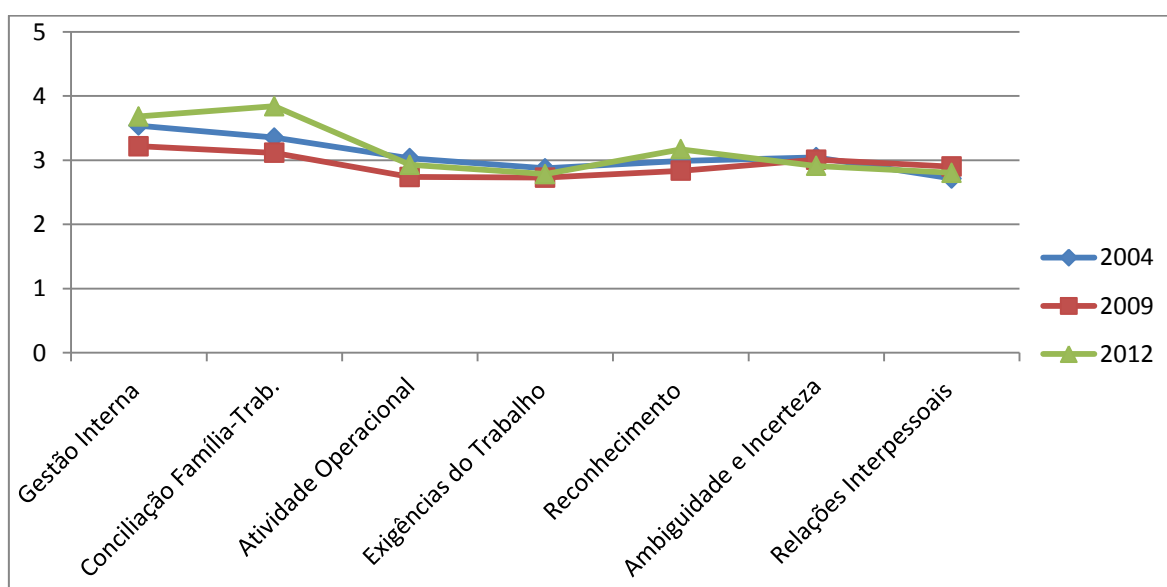


Figura n.º 10 - Dados relativos a 2004, 2009 e 2012 relativos aos fatores analisados no questionário EFSCP

## Apêndice E – Ordenação dos *stressores*

Tabela n.º 18 - Questões do questionário EFSCP ordenadas pelo valor obtido

Lugar	Questão	Média	D.P.	Moda	Max.	Min.
1.º	6	4,10	0,943	5	5	1
2.º	38	3,98	1,096	5	5	1
3.º	20	3,95	1,004	5	5	1
4.º	50	3,93	1,024	5	5	1
5.º	59	3,89	1,043	5	5	1
6.º	35	3,84	1,042	5	5	1
7.º	17	3,77	1,162	5	5	1
8.º	43	3,75	1,055	3	5	1
9.º	5	3,73	1,165	5	5	1
10.º	19	3,71	1,131	5	5	1
11.º	1	3,69	1,067	3	5	1
12.º	42	3,66	1,145	3	5	1
13.º	60	3,60	1,097	3	5	1
14.º	18	3,59	1,160	3	5	1
15.º	44	3,58	1,096	3	5	1
16.º	58	3,56	1,189	3	5	1
17.º	47	3,51	1,050	3	5	1
18.º	65	3,49	1,151	3	5	1
19.º	29	3,49	1,074	3	5	1
20.º	9	3,47	1,184	4	5	1
21.º	49	3,64	1,339	5	5	1
22.º	12	3,33	1,233	4	5	1
23.º	11	3,23	1,304	4	5	1
24.º	7	3,21	1,121	3	5	1
25.º	53	3,21	1,123	3	5	1
26.º	8	3,19	1,136	3	5	1
27.º	56	3,14	1,303	3	5	1
28.º	61	3,11	1,203	3	5	1
29.º	36	3,04	1,196	3	5	1
30.º	40	3,03	1,267	3	5	1
31.º	51	3,03	1,288	4	5	1
32.º	55	3,03	1,322	3	5	1
33.º	62	3,02	1,264	3	5	1
34.º	28	3,01	1,185	3	5	1
35.º	45	3,01	1,292	3	5	1
36.º	13	2,97	1,157	3	5	1
37.º	64	2,94	1,256	3	5	1
38.º	21	2,93	1,050	3	5	1
39.º	3	2,92	1,320	3	5	1
40.º	2	2,90	1,080	3	5	1
41.º	22	2,89	1,191	3	5	1
42.º	57	2,89	1,326	3	5	1
43.º	25	2,88	1,279	3	5	1
44.º	30	2,85	1,312	3	5	1
45.º	37	2,85	1,204	3	5	1
46.º	15	2,83	1,195	3	5	1
47.º	16	2,80	1,043	3	5	1

48.º	14	2,78	1,354	2	5	1
49.º	46	2,74	1,230	3	5	1
50.º	63	2,73	1,142	3	5	1
51.º	34	2,72	1,187	3	5	1
52.º	23	2,70	1,287	3	5	1
53.º	10	2,69	1,325	2	5	1
54.º	41	2,68	1,303	2	5	1
55.º	32	2,64	1,136	3	5	1
56.º	24	2,63	1,292	2	5	1
57.º	52	2,51	1,281	1	5	1
58.º	33	2,47	1,149	3	5	1
59.º	48	2,47	1,132	3	5	1
60.º	31	2,41	1,206	1	5	1
61.º	39	2,38	1,267	3	5	1
62.º	4	2,35	1,160	1	5	1
63.º	54	2,26	1,183	2	5	1
64.º	27	2,19	1,198	1	5	1
65.º	26	2,08	1,155	1	5	1

## Apêndice F – Correlações entre os 20 principais *stressores* do questionário EFSCP

Tabela n.º 19 - Todas as correlações dos 20 principais *stressores*

	Excesso de horas de trabalho	Haver discriminação e favoritismo encoberto	Remuneração inadequada	Vida cronometrada	Conciliar a profissão e família	Deficiente apoio e proteção ao polícia	Falta de apoio dos superiores	Deficientes condições físicas do trabalho	Escassez de estruturas e materiais de apoio	Falta de tempo para a vida pessoal	Horários prolongados	Excesso de trabalho	Recursos humanos insuficientes	Treino inadequado	Recursos materiais insuficientes	Excesso de burocracia	Recursos financeiros insuficientes	Passar mais horas no trabalho do que em casa	Morosidade do sistema jurídico	Mau aproveitamento dos recursos humanos por parte dos superiores
Excesso de horas de trabalho		0,301	0,348	0,408	0,546	0,342	0,372	0,144	0,220	0,497	0,558	0,435	0,428	0,340	0,269	0,261	0,389	0,557	0,240	0,308
Haver discriminação e favoritismo encobertos	0,301		0,519	0,378	0,342	0,420	0,377	0,127	0,412	0,347	0,341	0,345	0,369	0,365	0,331	0,376	0,453	0,321	0,302	0,336
Remuneração inadequada	0,348	0,519		0,371	0,414	0,332	0,281	0,266	0,332	0,418	0,409	0,402	0,490	0,473	0,421	0,338	0,591	0,368	0,321	0,312
Vida cronometrada	0,408	0,378	0,371		0,539	0,392	0,408	0,293	0,363	0,511	0,410	0,452	0,409	0,452	0,404	0,349	0,393	0,600	0,484	0,381
Conciliar a profissão e a família	0,546	0,342	0,414	0,539		0,349	0,388	0,330	0,247	0,634	0,490	0,371	0,400	0,420	0,373	0,325	0,425	0,617	0,299	0,291
Deficiente apoio e proteção ao polícia	0,342	0,420	0,332	0,392	0,349		0,610	0,408	0,408	0,226	0,415	0,424	0,444	0,463	0,420	0,415	0,445	0,441	0,460	0,464
Falta de apoio dos superiores	0,372	0,377	0,281	0,408	0,388	0,610		0,480	0,401	0,319	0,360	0,396	0,466	0,448	0,465	0,368	0,434	0,410	0,401	0,557
Deficientes condições físicas do trabalho	0,144	0,127	0,266	0,293	0,330	0,408	0,480		0,332	0,182	0,267	0,278	0,318	0,338	0,374	0,210	0,295	0,312	0,301	0,267
Escassez de estruturas e materiais de apoio	0,220	0,412	0,322	0,363	0,247	0,408	0,401	0,332		0,303	0,287	0,394	0,447	0,384	0,658	0,381	0,462	0,337	0,334	0,418
Falta de tempo para a vida pessoal	0,497	0,347	0,418	0,511	0,634	0,226	0,319	0,182	0,303		0,567	0,460	0,463	0,450	0,375	0,379	0,340	0,557	0,284	0,443

Horários prolongados	0,558	0,341	0,409	0,410	0,490	0,415	0,360	0,267	0,287	0,567		0,575	0,556	0,497	0,412	0,444	0,455	0,589	0,351	0,396
Excesso de trabalho	0,435	0,345	0,402	0,452	0,371	0,424	0,396	0,278	0,394	0,460	0,575		0,633	0,482	0,444	0,382	0,402	0,546	0,339	0,430
Recursos humanos insuficientes	0,428	0,369	0,490	0,409	0,400	0,444	0,466	0,318	0,447	0,463	0,556	0,633		0,724	0,586	0,451	0,589	0,555	0,490	0,586
Treino inadequado	0,340	0,365	0,473	0,452	0,420	0,463	0,448	0,338	0,384	0,450	0,497	0,482	0,724		0,446	0,508	0,527	0,475	0,463	0,474
Recursos materiais insuficientes	0,269	0,331	0,421	0,404	0,373	0,420	0,465	0,374	0,658	0,375	0,412	0,444	0,586	0,446		0,367	0,535	0,373	0,451	0,395
Excesso de burocracia	0,261	0,376	0,338	0,349	0,325	0,415	0,368	0,210	0,381	0,379	0,444	0,382	0,451	0,508	0,367		0,425	0,391	0,534	0,487
Recursos financeiros insuficientes	0,389	0,453	0,591	0,393	0,425	0,445	0,434	0,295	0,462	0,340	0,455	0,402	0,589	0,527	0,535	0,425		0,537	0,506	0,467
Passar mais horas no trabalho do que em casa	0,557	0,321	0,368	0,600	0,617	0,441	0,410	0,312	0,337	0,557	0,589	0,546	0,555	0,475	0,373	0,391	0,537		0,422	0,461
Morosidade do sistema jurídico	0,240	0,302	0,321	0,484	0,299	0,460	0,401	0,301	0,334	0,284	0,351	0,339	0,490	0,463	0,451	0,534	0,506	0,422		0,441
Mau aproveitamento dos recursos por parte dos superiores	0,308	0,336	0,312	0,381	0,291	0,464	0,557	0,267	0,418	0,443	0,396	0,430	0,586	0,474	0,395	0,487	0,467	0,461	0,441	

Nota: Todos os valores tiveram uma significância de 0,000, exceto duas correlações: entre a questão “Deficientes condições físicas do trabalho” e “Haver discriminação e favoritismos encobertos” (sig. = 0,081) e as perguntas “Excesso de horas de trabalho” e “Deficientes condições do trabalho” (sig. = 0,049), estes dados não foram referidos no trabalho. Os valores expostos, na tabela *supra*, são os dados relativos à correlação de *pearson*.

## Apêndice G – Comparação de *stress* com os dados Sociodemográficos<sup>49</sup>

No que diz respeito aos níveis de *stress* relativos com os anos de serviço ( $F(6, 172) = 1,792$ ,  $sig. = 0,104$ ) (Tabela n.º 20), estes tendem a aumentar com o decorrer dos anos. Assim, nos primeiros 5 anos de serviço o índice é relativamente reduzido ( $x_m = 2,832$ ), mas com o decurso dos anos, o *stress* aumenta alcançando um maior nível nos militares que têm mais de 30 anos de serviço ( $x_m = 3,542$ ).

Tabela n.º 20 - Níveis de *stress* tendo em conta os anos de serviço

Anos de serviço	M <sub>(média)</sub>	DP
Menos de 5 anos	2,832	0,773
5 a 9 anos	3,032	0,636
10 a 14 anos	3,183	0,720
15 a 19 anos	3,107	0,611
20 a 24 anos	3,213	0,627
25 a 29 anos	3,410	0,937
Mais de 30 anos	3,542	0,655

No que diz respeito ao *stress* existente nos diversos Postos<sup>50</sup>, ( $F(4, 174) = 1,326$ ,  $sig. = 0,262$ ), Tabela n.º 21, a patente onde se verifica um nível de *stress* menos elevado é a de Guarda, seguindo-se a de Cabo por Antiguidade e a de Cabo. Com estes dados, pode-se concluir que os militares com mais responsabilidades (com um posto hierárquico mais elevado) são os que sofrem uma maior pressão, sendo estes, também, os que têm mais anos de idade e mais anos de serviço.

Tabela n.º 21 - *Stress* percecionado consoante o Posto ocupado

Posto	M <sub>(média)</sub>	DP
Cabo	3,242	0,603
Cabo por Antiguidade	3,189	0,709
Guarda	3,025	0,732

<sup>49</sup> Os dados sociodemográficos explanados, não são significativos ( $sig. > 0,05$ ), no entanto optou-se por referi-los como complemento ao trabalho.

<sup>50</sup> Apenas se fez menção ao Cabo, Cabo por Antiguidade e Guarda, porque os restantes Postos não são expressivos.

No que concerne ao *stress* percebido nos diferentes tipos de patrulha ( $F(2, 165) = 0,747$ ,  $sig. = 0,475$ ), (Tabela n.º 22), os dados não são muito díspares, pelo que se conclui que os militares que prestam estas funções estão sujeitos a níveis de *stress* muito similares.

Tabela n.º 22 - *Stress* existente nos diferentes tipos de patrulha

Tipo de patrulha	M <sub>(média)</sub>	DP
Motorizado	3,045	0,749
Apeado	3,000	0,725
Misto	3,162	0,662

Em relação ao horário semanal<sup>51</sup>, ( $F(3, 173) = 1,690$ ,  $sig. = 0,171$ ), (Tabela n.º 23) os militares que trabalham entre as 40 e 44 e as 45 e 50 horas não apresentam valores de *stress* muito divergentes, no entanto existe um aumento significativo nos que fazem mais de 50 horas semanais, o que confirma que a sobrecarga de trabalho é um importante fator de *stress*.

Tabela n.º 23 - O *stress* relacionado com o número de horas de serviço

Horas semanais de trabalho	M <sub>(média)</sub>	DP
40 a 44	3,033	0,749
45 a 50	2,956	0,725
Mais de 50	3,202	0,662

Quanto às questões “Escolheria a mesma profissão?” (questão 11 do questionário sociodemográfico), “Considera a sua atividade profissional geradora de ansiedade, desconforto ou *stress*?” (questão 66 do questionário EFSCP) e “A sua atividade profissional é promotora de bem-estar?” (questão 67 do questionário EFSCP), ( $F(2,187) = 0,196$ ,  $sig. = 0,822$ ), conclui-se que os militares que não trocariam de profissão são os que apresentam valores mais baixos de ansiedade, desconforto e *stress* ( $x_m=3,63$ ) e são os que apresentam um maior bem-estar ( $x_m=2,45$ ). Depois destes seguem-se os militares que ponderam escolher outra profissão, com os índices de ansiedade, desconforto e *stress* ( $x_m=3,84$ ), apresentando um nível de bem-estar mais baixo ( $x_m=2,17$ ). Por fim, os que apresentam o valor mais alto de ansiedade, desconforto e de *stress* ( $x_m=4,10$ ) e índices mais

<sup>51</sup> Apenas 2 militares afirmaram que faziam menos de 40 horas semanais, pelo que se optou por não analisar esta parte da amostra, por não ser um dado expressivo.

baixos de bem-estar ( $x_m=2,03$ ) são os que afirmam que não escolheriam a mesma profissão.

Tabela n.º 24 - Conjugação da pergunta “Escolheria a mesma profissão” com os valores de *stress* e de bem-estar

	Profissão geradora de ansiedade, desconforto ou <i>stress</i>		Promotora de bem-estar	
	$M_{(média)}$	DP	$M_{(média)}$	DP
<b>Valores Globais</b>	3,77	0,810	2,30	0,842
<b>Escolheria a mesma profissão</b>	3,63	0,812	2,45	0,869
<b>Talvez escolheria a mesma</b>	3,84	0,768	2,17	0,679
<b>Não escolheria a mesma profissão</b>	4,10	0,803	2,03	0,964

## Apêndice H – Dados relativos à vulnerabilidade ao *stress*

Tabela n.º 25 - Média, moda, desvio-padrão, máximo e mínimo da vulnerabilidade ao *stress*

N	Valid	189
	Missing	0
Mean		57,8201
Mode		59,00
Std. Deviation		10,65910
Minimum		32,00
Maximum		88,00

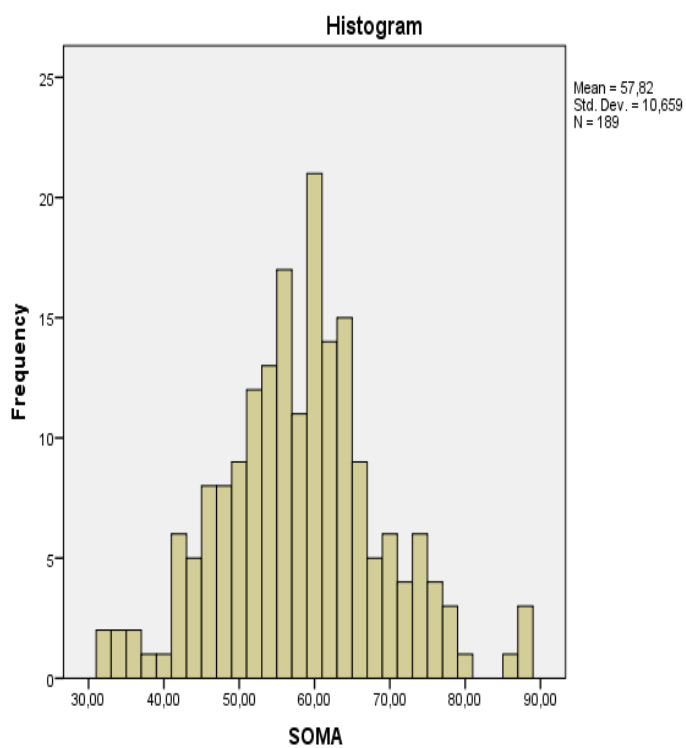


Figura n.º 11 - Número de militares com a mesma vulnerabilidade ao *stress*

## Anexos

### Anexo A – Crimes relacionados com a criminalidade violenta

- **“Atropelam GNR ao fugir de café”** – Jornal de Noticias, p. 12, 3ª feira, 15 de novembro de 2011.
- **“Dois elementos das forças de segurança suicidam-se”** – Diário de Noticias, p. 20, 3ª feira, 15 de novembro de 2011.
- **“Tiroteio por diversão com metralhadoras”** – Correio da Manhã, p. 6, 2.ª feira, 23 de janeiro 2012.
- **“GNR agredido por autor de queixa”** – Correio da Manhã, p. 15, 4ª feira, 1 de fevereiro de 2012.
- **“Odemira – Insulta patrulha – Correio da Manhã”**, p. 12, 2ª feira, 6 de fevereiro de 2012.
- **“Porto – Irmãos lideram gangue que quis matar dois GNR”** – Jornal de Noticias, pp. 1 e 2, 3ª feira, 7 de fevereiro de 2012.
- **“Agricultor tresloucado atira carro contra posto da GNR”** – Jornal de Noticias, p. 12, 4ª feira, 29 de fevereiro de 2012.
- **“Agride patrulha da GNR”** – Correio da Manhã, p. 13, Domingo, 18 de março de 2012.
- **“Sever do Vouga”** – Diz ao Juiz que vai matar GNR e é libertado” – Correio da Manhã, p. 16, Domingo, 3 de junho de 2012.
- **“Dispara sobre pai e militares”** – Correio da Manhã, p. 2, 6ª feira, 8 de junho de 2012.
- **“Traficante agride e esfaqueia GNR”** – Correio da Manhã, p. 18, 2ª feira, 18 de junho de 2012.
- **“Militar da GNR aos tiros evita assalto a gasolinera”** – Correio da Manhã, p. 17, 5ª feira, 21 de junho de 2012.
- **“Azambuja – Suspeitos de furto disparam contra GNR”** – Jornal de Notícias, p. 15, 4ª feira, 27 de junho de 2012.

## Anexo B – Questionário aplicado no trabalho



### ACADEMIA MILITAR RELATÓRIO CIENTÍFICO FINAL DO TRABALHO DE INVESTIGAÇÃO APLICADA

O *stress* vivenciado pelos militares da guarda na atividade operacional

Caro(a) Camarada,

Chamo-me João Tomé Fernandes da Silva Moderno, sou Aspirante da Guarda Nacional Republicana, e encontro-me a terminar o curso da Academia Militar.

Este questionário insere-se no âmbito do relatório científico final do trabalho de investigação aplicada e destina-se à recolha de dados para a elaboração da Dissertação de Mestrado subordinada ao tema “**O *stress* vivenciado pelos militares da guarda na atividade operacional**”. O mesmo, destina-se exclusivamente aos militares que executam o **serviço operacional**, dado que a finalidade do trabalho visa determinar os níveis de stress dos patrulheiros, bem como as principais fontes de *stress*.

Este trabalho tem um âmbito estritamente académico e os dados recolhidos nele servirão exclusivamente para tratamento estatístico com o objetivo de concluir esta Dissertação.

**O seu anonimato e a confidencialidade da sua resposta deverão estar sempre garantidos**, pelo que lhe peço que não assine este Questionário nem o identifique em qualquer parte. Neste Inquérito por Questionário não existem respostas certas ou erradas, nem é isso que se procura, procura-se assim, **a sua resposta, sincera e espontânea**.

Deste modo, quero agradecer-lhe sua participação e cooperação.

Muito Obrigado

Com os melhores cumprimentos

**1 – Dados pessoais e profissionais**

É de todo o conveniente que preenche todos os dados que lhe forem pedidos, mais uma vez relembro que o questionário é **Anónimo e confidencial**. Nesta primeira fase destina-se a obtenção de alguns dados pessoais e profissionais para poder caracterizar a amostra.

1. **Sexo:**  Feminino  
 Masculino

2. **Idade:**   anos

**3. Estado civil:**

- Solteiro (a)  Viúvo (a)  
 Casado (a)  Vive com companheira (o)  
 Divorciado (a)

4. **Tem filhos?** Sim  Não

**5. Habilitações literárias completas:**

- Menos do que o 9.º Ano  12.º Ano  
 9.º Ano  Bacharelato  
 10.º Ano  Licenciatura  
 11.º Ano  Outros: \_\_\_\_\_

6. **N.º de anos de serviço:**   anos

**7. Posto:**

- Cabo Mor  Cabo Chefe  Cabo  Cabo por antiguidade  
 Guarda Principal  Guarda

**8. Tipo de patrulha que costuma fazer:**

- Motorizada  Apeada  A cavalo

**9. Distância da sua residência ao local de trabalho**

- Menos de 50 KM  
 Entre 50 a 99 KM  
 Entre 100 a 199 Km  
 Mais de 200 KM

**10. Número de horas semanais de trabalho:**

- Menos de 40  De 40 a 44  De 45 a 49  Mais de 50

11. **Se pudesse voltar atrás, escolheria a mesma profissão?** Sim  Não  Talvez

- 2) As afirmações que se seguem estão diretamente relacionadas com o nível de pressão que pode sentir face às funções que desempenha. Para cada uma delas escolha uma opção assinalando com um círculo (O) ou com uma cruz (X) a que melhor corresponde ao seu caso pessoal:

1	2	3	4	5
Não me causa pressão	Causa-me pouca pressão	Causa-me alguma pressão	Causa-me muita pressão	Causa-me demasiada pressão

1. Excesso de horas de trabalho	1	2	3	4	5
2. A existência de incertezas quanto às minhas responsabilidades	1	2	3	4	5
3. Instabilidade e insegurança profissional	1	2	3	4	5
4. Andar o dia todo de um lado para o outro	1	2	3	4	5
5. Haver discriminação e favoritismo encobertos	1	2	3	4	5
6. Remuneração inadequada	1	2	3	4	5
7. Falta de tempo para os problemas pessoais dos cidadãos	1	2	3	4	5
8. Necessidade de formação contínua	1	2	3	4	5
9. Vida cronometrada	1	2	3	4	5
10. Toda a gente dar «palpites» sobre a minha profissão	1	2	3	4	5
11. Ter de fazer tudo e ainda ser acusado de não cumprir o meu dever	1	2	3	4	5
12. Falta de respeito e desconsideração por parte dos cidadãos	1	2	3	4	5
13. Falta de autonomia	1	2	3	4	5
14. As colocações	1	2	3	4	5
15. Falta de prestígio social	1	2	3	4	5
16. Ter controlo insuficiente sobre o meu trabalho	1	2	3	4	5
17. Conciliar a profissão e a família	1	2	3	4	5
18. Deficientes condições físicas do local de trabalho	1	2	3	4	5
19. Falta de apoio dos superiores	1	2	3	4	5
20. Deficiente apoio e proteção ao polícia	1	2	3	4	5
21. Falta de participação na tomada de decisões	1	2	3	4	5
22. Excessiva exposição: “somos atores constantemente”	1	2	3	4	5
23. Imprevisibilidade do que acontece durante um dia de trabalho	1	2	3	4	5
24. Ninguém confiar na minha competência	1	2	3	4	5
25. Agressividade e violência dos criminosos	1	2	3	4	5
26. Adaptação à profissão	1	2	3	4	5
27. Situações novas todos os dias	1	2	3	4	5
28. Desfasamento entre a formação que tenho e as exigências atuais	1	2	3	4	5
29. Escassez de estruturas e materiais de apoio	1	2	3	4	5
30. Levar os problemas do trabalho para casa	1	2	3	4	5
31. Novos métodos de trabalho	1	2	3	4	5
32. Falta de acompanhamento por parte da comunidade	1	2	3	4	5
33. Falta de comunicação com os cidadãos	1	2	3	4	5
34. Definição pouco clara daquilo que tenho que fazer	1	2	3	4	5
35. Falta de tempo para a vida pessoal	1	2	3	4	5
36. Assistir ao desencanto progressivo dos cidadãos ao longo do tempo	1	2	3	4	5
37. Falta de apoio por parte dos colegas	1	2	3	4	5
38. Horários prolongados	1	2	3	4	5

1	2	3	4	5
Não me causa pressão	Causa-me pouca pressão	Causa-me alguma pressão	Causa-me muita pressão	Causa-me demasiada pressão

39. Ter que fazer uso da força	1	2	3	4	5
40. Estar em permanente risco de vida	1	2	3	4	5
41. Os conflitos com os colegas	1	2	3	4	5
42. Excesso de trabalho	1	2	3	4	5
43. Recursos humanos insuficientes	1	2	3	4	5
44. Treino inadequado	1	2	3	4	5
45. Exposição ao perigo	1	2	3	4	5
46. Enfrentar o desconhecido	1	2	3	4	5
47. Recursos materiais insuficientes	1	2	3	4	5
48. O meu trabalho ser muito rotineiro	1	2	3	4	5
49. Punições inadequadas para os infratores	1	2	3	4	5
50. Excesso de burocracia	1	2	3	4	5
51. Atitudes negativas por parte dos cidadãos face ao trabalho que faço	1	2	3	4	5
52. Prender pessoas violentas	1	2	3	4	5
53. Formação insuficientes	1	2	3	4	5
54. “Atender” os pequenos acidentes	1	2	3	4	5
55. Responsabilização dos polícias pela criminalidade	1	2	3	4	5
56. O serviço por turnos	1	2	3	4	5
57. A excessiva disciplina que existe na Instituição	1	2	3	4	5
58. Recursos financeiros insuficientes	1	2	3	4	5
59. Passar mais horas no trabalho do que em casa	1	2	3	4	5
60. Morosidade do sistema jurídico	1	2	3	4	5
61. Pouco reconhecimento das minhas capacidades	1	2	3	4	5
62. Pressão constante para desempenhar as tarefas depressa e bem	1	2	3	4	5
63. Leitura de incidentes policiais na comunicação social	1	2	3	4	5
64. Falta de coesão e espírito de grupo no meu local de trabalho	1	2	3	4	5
65. Mau aproveitamento dos recursos por parte dos superiores	1	2	3	4	5
<b>Outras fontes de stress no seu local de trabalho:</b>					
_____	1	2	3	4	5
_____	1	2	3	4	5
_____	1	2	3	4	5

66) Em geral, em que medida considera a sua atividade profissional geradora de ansiedade, desconforto ou stress? Por favor, assinale com uma cruz (X) a resposta que melhor corresponde à sua opinião:

1	2	3	4	5
Nada geradora de <i>stress</i>	Pouco geradora de <i>stress</i>	Moderadamente geradora de <i>stress</i>	Muito geradora de <i>stress</i>	Extremamente geradora de <i>stress</i>

67) Em geral, em que medida considera a sua atividade profissional promotora de bem-estar? Por favor, assinale com uma cruz (X) a resposta que melhor corresponde à sua opinião:

1	2	3	4	5
Nada promotora de bem-estar	Pouco promotora de bem-estar	Promotora de considerável bem-estar	Promotora de muito bem-estar	Promotora de elevadíssimo bem-estar

3) O questionário que se segue é da autoria do Professor Doutor Vaz Serra e tem como intuito avaliar a sua maneira de ser habitual. Não há respostas certas ou erradas, responda com honestidade. Para cada uma delas escolha uma opção assinalando com um círculo (O) ou com uma cruz (X) a que melhor corresponde ao seu caso pessoal:

## 23 QVS

(A. Vaz Serra, 2000)

1	2	3	4	5
Discordo em absoluto	Discordo bastante	Nem concordo nem discordo	Concordo bastante	Concordo em absoluto

1.	Sou uma pessoa determinada na resolução dos meus problemas	1 2 3 4 5
2.	Tenho dificuldade em me relacionar com pessoas desconhecidas	1 2 3 4 5
3.	Quando tenho problemas que me incomodam posso contar com um ou mais amigos que me servem de confidentes	1 2 3 4 5
4.	Costumo dispor de dinheiro suficiente para satisfazer as minhas necessidades pessoais	1 2 3 4 5
5.	Preocupo-me facilmente com os contratempos do dia a dia	1 2 3 4 5
6.	Quando tenho um problema para resolver usualmente consigo alguém que me possa ajudar	1 2 3 4 5
7.	Dou e recebo afeto com regularidade	1 2 3 4 5
8.	É raro deixar-me abater pelos acontecimentos desagradáveis que me ocorrem	1 2 3 4 5
9.	Perante as dificuldades do dia a dia sou mais para me queixar do que para me esforçar para as resolver	1 2 3 4 5
10.	Sou uma pessoa que se enerva com facilidade	1 2 3 4 5
11.	Na maior parte dos casos as soluções para os problemas importantes da minha vida não dependem de mim	1 2 3 4 5
12.	Quando me criticam tenho tendência a sentir-me culpabilizado	1 2 3 4 5
13.	As pessoas só me dão atenção quando precisam que faça alguma coisa em seu proveito	1 2 3 4 5
14.	Dedico mais tempo às solicitações das outras pessoas do que às minhas próprias necessidades	1 2 3 4 5
15.	Prefiro calar-me do que contrariar alguém no que está a dizer, mesmo que não tenha razão	1 2 3 4 5
16.	Fico nervoso e aborrecido quando não me saio tão bem quanto esperava a realizar as minhas tarefas	1 2 3 4 5
17.	Há em mim aspetos desagradáveis que me levam ao afastamento das outras pessoas	1 2 3 4 5
18.	Nas alturas oportunas custa-me exprimir abertamente aquilo que sinto	1 2 3 4 5
19.	Fico nervoso e aborrecido se não obtenho de forma imediata aquilo que quero	1 2 3 4 5
20.	Sou um tipo de pessoa que, devido ao sentido de humor, é capaz de se rir dos acontecimentos desagradáveis que lhe ocorrem	1 2 3 4 5
21.	O dinheiro de que posso dispor mal me dá para as despesas essenciais	1 2 3 4 5
22.	Perante os problemas da minha vida sou mais para fugir do que para lutar	1 2 3 4 5
23.	Sinto-me mal quando não sou perfeito naquilo que faço	1 2 3 4 5

**Muito obrigado pela sua colaboração,  
Com os melhores cumprimentos**

