

**INSTITUTO UNIVERSITÁRIO MILITAR
DEPARTAMENTO DE ESTUDOS PÓS-GRADUADOS
CURSO DE PROMOÇÃO A OFICIAL SUPERIOR DA FORÇA AÉREA
2021/2022**



TII

BEM-ESTAR E *PERFORMANCE* NO CONTEXTO MILITAR

O TEXTO CORRESPONDE A TRABALHO FEITO DURANTE A FREQUÊNCIA DO CURSO NO IUM SENDO DA RESPONSABILIDADE DO SEU AUTOR, NÃO CONSTITUINDO ASSIM DOCTRINA OFICIAL DAS FORÇAS ARMADAS PORTUGUESAS OU DA GUARDA NACIONAL REPUBLICANA.

**Luís Miguel Marques Bernardino
CAP/PILAV**



INSTITUTO UNIVERSITÁRIO MILITAR
DEPARTAMENTO DE ESTUDOS PÓS-GRADUADOS
BEM-ESTAR E *PERFORMANCE* NO CONTEXTO
MILITAR

CAP/PILAV Luís Miguel Marques Bernardino

Trabalho de Investigação Individual do CPOS – FA 2021/22 1.ª Edição

Pedrouços 2022



INSTITUTO UNIVERSITÁRIO MILITAR
DEPARTAMENTO DE ESTUDOS PÓS-GRADUADOS

BEM-ESTAR E *PERFORMANCE* NO CONTEXTO
MILITAR

CAP/PILAV Luís Miguel Marques Bernardino

Trabalho de Investigação Individual do CPOS – FA 2021/22 1.^a Edição

Orientador: TCOR/PSI Pedro Alexandre Campos dos Santos Amaral da
Piedade

Pedrouços 2022



Declaração de compromisso Anti plágio

Eu, **Luís Miguel Marques Bernardino**, declaro por minha honra que o documento intitulado **Bem-estar e *performance* no contexto militar** corresponde ao resultado da investigação por mim desenvolvida enquanto auditor do **Curso de Promoção a Oficial Superior da Força Aérea 2021/2022 – 1.^a Edição**, no Instituto Universitário Militar, e que é um trabalho original, em que todos os contributos estão corretamente identificados em citações e nas respetivas referências bibliográficas.

Tenho consciência que a utilização de elementos alheios não identificados constitui grave falta ética, moral, legal e disciplinar.

Pedrouços, **03 de fevereiro de 2022**

Luís Miguel Marques Bernardino



Agradecimentos

O presente Trabalho de Investigação Individual, realizado na frequência do Curso de Promoção a Oficial Superior, no Instituto Universitário Militar, colocou-se como o principal desafio encontrado, por mim, nestes últimos cinco meses de curso, por ter sido uma oportunidade de desenvolver um estudo que poderá vir a ser um contributo para novos estudos futuros acerca do tema, dentro da Força Aérea.

O tempo dedicado a este trabalho foi sempre acompanhado pela primeira pessoa a quem agradeço o seu esforço, no sentido de se ter um produto final de qualidade e, ao mesmo tempo, que viesse a contribuir para o meu enriquecimento profissional. O meu obrigado ao Sr. TCOR Pedro Piedade pela forma como me orientou neste estudo.

Quero agradecer, também, ao contributo dado por todos os pilotos aviadores que, com as suas respostas ao questionário desenvolvido, ajudaram a chegar às conclusões deste estudo, o qual poderá vir a contribuir para uma melhor percepção do seu bem-estar nas suas atividades profissionais.

Por último, e revestindo-se da maior importância para mim, ao longo deste período, quero deixar o meu maior agradecimento à minha família, em especial à minha filha Beatriz, que me acompanhou de forma incondicional e me deu força quando necessitei mais dela. Muito obrigado pela forma como perceberam que nem sempre tive tanto tempo disponível para vocês como desejaria.



Índice

1. Introdução	1
2. Enquadramento teórico e conceptual	4
2.1. Estado da arte e conceitos estruturantes	4
2.1.1. Bem-estar no trabalho	5
2.1.2. <i>Performance</i> individual	6
2.2. Modelo de Análise	7
3. Metodologia e método	8
3.1. Metodologia	8
3.2. Método	8
3.2.1. Participantes e procedimento	8
3.2.2. Instrumentos de recolha de dados	9
3.2.3. Técnicas de tratamento de dados	9
4. Apresentação dos dados e discussão dos resultados	10
4.1. Bem-estar no trabalho dos pilotos aviadores da Força Aérea	10
4.1.1. Qualidades psicométricas da escala	10
4.1.2. Análises descritiva e indutiva	11
4.1.3. Síntese conclusiva e resposta à QD1	14
4.2. A <i>performance</i> individual dos pilotos aviadores da Força Aérea	16
4.2.1. Qualidades psicométricas da escala	16
4.2.2. Análises descritiva e indutiva	17
4.2.3. Síntese conclusiva e resposta à QD2	20
4.3. Bem-estar no trabalho e a <i>performance</i> individual dos pilotos aviadores da Força Aérea	21
4.3.1. Análise de correlações (PBET e IWP)	21
4.3.2. Análise de Regressão Linear	22
4.3.3. Síntese conclusiva e resposta à QC	24
5. Conclusões	26
Referências bibliográficas	31



Índice de Apêndices

Apêndice A – Modelo de Análise.....	Apd A-1
Apêndice B – Questionários	Apd B-1
Apêndice C – Análise descritiva da amostra, Análise Fatorial Exploratória PBET e Análise de Variância entre grupos	Apd C-1

Índice de Figuras

Figura 1 – Representação gráfica da distribuição das medidas PBET [versão reduzida]: caixa de bigodes.....	12
Figura 2 – Representação gráfica da distribuição das medidas IWP: caixa de bigodes.....	18

Índice de Tabelas

Tabela 1 – Análise Fatorial Exploratória e coeficientes Alfa de Cronbach PBET [versão reduzida]	10
Tabela 2 – Estatística descritiva PBET [versão reduzida].....	21
Tabela 3 – Coeficientes de correlação entre as variáveis em estudo PBEP [versão reduzida].....	12
Tabela 4 – Análise de Variância entre grupos de esquadras em PBET [versão reduzida]..	13
Tabela 5 – Análise fatorial exploratória e coeficientes Alfa de Cronbach IWP.....	16
Tabela 6 – Estatística descritiva IWP	17
Tabela 7 – Coeficientes de correlação entre as variáveis em estudo IWP	18
Tabela 8 – Análise de Variância entre grupos de Estado Civil em IWP.....	19
Tabela 9 – Matriz de Correlações entre PBET e IWP	21
Tabela 10 – Modelo de regressão linear para a <i>Performance</i> da Tarefa	22
Tabela 11 – Modelo de regressão linear para a <i>Performance</i> Contextual.....	23
Tabela 12 – Modelo de regressão linear para Comportamento Contraproducente no Trabalho	23
Tabela 13 – Análise descritiva da amostra	Apd C-1
Tabela 14 – Análise fatorial exploratória e coeficientes Alfa de Cronbach PBET ...	Apd C-2
Tabela 15 – Análise de Variância entre grupos de Estado Civil em PBET [versão reduzida]	Apd C-2
Tabela 16 – Análise de Variância entre grupos de “com quem vive” em PBET [versão reduzida]	Apd C-3
Tabela 17 – Análise de Variância entre grupos de "com quem vive" em IWP.....	Apd C-3



Tabela 18 – Análise de Variância entre esquadras em IWP.....Apd C-4



Resumo

O bem-estar tem um papel cada vez mais importante no contexto militar, sendo benéfico para trabalhadores, chefias e organizações.

Sendo a *performance* organizacional e o bem-estar temas bastante investigados existem, ainda, lacunas ao nível dos processos envolvidos na sua relação. Sabendo-se que o bem-estar pode prever a *performance*, no sentido em que, quando as pessoas estão mais satisfeitas com o seu trabalho, mostram uma *performance* mais elevada, considera-se pertinente o estudo das várias variáveis que podem influenciar o bem-estar no trabalho dos pilotos da Força Aérea e a sua relação com a *performance* individual.

Assim, foi objetivo deste estudo analisar o impacto do bem-estar no trabalho na *performance* individual dos pilotos aviadores da Força Aérea, que desempenham funções nas suas Unidades Aéreas.

Como método, foram recolhidos dados através da aplicação de um questionário a uma amostra de 91 pilotos aviadores (75,2% do universo).

Os resultados revelaram que a maioria dos pilotos se encontra satisfeita com o seu trabalho, apresentando bons resultados de bem-estar no trabalho, tendo este um impacto significativo na *performance* individual dos mesmos.

Com estes resultados, pôde concluir-se que o bem-estar no trabalho pode influenciar a *performance* dos pilotos da Força Aérea.

Palavras-chave

Bem-estar, Trabalho, *Performance*, Satisfação.



Abstract

Well-being plays an increasingly important role in the military context and is beneficial for workers, managers and organizations.

Being organizational performance and well-being themes well investigated there are also gaps in the processes involved in their relationship. Knowing that well-being can predict performance, in the sense that, when people are more satisfied with their work, they show a higher performance, it is considered pertinent to study the various variables that can influence the well-being in the work of Air Force pilots and their relationship with individual performance.

Thus, the objective of this study was to analyze the impact of well-being on work on the individual performance of air force pilots, who perform functions in their Air Units.

As a method, data were collected by applying a questionnaire to a sample of 91 aviator pilots (75.2% of the universe).

The results revealed that most pilots are satisfied with their work, presenting good results of well-being at work, which has a significant impact on their individual performance.

With these results, it was concluded that well-being at work can influence the performance of Air Force pilots.

Keywords

Well-being, Work, Performance, Enjoyment.



1. Introdução

A saúde mental tem sido uma área de elevada importância nos tempos atuais, dadas as exigências do contexto de trabalho contemporâneo, bem como as circunstâncias derivadas da situação pandêmica, ao nível mundial. O contexto militar não é exceção, verificando-se um esforço por parte da Organização do Tratado do Atlântico Norte (OTAN) em desenvolver orientações para a formação dos militares na área da saúde mental e resiliência. Servir no contexto militar pode ser exigente e desencadear fatores que condicionam a *performance* individual, com repercussões ao nível organizacional.

Atualmente, os conceitos de saúde mental e de bem-estar assumem um papel cada vez mais importante no contexto de trabalho, pois o bem-estar, para além de ser benéfico para os trabalhadores, é também para as chefias e organizações (Warr, 2007, cit. por Maria, 2017, p. 20).

A *performance* organizacional e o bem-estar são temas bastante investigados, contudo, ainda existem lacunas ao nível dos processos envolvidos na sua relação (Maria, 2017). O capital humano é um fator determinante para o desempenho de uma organização, por isso, é fundamental analisar a *performance* individual e encontrar os fatores que influenciam a *performance* dos trabalhadores, sabendo, à partida, que o trabalho faz parte do nosso bem-estar e é um dos principais impulsionadores da saúde de qualquer pessoa.

O trabalho saudável diz respeito à criação de um bem-estar positivo nos locais de trabalho e tem implicações sociais significativas em todos os contextos, sendo o meio militar caracterizado por fatores tão exigentes, que justificam, *per si*, a importância de se estudar esta área da saúde mental.

Sabe-se que os pilotos enfrentam muitos riscos profissionais inerentes à sua função profissional, por isso devem estar aptos para o serviço e conscientes dos riscos que comprometem a sua saúde/bem-estar, *performance* e segurança de voo (Cahill et al., 2020). No contexto militar, nomeadamente na Força Aérea (FA), esta consciência revela-se de extrema importância, quer ao nível da organização quer dos próprios pilotos, pois o seu bem-estar influencia a natureza e a qualidade das suas relações com os outros, influenciando assim o bem-estar dos que os rodeiam. Além disso, o bem-estar tem impacto na sua *performance* (consciência, tomada de decisão e concentração) tanto no trabalho interno como no exterior (Cahill et al., 2020). Assim, percebe-se que o trabalho deve beneficiar todas as partes interessadas, sendo necessária uma mudança de comportamento a nível individual, organizacional e social.



Pesquisas indicam que os aspetos do trabalho representam uma potencial ameaça à segurança do voo, dada a garantia de deficiências na *performance* da tarefa (Cahill, Cullen, Gaynor, 2019, p. 44), visto que os pilotos têm vindo a tentar adaptar-se ao trabalho e a gerir problemas de bem-estar no sentido de normalizar a sua *performance* (Cahill, J., Cullen, P., Gaynor, 2019).

A *performance* individual é um dos indicadores essenciais de *performance* para muitas indústrias e organizações, uma vez que produz resultados como a segurança ou a produtividade das empresas (Vink, 2021). Individualmente, a *performance* humana varia ao longo do tempo e é impulsionada, principalmente, pelas nossas competências técnicas e experiência e também pelas nossas competências não técnicas – como a confiança, resiliência, adaptabilidade, ansiedade, preocupação e motivação (Vink, 2021).

Para a aviação, a pandemia deu, de certa forma, algum espaço de respiração muito necessário e, crucialmente, a oportunidade de compreender exatamente o impacto que as competências não técnicas têm na *performance* individual (Vink, 2021).

Neste sentido, considera-se pertinente o estudo dos potenciais fatores que possam influenciar o bem-estar no trabalho dos pilotos da Força Aérea e a sua relação com a *performance* individual.

O tema desta investigação – *Bem-estar e performance no contexto militar* – mostra-se atual e de elevada importância para a Força Aérea, ao permitir enriquecer as suas políticas de melhoria contínua nas matérias de bem-estar e *performance* dos seus pilotos.

O presente trabalho de investigação individual (TII) tem como objeto o bem-estar e a *performance* no contexto militar, e está delimitado, conforme Santos e Lima (2019), nos domínios:

- Temporal, à atualidade;
- Espacial, aos militares da Força Aérea da especialidade Piloto Aviador, a exercerem funções numa Unidade Aérea;
- De conteúdo, ao bem-estar no trabalho e à *performance* individual.

É objetivo geral (**OG**) deste Trabalho de Investigação Individual (TII), analisar o impacto do bem-estar no trabalho na *performance* individual dos pilotos aviadores da Força Aérea. São objetivos específicos (**OE**) deste estudo:

OE1: Analisar o bem-estar no trabalho dos pilotos aviadores da Força Aérea;

OE2: Analisar a *performance* individual dos pilotos aviadores da Força Aérea.



Assim, com vista a atingir o OG foi definida a questão central (QC) da presente investigação: *Qual o impacto do bem-estar no trabalho na performance individual dos pilotos aviadores da Força Aérea?*

Estruturalmente, este documento organiza-se em cinco capítulos. O primeiro, correspondente à presente introdução. O segundo, orientado para a revisão de literatura, conceitos estruturantes e modelo de análise. O terceiro, referente à metodologia e ao método utilizados. O quarto, respeitante à análise dos dados e discussão de resultados, e resposta às questões de investigação definidas. O quinto e último capítulo, destinado às conclusões, contributos para o conhecimento, limitações, sugestões para estudos futuros e recomendações de ordem prática.



2. Enquadramento teórico e conceptual

Neste capítulo apresenta-se a revisão da literatura, os conceitos estruturantes e o modelo de análise.

2.1. Estado da arte e conceitos estruturantes

A satisfação no trabalho é uma das variáveis mais usadas quando se fala em bem-estar no trabalho e de competências não técnicas. Apesar do seu apelo emocional, as medidas de satisfação do trabalho, muitas vezes, não abordam emoções, pedindo apenas aos indivíduos que avaliem a sua satisfação com as condições salariais e de trabalho, por exemplo. Por outro lado, estudos sugerem que as emoções no trabalho, contempladas em medidas afetivas, consistem na dimensão central do bem-estar e estão fortemente relacionadas com a *performance* no trabalho (Fogaça et al., 2021).

Uma lacuna nos estudos sobre a relação entre a felicidade e a produtividade diz respeito ao nível de análise exclusivamente individual. Estudos a nível de grupo, explicam que os grupos felizes são aqueles que partilham emoções positivas coletivamente e propõem um modelo psicossocial em que estes grupos, além de serem felizes, também são mais produtivos porque têm melhor *performance* no trabalho (Peñalver et al., 2019, p. 377).

Após uma série de estudos quantitativos, descobriu-se que o bem-estar dos colaboradores está significativamente relacionado com o comprometimento organizacional afetivo e a *performance* no trabalho e que o bem-estar dos colaboradores tem um efeito significativo e positivo nessa *performance* (Fogaça et al., 2021, p. 5). Segundo este autor, numa organização, pressupõe-se que haja a partilha de crenças, efeitos e percepções. Assim, numa perspetiva de envolvimento com o trabalho, o bem-estar pode ser abordado como um fenómeno de grupo. Desta forma, podemos deduzir que o lado positivo afeta não só os estados internos que ocorrem a nível individual, mas também os processos que ocorrem entre indivíduos, ou seja, a nível de grupo.

Ainda nesta perspetiva, alguns estudos do mesmo autor também apontaram para uma relação positiva entre a justiça organizacional, o comprometimento organizacional afetivo e a *performance* individual, com destaque para a variável da *performance* da tarefa.

Outro fator importante no que diz respeito ao comprometimento organizacional afetivo é o apoio organizacional percebido do colaborador por parte da sua instituição, na medida em que este pode satisfazer as necessidades de louvor e aprovação, pois o trabalhador incorporaria a adesão organizacional à sua autoidentidade e desenvolveria uma ligação emocional positiva (ligação afetiva) com a organização (Eisenberg, 1986, cit. por Fogaça et al., 2021, p. 7). Esta ligação afetiva aumentaria os esforços de um indivíduo para cumprir os



objetivos da organização através de uma maior participação e apresentar melhor *performance*.

Algumas pesquisas mostram que o bem-estar pode prever a *performance*, no sentido em que, quando as pessoas estão mais satisfeitas com o seu trabalho, mostram uma *performance* mais elevada (Ajayi & Abimbola, 2013).

Outros estudos mostram que, quando as pessoas estão mais satisfeitas com o seu trabalho, demonstram uma maior produtividade, dado que quando se sentem melhor do que o habitual, no trabalho, conseguem empregar maior esforço nas suas tarefas e, assim, alcançar um nível mais elevado de *performance* na tarefa (Peiró et al., 2019, p. 2).

Os estudos referidos no parágrafo anterior, demonstraram que a iniciativa pessoal está positivamente relacionada com o aumento do envolvimento do trabalho, havendo evidências de que, nos dias em que os colaboradores estavam fortemente focados nas tarefas no trabalho, exibiam mais vitalidade e capacidade de aprendizagem do que nos dias em que estavam pouco focados nas suas tarefas (Peiró et al., 2019, p. 3).

A este nível, aduz-se centrar este estudo nos dois conceitos estruturantes que se seguem.

2.1.1. Bem-estar no trabalho

Entende-se como bem-estar no trabalho um estado emocional positivo que surge sempre que o sujeito faz uma apreciação do seu trabalho, das vivências ou resultado deste (Monteiro, 2011, p. 18). Hoje em dia, os indivíduos passam a maior parte do tempo no trabalho, estabelecendo vínculos com os colegas e chefes, sendo que a qualidade desses relacionamentos se constitui como um fator que determina o bem-estar neste contexto. As boas relações no trabalho podem influenciar a saúde e a motivação para realizar a sua função (Fonseca & Moura, 2008, cit. por Monteiro, 2011, p. 19). Assim, o bem-estar do trabalhador é também influenciado pela perceção que o mesmo tem acerca da relação com a sua entidade empregadora e da preocupação que essa entidade tem na sua formação e no desenvolvimento/aperfeiçoamento das suas capacidades, o que fará reforçar o sentimento de pertença à instituição (Pérez, 2010, cit. por Monteiro, 2011, p. 19). Este aspeto está, intimamente, ligado ao clima organizacional, que se refere ao ambiente interno percebido pelos participantes de uma organização e está relacionado com o grau de motivação de seus participantes em relação aos acontecimentos da organização (Schein, 2010, cit. por Gonçalves, 2015, p. 18).

O bem-estar no trabalho é um conceito que integra três dimensões: a satisfação com o trabalho, o envolvimento com o trabalho (ligações afetivas positivas que o sujeito tem face



ao seu trabalho) e o comprometimento organizacional afetivo (ligação afetiva positiva com a organização) (Siqueira & Padovam, 2008, p. 206).

A satisfação com o trabalho refere-se ao quanto o colaborador se sente bem e gosta do seu trabalho (Hernandez, 2007, Hoch, 2010, cit. por Monteiro, 2011, p. 24). Quanto maior a satisfação com o trabalho, melhor é a *performance*, e melhor é a colaboração com os colegas e com a organização (Chiuzi, 2006, cit. por Monteiro, 2011, p. 24).

O envolvimento com o trabalho, refere-se ao nível em que a pessoa se identifica com o trabalho que desempenha (Hoch, 2010, cit. por Monteiro, 2011, p. 25). O envolvimento afetivo com o trabalho implica que o sujeito se envolva tanto com o seu trabalho, até ao ponto do tempo deixar de ter tanto valor (por exemplo, as horas de trabalho parecem minutos, passam mais rápido) (Siqueira & Padovam, 2008, cit. por Monteiro, 2011, p. 25). O colaborador com um nível elevado de envolvimento com o seu trabalho encontra-se mais motivado e é mais competente (Nascimento, 2006, cit. por Monteiro, 2011, p. 25).

O comprometimento organizacional afetivo refere-se à ligação que o indivíduo sente relativamente à organização na qual trabalha (Hoch, 2010, cit. por Monteiro, 2011, p. 25). Quando o colaborador verifica que a organização se preocupa com ele, acaba também por se comprometer com a organização (Hernandez, 2007 & Hoch, 2010, cit. por Monteiro, 2011, p. 25). Podem advir daqui sentimentos positivos como orgulho, confiança, dedicação e vontade de permanecer na organização (Siqueira & Padovam, 2008, cit. por Monteiro, 2011, p. 25).

2.1.2. *Performance individual*

A *performance* apresenta um carácter multidimensional, por ser um conjunto de ações que envolve uma interação complexa com a realidade e uma interação de diversas facetas psicológicas e interpessoais (Alves, 2013, p. 16). Reflete uma variabilidade de princípios que se encontram relacionados com: a ação sobre as pessoas; a ação direcionada para o próprio comportamento do indivíduo; e a ação direcionada para o real, ou seja, para os recursos presentes no ambiente, para a tarefa e para a organização (Alves, 2013, p. 16).

Pese embora, os termos produtividade e *performance* tenham sido frequentemente usados como sinónimos, no passado, eles não são iguais : a produtividade varia consoante o contexto e tem a ver com resultados; a *performance* é um conceito mais amplo que inclui fatores não relacionados com custos, mas antes fatores tais como qualidade, velocidade, entrega e flexibilidade (Koopmans, 2011 & Tangen, 2005, cit. por Zabolotna, 2019, p. 22).

Várias estruturas conceptuais da *performance* individual foram desenvolvidas nas últimas três décadas, e todas concordam que a *performance* tem a ver com o comportamento



do indivíduo (Borman & Motowidlo, 1993; Campbell, 1990; Murphy, 1990, cit. por Zabolotna, 2019, p. 22).

Recentemente, os investigadores sugeriram que a *performance* deve consistir em três grandes dimensões: *performance* da tarefa, *performance* contextual e comportamento contraproducente no trabalho (Rotundo e Sackett, 2002; Viswesvaran & Ones, 2000, cit. por Zabolotna, 2019, p. 24).

Performance da tarefa. Campbell definiu a *performance* da tarefa como a "proficiência com a qual um indivíduo desempenha uma tarefa central de trabalho" (1990, cit. por Zabolotna, 2019, p. 24). A *performance* da tarefa é geralmente descrita através da qualidade e quantidade de trabalho, das competências e dos conhecimentos e, geralmente, refere-se a comportamentos e ações de um trabalhador que são direcionados para contribuir para os objetivos de uma organização.

Performance contextual. Esta dimensão da *performance* individual traduz-se em comportamentos e ações direcionados para contribuir para a eficácia organizacional, através de atividades como: tomar a iniciativa de fazer a tarefa, que normalmente não faz parte do trabalho; a colaboração com colegas de trabalho; persistir na tarefa com entusiasmo; e agir de acordo com as regras organizacionais (Campbell, 1990, cit. por Zabolotna, 2019, p. 24).

Comportamento contraproducente no trabalho. Trata-se de um comportamento que incide em ações negativas intencionais dos trabalhadores, que não contribuem para os objetivos organizacionais, colocando obstáculos para os alcançar (absentismo, evasão do trabalho, roubo, abuso de drogas, etc.) (Koopmans et al., 2011, cit. por Zabolotna, 2019, p. 25).

2.2. Modelo de Análise

O modelo de análise que orientou o desenvolvimento desta investigação, encontra-se no Apêndice A.



3. Metodologia e método

Neste capítulo serão descritos a metodologia e o método que norteiam esta investigação.

3.1. Metodologia

A proposta de metodologia a ser usada nesta investigação segue as “Orientações Metodológicas para a Elaboração de Trabalhos de Investigação”. A metodologia a utilizar assenta no raciocínio dedutivo, “[...] parte da lei geral para o particular, ou seja, raciocinar dedutivamente, partindo da teoria em busca de uma verdade particular” (Santos et al., 2019, p. 18). A estratégia de investigação a usar é a quantitativa, pois pretende-se recolher dados observáveis baseados na observação de factos e acontecimentos. O desenho de pesquisa é o estudo de caso, pois procura-se recolher informação detalhada sobre uma única unidade de estudo – os pilotos aviadores a desempenharem funções nas Unidades Aéreas.

3.2. Método

Apresentam-se, neste subcapítulo, os participantes, procedimento, instrumentos de recolha de dados e técnicas de tratamento dos dados.

3.2.1. Participantes e procedimento

Participantes. Integraram a fase de pré-teste 10 oficiais Capitães Piloto Aviador, presentes no Curso de Promoção a Oficial Superior da Força Aérea 2021/22, 1.^aEd., com experiência diversificada, tendo em conta as Unidades Aéreas (UA) onde desempenharam funções (Caça, Helicópteros, Transportes e Instrução) e o número de Horas de Voo (HV) situado no intervalo [1000HV, 2000HV [.

Integraram a fase de teste (Tabela 13, Apêndice C), 91 oficiais pilotos aviadores a desempenhar funções em Unidades Aéreas da Força Aérea (75,2% de N=121), maioritariamente com idade entre os 20 e os 30 anos (64,8%), casados (57,1%), com tempo de permanência nos quadros entre um e cinco anos (64,8%) e um número de HV situado no intervalo [1000HV, 2000HV [.

Procedimento. Depois de superiormente autorizado, o instrumento de medida utilizado foi um questionário elaborado com base na ferramenta *Google Forms* que, tanto na fase de pré-teste (outubro de 2021) como na fase de teste (novembro de 2021), foi disponibilizado aos participantes através de uma ligação partilhada na aplicação *WhatsApp* e por *GroupWise*. Os participantes foram informados acerca do propósito do mesmo, tendo sido garantidos o anonimato e a confidencialidade das suas respostas, sendo as mesmas usadas apenas para efeitos estatísticos no âmbito deste estudo.



3.2.2. Instrumentos de recolha de dados

Foi elaborado um questionário (Apêndice B) constituído por três partes.

A primeira, para a recolha de dados sociodemográficos.

A segunda, para o estudo da Perceção de Bem-Estar no Trabalho (PBET), com a aplicação do “Questionário de Perceção de Bem-Estar no Trabalho” (Monteiro, 2011), o qual consiste em 20 afirmações (itens) relativas às três dimensões do conceito estruturante de bem-estar no trabalho, que são: satisfação no trabalho (8 itens: 1, 5, 7, 11, 13, 16, 17, 18); envolvimento com o trabalho (6 itens: 3, 4, 8, 14, 15, 20); e comprometimento organizacional afetivo (6 itens: 2, 6, 9, 10, 12, 19). Foi usada uma escala de Likert de 5 pontos (1 = Discordo muito e 5 = Concordo muito).

A terceira, para o estudo da *Individual Work Performance* (IWP), com a aplicação de uma versão traduzida pelo autor¹ do “*Individual Work Performance Questionnaire*” (Koopmans et al., 2014), o qual consiste em 18 afirmações (itens) relativas às três dimensões do conceito estruturante de *performance* individual, que são: *performance* da tarefa (5 itens: 1, 2, 3, 4, 5); *performance* contextual (8 itens: 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13); e comportamento contraproducente no trabalho (5 itens: 14, 15, 16, 17, 18). Foi usada uma escala de Likert de 5 pontos (1= Raramente ou Nunca e 5 = Frequentemente ou Sempre).

3.2.3. Técnicas de tratamento de dados

A análise quantitativa foi efetuada com recurso ao *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS 28.0).

¹ O estudo de adaptação desta escala seguiu o procedimento utilizado por Fachada (2015, p. 43), que se iniciou com a sua tradução (do inglês para o português), desenvolvida pelo autor desta investigação. Seguidamente, realizou-se uma verificação desta versão por duas pessoas em separado: dois oficiais pilotos aviadores, potenciais respondentes. O passo seguinte foi a retroversão para inglês por um docente de Língua Inglesa, verificando-se, a correspondência com o original. A versão resultante foi, então, sujeita a pré-teste.



4. Apresentação dos dados e discussão dos resultados

Neste capítulo serão analisados os dados e respondidas as QD e QC.

4.1. Bem-estar no trabalho dos pilotos aviadores da Força Aérea

4.1.1. Qualidades psicométricas da escala

Análise fatorial exploratória (AFE) e estudo de fiabilidade. Foram realizadas duas AFE, com rotação *varimax*. A primeira análise (Tabela 14, Apêndice C), com limitação no número de 3 fatores, apresentou um valor de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) de 0,694 e um Teste de Esfericidade de Bartlett com valor de Qui-quadrado estatisticamente significativo ($\chi^2=586,444$, $p<0,001$). No entanto, esta solução explicou apenas 46,4% da variância total observada e vários itens apresentavam cargas fatoriais abaixo de 0,300. Por sua vez, os valores de Alfa de Cronbach apresentaram-se todos abaixo de 0,600. Tais valores suscitam graves preocupações quanto à fiabilidade das medidas e da validade fatorial da estrutura original da escala nesta amostra, pelo que se optou por desenvolver uma solução reduzida da escala.

A segunda análise (Tabela 1), com limitação no número de 3 fatores, permite explicar 60,7% da variância total observada, e apresenta valores de Alfas de Cronbach superiores a 0,600, considerados aceitáveis à luz de Hill e Hill (2002, p. 149)². Esta solução fatorial reduzida apresenta ainda um valor de KMO de 0,747 (classificado como bom de acordo com Kaiser (1974, p. 35), e Hill & Hill (2002, p. 275) e um Teste de Esfericidade de Bartlett com valor de Qui-quadrado estatisticamente significativo ($\chi^2=366,376$, $p<0,001$).

Tabela 1 - Análise fatorial exploratória e coeficientes Alfa de Cronbach PBET [versão reduzida]

Fator	Itens	Carga Fatorial		
		1	2	3
Satisfação no Trabalho	1- Sinto-me satisfeito relativamente ao serviço que desempenho na instituição.	,646		
	5- No meu trabalho faço o que gosto mesmo de fazer.	,612		
	16- Tenho uma boa convivência com os meus colegas (pares).	,763		
Versão Reduzida	17- Tenho uma boa convivência com os meus superiores.	,753		
				$\alpha = ,790$
Envolvimento no Trabalho	3- Realizo atividades que vão ao encontro das minhas capacidades.		,634	
	4- No meu trabalho atinjo os resultados que pretendo.		,812	
	8- No meu serviço sinto-me apto para realizar todas as tarefas que me são pedidas.		,799	
Versão Reduzida	20- Sinto que desempenho corretamente a minha função.		,630	
				$\alpha = ,748$

² Coeficiente Alfa de Cronbach considerado: aceitável [0,4; 0,7]; razoável [0,7; 0,8]; bom [0,8; 0,9]; e excelente $\geq 0,9$.



Comprometimento Organizacional Afetivo	2- Identifico-me com todas as normas e regulamentos da instituição.	,655
Versão Reduzida	6- Sinto que o meu trabalho tem as condições adequadas para eu desempenhar a minha função.	,654
$\alpha = ,603$	12- No meu serviço sinto que a minha opinião é tida em consideração.	,369
	19- Acho que o meu trabalho é reconhecido pelos meus superiores.	,752

4.1.2. Análises descritiva e indutiva

Atendendo aos valores obtidos na solução fatorial reduzida, foram criadas as médias correspondentes (com 4 itens para cada dimensão) e, posteriormente, estes foram os resultados considerados nas análises subsequentes.

A estatística descritiva (Tabela 2) revela os valores médios de Satisfação no Trabalho de 4,09 (dp=0,688), de Envolvimento com o trabalho de 4,05 (dp=0,558), ambos superiores a 4, e no Comprometimento Organizacional Afetivo de 3,24 (dp=0,704), considerando a escala tipo Likert de 5 pontos.

Tabela 2 – Estatística descritiva PBET [versão reduzida]

Estatística		Valor	
Satisfação no Trabalho [versão reduzida]	Média	4,09	
	95% de Intervalo de Confiança para Média	Limite inferior	3,95
		Limite superior	4,24
	Desvio Padrão	,688	
Envolvimento com o Trabalho [versão reduzida]	Média	4,05	
	95% de Intervalo de Confiança para Média	Limite inferior	3,94
		Limite superior	4,17
	Desvio Padrão	,558	
Comprometimento Organizacional Afetivo [versão reduzida]	Média	3,24	
	95% de Intervalo de Confiança para Média	Limite inferior	3,09
		Limite superior	3,39
	Desvio Padrão	,704	

A observação da representação gráfica das caixas de bigodes revela uma maior dispersão na medida Comprometimento Organizacional Afetivo e ainda alguns valores aberrantes (*outliers*) no extremo negativo da medida Satisfação no Trabalho.

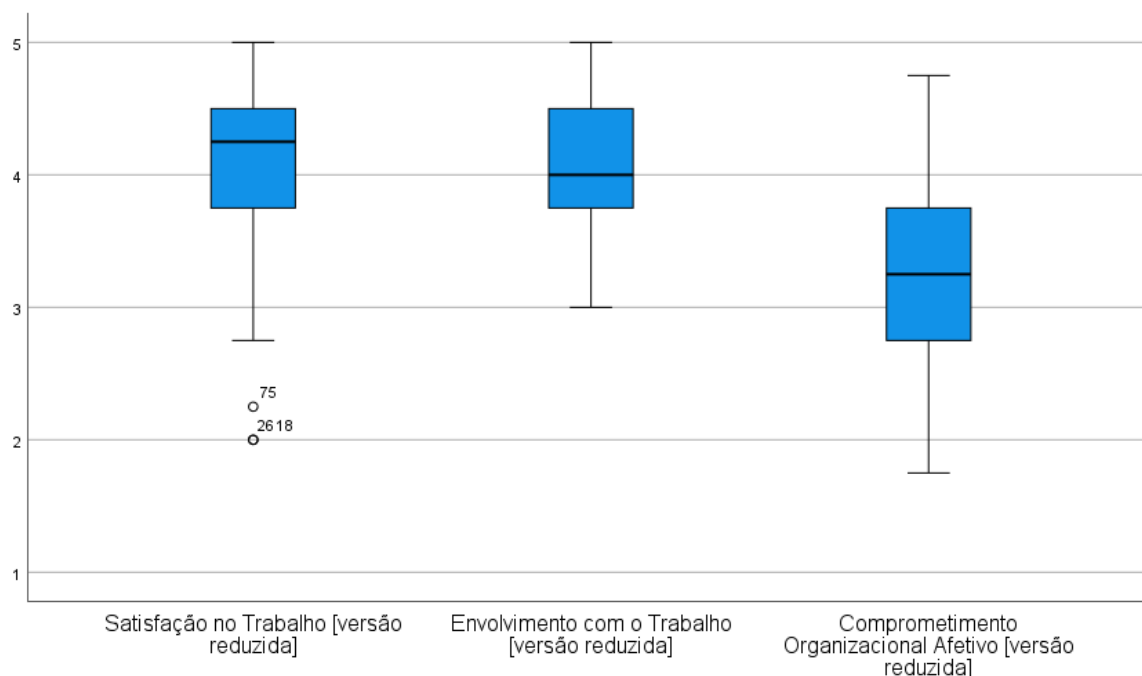


Figura 1 - Representação gráfica da distribuição das medidas PBET [versão reduzida]: caixa de bigodes

O Coeficiente de correlação Ró de Spearman (Tabela 3) foi considerado para estudar a intensidade da associação linear entre variáveis ordinais (faixa etária, tempo de permanência nos quadros e HV) e as medidas da escala PBET [versão reduzida].

Tabela 3 – Coeficientes de correlação entre as variáveis em estudo PBEP [versão reduzida]

		Satisfação no Trabalho [versão reduzida]	Envolvimento com o Trabalho [versão reduzida]	Comprometimento Organizacional Afetivo [versão reduzida]
1. Qual a sua idade?	Coefficiente de correlação ^a	,145	,219*	,200
	Valor p	,169	,037	,057
	n	91	91	91
4. Há quanto tempo pertence aos quadros permanentes da Instituição?	Coefficiente de correlação	,180	,233*	,097
	Valor p	,087	,026	,362
	n	91	91	91
5. Quantas Horas de Voo (HV) totais possui?	Coefficiente de correlação	,024	-,034	,164
	Valor p	,821	,747	,120
	n	91	91	91

* Correlação estatisticamente significativa quando valor p < 0,05.

^a Ró de Spearman



Verifica-se uma relação linear positiva, estatisticamente significativa, entre a idade (faixa etária) e o Envolvimento com o Trabalho e também entre o tempo de permanência nos quadros e o Envolvimento com o Trabalho.

Estas correlações, apesar de estatisticamente significativas, são consideradas fracas³. Tal sugere a possibilidade de existência de um ligeiro efeito de maior idade e tempo de permanência nos quadros num maior Envolvimento com o Trabalho.

Quanto à relação entre estado civil e as medidas de PBET [versão reduzida], pela análise da Tabela 15 (Apêndice C), não se verificam diferenças estatisticamente significativas.

De igual forma, a análise entre os grupos de “com quem vive” (Tabela 16, Apêndice C), não revela diferenças nas medidas PBET [versão reduzida] estatisticamente significativas.

Relativamente às diferenças entre esquadras, verificam-se diferenças estatisticamente significativas na Satisfação no Trabalho e no Comprometimento Organizacional Afetivo (Tabela 4).

A esquadra 301 apresenta os valores médios de Satisfação no Trabalho mais elevados, com 4,61 (dp=0,323), e a esquadra 504 os valores médios de Comprometimento Organizacional Afetivo mais elevados, com 3,79 (dp=0,332).

Tabela 4 – Análise de Variância entre grupos de esquadras em PBET [versão reduzida]

		n	Média	Desvio padrão	ANOVA		Homocedasticidade	
					F	Valor p	Levene	Valor p
Satisfação no Trabalho [versão reduzida]	ESQ. 101	11	3,59	,846	2,763	,007	1,725	,097
	ESQ. 201	8	4,53	,388				
	ESQ. 301	11	4,61	,323				
	ESQ. 501	8	4,13	,681				
	ESQ. 502	15	3,80	,561				
	ESQ. 504	6	4,25	,274				
	ESQ. 552	15	4,08	,711				
	ESQ. 601	6	4,42	,626				
	ESQ. 751	9	3,94	,864				
	ESQ. 802	2	3,63	,530				
	Total	91	4,09	,688				

³ Coeficiente de correlação considerado: fraco [0,2 ; 0,5[; moderado [0,5 ; 0,8[; forte [0,8 ; 1[(Ferguson, 2009).



Envolvimento com o Trabalho [versão reduzida]	ESQ. 101	11	4,11	,505	1,570	,138	,743	,669
	ESQ. 201	8	4,06	,637				
	ESQ. 301	11	4,36	,452				
	ESQ. 501	8	3,78	,432				
	ESQ. 502	15	3,83	,556				
	ESQ. 504	6	4,33	,376				
	ESQ. 552	15	4,03	,640				
	ESQ. 601	6	4,29	,621				
	ESQ. 751	9	4,06	,512				
	ESQ. 802	2	3,38	,530				
	Total	91	4,05	,558				
Comprometimento Organizacional Afetivo [versão reduzida]	ESQ. 101	11	3,05	,805	2,739	,008	1,231	,288
	ESQ. 201	8	3,34	,767				
	ESQ. 301	11	3,66	,562				
	ESQ. 501	8	3,44	,347				
	ESQ. 502	15	2,77	,697				
	ESQ. 504	6	3,79	,332				
	ESQ. 552	15	2,97	,700				
	ESQ. 601	6	3,71	,781				
	ESQ. 751	9	3,22	,537				
	ESQ. 802	2	3,38	,177				
	Total	91	3,24	,704				

4.1.3. Síntese conclusiva e resposta à QD1

Com base nesta análise, pode responder-se à QD1 – *Como é que se caracteriza o bem-estar no trabalho dos pilotos aviadores da Força Aérea?*

Das variáveis estudadas, a idade (faixa etária) e o tempo de permanência nos quadros apresentam uma ligeira relação positiva com a dimensão Envolvimento com o Trabalho da escala PBET. Pode concluir-se que existe um ligeiro efeito de maior idade e tempo de permanência nos quadros num maior Envolvimento com o Trabalho.

No que concerne à diferença entre esquadras de voo, pode concluir-se que existe uma maior Satisfação no Trabalho nas ESQ. 301 e 201. Na medida do Comprometimento Organizacional Afetivo, verificou-se o valor mais elevado na ESQ. 504, seguindo-se as ESQ.601 e 301. Estas diferenças podem explicar-se, segundo os autores referidos no capítulo n. º2, pela perceção que os pilotos possam ter da preocupação que a instituição tem com eles, reforçando mais ou menos o sentimento de pertença à FA, advindo daqui sentimentos positivos como orgulho, confiança, dedicação e vontade de permanecer na instituição. Pode dever-se, também, ao clima organizacional que poderá ser percebido internamente em cada esquadra de forma diferente. O facto das ESQ. 301 e 201 operarem o F16, enquanto sistema de armas (SA) tecnologicamente e operacionalmente mais exigente e desafiante, com um ambiente de esquadra que apela a uma certa competitividade saudável – para além do facto



destes pilotos serem escolhidos para este SA – pode induzir maior homogeneidade, nesta subamostra, na medida da Satisfação no Trabalho.

A medida do Comprometimento Organizacional Afetivo revela valores médios relativamente mais baixos do que as medidas da Satisfação no Trabalho e Envolvimento com o Trabalho, bem como uma maior dispersão nos resultados (Figura 1), o que poderá dever-se a uma ligação emocional com a organização (ligação afetiva) pouco robusta, no sentido em que poderá haver pilotos que não vêm tão satisfeitas as suas necessidades de louvor e aprovação como outros (por exemplo, com as respostas à afirmação “Acho que o meu trabalho é reconhecido pelos meus superiores”) e, assim, a sua autoidentidade não se manifestar numa forte adesão organizacional, como referem os estudos de Eisenberg (1968, cit. por Fogaça et al., 2021).

Conclui-se, de uma forma geral, que o Bem-Estar no Trabalho dos pilotos da FA, apesar de revelar algumas diferenças entre esquadras ao nível das três dimensões da PBET, se caracteriza por uma boa média – superior à média do estudo de adaptação do instrumento original – na medida da Satisfação no Trabalho, mesmo havendo alguns *outliers* (Figura 1) que podem ter baixado algumas médias desta medida (que podem estar refletidas numa ou noutra esquadra com valores médios mais baixos – Tabela 4). Isto quer dizer que a maioria dos pilotos se sente satisfeita relativamente ao serviço que desempenham na instituição, fazem o que gostam e têm uma boa convivência com os seus pares e superiores.

O Bem-Estar no Trabalho caracteriza-se também por bons valores médios – superior à média do estudo de adaptação do instrumento original – na medida de Envolvimento com o Trabalho, pois a maioria dos pilotos tem a perceção de que realiza atividades de acordo com as suas capacidades, de que atingem os resultados que pretendem, que estão aptos a realizar todas as tarefas que lhes são pedidas e que desempenham corretamente a sua função.

Sendo a FA uma instituição onde existe a partilha de crenças, efeitos e perceções, à luz dos estudos de Fogaça e colegas (2021, p. 6), podemos pressupor que, na perspetiva do Envolvimento com o Trabalho, o bem-estar pode ser abordado como um fenómeno de grupo, verificando-se no grupo estudado (amostra) uma homogeneidade na perceção de um bom Envolvimento com o Trabalho. Assim, comungando dos estudos de Nascimento (2006), pode deduzir-se que os pilotos da FA, por apresentarem bons valores médios desta dimensão do bem-estar, apresentam-se motivados e são competentes.



4.2. A *performance* individual dos pilotos aviadores da Força Aérea

4.2.1. Qualidades psicométricas da escala

Análise Fatorial Exploratória (AFE) e estudo de fiabilidade. Foi feita uma AFE (Tabela 5), com limitação no número de 3 fatores, que permite explicar 51,4% da variância total observada, e que apresenta valores de Alfa de Cronbach superiores a 0,700, considerados razoáveis à luz de Hill e Hill (2002, p. 149). Esta solução fatorial apresenta ainda um valor de KMO de 0,727 – classificado como bom de acordo com Kaiser (1974, p. 35) e Hill & Hill (2002, p. 275) – e um Teste de Esfericidade de Bartlett com valor de Qui-quadrado estatisticamente significativo ($\chi^2=631,615, p<0,001$).

Tabela 5 - Análise fatorial exploratória e coeficientes Alfa de Cronbach IWP

Fator	Itens	Carga Fatorial		
		1	2	3
<i>Performance da Tarefa</i> $\alpha = ,769$	1- O meu planeamento foi ótimo.	,658		
	2- Consegui planear o meu trabalho de forma a estar feito a tempo.	,783		
	3- Mantive em mente os resultados que tinha de alcançar no meu trabalho.	,617		
	4- Fui capaz de realizar bem o meu trabalho com o mínimo de tempo e esforço.	,764		
	5- Fui capaz de separar os problemas principais dos problemas secundários no trabalho.	,632		
<i>Performance Contextual</i> $\alpha = ,812$	6- Assumi responsabilidades extra.		,463	
	7- Comecei novas tarefas com autonomia quando as antigas já estavam finalizadas.		,335	
	8- Procurei novos desafios no meu trabalho.		,707	
	9- Assumi tarefas de trabalho desafiantes, quando disponíveis.		,626	
	10- Encontrei soluções criativas para novos problemas.		,581	
	11- Procurei manter o meu conhecimento do trabalho em dia.		,809	
	12- Procurei manter as minhas competências de trabalho em dia.		,846	
Comportamento Contraproducente no Trabalho $\alpha = ,706$	13- Participei ativamente em reuniões de trabalho.		,667	
	14- Falei com pessoas de fora da organização sobre os aspetos negativos do meu trabalho.			,579
	15- Queixei-me de assuntos sem importância no trabalho.			,706
	16- Tornei os problemas maiores do que realmente eram no trabalho.			,694
	17- Foquei-me nos aspetos negativos de uma situação de trabalho, em vez dos aspetos positivos.			,728
	18- Falei com colegas (pares) sobre aspetos negativos do meu trabalho.			,411



4.2.2. Análises descritiva e indutiva

Atendendo aos valores obtidos na análise psicométrica da escala IWP, foram criadas as médias correspondentes e, posteriormente, estes foram considerados nas análises subsequentes.

A estatística descritiva (Tabela 6) revela que os valores médios de *Performance* da Tarefa de 3,67 (dp=0,619), e de *Performance* Contextual de 3,98 (dp=0,554) são globalmente positivos. Quanto aos valores do Comportamento Contraproducente no Trabalho, com média de 2,71 (dp=0,708), considerando que se trata de uma escala tipo Likert de 5 pontos construída semanticamente na negativa, a inversão do valor médio revela um valor de 3,29 (dp=0,708).

Tabela 6 – Estatística descritiva IWP

	Estatística	Valor	
Performance da Tarefa	Média	3,67	
	95% de Intervalo de Confiança para Média	Limite inferior	3,54
		Limite superior	3,80
	Desvio Padrão	,619	
Performance Contextual	Média	3,98	
	95% de Intervalo de Confiança para Média	Limite inferior	3,86
		Limite superior	4,09
	Desvio Padrão	,554	
Comportamento Contraproducente no Trabalho	Média	2,71	
	95% de Intervalo de Confiança para Média	Limite inferior	2,56
		Limite superior	2,86
	Desvio Padrão	,708	

A observação da representação gráfica das caixas de bigodes revela uma maior dispersão na medida Comportamento Contraproducente no Trabalho e a existência de valores aberrantes (*outliers*) no extremo negativo da medida *Performance* Contextual.

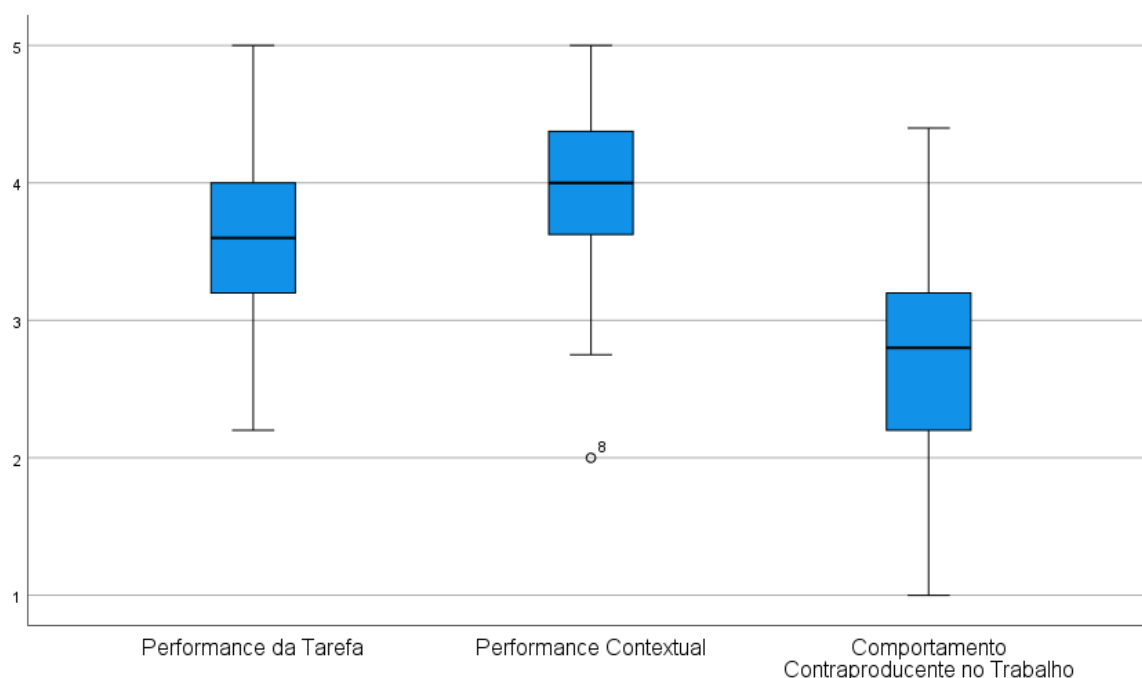


Figura 2 - Representação gráfica da distribuição das medidas IWP: caixa de bigodes

O Coeficiente de correlação Ró de Spearman (Tabela 7) foi considerado para estudar a intensidade da associação linear entre variáveis ordinais (faixa etária, tempo de permanência nos quadros e HV) e as medidas da escala IWP.

Tabela 7 - Coeficientes de correlação entre as variáveis em estudo IWP

		<i>Performance da Tarefa</i>	<i>Performance Contextual</i>	Comportamento Contraproducente no Trabalho
1. Qual a sua idade?	Coefficiente de correlação ^a	,209*	,171	-,163
	Valor p	,047	,105	,122
	n	91	91	91
4. Há quanto tempo pertence aos quadros permanentes da Instituição?	Coefficiente de correlação	,028	-,001	-,239*
	Valor p	,790	,996	,022
	n	91	91	91
5. Quantas Horas de Voo (HV) totais possui?	Coefficiente de correlação	,286*	-,034	,064
	Valor p	,006	,747	,549
	n	91	91	91

* Correlação estatisticamente significativa quando valor $p < 0,05$.

^a Ró de Spearman

Verificam-se relações lineares positivas, estatisticamente significativas, entre a idade (faixa etária), o número de HV e a *Performance* da Tarefa. Estas correlações, apesar de estatisticamente significativas, são consideradas fracas. Tal sugere a possibilidade de



existência de um ligeiro efeito entre maior idade e mais Horas de Voo e a *Performance* da Tarefa.

Já a correlação, estatisticamente significativa, entre tempo de pertença aos quadros e o Comportamento Contraproducente no Trabalho é negativa. O que sugere a possível existência de um efeito, ligeiramente protetor, do tempo de pertença aos quadros relativamente a Comportamentos Contraproducentes no Trabalho.

No que concerne à análise de diferenças entre grupos por estado civil e as medidas IWP (Tabela 8), verifica-se um efeito estatisticamente significativo entre estado civil e *Performance* Contextual. O grupo Casado(a) apresenta o valor médio mais elevado, com 4,07 ($dp=0,487$).

Tabela 8 - Análise de Variância entre grupos de Estado Civil em IWP

		n	Média	Desvio padrão	ANOVA		Homocedasticidade	
					F	Valor p	Levene	Valor p
<i>Performance</i> da Tarefa	Casado(a)	52	3,70	,492	2,103	,106	3,087	,051
	Divorciado(a)	1	5,00	.				
	Solteiro(a)	24	3,53	,727				
	União de facto	14	3,70	,768				
	Total	91	3,67	,619				
<i>Performance</i> Contextual	Casado(a)	52	4,07	,487	5,833	,001	1,149	,322
	Divorciado(a)	1	2,00	.				
	Solteiro(a)	24	3,89	,482				
	União de facto	14	3,92	,653				
	Total	91	3,98	,554				
Comportamento Contraproducente no Trabalho	Casado(a)	52	2,73	,537	2,630	,055	7,138	,001
	Divorciado(a)	1	1,00	.				
	Solteiro(a)	24	2,84	,773				
	União de facto	14	2,54	,997				
	Total	91	2,71	,708				

A análise de variância entre grupos de “com quem vive” não revela diferenças significativas nas medidas IWP (Tabela 17, Apêndice C).

No que concerne às medidas IWP entre esquadras também não se verificam diferenças estatisticamente significativas (Tabela 18, Apêndice C).



4.2.3. Síntese conclusiva e resposta à QD2

Com base nesta análise, pode responder-se à QD2 – *Como é que se caracteriza a performance individual dos pilotos aviadores da Força Aérea?*

Das variáveis estudadas, a idade (faixa etária) e o número de HV apresentam uma ligeira relação positiva com a dimensão *Performance* da Tarefa da escala IWP. Pode concluir-se que existe um ligeiro efeito de maior idade e mais Horas de Voo na *Performance* da Tarefa. O que significa que há alguma tendência para a *Performance* na Tarefa aumentar com a idade e com maior número de HV.

Sendo a *performance* na tarefa, segundo Campbell (1990), a "proficiência com a qual um indivíduo desempenha uma tarefa central de trabalho", geralmente descrita através da qualidade e quantidade de trabalho, das competências e dos conhecimentos, pode deduzir-se que o aumento da idade e das HV, nos pilotos da FA, poderá contribuir para que estes apresentem melhor qualidade e maior quantidade de trabalho, à medida que vão aumentando as suas competências e conhecimentos ao longo da carreira e da sua experiência em número de HV.

No que diz respeito à variável do tempo de permanência nos quadros e o Comportamento Contraproducente no Trabalho, parece haver um efeito ligeiramente protetor, sugerindo que os pilotos possam ter comportamentos contraproducentes no trabalho menos frequentes quando estão há mais tempo ligados à FA. Torna-se, no entanto, importante salientar que quase metade da amostra revela ter tido, a dada altura, comportamentos contraproducentes com alguma frequência (como mostra a caixa de bigodes da Figura 2).

No que concerne à análise de diferenças entre grupos por estado civil e as medidas IWP, o grupo Casado(a) apresenta o valor médio mais elevado na dimensão *Performance* Contextual.

Conclui-se, em geral, que a *performance* individual dos pilotos da FA é boa, em especial no que toca à dimensão da *Performance* Contextual. Deste modo e, segundo Campbell (1990), pode deduzir-se que a amostra em estudo se caracteriza por apresentar comportamentos e ações direcionados para contribuir para a eficácia organizacional através de atividades como: tomar a iniciativa de fazer uma tarefa que, normalmente, não faz parte do trabalho (por exemplo, com as respostas às afirmações “Comecei novas tarefas com autonomia quando as antigas já estavam finalizadas” ou “Procurei novos desafios no meu trabalho”); e persistir na tarefa com entusiasmo (por exemplo, com as respostas às



afirmações “Encontrei soluções criativas para novos problemas” ou “Participei ativamente em reuniões de trabalho”).

4.3. Bem-estar no trabalho e a *performance* individual dos pilotos aviadores da Força Aérea

4.3.1. Análise de correlações (PBET e IWP)

A matriz de correlações (Tabela 9) revela a existência de associação linear negativa fraca entre Satisfação no Trabalho ($r = -0,425$; $p = ,000$) e *Performance* na Tarefa ($r = -0,218$; $p = 0,038$) com a medida de Comportamento Contraproducente no Trabalho. O que indica que a valores mais elevados de Satisfação no Trabalho e de *Performance* na Tarefa correspondem valores mais baixos de Comportamento Contraproducente no Trabalho.

A Satisfação no Trabalho apresenta ainda correlações positivas fracas com: Envolvimento com o Trabalho ($r = 0,466$; $p = 0,000$); Comprometimento Organizacional Afetivo ($r = 0,485$; $p = 0,000$); *Performance* da Tarefa ($r = 0,311$; $p = 0,003$); e *Performance* Contextual ($r = 0,216$; $p = 0,039$).

O Envolvimento com o Trabalho está positivamente correlacionado, de forma moderada ($r = 0,523$; $p = 0,000$), com a *Performance* na Tarefa e positivamente correlacionado, de forma fraca, com Comprometimento Organizacional Afetivo ($r = 0,237$; $p = 0,024$) e com *Performance* Contextual ($r = 0,417$; $p = 0,000$). A *Performance* da Tarefa apresenta uma correlação positiva fraca com a *Performance* Contextual ($r = 0,311$; $p = 0,003$).

Tabela 9 - Matriz de Correlações entre PBET e IWP

	Satisfação no Trabalho [versão reduzida]	Envolvimento com o Trabalho [versão reduzida]	Comprometimento Organizacional Afetivo [versão reduzida]	<i>Performance</i> da Tarefa	<i>Performance</i> Contextual	Comportamento Contraproducente no Trabalho
Satisfação no Trabalho [versão reduzida]	1	,466**	,485**	,311**	,216*	-,425**
	Correlação de Pearson					
	Valor p	,000	,000	,003	,039	,000
	n	91	91	91	91	91
Envolvimento com o Trabalho [versão reduzida]		1	,237*	,523**	,417**	-,196
	Correlação de Pearson					
	Valor p		,024	,000	,000	,063
	n	91	91	91	91	91



Comprometimento Organizacional Afetivo [versão reduzida]	Correlação de Pearson Valor p n	1 91	,076 91	,112 91	-,203 91
<i>Performance</i> da Tarefa	Correlação de Pearson Valor p n			1 91	-,218* 91
<i>Performance</i> Contextual	Correlação de Pearson Valor p n			1 91	,184 91
Comportamento Contraproducente no Trabalho	Correlação de Pearson Valor p n				1 91

**. A correlação é significativa no nível 0,01

*. A correlação é significativa no nível 0,05

4.3.2. Análise de Regressão Linear

A regressão linear múltipla foi usada para avaliar a capacidade de as medidas de bem-estar (Satisfação no Trabalho [versão reduzida], Envolvimento com o Trabalho [versão reduzida], Comprometimento Organizacional Afetivo [versão reduzida]) preverem os níveis de *Performance* (*Performance* da Tarefa, *Performance* Contextual, Comportamento Contraproducente no Trabalho), controlando a idade, o tempo de permanência nos quadros e as HV.

No modelo preditivo para a *Performance* da Tarefa (Tabela 10) a variância total explicada pelo modelo foi de 35,5%, $F(6, 84) = 9,272$; $p < 0,001$. Apenas duas medidas foram estatisticamente significativas: o número de HV (beta = 0,291; $p = 0,001$) e o Envolvimento com o Trabalho, que registra o valor beta mais alto dos três modelos (beta = 0,482; $p = 0,000$).

Tabela 10 - Modelo de regressão linear para a *Performance* da Tarefa

Modelo	Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados		Valor p.
	B	Erro Padrão	Beta	t	
(Constante)	,788	,450		1,752	,083
1. Qual a sua idade?	,174	,095	,171	1,838	,070
4. Há quanto tempo pertence aos quadros permanentes da Instituição?	-,048	,072	-,062	-,670	,505



5. Quantas Horas de Voo (HV) totais possui?	,136	,041	,291	3,347	,001
Satisfação no Trabalho [versão reduzida]	,150	,096	,167	1,562	,122
Envolvimento com o Trabalho [versão reduzida]	,535	,108	,482	4,948	,000
Comprometimento Organizacional Afetivo [versão reduzida]	-,177	,088	-,201	-2,014	,074

a. Variável Dependente: *Performance* da Tarefa

No modelo preditivo para a *Performance* Contextual (Tabela 11) a variância total explicada pelo modelo foi de 14,3%, $F(6, 84) = 3,494$; $p = 0,004$. O único preditor estatisticamente significativo foi a medida de Envolvimento com o Trabalho [versão reduzida] ($\beta = 0,420$; $p < 0,001$).

Tabela 11 - Modelo de regressão linear para a *Performance* Contextual

Modelo	Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados		Valor p
	B	Erro Padrão	Beta	t	
(Constante)	2,364	,464		5,093	,000
1. Qual a sua idade?	,059	,098	,064	,601	,549
4. Há quanto tempo pertence aos quadros permanentes da Instituição?	-,119	,074	-,172	-1,602	,113
5. Quantas Horas de Voo (HV) totais possui?	-,018	,042	-,043	-,429	,669
Satisfação no Trabalho [versão reduzida]	,036	,099	,044	,360	,720
Envolvimento com o Trabalho [versão reduzida]	,417	,112	,420	3,739	,000
Comprometimento Organizacional Afetivo [versão reduzida]	-,004	,091	-,005	-,045	,964

a. Variável Dependente: *Performance* Contextual

No modelo preditivo para o Comportamento Contraproducente no Trabalho (Tabela 12) a variância total explicada pelo modelo foi de 14,5%, $F(6, 84) = 3,552$; $p = 0,003$. A medida de Satisfação no Trabalho [versão reduzida] apresenta resultados estatisticamente significativos ($\beta = -0,421$; $p = 0,001$).

Tabela 12 - Modelo de regressão linear para Comportamento Contraproducente no Trabalho

Modelo	Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados		Valor p
	B	Erro Padrão	Beta	t	
(Constante)	4,466	,592		7,540	,000
1. Qual a sua idade?	-,117	,125	-,100	-,934	,353



4. Há quanto tempo pertence aos quadros permanentes da Instituição?	-,037	,095	-,042	-,389	,698
5. Quantas Horas de Voo (HV) totais possui?	,046	,054	,085	,851	,397
Satisfação no Trabalho [versão reduzida]	-,434	,127	-,421	-3,419	,001
Envolvimento com o Trabalho [versão reduzida]	,039	,142	,031	,275	,784
Comprometimento Organizacional Afetivo [versão reduzida]	,003	,116	,003	,023	,982

a. Variável Dependente: Comportamento Contraproducente no Trabalho

4.3.3. Síntese conclusiva e resposta à QC

Pelo analisado e discutido até aqui, pode responder-se à QC - *Qual o impacto do bem-estar no trabalho na performance individual dos pilotos aviadores da Força Aérea?*

Verifica-se que para valores mais elevados de Satisfação no Trabalho e *Performance* da Tarefa, os pilotos da FA tendem a ter um Comportamento Contraproducente no Trabalho mais baixo.

Segundo o modelo de regressão linear preditivo para o Comportamento Contraproducente no Trabalho (Tabela 12), existe um efeito de decréscimo desta medida tendo como causa o aumento da Satisfação no Trabalho. Assim, pode inferir-se que comportamentos contraproducentes mais baixos podem contribuir para a não colocação de obstáculos quando se pretende atingir os objetivos da organização, coincidindo com os estudos de Koopmans et al. (2011, cit. por Zabolotna, 2019, p. 25), devido a uma maior satisfação no trabalho.

Verificam-se correlações positivas entre o Envolvimento com o Trabalho e as medidas de *Performance* na Tarefa e *Performance* Contextual. Observam-se, também, de acordo com os modelos de regressão linear, algumas relações causa-efeito que se explicam de seguida.

Segundo o modelo preditivo para a *Performance* da Tarefa, observa-se um ligeiro efeito de subida na *Performance* da Tarefa à medida que aumenta o número de HV. Assim, pode inferir-se, de acordo com Campbell (1990), que a maior experiência acumulada pelos pilotos da FA, ao nível das HV, através do incremento das suas competências e conhecimentos ao longo da carreira, poderá contribuir para uma melhor qualidade e maior quantidade de trabalho.

Ainda da análise do modelo referido no parágrafo anterior, verifica-se um aumento mais acentuado da *Performance* da Tarefa com o aumento do Envolvimento com o trabalho. Isto poderá significar, e de acordo com Hoch (2010, cit. por Monteiro, 2011, p. 25), que os pilotos da FA apresentam um envolvimento com o seu trabalho tal que o tempo despendido



nas suas tarefas parece passar mais rapidamente. Assim, esta relação causal entre Envolvimento com o Trabalho e *Performance* da Tarefa, pode indiciar que os pilotos apresentem comportamentos e ações positivas que são direcionadas para os objetivos da instituição, pois conseguirão atingir uma maior proficiência nas suas tarefas diárias.

Do modelo de regressão linear preditivo para a *Performance* Contextual consegue, também, retirar-se conclusões interessantes em relação à medida do Envolvimento com o Trabalho. O resultado estatístico obtido, revela existir um aumento progressivo da *Performance* Contextual com o aumento do Envolvimento com o Trabalho. Com esta relação causa-efeito significativa pode inferir-se, olhando para os estudos de Campbell (1990, cit. por Zabolotna, 2019, p. 24), que os pilotos da FA apresentam, em geral, comportamentos que contribuem para a eficácia organizacional, podendo estes terem como causa o seu maior Envolvimento com o Trabalho.

Além das relações diretas e causais observadas nos modelos preditivos referidos acima, importa também referir que as correlações significativas entre Satisfação no Trabalho, Envolvimento com o Trabalho e Comprometimento Organizacional Afetivo, permitem inferir, se bem que de uma forma ténue na amostra estudada, que o Bem-Estar no Trabalho é influenciado positivamente pela conjugação destas três medidas, como se verificou na análise do capítulo n.º 4.1.

Tendo em conta, portanto, o acima referido, pode concluir-se que o Bem-Estar no Trabalho tem impacto significativo, embora com uma relação causal pouco acentuada, na *Performance* Individual dos pilotos da FA, especialmente ao nível da dimensão Envolvimento com o Trabalho, que se mostra como causa do efeito do aumento da *Performance* da Tarefa e *Performance* Contextual, e ao nível da Satisfação no Trabalho que se mostra como causador de uma diminuição do Comportamento Contraproducente no Trabalho.

Em linha com os estudos referidos no capítulo n.º 2, noutros contextos, pode concluir-se, embora com alguma incerteza pelos resultados obtidos na amostra em estudo, que: o Bem-Estar no Trabalho pode prever a *Performance*, pois com maior Satisfação no Trabalho, os pilotos tenderão a ter uma *Performance* Individual mais elevada (Ajayi & Abimbola, 2013); o Bem-Estar no Trabalho está positivamente relacionado com o Comprometimento Organizacional Afetivo e a *Performance* Individual e, além disso, tem um efeito positivo nessa *performance* (Fogaça et al., 2021); existindo maior Satisfação no Trabalho, tendencialmente, os pilotos irão empregar maior esforço nas tarefas e alcançar maior *Performance* da Tarefa (Peiró et al., 2019).



5. Conclusões

Atualmente, o bem-estar assume um papel cada vez mais importante no contexto de trabalho pois, para além de ser benéfico para os trabalhadores, é também para as chefias e organizações.

A *performance* organizacional e o bem-estar são temas bastante investigados, contudo, ainda existem lacunas ao nível dos processos envolvidos na sua relação. Sendo o capital humano um fator determinante para o desempenho de uma organização, é fundamental analisar a *performance* individual e encontrar os fatores que influenciam a *performance* dos trabalhadores, visto que o trabalho faz parte do nosso bem-estar e é um dos principais impulsionadores da saúde mental de qualquer pessoa.

A saúde mental é uma área de elevada importância nos tempos atuais, dadas as exigências do contexto de trabalho contemporâneo, bem como as circunstâncias derivadas da situação pandémica, e influencia fortemente o contexto militar, uma vez que este contempla frequentemente um ambiente exigente, podendo despoletar alterações nos fatores que condicionam a *performance* individual, com repercussões ao nível organizacional.

A satisfação no trabalho é uma das variáveis mais usadas quando se fala em bem-estar no trabalho, consistindo na dimensão central do bem-estar e que está fortemente relacionada com a *performance*. Da mesma forma, vários estudos concluem que o bem-estar dos colaboradores está significativamente relacionado com o comprometimento organizacional afetivo e a *performance* no trabalho e que o bem-estar dos colaboradores tem um efeito significativo e positivo nessa *performance*. Concomitantemente, o envolvimento com o trabalho surge, também, como uma variável muito capaz para medir o bem-estar no trabalho, no sentido em que pode ser abordado como um fenómeno de grupo.

Sabendo-se, então, que o bem-estar pode prever a *performance*, no sentido em que, quando as pessoas estão mais satisfeitas com o seu trabalho, mostram uma *performance* mais elevada, considerou-se pertinente o estudo dos vários fatores que podem medir e influenciar o bem-estar no trabalho dos pilotos da Força Aérea e a sua relação com a *performance* individual.

Neste âmbito, o presente estudo visou responder à QC - *Qual o impacto do bem-estar no trabalho na performance individual dos pilotos aviadores da Força Aérea?*

Para dar resposta a esta questão, a metodologia utilizada assentou no raciocínio dedutivo, numa estratégia de investigação quantitativa e num desenho de pesquisa de estudo de caso. Para isso, foi usado um questionário como instrumento de medida e recolha de



dados, aplicado a uma amostra de 91 Oficiais pilotos aviadores da FA, a desempenharem, à data, funções nas Unidades Aéreas da FA.

No que concerne à resposta à QD1 – *Como é que se caracteriza o bem-estar no trabalho dos pilotos aviadores da Força Aérea?* – retiraram-se as conclusões dos parágrafos seguintes.

Pode inferir-se que existirá alguma tendência para que os pilotos da FA numa faixa etária mais elevada e com mais tempo nos quadros, apresentem um maior envolvimento com o seu trabalho. Conclui-se, também, que existe uma maior satisfação no trabalho nas ESQ. 301 e 201, e um comprometimento organizacional afetivo mais elevado nas ESQ. 504, 601 e 301, resultados que podem passar pelas diferentes perceções que os pilotos possam ter da preocupação que a instituição tem com eles, reforçando mais ou menos o sentimento de pertença à FA, ou mesmo ao clima organizacional que poderá ser percebido internamente em cada esquadra de forma diferente.

No conceito de bem-estar no trabalho, o comportamento organizacional afetivo apresentou médias mais baixas que as outras dimensões, com maior dispersão nos resultados, o que poderá dever-se a uma ligação emocional com a organização (ligação afetiva) pouco robusta, no sentido em que poderá haver pilotos que não vêm tão satisfeitas as suas necessidades de louvor e aprovação como outros (por exemplo, com as respostas à afirmação “Acho que o meu trabalho é reconhecido pelos meus superiores”) e, assim, não mostrarem grande adesão organizacional nem forte sentimento de pertença à instituição FA.

De uma forma geral, conclui-se que o bem-estar no trabalho dos pilotos da FA, apesar de revelar algumas diferenças entre esquadras, afigura-se como bom no que toca à satisfação no trabalho, mesmo havendo alguns *outliers* que podem ter baixado algumas médias numa ou noutra esquadra com valores mais baixos. Assim, deduz-se que a maioria dos pilotos se sente satisfeita relativamente ao serviço que desempenham na instituição, fazem o que gostam e têm uma boa convivência com os seus pares e superiores. A maioria dos pilotos desta amostra também revelou um bom envolvimento com o trabalho, pois têm a perceção de que realizam atividades de acordo com as suas capacidades, que atingem os resultados que pretendem, que estão aptos a realizar todas as tarefas que lhes são pedidas e que desempenham corretamente a sua função.

Sendo a FA uma instituição onde existe a partilha de crenças, efeitos e perceções, à luz da teoria empregue neste estudo, pode pressupor-se que o bem-estar, ao ser abordado como um fenómeno de grupo, está presente de uma forma homogénea no grupo estudado, podendo deduzir-se que os pilotos da FA se apresentam motivados e são competentes.



No que concerne à resposta à QD2 – *Como é que se caracteriza a performance individual dos pilotos aviadores da Força Aérea?*

No que toca à análise das variáveis psicométricas, pode inferir-se que há alguma tendência para a *performance* da tarefa aumentar com a idade e com um maior número de HV. Sendo a *performance* da tarefa, a proficiência com a qual um indivíduo desempenha uma tarefa central de trabalho, geralmente descrita através da qualidade e quantidade de trabalho, das competências e dos conhecimentos, pode deduzir-se que o aumento da idade e das HV, nos pilotos da FA, poderá contribuir para que estes apresentem melhor qualidade e maior quantidade de trabalho, à medida que vão aumentando as suas competências e conhecimentos ao longo da carreira e da sua experiência em número de HV.

No que diz respeito à variável tempo de permanência nos quadros, a análise efetuada, parece sugerir que os pilotos possam ter comportamentos contraproducentes no trabalho menos frequentes quando estão há mais tempo ligados à FA. É, no entanto, importante salientar que quase metade da amostra revelou ter tido, a dada altura, comportamentos contraproducentes com alguma frequência.

Conclui-se, em geral, que a *performance* individual dos pilotos da FA é boa, em especial no que toca à dimensão da *performance* contextual, podendo assim, deduzir-se que a amostra em estudo e, a maioria dos pilotos da FA, se caracteriza por apresentar comportamentos e ações direcionados para contribuir para a eficácia organizacional através de atividades como: tomar a iniciativa de fazer uma tarefa que, normalmente, não faz parte do trabalho (por exemplo, com as respostas às afirmações “Comecei novas tarefas com autonomia quando as antigas já estavam finalizadas” ou “Procurei novos desafios no meu trabalho”); e persistir na tarefa com entusiasmo (por exemplo, com as respostas às afirmações “Encontrei soluções criativas para novos problemas” ou “Participei ativamente em reuniões de trabalho”).

Depois de responder às duas QD feitas neste estudo, caracterizando o bem-estar no trabalho e a *performance* individual dos pilotos aviadores da FA, analisou-se o impacto que o bem-estar no trabalho tem na *performance* individual dos mesmos.

Deste modo, conclui-se que para valores mais elevados de satisfação no trabalho e *performance* da tarefa, os pilotos da FA tendem a ter um comportamento contraproducente no trabalho mais baixo. Existe um efeito de decréscimo deste comportamento tendo como causa o aumento da satisfação no trabalho. Assim, pode inferir-se que comportamentos contraproducentes mais baixos podem contribuir para a não colocação de obstáculos quando



se pretende atingir os objetivos da organização, devendo-se a uma maior satisfação no trabalho.

Verificou-se uma ligeira tendência para o aumento da *performance* da tarefa com o aumento das HV dos pilotos, podendo inferir-se que a maior experiência acumulada pelos pilotos da FA, ao nível das HV, através do incremento das suas competências e conhecimentos ao longo da carreira, poderá contribuir para uma melhor qualidade e maior quantidade de trabalho. Da mesma forma, a *performance* da tarefa também regista um aumento com o aumento do envolvimento com o trabalho, o que traz indícios razoáveis de que os pilotos da FA apresentem um envolvimento com o seu trabalho tal que o tempo despendido nas suas tarefas pareça passar mais rapidamente, bem como poder indiciar que estes apresentem comportamentos e ações positivas que são direcionadas para os objetivos da instituição, pois conseguirão atingir uma maior proficiência nas suas tarefas diárias.

Ainda no que respeita ao envolvimento com o trabalho, este verificou-se, também, como causa de um aumento na *performance* contextual, podendo significar esta relação causa-efeito que os pilotos apresentem, em geral, comportamentos que contribuem para a eficácia organizacional.

Para além das relações diretas e causais observadas nos modelos preditivos analisados para o conceito estruturante da *performance* individual, importa também referir que as correlações significativas entre satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo, permitem inferir, se bem que de uma forma ténue na amostra estudada, que o bem-estar no trabalho é influenciado positivamente pela conjugação destas três dimensões.

Tendo isto em conta, pode concluir-se que o bem-estar no trabalho tem impacto significativo, embora com uma relação causal pouco acentuada, na *performance* individual dos pilotos da FA, especialmente ao nível do envolvimento com o trabalho, que se mostra como causa do aumento da *performance* da tarefa e *performance* contextual e, ao nível da satisfação no trabalho, como causador de uma diminuição do comportamento contraproducente no trabalho. Assim, pese embora com a incerteza dos resultados pouco vinculados, pode concluir-se, em relação aos pilotos da FA, que: o bem-estar no trabalho pode prever sua a *performance*, pois a maior satisfação no trabalho corresponderá uma *performance* individual mais elevada; o bem-estar no trabalho está positivamente relacionado com o comprometimento organizacional afetivo e a *performance* individual; existindo maior satisfação no trabalho, tendencialmente, os pilotos irão empregar maior esforço nas tarefas e atingir uma maior *performance* da tarefa.



Deste modo, podem retirar-se deste estudo alguns **contributos para o conhecimento**, importantes para a FA, dos quais: a maioria dos seus pilotos encontra-se satisfeita com o seu trabalho na instituição, apresentando bons resultados de bem-estar no trabalho, apesar de existirem algumas diferenças entre esquadras, e alguns desvios (*outliers*), que fogem à homogeneidade da maioria; esta maioria apresenta comportamentos direcionados para contribuir para a eficácia organizacional, importando referir que quase metade da amostra revelou ter tido, a dada altura, comportamentos contraproducentes; estes comportamentos diminuem com o aumento da satisfação no trabalho; o bem-estar no trabalho tem um impacto significativo na *performance* individual dos pilotos.

A principal **limitação** desta investigação prende-se com o tamanho da amostra, pois não conseguiu dar robustez ao estudo psicométrico da escala PBET. Além disso, esta escala não estava validada para o contexto militar, não havendo garantias de que as respostas dessa amostra se pudessem adequar à escala nem de como a amostra iria cooperar com o estudo.

Em **estudos futuros**, poder-se-á ponderar aplicar um questionário mais direcionado ao contexto da Força Aérea, no sentido de perceber se os desvios (*outliers*) verificados em algumas medidas (dimensões) aplicadas se mantêm, nomeadamente as observações com valores mais baixos, ao nível da variância entre grupos de esquadras da escala PBET, na medida da satisfação no trabalho. Poderá, também, ponderar-se a inclusão de outras variáveis psicométricas num novo questionário, no sentido de se aprofundar este estudo.

Podendo estar alinhado com estudos futuros, mas em termos de **recomendação de ordem prática**, afigura-se pertinente que a FA consiga identificar – não obstante aos bons resultados médios verificados neste estudo ao nível da satisfação no trabalho – de que esquadras são provenientes os *outliers* identificados, no sentido de se perceber se são estes que estão a influenciar as médias das esquadras com resultados de satisfação no trabalho mais baixos. Da mesma forma, recomenda-se também, perceber o porquê de existirem quase metade das observações com comportamentos contraproducentes no trabalho. Por último, recomenda-se ao Centro de Psicologia da Força Aérea (CPSIFA), a implementação de medidas que possam aumentar o comprometimento organizacional afetivo, no sentido de incrementar a adesão organizacional e o sentimento de pertença dos pilotos à instituição FA. Deste modo, conseguir-se-á aumentar o bem-estar no trabalho e diminuir grande parte dos comportamentos contraproducentes no trabalho verificados neste estudo.



Referências bibliográficas

- Ajayi, M. P., & Abimbola, O. H. (2013). Job Satisfaction, Organisational Stress and Employee Performance. *Journal of Lfe Centre for Psychological Studies and Services*, 21(1), 75-82.
- Alves, A. F. M. (2013). *Potenciais implicações dos conflitos no bem-estar no trabalho, na satisfação profissional e no desempenho contextual* (Tese de Dissertação de Mestrado em Psicologia Social e das Organizações) Instituto Universitário de Ciências Psicológicas, Sociais e da Vida [ISPA], Lisboa.
- Cahill, J., Cullen, P., Gaynor, K. (2019). *Pilot Wellbeing & Work Related Stress (Wrs)*, pp. 43-48. Retirado de https://corescholar.libraries.wright.edu/isap_2019/8.pdf
- Cahill, J., Cullen, P., Anwer, S., Gaynor, K., & Wilson, S. (2020). The Requirements for New Tools for Use by Pilots and the Aviation Industry to Manage Risks Pertaining to Work-Related Stress (WRS) and Wellbeing, and the Ensuing Impact on Performance and Safety. *Technologies*, 8(3), 40. doi:10.3390/8030040
- Fachada, C. P. de A. (2015). *O Piloto Aviador Militar: Traços Disposicionais, Características Adaptativas e História de Vida Cristina Paula de Almeida Fachada* (Tese de Doutoramento em Psicologia na Área de Especialização em Psicologia Social). Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa, Lisboa.
- Ferguson, C. J. (2009). An Effect Size Primer: A Guide for Clinicians and Researchers. *Professional Psychology: Research and Practice*, 40(5), 532–538. doi:10.1037/a0015808
- Fogaça, N., Coelho Junior, F. A., Paschoal, T., Ferreira, M. C., & Torres, C. C. (2021). Relationship between job performance, well-being, justice, and organizational support: A multilevel perspective. *Revista de Administracao Mackenzie*, 22(4). doi:10.1590/1678-6971/ERAMG210108
- Gonçalves, J. R. D. (2015). *Climas Organizacionais Positivos, Relação Ótima em Equipa e Compromisso Organizacional* (Tese de Doutoramento em Psicologia). Universidade Autónoma de Lisboa, Lisboa.
- Hill, M. M., & Hill, A. (2002). *Investigação por questionário* (2.^a ed.). Lisboa: Edições Sílabo.
- Kaiser, H. F. (1974). An index of factorial simplicity. *Psychometrika*, 39(1), 31–36. doi:10.1007/BF02291575
- Maria, J. F. (2017). *O Efeito Moderador Do Bem-Estar Na Relação Entre Práticas De Gestão De Recursos Humanos e Desempenho* (Tese de Dissertação de Mestrado em



- Psicologia Social e das Organizações). Escola de Ciências Sociais e Humanas [ISCTE IUL], Lisboa.
- Monteiro, R. (2011). *Bem-Estar no Trabalho e Percepção de Saúde : Estudo Realizado com Auxiliares de Geriatria no Norte de Portugal* (Tese de Dissertação de Mestrado em Psicologia na Área de especialização em Psicologia Clínica e da Saúde). Faculdade de Ciências Humanas e Sociais da Universidade Fernando Pessoa, Porto.
- Peiró, J. M., Kozusznik, M., Molina, I. R., & Tordera, N. (2019). The happy-productive worker model and beyond: Patterns of wellbeing and performance atwork. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(3). doi:10.3390/ijerph16030479
- Peñalver, J., Salanova, M., Martínez, I. M., & Schaufeli, W. B. (2019). Happy-productive groups: How positive affect links to performance through social resources. *Journal of Positive Psychology*, 14(3), 377–392. doi:10.1080/17439760.2017.1402076
- Santos, L. A. B., & Lima, J. M. M. (Coord.) (2019). *Orientações metodológicas para a elaboração de trabalhos de investigação* (2.^a ed., revista e atualizada). Cadernos do IUM, 8. Lisboa: Instituto Universitário Militar.
- Siqueira, M. M. M., & Padovam, V. A. R. (2008). Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 24(2), 201–209. doi:10.1590/s0102-37722008000200010
- Vink, N. (2021). The Effect to Human Performance and Wellbeing of Air Traffic Management Operational Staff Through the COVID-19 Pandemic. *91st International Symposium on Aviation Psychology*, pp. 370-375. Retirado de https://corescholar.libraries.wright.edu/isap_2021/62
- Zabolotna, O. (2019). *Performance In The Face Of Internal Events : Relationship Between Psychological Flexibility And Individual Work Performance* (Tese de Dissertação de Mestrado em Psicologia Social e das Organizações). Instituto Universitário de Ciências Psicológicas, Sociais e da Vida [ISPA], Lisboa.



Apêndice A — Modelo de Análise

Tema	Bem-estar e <i>performance</i> no contexto militar				
Objetivo Geral	Analisar o impacto do bem-estar no trabalho na <i>performance</i> individual dos pilotos aviadores da Força Aérea				
Objetivos Específicos	Questão Central	Qual o impacto do bem-estar no trabalho na <i>performance</i> individual dos pilotos aviadores da Força Aérea			
	Questões Derivadas	Conceito	Dimensão	Indicadores	Técnicas de recolha de dados
OE1 Analisar o bem-estar no trabalho dos pilotos aviadores da Força Aérea	QD1 Como é que se caracteriza o bem-estar no trabalho dos pilotos aviadores da Força Aérea?	Bem-estar no trabalho	Satisfação no trabalho	Item 1, 5, 7, 11, 13, 16, 17, 18	Inquérito por questionário (QPBET)
			Envolvimento com o trabalho	Item 3, 4, 8, 14, 15, 20	
			Comprometimento organizacional afetivo	Item 2, 6, 9, 10, 12, 19	
OE2 Analisar a <i>performance</i> individual dos pilotos aviadores da Força Aérea	QD2 Como é que se caracteriza a <i>performance</i> individual dos pilotos aviadores da Força Aérea?	<i>Performance</i> individual	<i>Performance</i> da tarefa	Item 1,2,3,4,5	Inquérito por questionário (IWPQ)
			<i>Performance</i> contextual	Item 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13	
			Comportamento contraproducente no trabalho	Item 14, 15, 16, 17, 18	



Apêndice B — Questionários



INSTITUTO UNIVERSITÁRIO MILITAR
DEPARTAMENTO DE ESTUDOS PÓS-GRADUADOS
CURSO DE PROMOÇÃO A OFICIAL SUPERIOR DA FORÇA AÉREA

2021/2022

INQUÉRITO POR QUESTIONÁRIO

BEM-ESTAR NO TRABALHO E *PERFORMANCE* INDIVIDUAL DOS PILOTOS AVIADORES DA FORÇA AÉREA

O presente questionário foi elaborado no âmbito da realização do Trabalho de Investigação Individual do Curso de Promoção a Oficial Superior 2021/22 1.^a Ed, no Instituto Universitário Militar, pelo Capitão Luís Bernardino, e pretende analisar o bem-estar no trabalho e a *performance* individual dos pilotos aviadores da Força Aérea.

O questionário é anónimo e a informação recolhida é confidencial, destinando-se, única e exclusivamente, à realização desta investigação.

A sua participação é uma mais-valia para a qualidade dos resultados obtidos, e considerando que não existem respostas verdadeiras ou falsas, solicita-se que responda com sinceridade a todas as questões.

O presente questionário é constituído por três partes, designadamente, Dados Sociodemográficos, Perceção de Bem-estar no Trabalho e *Performance* Individual. Tem uma duração aproximada de 10 minutos.

Muito obrigado.

1.^a parte – Dados Sociodemográficos

1. Qual a sua idade?

- | | |
|-------------|--------------------------|
| Menos de 20 | <input type="checkbox"/> |
| 20 aos 30 | <input type="checkbox"/> |
| 31 aos 40 | <input type="checkbox"/> |
| 41 aos 50 | <input type="checkbox"/> |



2. Qual o seu estado civil?

- Solteiro(a)
- União de facto
- Casado(a)
- Separado(a)
- Divorciado(a)
- Viúvo(a)

3. Com quem vive?

- Sozinho(a)
- Com os pais
- Com o conjugue/companheiro(a)
- Com o conjugue/companheiro(a) e filhos
- Amigos/colegas
- Outro

4. Há quanto tempo pertence aos quadros permanentes da Instituição?

- Menos de 1 ano
- De 1 a 5 anos
- De 6 a 10 anos
- De 11 a 20 anos
- Mais de 20 anos

5. Quantas Horas de Voo (HV) totais possui?

- Menos de 500HV
- Entre 500HV e 1000HV
- Entre 1000HV e 1500HV
- Entre 1500HV e 2000HV
- Mais de 2000HV

6. Qual a Unidade Aérea onde presta serviço atualmente?

- ESQ. 101
- ESQ. 201
- ESQ. 301
- ESQ. 501



ESQ. 502	<input type="checkbox"/>
ESQ. 504	<input type="checkbox"/>
ESQ. 552	<input type="checkbox"/>
ESQ. 601	<input type="checkbox"/>
ESQ. 751	<input type="checkbox"/>
ESQ. 802	<input type="checkbox"/>

2.^a Parte – Perceção de Bem-Estar no Trabalho⁴

7. As questões que se seguem referem-se ao modo como realmente se sente na instituição na qual trabalha e em relação à função que desempenha. Cada frase é seguida de um conjunto de respostas possíveis: Discordo Muito (1), Discordo (2), Indiferente (3), Concordo (4), e Concordo Muito (5).

		Discordo muito	Discordo	Indiferente	Concordo	Concordo muito
1	Sinto-me satisfeito relativamente ao serviço que desempenho na instituição.	1	2	3	4	5
2	Identifico-me com todas as normas e regulamentos da instituição.	1	2	3	4	5
3	Realizo atividades que vão ao encontro das minhas capacidades.	1	2	3	4	5
4	No meu trabalho atinjo os resultados que pretendo.	1	2	3	4	5
5	No meu trabalho faço o que gosto mesmo de fazer.	1	2	3	4	5
6	Sinto que o meu trabalho tem as condições adequadas para eu desempenhar a minha função.	1	2	3	4	5
7	Penso que as promoções na instituição são efetuadas de modo adequado.	1	2	3	4	5
8	No meu serviço sinto-me apto para realizar todas as tarefas que me são pedidas.	1	2	3	4	5
9	Tive formação para exercer a função que tenho atualmente.	1	2	3	4	5
10	No meu serviço tenho que estar a adaptar-me constantemente a mudanças.	1	2	3	4	5
11	Acho que o meu horário de trabalho me causa incómodos.	1	2	3	4	5
12	No meu serviço sinto que a minha opinião é tida em consideração.	1	2	3	4	5

⁴ Adaptado a partir do “Questionário de Perceção de Bem-Estar no Trabalho” (Monteiro, 2011).



13	Conseguo conciliar a minha vida de trabalho com a minha vida pessoal.	1	2	3	4	5
14	Considero que aos 55 anos terei as capacidades para exercer a função que tenho atualmente.	1	2	3	4	5
15	No futuro, gostaria que os meus filhos viessem a exercer a profissão que atualmente exerço.	1	2	3	4	5
16	Tenho uma boa convivência com os meus colegas (pares).	1	2	3	4	5
17	Tenho uma boa convivência com os meus superiores.	1	2	3	4	5
18	Penso que sou bem remunerado para as funções que exerço.	1	2	3	4	5
19	Acho que o meu trabalho é reconhecido pelos meus superiores.	1	2	3	4	5
20	Sinto que desempenho corretamente a minha função.	1	2	3	4	5

3.^a parte – *Performance Individual*⁵

8. As questões que se seguem referem-se ao modo como perceciona a sua *performance* individual nas tarefas diárias. Na escala de 1 a 5, assinale por favor como cada uma das declarações tem sido verdadeira para si, **nos últimos 3 meses** (1= Raramente ou Nunca e 5 = Frequentemente ou Sempre, dependendo da questão).

Nos últimos 3 meses...		1	2	3	4	5
1	O meu planeamento foi ótimo.	1	2	3	4	5
2	Consegui planear o meu trabalho de forma a estar feito a tempo.	1	2	3	4	5
3	Mantive em mente os resultados que tinha de alcançar no meu trabalho.	1	2	3	4	5
4	Fui capaz de realizar bem o meu trabalho com o mínimo de tempo e esforço.	1	2	3	4	5
5	Fui capaz de separar os problemas principais dos problemas secundários no trabalho.	1	2	3	4	5
6	Assumi responsabilidades extra.	1	2	3	4	5
7	Comecei novas tarefas com autonomia quando as antigas já estavam finalizadas.	1	2	3	4	5
8	Procurei novos desafios no meu trabalho.	1	2	3	4	5

⁵ Adaptado a partir do “*Individual Work Performance Questionnaire*” (Koopmans et al., 2014).



9	Assumi tarefas de trabalho desafiantes, quando disponíveis.	1	2	3	4	5
10	Encontrei soluções criativas para novos problemas.	1	2	3	4	5
11	Procurei manter o meu conhecimento do trabalho em dia.	1	2	3	4	5
12	Procurei manter as minhas competências de trabalho em dia.	1	2	3	4	5
13	Participei ativamente em reuniões de trabalho.	1	2	3	4	5
14	Falei com pessoas de fora da organização sobre os aspetos negativos do meu trabalho.	1	2	3	4	5
15	Queixei-me de assuntos sem importância no trabalho.	1	2	3	4	5
16	Tornei os problemas maiores do que realmente eram no trabalho.	1	2	3	4	5
17	Foquei-me nos aspetos negativos de uma situação de trabalho, em vez dos aspetos positivos.	1	2	3	4	5
18	Falei com colegas (pares) sobre aspetos negativos do meu trabalho.	1	2	3	4	5

**Apêndice C — Análise descritiva da amostra, Análise Fatorial Exploratória PBET e Análise de Variância entre grupos****Tabela 13 - Análise descritiva da amostra**

		n	%
1. Qual a sua idade?	Menos de 20	23	25,3%
	20 aos 30	59	64,8%
	31 aos 40	8	8,8%
	41 aos 50	1	1,1%
2. Qual o seu estado civil?	Casado(a)	52	57,1%
	Divorciado(a)	1	1,1%
	Solteiro(a)	24	26,4%
	União de facto	14	15,4%
3. Com quem vive?	Com o conjuge/companheiro(a)	27	29,7%
	Com o conjuge/companheiro(a) e filhos	44	48,4%
	Com os pais	4	4,4%
	Outro	1	1,1%
	Sozinho(a)	15	16,5%
4. Há quanto tempo pertence aos quadros permanentes da Instituição?	Menos de 1 ano	12	13,2%
	De 1 a 5 anos	59	64,8%
	De 6 a 10 anos	14	15,4%
	De 11 a 20 anos	4	4,4%
	Mais de 20 anos	2	2,2%
5. Quantas Horas de Voo (HV) totais possui?	Menos de 500HV	12	13,2%
	Entre 500HV e 1000HV	14	15,4%
	Entre 1000HV e 1500HV	18	19,8%
	Entre 1500HV e 2000HV	28	30,8%
	Mais de 2000HV	19	20,9%
6. Qual a Unidade Aérea onde presta serviço atualmente?	ESQ. 101	11	12,1%
	ESQ. 201	8	8,8%
	ESQ. 301	11	12,1%
	ESQ. 501	8	8,8%
	ESQ. 502	15	16,5%
	ESQ. 504	6	6,6%
	ESQ. 552	15	16,5%
	ESQ. 601	6	6,6%
	ESQ. 751	9	9,9%
	ESQ. 802	2	2,2%



Tabela 14 - Análise fatorial exploratória e coeficientes Alfa de Cronbach PBET

Fator	Itens	Carga Fatorial		
		1	2	3
Satisfação no Trabalho $\alpha = ,415$	1- Sinto-me satisfeito relativamente ao serviço que desempenho na instituição.	,638		
	5- No meu trabalho faço o que gosto mesmo de fazer.	,520		
	7- Penso que as promoções na instituição são efetuadas de modo adequado.	,168		
	11- Acho que o meu horário de trabalho me causa incómodos.	,144		
	13- Consigo conciliar a minha vida de trabalho com a minha vida pessoal.	,060		
	16- Tenho uma boa convivência com os meus colegas (pares).	,581		
	17- Tenho uma boa convivência com os meus superiores.	,841		
	18- Penso que sou bem remunerado para as funções que exerço.	-,284		
Envolvimento no Trabalho $\alpha = ,477$	3- Realizo atividades que vão ao encontro das minhas capacidades.		,706	
	4- No meu trabalho atinjo os resultados que pretendo.		,799	
	8- No meu serviço sinto-me apto para realizar todas as tarefas que me são pedidas.		,790	
	14- Considero que aos 55 anos terei as capacidades para exercer a função que tenho atualmente.		-,235	
	15- No futuro, gostaria que os meus filhos viessem a exercer a profissão que atualmente exerço.		,000	
	20- Sinto que desempenho corretamente a minha função.		,517	
Comprometimento Organizacional Afetivo $\alpha = ,454$	2- Identifico-me com todas as normas e regulamentos da instituição.			,488
	6- Sinto que o meu trabalho tem as condições adequadas para eu desempenhar a minha função.			,598
	9- Tive formação para exercer a função que tenho atualmente.			,024
	10- No meu serviço tenho que estar a adaptar-me constantemente a mudanças.			-,482
	12- No meu serviço sinto que a minha opinião é tida em consideração.			,066
	19- Acho que o meu trabalho é reconhecido pelos meus superiores.			,489

Tabela 15 - Análise de Variância entre grupos de Estado Civil em PBET [versão reduzida]

		n	Média	Desvio padrão	ANOVA		Homocedasticidade	
					F	Valor p	Levene	Valor p
Satisfação no Trabalho [versão reduzida]	Casado(a)	52	4,15	,699	2,023	,117	1,087	,342
	Divorciado(a)	1	5,00	.				
	Solteiro(a)	24	3,84	,710				
	União de facto	14	4,23	,504				
	Total	91	4,09	,688				
Envolvimento com o Trabalho [versão reduzida]	Casado(a)	52	4,11	,534	2,515	,064	,716	,492
	Divorciado(a)	1	5,00	.				
	Solteiro(a)	24	3,84	,616				
	União de facto	14	4,14	,435				
	Total	91	4,09	,688				



	Total	91	4,05	,558				
Comprometimento Organizacional Afetivo [versão reduzida]	Casado(a)	52	3,34	,666	1,438	,237	,771	,466
	Divorciado(a)	1	2,50	.				
	Solteiro(a)	24	3,03	,735				
	União de facto	14	3,29	,759				
	Total	91	3,24	,704				

Tabela 16 - Análise de Variância entre grupos de "com quem vive" em PBET [versão reduzida]

					ANOVA		Homocedasticidade	
		n	Média	Desvio padrão	F	Valor p	Levene	Valor p
Satisfação no Trabalho [versão reduzida]	Com o conjugue/companheiro(a)	27	4,13	,602	,282	,889	,979	,407
	Com o conjugue/companheiro(a) e filhos	44	4,13	,683				
	Com os pais	4	3,81	,554				
	Outro	1	4,25	.				
	Sozinho(a)	15	4,00	,911				
	Total	91	4,09	,688				
Envolvimento com o Trabalho [versão reduzida]	Com o conjugue/companheiro(a)	27	4,05	,519	,547	,702	,692	,560
	Com o conjugue/companheiro(a) e filhos	44	4,10	,534				
	Com os pais	4	3,75	,890				
	Outro	1	4,50	.				
	Sozinho(a)	15	4,00	,634				
	Total	91	4,05	,558				
Comprometimento Organizacional Afetivo [versão reduzida]	Com o conjugue/companheiro(a)	27	3,32	,627	1,115	,355	,582	,628
	Com o conjugue/companheiro(a) e filhos	44	3,31	,738				
	Com os pais	4	2,94	,657				
	Outro	1	2,50	.				
	Sozinho(a)	15	3,00	,732				
	Total	91	3,24	,704				

Tabela 17 - Análise de Variância entre grupos de "com quem vive" em IWP

					ANOVA		Homocedasticidade	
		n	Média	Desvio padrão	F	Valor p	Levene	Valor p



Performance da Tarefa	Com o conjugue/companheiro(a)	27	3,63	,641	,153	,961	1,797	,154
	Com o conjugue/companheiro(a) e filhos	44	3,70	,540				
	Com os pais	4	3,70	1,013				
	Outro	1	4,00	.				
	Sozinho(a)	15	3,61	,754				
	Total	91	3,67	,619				
Performance Contextual	Com o conjugue/companheiro(a)	27	4,00	,590	1,074	,374	,234	,873
	Com o conjugue/companheiro(a) e filhos	44	4,07	,504				
	Com os pais	4	3,78	,563				
	Outro	1	3,63	.				
	Sozinho(a)	15	3,77	,621				
	Total	91	3,98	,554				
Comportamento Contraproducente no Trabalho	Com o conjugue/companheiro(a)	27	2,66	,725	1,333	,264	1,375	,256
	Com o conjugue/companheiro(a) e filhos	44	2,62	,603				
	Com os pais	4	3,35	1,147				
	Outro	1	2,60	.				
	Sozinho(a)	15	2,91	,814				
	Total	91	2,71	,708				

Tabela 18 - Análise de Variância entre esquadras em IWP

	n	Média	Desvio padrão	ANOVA		Homocedasticidade		
				F	Valor p	Levene	Valor p	
Performance da Tarefa	ESQ. 101	11	3,62	,802	1,148	,340	,555	,830
	ESQ. 201	8	3,33	,770				
	ESQ. 301	11	3,80	,473				
	ESQ. 501	8	3,60	,524				
	ESQ. 502	15	3,59	,537				
	ESQ. 504	6	3,80	,657				
	ESQ. 552	15	3,99	,553				
	ESQ. 601	6	3,83	,463				
	ESQ. 751	9	3,42	,717				
	ESQ. 802	2	3,30	,424				
Total	91	3,67	,619					
Performance Contextual	ESQ. 101	11	3,60	,756	1,774	,086	,983	,460
	ESQ. 201	8	4,16	,281				
	ESQ. 301	11	4,15	,378				
	ESQ. 501	8	3,78	,427				



	ESQ. 502	15	3,93	,534				
	ESQ. 504	6	4,06	,736				
	ESQ. 552	15	4,31	,470				
	ESQ. 601	6	3,92	,459				
	ESQ. 751	9	3,86	,588				
	ESQ. 802	2	3,63	,707				
	Total	91	3,98	,554				
<hr/>								
Comportamento Contraproducente no Trabalho	ESQ. 101	11	2,98	,851	1,189	,313	,871	,555
	ESQ. 201	8	2,65	,396				
	ESQ. 301	11	2,64	,638				
	ESQ. 501	8	2,65	,463				
	ESQ. 502	15	2,84	,660				
	ESQ. 504	6	2,30	,919				
	ESQ. 552	15	2,76	,797				
	ESQ. 601	6	2,30	,374				
	ESQ. 751	9	2,62	,857				
	ESQ. 802	2	3,70	,424				
	Total	91	2,71	,708				
