

ACADEMIA MILITAR

CONTEXTOS E CONDICIONANTES DA ATIVIDADE OPERACIONAL DOS MILITARES DA GUARDA NACIONAL REPUBLICANA

Autor: Aspirante de Infantaria da GNR Paulo Ricardo Gonçalves Renca

Orientadora: Professora Doutora Ana Maria Carapelho Romão Leston Bandeira

Coorientador: Capitão de Infantaria da GNR Mário Viegas Martins

Mestrado integrado em Ciências Militares, na especialidade de Segurança

Relatório Científico Final do Trabalho de Investigação Aplicada

Lisboa, 13 de setembro de 2017



ACADEMIA MILITAR

CONTEXTOS E CONDICIONANTES DA ATIVIDADE OPERACIONAL DOS MILITARES DA GUARDA NACIONAL REPUBLICANA

Autor: Aspirante de Infantaria da GNR Paulo Ricardo Gonçalves Renca

Orientadora: Professora Doutora Ana Maria Carapelho Romão Leston Bandeira

Coorientador: Capitão de Infantaria da GNR Mário Viegas Martins

Mestrado integrado em Ciências Militares, na especialidade de Segurança

Relatório Científico Final do Trabalho de Investigação Aplicada

Lisboa, 13 de setembro de 2017

EPÍGRAFE

*“O mais importante ingrediente na fórmula do sucesso é saber como lidar com as
pessoas”.*

(Theodore Roosevelt)

DEDICATÓRIA

À minha mãe, que sempre me apoiou.

AGRADECIMENTOS

À minha orientadora, a Sr.^a Prof.^a Ana Maria Carapelho Romão Leston Bandeira, pelo suporte e colaboração prestados, pela enorme disponibilidade e entrega que demonstrou, guiando-me e aconselhando-me desde o projeto até à conclusão desta investigação.

Ao meu coorientador, o Sr. Capitão de Infantaria da GNR Mário Viegas Martins, pelo apoio que me prestou no decurso da elaboração deste trabalho e pelo espírito crítico que mostrou, que me fez refletir de forma mais aprofundada em várias etapas da investigação, enriquecendo sempre o conteúdo e as ideias desenvolvidas.

Aos Srs. Tenentes de Infantaria da GNR Fábio Miguel Fernandes Afonso e Fábio Wilson Fernandes David Lopes, pelo apoio que prestaram na elaboração e recolha dos questionários e pelo fornecimento de outros materiais imprescindíveis para a elaboração desta investigação.

Aos militares dos Destacamentos de Intervenção de Santarém e Setúbal, por se terem disponibilizado para responder ao inquérito que me permitiu realizar este trabalho.

Ao 22º TPO, meus camaradas, pela amizade, pela cumplicidade e pelo apoio prestado ao longo destes cinco anos, tendo sido para mim uma verdadeira família que esteve sempre presente nos bons e nos maus momentos e a quem devo um enorme e sentido agradecimento.

À minha família e os meus amigos, que sempre estiveram presentes, incentivando-me a ser melhor e a construir o meu futuro.

RESUMO

O serviço policial é um dos mais importantes serviços na sociedade. É graças à existência de forças e serviços de segurança que podemos desenvolver diariamente as nossas vidas, sempre com um sentimento de segurança e bem-estar.

A Guarda Nacional Republicana (GNR) cumpre a sua missão através dos seus militares, profissionais treinados para desenvolver as suas atividades. Muitas vezes, estes militares estão expostos a determinados fatores que podem condicionar a sua atuação; estes estão sujeitos a um elevado *stress* fruto da sua profissão e que têm efeitos negativos tanto para os militares, como para a GNR e para a sociedade.

O presente trabalho de investigação tem como principal objetivo identificar e comparar a perceção dos militares da GNR sobre os fatores de *stress* que condicionam a sua atividade e avaliar qual a sua influência em diferentes contextos geográficos, sociais e operacionais. A recolha de dados foi feita através da aplicação de um inquérito composto por dois questionários sobre fatores operacionais e organizacionais de *stress* e foram submetidos a militares da GNR dos Destacamentos de Intervenção (DI) de Santarém e Setúbal.

Os resultados indicam que os militares da GNR inquiridos veem a falta de recursos humanos e a falta de tempo para passar com a família e os amigos como os principais fatores de *stress*. Verificou-se que o *stress* percecionado aumenta com o número de horas de trabalho semanais e diminui ligeiramente à medida que a idade aumenta. Verificou-se também que os militares em início e final de carreira são os que percecionam menos *stress* e que, em termos de classe de militares, os guardas e os oficiais são os que percecionam mais *stress*. Em termos de comparação dos dois DI, verificou-se que em Santarém os fatores operacionais pesam mais do que os fatores organizacionais na perceção do *stress* e que o contexto em que se insere a unidade influencia o *stress* percecionado pelos militares, sendo superior no DI de Setúbal.

PALAVRAS-CHAVE: Fatores operacionais, fatores organizacionais, GNR, *stress* percecionado.

ABSTRACT

Police service is one of the most important services in society. It is thanks to the existence of security forces and services that we can develop our daily lives, always with a sense of security and well-being.

The Portuguese Republican National Guard (GNR) fulfils its mission through its military, professionals trained to develop their activities. These military personnel are often exposed to certain factors that may condition their performance as police professionals; They experience high stress as a result of their profession and it has negative effects on both the military, the GNR and society. The main goal of this research is to identify and compare the perception of the GNR military about the stress factors that condition their activity and to assess their influence in different geographic, social and operational contexts.

The data collection was done through the application of a survey composed of two questionnaires on operational and organizational stress factors and were submitted to the GNR military of the Intervention Detachments in Santarém and Setúbal.

The results indicate that the GNR military respondents see the lack of human resources and lack of time to spend with family and friends as the main stressors. It has been found that perceived stress increases as the number of weekly work hours and decreases slightly as age increases. It was also found that the military at the beginning and at the end of the career are those who perceive less stress; concerning the military classes, guards and officers are the ones who perceive the most stress. In terms of comparison of the two detachments, it was found that in Santarém the operational factors weigh more than the organizational factors in the perception of stress and that the context in which the unit is inserted influences the stress perceived by the military, being superior in Setúbal.

KEYWORDS: GNR, operational factors, organisational factors, perceived stress.

ÍNDICE GERAL

EPÍGRAFE	ii
DEDICATÓRIA	iii
AGRADECIMENTOS	iv
RESUMO	v
PALAVRAS-CHAVE	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
<i>KEYWORDS</i>	vi
ÍNDICE GERAL	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	x
ÍNDICE DE QUADROS	xii
ÍNDICE DE TABELAS	xiii
LISTA DE APÊNDICES	xiv
LISTA DE ANEXOS	xv
LISTA DE ABREVIATURAS, SIGLAS E ACRÓNIMOS	xvi
INTRODUÇÃO	1
CAPÍTULO 1. ENQUADRAMENTO TEÓRICO	4
1.1. O conceito de <i>stress</i>	5
1.2. Teorias do <i>stress</i>	7
1.3. Instrumentos de medição do <i>stress</i>	9
1.4. O <i>stress</i> na atividade policial	12
CAPÍTULO 2. METODOLOGIA, MÉTODOS E MATERIAIS	16
2.1. Metodologia, método empregue e modelo de análise	16
2.2. Estratégia e design de pesquisa	17

2.3. Contexto de observação.....	17
2.4. Método e técnica de recolha de dados	21
CAPÍTULO 3. RESULTADOS.....	23
3.1. Caracterização socioprofissional da amostra.....	23
3.2. Avaliação da Consistência Interna do Inquérito.....	26
3.3. Apresentação dos resultados.....	27
3.4. Discussão dos resultados	37
CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES	41
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	46
APÊNDICES	I
Apêndice A – Dados sobre suicídio nas Forças e Serviços de Segurança em Portugal de 2000 a 2012	II
Apêndice B – Estrutura da investigação.....	II
Apêndice C – <i>Operational Police Stress Questionnaire</i>	III
Apêndice D – <i>Organisational Police Stress Questionnaire</i>	IV
Apêndice E – Inquérito Final.....	V
Apêndice F – Comparação entre o efetivo dos Destacamentos, a amostra total e a amostra recolhida	X
Apêndice G – Tabela de percentagens sobre a idade dos inquiridos.....	X
Apêndice H – Tabela e gráfico de percentagens sobre o estado civil dos inquiridos.....	XI
Apêndice I – Tabela e gráfico de percentagens sobre o nível de escolaridade dos inquiridos	XI
Apêndice J – Tabela de percentagens sobre o posto dos inquiridos.....	XII
Apêndice K – Tabela de percentagens sobre o tempo de serviço na GNR dos inquiridos	XII
Apêndice L – Tabela e gráfico de percentagens sobre o tempo de serviço no Comando Territorial dos inquiridos	XIII
Apêndice M – Tabela de percentagens sobre o número de horas de trabalho semanais dos inquiridos.....	XIII

Apêndice N – Cálculo do Alfa de Cronbach	XIV
Apêndice O – Média da percepção do stress do total de militares inquiridos.....	XIV
Apêndice P – Incidência dos fatores operacionais e organizacionais no total dos militares inquiridos	XV
Apêndice Q – <i>Paired-Samples T Test (outputs)</i>	XVI
Apêndice R – Incidência dos fatores operacionais e organizacionais no DI Santarém...XVII	
Apêndice S – Incidência dos fatores operacionais e organizacionais no DI Setúbal	XVIII
Apêndice T – Percepção do stress pelos militares dos DI de Santarém e Setúbal	XVIII
Apêndice U – <i>Independent Samples T Test (Outputs)</i>	XIX
ANEXOS	XXI
Anexo A – A GNR enquanto instituição	XXII
Missões, atribuições e estrutura	XXII
Ser militar da GNR	XXIII
Anexo B – Orgânica de um DI	XXVI
Anexo C – O Comando Territorial de Santarém em análise (demografia, geografia e organização territorial)	XXVI
Anexo D – Criminalidade registada no Comando Territorial de Santarém	XXVII
Anexo E – Orgânica do DI de Santarém	XXVII
Anexo F – Dados operacionais do DI de Santarém.....	XXVIII
Anexo G – O Comando Territorial de Setúbal em análise (demografia, geografia e organização territorial)	XXIX
Anexo H – Criminalidade registada no Comando Territorial de Setúbal.....	XXIX
Anexo I – Orgânica do DI de Setúbal	XXX
Anexo J – Dados operacionais do DI de Setúbal.....	XXX

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura n.º 1 - Diagrama do Modelo Transacional de <i>Stress</i> e <i>Coping</i>	7
Figura n.º 2 - Organização da amostra por Comando Territorial	23
Figura n.º 3 - Distribuição da amostra por classes de idades	24
Figura n.º 4 - Distribuição da amostra pelo posto	25
Figura n.º 5 - Distribuição da amostra por tempo de serviço na GNR	25
Figura n.º 6 - Distribuição da amostra por horas de trabalho semanais	26
Figura n.º 7 - Perceção do <i>stress</i> do total dos militares inquiridos.....	28
Figura n.º 8 - Perceção do <i>stress</i> em relação à idade.....	29
Figura n.º 9 - Perceção do <i>stress</i> em relação ao posto.....	30
Figura n.º 10 - Perceção do <i>stress</i> em relação ao tempo de serviço na GNR.....	31
Figura n.º 11 - Perceção do <i>stress</i> em relação ao número de horas semanais	31
Figura n.º 12 - Incidência dos fatores operacionais e organizacionais no total dos militares inquiridos.....	32
Figura n.º 13 - Incidência dos fatores operacionais e organizacionais no DI Santarém.....	34
Figura n.º 14 - Incidência dos fatores operacionais e organizacionais no DI Setúbal.....	35
Figura n.º 15 - Perceção do <i>stress</i> pelos militares dos DI de Santarém e Setúbal.....	36
Figura n.º 16 - Estrutura da investigação.....	II
Figura n.º 17 - Estado civil dos inquiridos	XI
Figura n.º 18 - Nível de escolaridade dos inquiridos.....	XI
Figura n.º 19 - Tempo de serviço no Comando	XIII
Figura n.º 20 - Orgânica de um DI	XXVI
Figura n.º 21 - Comando Territorial de Santarém	XXVI
Figura n.º 22 - Criminalidade registada em 2016.....	XXVII
Figura n.º 23 - Orgânica do DI de Santarém	XXVII
Figura n.º 24 - Atividade operacional do DI de Santarém em 2015.....	XXVIII
Figura n.º 25 - Comando Territorial de Setúbal	XXIX
Figura n.º 26 - Criminalidade registada em 2016.....	XXIX
Figura n.º 27 - Orgânica do DI de Setúbal	XXX

Figura n.º 28 - Atividade operacional do DI de Setúbal em 2015 XXX

ÍNDICE DE QUADROS

Quadro n.º 1- Efetivo do DI de Santarém por classes	19
Quadro n.º 2 - Efetivo do DI de Setúbal por classes	20
Quadro n.º 3 - Calculo do Alfa de Cronbach para os 40 itens do inquérito	27
Quadro n.º 4 - Dados sobre suicídio nas Forças e Serviços de Segurança em Portugal de 2000 a 2012	II
Quadro n.º 5 - Número de respostas consideradas para o teste	XIV
Quadro n.º 6 - Resultado do Alfa de Cronbach para o questionário de fatores operacionais	XIV
Quadro n.º 7 - Resultado do Alfa de Cronbach para o questionário de fatores operacionais	XIV
Quadro n.º 8 - <i>Paired Sample Statistics</i>	XVI
Quadro n.º 9 - <i>Paired Sample Correlations</i>	XVI
Quadro n.º 10 - <i>Paired Differences</i>	XVII
Quadro n.º 11 - <i>Group Statistics</i>	XIX
Quadro n.º 12 - <i>Independent Samples Test</i>	XX

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela n.º 1 - Comparação entre o efetivo dos Destacamentos, a amostra total e a amostra recolhida	X
Tabela n.º 2 - Tabela de percentagens sobre a idade dos inquiridos	X
Tabela n.º 3 - Percentagens sobre o posto dos inquiridos	XII
Tabela n.º 4 - Percentagens sobre o tempo de serviço na GNR dos inquiridos.....	XII
Tabela n.º 5 - Percentagens sobre o número de horas de trabalho semanais.....	XIII
Tabela n.º 6 - Média da perceção do stress do total de militares inquiridos.....	XIV
Tabela n.º 7 - Incidência dos fatores operacionais e organizacionais no total dos militares inquiridos	XV
Tabela n.º 8 - Incidência dos fatores operacionais e organizacionais no DI Santarém ...	XVII
Tabela n.º 9 - Incidência dos fatores operacionais e organizacionais no DI Setúbal	XVIII
Tabela n.º 10 - Perceção do stress pelos militares dos DI de Santarém e Setúbal.....	XVIII

LISTA DE APÊNDICES

Apêndice A – Dados sobre suicídio nas Forças e Serviços de Segurança em Portugal de 2000 a 2012

Apêndice B – Estrutura da investigação

Apêndice C – *Operational Police Stress Questionnaire*

Apêndice D – *Organisational Police Stress Questionnaire*

Apêndice E – Inquérito Final

Apêndice F – Comparação entre o efetivo dos Destacamentos, a amostra total e a amostra recolhida

Apêndice G – Tabela de percentagens sobre a idade dos inquiridos

Apêndice H – Tabela e gráfico de percentagens sobre o estado civil dos inquiridos

Apêndice I – Tabela e gráfico de percentagens sobre o nível de escolaridade dos inquiridos

Apêndice J – Tabela de percentagens sobre o posto dos inquiridos

Apêndice K – Tabela de percentagens sobre o tempo de serviço na GNR dos inquiridos

Apêndice L – Tabela e gráfico de percentagens sobre o tempo de serviço no Comando Territorial dos inquiridos

Apêndice M – Tabela de percentagens sobre o número de horas de trabalho semanais dos inquiridos

Apêndice N – Cálculo do Alfa de Cronbach

Apêndice O – Média da perceção do *stress* do total de militares inquiridos

Apêndice P – Incidência dos fatores operacionais e organizacionais no total dos militares inquiridos

Apêndice Q – *Paired-Samples T Test (outputs)*

Apêndice R – Incidência dos fatores operacionais e organizacionais no DI Santarém

Apêndice S – Incidência dos fatores operacionais e organizacionais no DI Setúbal

Apêndice T – Perceção do stress pelos militares dos DI de Santarém e Setúbal

Apêndice U – *Independent Samples T Test (Outputs)*

LISTA DE ANEXOS

Anexo A – A GNR enquanto instituição

Anexo B – Orgânica de um DI

Anexo C – O Comando Territorial de Santarém em análise (demografia, geografia e organização territorial)

Anexo D – Criminalidade registada no Comando Territorial de Santarém

Anexo E – Orgânica do DI de Santarém

Anexo F – Dados operacionais do DI de Santarém

Anexo G – O Comando Territorial de Setúbal em análise (demografia, geografia e organização territorial)

Anexo H – Criminalidade registada no Comando Territorial de Setúbal

Anexo I – Orgânica do DI de Setúbal

Anexo J – Dados operacionais do DI de Setúbal

LISTA DE ABREVIATURAS, SIGLAS E ACRÓNIMOS

ASSET	<i>A Shortened Stress Evaluation Tool</i>
BDI	<i>Beck Depression Inventory</i>
DI	Destacamento(s) de Intervenção
DSP	<i>Derogatis Stress Profile</i>
EMGNR	Estatuto dos Militares da Guarda Nacional Republicana
EOD	<i>Explosive Ordnance Disposal</i>
GNR	Guarda Nacional Republicana
JAS	<i>Jenkins Activity Survey</i>
LES	<i>Life Experiences Survey</i>
LOGNR	Lei Orgânica da Guarda Nacional Republicana
MAI	Ministério da Administração Interna
MMPI	<i>Minnesota Multiphasic Personality Inventory</i>
NEP	Norma de Execução Permanente
OSI	<i>Occupational Stress Indicator</i>
PSP	Polícia de Segurança Pública
PSQ-Op	<i>Operational Police Stress Questionnaire</i>
PSQ-Org	<i>Organisational Police Stress Questionnaire</i>
PSS	<i>Police Stress Survey</i>
QC	Questão central
QD	Questão(ões) derivada(s)
RCFTIA	Relatório Científico Final do Trabalho de Investigação Aplicada
SGA	Síndrome Geral de Adaptação
SRRS	<i>Social Readjustment Rating Scale</i>
TIA	Trabalho de Investigação Aplicada
WCCL	<i>Ways of Coping Checklist</i>
WHO	<i>World Health Organization</i>

INTRODUÇÃO

O Relatório Científico Final do Trabalho de Investigação Aplicada (RCFTIA) insere-se na etapa final do ciclo de estudos integrado dos cursos ministrados pela Academia Militar.

Com vista à obtenção do grau de Mestre em Ciências Militares na especialidade de Segurança, o presente relatório denomina-se “Contextos e condicionantes da atividade operacional dos militares da Guarda Nacional Republicana” e a sua elaboração visa, essencialmente, desenvolver competências de natureza académica como o recurso à atividade de investigação, a inovação e o aprofundamento das competências profissionais e a análise de problemáticas no contexto da GNR (Academia Militar, 2015b).

O principal objetivo do trabalho desenvolvido é identificar e comparar a perceção dos militares da GNR sobre os fatores que condicionam a sua atividade e avaliar qual a sua influência quando estes estão inseridos em diferentes contextos geográficos, sociais e operacionais.

O serviço policial é um dos mais importantes serviços públicos. Um policiamento eficaz é fundamental para uma sociedade segura e contribui para um sentimento geral de bem-estar. As forças e serviços de segurança têm a nobre, ainda que difícil, missão de garantir a segurança interna e a proteção de direitos, liberdades e garantias essenciais numa sociedade contemporânea (Spottiswoode et al., n.d.).

A GNR possui inúmeras valências e missões e ser militar da Guarda é uma profissão revestida de uma enorme complexidade (ver anexo A); muitas das atividades diárias decorrentes do serviço desenvolvidas pelos militares acarretam riscos elevados. Estes estão expostos a inúmeros a fatores que condicionam a sua atuação e que afetam de forma determinante não só a sua vida profissional, mas também a sua vida privada.

Nos últimos anos, tem-se verificado que são vários os casos noticiados de suicídio no seio das forças e serviços de segurança; entre 2000 e 2012, verificou-se um aumento desta problemática¹ em duas grandes instituições: a Polícia de Segurança Pública (PSP) e a GNR.

¹ Dados constantes no Apêndice A, retirados do Plano Nacional de Prevenção do Suicídio – 2013/2017, publicado a 12 de maio de 2014 no site da Direção Geral de Saúde.

Os números diminuíram após esse período e aumentaram novamente em 2015, voltando-se a verificar um reaparecimento deste fenômeno.

A Organização Mundial de Saúde identificou inúmeros fatores de risco associados à ocorrência de suicídios, tendo-os organizado em cinco dimensões principais: acesso aos sistemas de saúde, dimensão social, dimensão comunitária, dinâmica de relações pessoais e uma dimensão pessoal (World Health Organization [WHO], 2014). O *stress* pode ser entendido, neste sentido, como uma manifestação por parte do indivíduo à exposição a estes fatores de risco; é, portanto, considerado como uma das causas, tanto direta como indireta, para a prática do suicídio e de outros problemas graves no seio das forças e serviços de segurança.

Desta forma, reveste-se de enorme importância o estudo das variáveis que, por força de determinadas profissões, provocam no indivíduo um elevado nível de *stress* e condicionam fortemente a sua atividade diária (McCreary & Thompson, 2006).

Os fatores aos quais os agentes das forças e serviços de segurança estão mais expostos são frequentemente denominados no meio académico como “*stressores*” (fontes de *stress* a que as forças policiais são sujeitas fruto da sua missão), que afetam a atividade policial (Shane, 2008) e serão detalhados neste estudo.

São vários estudos que foram desenvolvidos no sentido de identificar outros indicadores de *stress*, influenciadores da atividade policial (McCreary & Thompson, 2006). A esmagadora maioria das investigações concentra-se no estudo do contexto em que os profissionais das forças e serviços de segurança desenvolvem a sua profissão; existem determinados fatores de *stress* que estão profundamente relacionados com a atividade operacional e com comportamentos organizacionais e que tendem a ser percecionados negativamente pelos militares, induzindo *stress*.

Assim, para orientar o estudo em função da problemática e poder chegar a uma conclusão que cumpra com os objetivos estabelecidos para a sua elaboração, coloca-se a seguinte questão central (QC) para toda a investigação:

QC: estará a perceção dos fatores condicionantes da atividade operacional relacionada com o contexto em que se insere a Unidade?

Este estudo visa sensibilizar as estruturas de comando das diversas forças e serviços de segurança para a importância da área da gestão do *stress* em contexto policial. Através da teoria e de modelos conceptuais, procura caracterizar o fenómeno do *stress* no seio da GNR, sendo este o objetivo geral da investigação.

Como objetivos específicos, visa contextualizar as unidades da GNR objeto de estudo quanto ao seu meio geográfico, atividade operacional, e traçar o perfil socioprofissional dos seus militares. Visa de igual modo recolher dados sobre o modo como os militares percecionam o *stress*, mais concretamente, os fatores operacionais e organizacionais que o provocam, comparar se em ambas as unidades os fatores de *stress* são percecionados de igual forma e, por último, verificar de que forma o contexto geográfico, operacional, organizacional e socioprofissional influencia a perceção dos militares sobre os fatores de *stress*.

Isto irá permitir à organização GNR, através dos seus órgãos de comando, direção e chefia, compreender melhor este problema e poder agir no âmbito da prevenção, através de ações que melhorem o bem-estar no trabalho dos seus militares.

A presente investigação está estruturada de acordo com o anexo K da Norma de Execução Permanente (NEP) 520/4.^a da Academia Militar (2015a), referente às normas de redação do TIA, conforme consta no apêndice B.

O capítulo 1 diz respeito ao enquadramento teórico. Nesta subparte, é feita uma revisão da literatura, começando por introduzir o conceito de *stress*, as várias teorias associadas ao seu estudo e são identificadas quais alguns dos instrumentos de medição do *stress* existentes. É abordado o *stress* na atividade policial e serão identificadas quais as fontes de *stress* associadas a esta profissão, detalhando-as.

O capítulo 2 diz respeito à metodologia, métodos e materiais. Neste capítulo, é referida qual a metodologia usada na investigação, o tipo de abordagem usada, é exposto o modelo de análise e é enunciada a QC, assim como as questões derivadas (QD) da investigação; são descritos quais os métodos e técnicas de recolha de dados, quais foram os procedimentos de amostragem utilizados e que técnicas e ferramentas de tratamento e análise foram usadas.

No capítulo 3 são apresentados os resultados da recolha de dados e é feita a sua análise e comparação com outros resultados obtidos noutras investigações.

Nas conclusões e recomendações, é retomado o tema central da investigação e, através de reflexões sobre os resultados obtidos, são extraídas as conclusões da investigação e a aplicabilidade prática do estudo; São também referidas as limitações do trabalho, dificuldades encontradas durante o processo de investigação e são feitas recomendações para investigações futuras.

CAPÍTULO 1. ENQUADRAMENTO TEÓRICO

O *stress* no local de trabalho, também denominado de *stress* ocupacional, tem sido uma problemática sobre a qual os cientistas e investigadores se têm debruçado nos últimos anos. Isto deve-se ao facto de que as organizações têm vindo gradualmente a preocupar-se de forma mais incisiva com as condições em que os seus indivíduos desenvolvem as suas atividades diárias, no sentido de melhorar a sua produtividade e reduzir, entre outros problemas, o absentismo e a elevada taxa de *turnover*² (Deschamps, Paganon-Badinier, Marchand, & Merle, 2003).

Por sua vez, a profissão policial surge como uma das atividades profissionais mais stressantes, isto devido à complexidade das tarefas que os militares e agentes das forças e serviços de segurança desenvolvem diariamente. Estes estão expostos a determinados fatores que condicionam a sua atividade, tais como a natureza das suas próprias tarefas, o contexto organizacional, o contato permanente com a sociedade, a possível exposição a determinados eventos traumáticos e de elevada exigência emocional e ainda desempenhar determinadas tarefas que podem colocar em risco a sua integridade física e a sua vida (Passeira, 2011).

São inúmeros os estudos desenvolvidos no sentido de identificar quais os principais fatores que induzem o *stress* num indivíduo no desempenho da sua atividade profissional; contudo, grande parte dos estudos aborda esta problemática de uma forma genérica, deixando de parte determinados fatores de *stress* que são específicos a determinadas tarefas e a profissões mais exigentes, como é o caso da atividade policial (McCreary & Thompson, 2006).

Neste capítulo, será então introduzido assim o conceito de *stress*, quais as grandes correntes teóricas existentes na literatura de referência, de que forma este é tratado por diferentes autores e que ferramentas foram desenvolvidas para medir o *stress*. Será abordado o *stress* ocupacional, transpondo os conceitos para a realidade policial, e serão identificadas quais as fontes de *stress* mais comuns na atividade policial.

² Segundo Chiavenato (2014, p. 82), “a rotatividade de pessoal (*turnover*) é o resultado da saída de alguns colaboradores e a entrada de outros para substituí-los no trabalho.”.

1.1. O conceito de *stress*

O conceito de *stress* tem sido amplamente discutido, pois este não é um fenómeno concreto; nas últimas décadas, são inúmeros os estudos que foram conduzidos e todos eles apresentam uma diferente perspetiva sobre a problemática do *stress*, havendo, porém, denominadores comuns, tais como as fontes passíveis de induzir o *stress*, a avaliação cognitiva que cada indivíduo faz dessas fontes e que efeitos estes provocam no indivíduo (Breznitz & Goldberger, 1993).

Estamos perante diferentes dimensões do mesmo problema, mas que evidenciam a subjetividade do fenómeno do *stress*; diferentes investigadores criaram diferentes abordagens ao problema e, logo, são inúmeras as definições existentes. Aliás, a maioria das definições existentes foram criadas para servir os interesses científicos de cada autor, havendo, no entanto, duas que são basilares e são amplamente referenciadas em todas as investigações desenvolvidas sobre esta problemática (Breznitz & Goldberger, 1993).

Hans Selye avança com a primeira definição, caracterizando o *stress* como um estado que se caracteriza pelo Síndrome Geral de Adaptação (SGA), um conjunto integrado de reações interrelacionadas e adaptativas que o indivíduo desenvolve como resposta ao *stress* comum (Selye, 1950).

Segundo este, o *stress* surge uma resposta comum de qualquer ser humano a um fenómeno que provoque uma exigência de adaptação; estas respostas são mensuráveis através de indicadores objetivos, tais como mudanças químicas e corporais que caracterizam a adaptação do indivíduo ao fenómeno. O *stress* é, pois, uma variedade de situações dissimilares, que se manifestam essencialmente, na perspetiva deste autor, através de processos biológicos que ocorrem no indivíduo e que podem ser provocados por comportamentos como a excitação emocional, esforço, fadiga, dor, medo, concentração, humilhação, perda de sangue e ainda sucesso (Selye, 1993).

Este ponto de vista sobre a problemática e a forma como Selye define o *stress* é fortemente influenciado pela sua formação académica enquanto médico endocrinologista; para este, toda a problemática à volta do *stress* está única e exclusivamente relacionada com o modo como o indivíduo responde a um estímulo, quais os processos químicos e biológicos que se desenvolvem e a sua expressão no corpo humano, sendo que a natureza dos fatores que induziram o *stress* no indivíduo se torna irrelevante (Breznitz & Goldberger, 1993).

Em contraste com o ponto de vista apresentado por Selye, surge a perspectiva sobre o *stress* que foi desenvolvida em inúmeros estudos por diversos autores como Richard Lazarus e Susan Folkman. Para estes, o *stress* era um fenômeno psicológico e constituía-se como um subconjunto de emoções, sendo neste caso negativas, e que estão relacionadas com o modo como o indivíduo se relaciona com o meio onde se insere e avalia um evento na sua vida, sendo este passível de provocar *stress* ou não (Lazarus, 1993). Esta teoria assenta em dois conceitos distintos, que são essenciais para caracterizar as relações entre o indivíduo e o meio, assim como quais as consequências no curto e longo prazo que destas advêm.

O primeiro denomina-se de *cognitive appraisal* (avaliação cognitiva) e é o processo através do qual o indivíduo avalia se determinado evento (relação com o meio) é relevante para o seu bem-estar, e se sim, de que forma o afeta. Numa primeira fase, o indivíduo faz uma avaliação, na qual pondera se aquele evento/situação traz benefícios e/ou danos para si ou para terceiros (por exemplo, estará a minha vida ou a de ente querido em risco?); numa segunda fase, há uma reavaliação em que o mesmo avalia quais são as respostas que se podem desenvolver para reduzir o dano ou retirar maior benefício daquela situação (por exemplo, de que forma posso colocar a minha vida ou a do meu ente querido em segurança?) (Folkman, Lazarus, Dunkel-Schetter, DeLongis, & Gruen, 1986).

O segundo conceito é o de *coping*; é o esforço cognitivo e comportamental constante que um indivíduo exerce para conseguir gerir determinadas situações/eventos e cuja sua resolução excede os normais recursos do indivíduo. É um processo orientado, centrado no comportamento do indivíduo face a uma situação passível de gerar *stress* e que varia de contexto para contexto (ou seja, a perceção do *stress* varia de indivíduo para indivíduo, assim como de situação para situação) (Folkman et al., 1986).

Esta teoria, criada por Lazarus e Folkman, ficou célebre como o Modelo Transacional do *Stress*, conforme se ilustra na Figura n.º 1 (Cardoso, 2013; Folkman et al., 1986; Lazarus & Folkman, 1987).

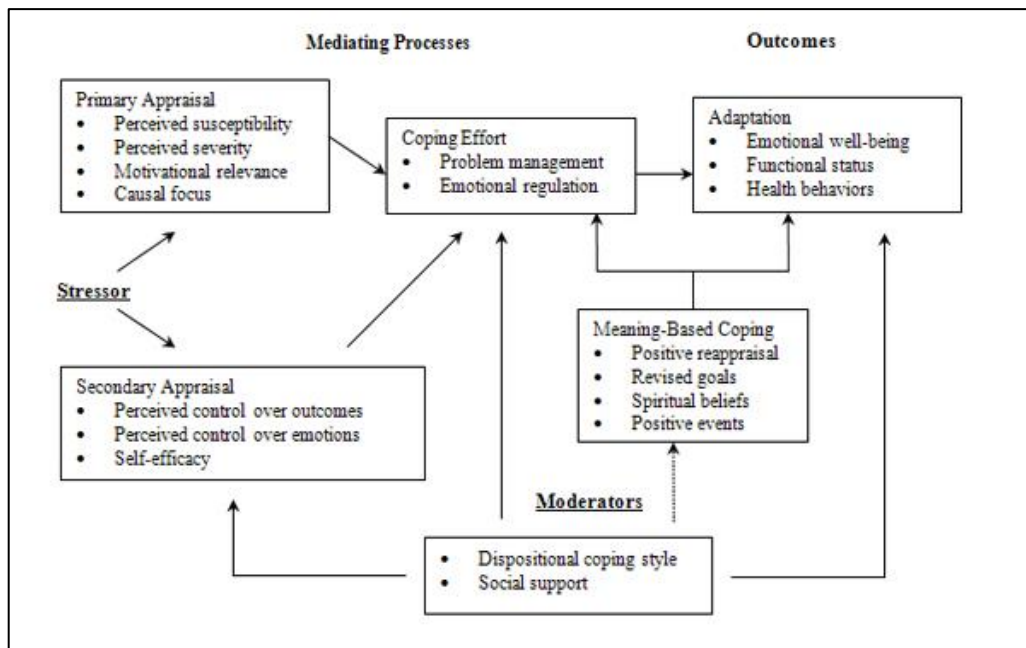


Figura n.º 1 - Diagrama do Modelo Transacional de Stress e Coping

Fonte: Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1975). *Modelo transacional de Stress*. Obtido de <http://www.med.upenn.edu/hbhe4/part3-ch10-theory-overview.shtml>

Este modelo assume-se como um dos mais importantes no que diz respeito à conceção do *stress* enquanto um fenómeno multidimensional; seguindo a corrente de Lazarus, a avaliação cognitiva é a peça fundamental quando se estuda o relacionamento entre o indivíduo e um ambiente passível de induzir elevado *stress*. Contudo, as fontes de *stress*, enquanto eventos ou condições passíveis de afetar o indivíduo, devem ser também estudadas pois estão profundamente relacionadas com o modo como o indivíduo avalia determinada situação e reage, assim como este percebe o *stress* (Breznitz & Goldberger, 1993).

Apesar de existirem diferentes conceitos, fica claro que quando falamos de *stress*, falamos de um fenómeno intra e intersubjetivo, que se manifesta através de mudanças psicológicas, biológicas e comportamentais, e que deve ser analisado de uma forma multidisciplinar por forma a tentar compreender a sua extensa natureza subjetiva.

1.2. Teorias do *stress*

As teorias do *stress* condicionam fortemente o modo como o investigador aborda esta problemática; isto porque, como foi referido anteriormente, o *stress* é abordado de uma forma multidisciplinar. Sempre que qualquer investigador se proponha a iniciar uma investigação tendo por base determinada corrente teórica sobre o *stress*, este deve estar

ciente de que estão sempre associados determinados conceitos de *stress*, instrumentos de medição específicos, que a teoria impõe sempre limitações e restrições aos instrumentos de medição usados pelo investigador e que quaisquer conclusões retiradas da investigação irão ser fortemente condicionadas pela abordagem teórica adotada (Derogatis & Coons, 1993).

Existem, de acordo com a literatura clássica sobre o *stress*, três grandes grupos em que se podem agrupar as diferentes teorias existentes: Teorias do *stress* orientadas para o estímulo (*stimulus-oriented theories*), teorias do *stress* orientadas para a resposta (*response-oriented theories*) e teorias interacionais ou transacionais (Lazarus, 1966 *cit in* Derogatis & Coons, 1993).

As teorias do *stress* orientadas para o estímulo têm como base diversos conceitos e abordagens relacionadas com as áreas das físicas e das químicas e é frequentemente utilizada uma analogia ao modelo de engenharia. Tal como qualquer elemento químico/metal na natureza, cada indivíduo possui uma capacidade inata para aguentar/resistir a determinadas pressões/fontes de *stress* do meio que o rodeia; quando essas pressões, exercidas de forma cumulativa e constante, são superiores à tolerância do indivíduo, este passa por uma fase de desgaste e funcionamento anormal das suas capacidades inatas – a reação ao *stress* (Cox, 1978). Com base nesta definição, verifica-se que esta abordagem dá uma elevada ênfase ao estudo das características do meio envolvente, sendo este o principal objetivo da aplicação dos instrumentos de medição do *stress* (Derogatis & Coons, 1993).

As teorias do *stress* orientadas para a resposta abordam o problema de uma forma diferente. Tendo por base a investigação científica na área da medicina, estas teorias apontam que um indivíduo sofre de *stress* quando o seu organismo é obrigado a desenvolver uma resposta a um determinado evento externo; estas respostas podem ser neurobiológicas (por exemplo, mudanças hormonais, corticosteroides, entre outras), fisiológicas (por exemplo, aumento da pressão sanguínea e tensão muscular) e psicológicas (estados de humor negativos, grau de sofrimento sintomático) (Derogatis & Coons, 1993).

Um dos grandes defensores desta teoria foi Selye, que como foi referido, avançou com uma definição de *stress*, tendencialmente relacionada com a medicina, e que referia que este era apenas uma adaptação intrasubjetiva do indivíduo ao meio envolvente, e que se manifestava através de determinados sintomas. Contudo, esta corrente teórica continuava a definir o *stress* como um conjunto de respostas variáveis num organismo; esta definição permitia-lhes ver o fenómeno do *stress* como um predecessor e um indicador para o aparecimento de anomalias no organismo ou outras doenças. (Derogatis & Coons, 1993).

Surtem por último as teorias transacionais (Cardoso, 2013; Derogatis & Coons, 1993; Folkman et al., 1986; Lazarus, 1993; Lazarus & Folkman, 1987), adotadas pela maior parte dos investigadores nesta área, e que realçam a importância do indivíduo e a sua cognitividade enquanto mecanismo de mediação entre os estímulos do meio envolvente e as respostas que o organismo desenvolve face a esses estímulos.

As teorias transacionais descrevem o *stress* como “um sistema dinâmico e cibernético onde ocorrem interações recíprocas entre as funções emocionais e cognitivas do indivíduo e as características do meio envolvente; estes caminhos de *feedback* permitem uma interligação entre os diversos componentes do sistema e resultam num equilíbrio dinâmico” (Derogatis & Coons, 1993, p. 401) Assumem-se como as teorias mais importantes nesta área; aliás, grande parte dos investigadores relacionados com esta corrente teórica são críticos das teorias orientadas para o estímulo e para a resposta pois ambas estas teorias colocam de parte o papel do indivíduo na equação do *stress*, ficando também de forma por inerência inúmeras características de mediação e que estão na base das diferenças de perceção do *stress* de indivíduo para indivíduo (Derogatis & Coons, 1993).

Grande parte das mais recentes teorias interacionais que estudam a forma como determinado indivíduo se adapta a um evento que provoca *stress* partilham uma noção conceptual de que as crenças próprias de cada indivíduo desenrolam um papel essencial no processo de *coping*; um dos exemplos mais notáveis e já abordado neste capítulo é o do Modelo Transacional de *Stress*, de Lazarus e Folkman, que realça a avaliação cognitiva primária e secundária de um evento pelo indivíduo (Derogatis & Coons, 1993).

Em suma, podemos inferir que os modelos interacionais se assumem como correntes teóricas que permitem a qualquer investigador compreender o fenómeno do *stress* de forma integrada, analisando as respostas desenvolvidas pelo organismo do indivíduo, assim a pressão que o meio envolvente exerce nele. O indivíduo assume sempre um papel de destaque, pois é a forma como ele avalia determinada situação que determina se esta é um evento passível de provocar *stress* ou não.

1.3. Instrumentos de medição do *stress*

A avaliação do *stress* está diretamente relacionada com as teorias existentes sobre o *stress*. Contudo, existe uma multiplicidade de teorias sobre o *stress*, algumas até contraditórias, e que originaram diversos instrumentos de medição, com diferentes formatos

e aplicações. Apesar de existirem diversos instrumentos puramente clínicos³ de avaliação do *stress*, os instrumentos baseados no auto-relato (em que cada indivíduo identifica consoante determinadas situações apresentadas quais as que induziram *stress*) constituem-se como a primeira modalidade na medição do *stress* (Derogatis & Coons, 1993). Organizando-se conforme as teorias do *stress*, estes dividem-se em três grandes grupos: Instrumentos de medição baseados no estímulo, baseados na resposta e transacionais.

Os instrumentos de medição orientados para o estímulo focam-se no potencial intrínseco do meio envolvente como indutor do *stress*; logicamente, estes instrumentos de medição foram criados partindo do princípio de que são as características do meio as responsáveis por um indivíduo sentir *stress* e, portanto, baseiam-se em métodos quantitativos, que para além de identificarem as diferentes fontes de *stress* ambientais, quantificam-nas (Derogatis & Coons, 1993).

Entre alguns instrumentos criados, salientam-se os seguintes: 1) a *Social Readjustment Rating Scale* (SRRS), criada por Thomas Holmes e Richard Rahe (1964) e que estudava mudanças num indivíduo ao nível do sono, hábitos alimentares, vida social, ocupação do tempo livre, hábitos pessoais e interpessoais (Miller, 1993); 2) a *Life Experiences Survey* (LES), desenvolvida por Irwin Sarason, James Johnson e Judith Siegel (Saranson, Johnson, & Siegel, 1978), que estudava de igual forma as mudanças na vida de um indivíduo, colmatando algumas deficiências apresentadas por outros instrumentos de medição e permitia uma avaliação separada de experiências de vida positivas e negativas e a quantificação individual de cada uma; 3) a *Global Assessment of Recent Stress Scale*, desenvolvida por Margaret Linn (Linn, 1985), e que se revelou como uma ferramenta útil para medir os níveis atuais de *stress* num indivíduo, ao passo que os outros instrumentos mediam o *stress* em espaços de tempo entre os seis e os vinte e quatro meses.

Os instrumentos de medição do *stress* orientados para a resposta, apesar de terem o seu fundamento na teoria relacionada com o *stress*, derivam maioritariamente da área das ciências médicas, em concreto, de investigações clínicas na área das psicopatologias; como tal, estes avaliam determinadas características no indivíduo que são tidas como evidências da presença de *stress*, tais como disfunções cognitivas, desajustes em relações

³ A avaliação clínica do *stress* está no foco de inúmeras investigações médicas. O diagnóstico de eventos ocorridos e passíveis de induzir *stress* num indivíduo era executado através de uma abordagem com recurso a entrevistas clínicas estruturadas, avaliações psicométricas e médicas e estratégias de avaliação comportamental; estas abordagens visavam essencialmente compreender o impacto do *stress* no organismo humano (Miller, 1993). Esta abordagem é frequentemente associada à teoria do *stress* orientado para a resposta do indivíduo (*response-oriented theory*) (Derogatis & Coons, 1993).

interpessoais/sociais, sofrimento sintomático e desordens psiquiátricas (Derogatis & Coons, 1993).

Estima-se que existam centenas de instrumentos de autorrelato relacionados com o estudo do *stress* enquanto uma resposta do organismo; alguns abordam o fenómeno de forma multidimensional e outros de forma unidimensional (Derogatis & Coons, 1993). Desta forma, salientam-se alguns instrumentos multidimensionais e unidimensionais desenvolvidos e tidos como referência em investigações desenvolvidas: 1) o *Minnesota Multiphasic Personality Inventory* (MMPI), desenvolvido originalmente e revisto *a posteriori* por Starke Hathaway e John McKinley (Schiele, Baker, & Hathaway, 1943), que é tido como um dos testes psicológicos mais conhecidos na área do *stress* por medir tanto os estados emocionais como os sintomas no organismo do indivíduo; 2) o SCL-90-R, criado por Leonard Derogatis (1975), que se constitui como um instrumento multidimensional para identificar nove dimensões relacionadas com o sofrimento psicológico (Derogatis & Coons, 1993); 3) o *Beck Depression Inventory* (BDI), desenvolvido por Aaron Beck (Beck, Ward, Mendelson, Mock, & Erbaugh, 1961), que se constitui como uma ferramenta unidimensional para medir manifestações comportamentais de depressão.

Por último, surgem os instrumentos transacionais de medição do *stress*. Tal como esta corrente teórica, estes instrumentos são, comparativamente a outros instrumentos associados a outras teorias, recentes e focam-se em características do indivíduo enquanto mediador do *stress*, como a personalidade, a cognitividade, as perceções, estratégias de *coping* e mecanismos de defesa psicodinâmicos (Derogatis & Coons, 1993).

Existem instrumentos interacionistas que medem o *stress* no indivíduo e outros que medem o *stress* familiar; para este estudo considera-se importante conhecer quais os mais conhecidos instrumentos para medir o *stress* no indivíduo, sendo que se salientam os seguintes: 1) o *Jenkins Activity Survey* (JAS), criado por David Jenkins, Ray Rosenman e Meyer Friedman (Jenkins, Rosenman, & Friedman, 1967), que visa a medição de padrões específicos de comportamento que se julga estarem relacionados com a propensão de doenças coronárias em indivíduos; 2) o *Derogatis Stress Profile* (DSP), desenvolvido por Derogatis (Derogatis, 1987), que é apontado como um instrumento único nesta área pois a sua construção teve por base única e exclusivamente a teoria e, como tal, mede o estímulo do meio envolvente, a resposta do indivíduo e outros elementos interacionais (Derogatis & Coons, 1993); o *Ways of Coping Checklist* (WCCL), criada por Lazarus e Folkman (Folkman et al., 1986), instrumento cujo objetivo seria identificar estratégias individuais usadas pelo

indivíduos para lidar com determinados eventos que induzem *stress* (Derogatis & Coons, 1993).

Apesar de existirem inúmeros instrumentos passíveis de medir o *stress*, existe ainda um longo caminho a percorrer. A literatura existente demonstra que o fenómeno do *stress* é ainda muito difuso e, apesar de terem surgido algumas ferramentas bastante produtivas e válidas para medir o *stress*, a definição desta problemática é ainda muito vaga e incompleta (Derogatis & Coons, 1993).

1.4. O *stress* na atividade policial

Como foi referido no início deste capítulo, quando falamos de *stress* no desempenho de uma atividade profissional, reportamo-nos a um tipo específico de abordagem à temática; estamos perante o conceito de *stress* ocupacional.

A maioria dos estudos sobre o *stress* ocupacional começam por referir que o conceito de *stress* é muito vago e impreciso, a atribuem essa prerrogativa ao facto de que tanto se pode conceber, como foi referido já neste capítulo, o *stress* como um fator situacional (situações externas a um indivíduo e que induzem *stress*) ou como uma reação (do indivíduo e que se manifesta de forma fisiológica e psicológica) (Holt, 1993). O *stress* ocupacional traduz-se num desajustamento entre o indivíduo e o meio em que desenvolve a sua atividade profissional; centram-se na interação das condições de trabalho com as competências do indivíduo. O meio profissional cria determinadas exigências para as quais o indivíduo não possui competências, necessidades ou recursos, logo, é ultrapassada a capacidade de lidar com elas (Passeira, 2011).

Ora, este desajustamento é subjetivo, isto é, varia de indivíduo para indivíduo; esta subjetividade está associada não só ao modo como o indivíduo percebe o *stress*, mas também a determinados fatores do meio, que atuam como mediadores do *stress*, e cujas particularidades condicionam o modo como o indivíduo vivencia o fenómeno do *stress*. A área do *stress* ocupacional tem, nos últimos tempos, estudado esses aspetos do trabalho (fatores ou fontes de *stress*) que têm ou ameaçam ter efeitos negativos num indivíduo (Holt, 1993).

Indivíduos cuja profissão esteja relacionada com a prestação de um serviço à sociedade ou que têm como obrigação prestar cuidados médicos, bem-estar ou segurança, sendo esta última a missão dos agentes de forças e serviços de segurança, são particularmente

vulneráveis ao *stress*; isto está relacionado com a falta de controlo que estes indivíduos têm sobre o seu meio envolvente (Shane, 2010).

O serviço policial é inerentemente stressante; um agente policial está, no desempenho da sua missão, exposto a inúmeros fatores de *stress*, que podem ser responsáveis pelo aparecimento precoce de doenças, enfraquecimento de estratégias de *coping* e alienação (Branco, 2010; Mayhew & Graycar, 1996; Shane, 2010).

Como tal, inúmeros investigadores propuseram-se a estudar esta forma particular de *stress* ocupacional com o objetivo de identificar quais as principais fontes de *stress* nesta profissão (McCreary & Thompson, 2006). Uma das principais características que os investigadores devem ter em atenção quando se propõem a estudar o *stress* na atividade policial tem a ver com que tipo de instrumentos de medição do *stress* que devem utilizar.

Como foi referido no subcapítulo sobre os instrumentos de medição do *stress*, existem inúmeras ferramentas que permitem medir o *stress*. No caso do *stress* ocupacional, as ferramentas têm a particularidade de abordar o *stress* em função das fontes de *stress* a que o indivíduo está sujeito no exercício da sua atividade profissional; logo, estas permitem não só medir o *stress* do indivíduo, mas também identificar quais as fontes de *stress* mais comuns (McCreary & Thompson, 2006).

Thompson e McCreary (2006) identificaram inúmeros instrumentos de medição do *stress* ocupacional⁴; contudo, estes instrumentos eram limitados na medida em que apenas identificavam fontes de *stress* comuns a inúmeras profissões, deixando de fora algumas fontes de *stress* associadas a atividades específicas, como é o caso da atividade policial. Identificaram também instrumentos mais adequados à medição do *stress* na atividade policial, considerando também que estes apresentavam inúmeras fragilidades⁵. Estes autores propuseram-se a criar uma ferramenta com base exclusivamente em fontes de *stress* da atividade policial; como tal, identificaram inúmeras fontes, que organizaram, seguindo o

⁴ Durante o estudo desenvolvido pelos autores, estes identificaram essencialmente dois tipos de abordagens utilizadas: abordagem qualitativa (com recursos a entrevistas a agentes das forças policiais e observação direta) e a abordagem quantitativa (com recurso a questionários). Foram identificadas três ferramentas de recolha de dados genéricas: o *Occupational Stress Indicator* (OSI; Cooper, Sloan e Williams, 1988 *cit in* McCreary & Thompson, 2006), a *Job Stress Scale* (e.g., Spielberger e Reheiser, 1994, 1995; Turnage e Spielberger, 1991 *cit in* McCreary & Thompson, 2006) e o *A Shortened Stress Evaluation Tool* (ASSET; Cartwright e Cooper, 2002 *cit in* McCreary & Thompson, 2006). Apesar de medirem inúmeros fatores relacionados com o *stress* ocupacional, estas ferramentas tornavam-se imprecisas quando aplicadas a profissionais das forças e serviços de segurança pois para além de não considerarem determinados fatores de *stress* específicos da atividade policial, possuíam outros que simplesmente não se aplicavam.

⁵ Como instrumentos de medição específicos, identificaram: o *Police Stress Survey* (PSS; Spielberger, Westberry, Grier e Greenfield, 1979, 1981 *cit in* McCreary & Thompson, 2006) e o *Police Daily Hassles Scale* (Hart *et al.*, 1993 *cit in* McCreary & Thompson, 2006).

pensamento de Martin Symonds (Symonds, 1970), em dois grande grupos: fontes de *stress* organizacionais (*job-context*) e fontes de *stress* operacionais (*job-content*) (Branco, 2010; Cardoso, 2013; McCreary & Thompson, 2006; Shane, 2008, 2010).

As fontes de *stress* organizacionais (*job-context stressors*) estão relacionadas com as características das organizações e determinados comportamentos organizacionais que podem induzir *stress* num indivíduo. Entre outras existentes, foram identificadas como sendo fontes diretas de *stress*: 1) ser uma escolha secundária para desempenhar tarefas no terreno; 2) punição por infrações menores; 3) falta de reconhecimento por um trabalho bem feito; 4) baixa moral; 5) burocracia na organização; 6) relações com os outros agentes no trabalho; 7) falta de treino e formação; 8) falta de recursos (humanos, financeiros e materiais); 9) fraca liderança e supervisão (Branco, 2010; Shane, 2008, 2010).

As fontes de *stress* operacionais (*job-content stressors*) estão, por sua vez, associadas ao desempenho da atividade policial; neste desiderato, foram identificados como principais fatores de *stress*: 1) a interação com a sociedade; 2) exposição a agressões físicas e ao perigo; 3) risco de perder a vida; 4) risco de sofrer acidentes/lesões; 5) sobrecarga do horário de trabalho; 6) relação com outros intervenientes judiciais (Branco, 2010; Gonçalves, 2011; Shane, 2008, 2010)

Estudos realizados em Portugal permitem ainda verificar que, no seio das forças e serviços de segurança nacionais, existe algum descontentamento por parte dos seus agentes face às organizações, agravando o modo como estes percecionam os fatores de *stress* organizacionais; este facto indica que, em Portugal, os agentes das forças e serviços de segurança consideram que os fatores de *stress* organizacionais têm um peso superior aos fatores de *stress* operacionais (Branco, 2010; Gonçalves, 2011).

No geral, nos estudos mencionados nesta investigação, verificamos que a maior parte dos autores concluem que os militares e agentes das forças e serviços de segurança percecionam elevados níveis de stress. Passeira (2011) refere que como aspetos mais stressantes da atividade policial surgem em primeiro lugar experiências traumáticas como a morte e/ou ferimento de colegas ou terceiros, falta de recursos e problemas organizacionais. Na sua investigação, o autor concluiu ainda que polícias mais antigos e com mais anos de serviço percecionam maiores níveis de *stress* do que polícias mais modernos, e que a atividade operacional é a principal fonte de *stress*.

Deschamps *et al* (2003) e Branco (2010) concluíram de igual forma, que no que diz respeito à relação entre os níveis de *stress* e a idade/tempo de serviço, que estes aumentavam à medida que aumentava o tempo de serviço; Ambos os autores identificaram nas suas

investigações os fatores organizacionais como principais fontes de *stress* na profissão policial, sobrepondo-se à atividade operacional propriamente dita. Esta posição é também defendida por Shane (2008, 2010).

Por sua vez, Cardoso (2013) conclui, contrariamente aos estudos já apresentados, que a idade/tempo de serviço é inversamente proporcional aos níveis de *stress* percebidos; segundo este, militares mais modernos percebem mais *stress* e justifica com base na inexperiência e pouco tempo de atividade nas funções. Para além desta análise, também se verificou que militares que desempenham as suas profissões em zonas de densidade populacional mais elevada e um elevado índice de criminalidade percebem maiores níveis de *stress* e que quanto maior é o número de horas semanais dedicadas à profissão, maior é o *stress* percebido ao nível do conflito trabalho-família. Identificou-se também neste estudo determinados fatores de *stress* específicos da profissão policial, nomeadamente, ao nível da “gestão interna”, “conflito trabalho-família” e “inadequação de recursos/distância entre funções”.

O *stress* em profissionais das forças e serviços de segurança tem sido objeto de estudo tanto a nível internacional como a nível nacional. Há ainda um longo caminho a percorrer no sentido de identificar medidas de *coping* e estratégias ao nível das organizações que permitem atenuar os efeitos que o *stress* induz nestes indivíduos; neste desiderato, estudos como este são essenciais para tanto as organizações como os próprios indivíduos entenderem de que forma é que é percebido o *stress* e quais as fontes que o induzem, quer sejam decorrentes da atividade policial em si quer das práticas e da estrutura organizacional (Passeira, 2011).

CAPÍTULO 2. METODOLOGIA, MÉTODOS E MATERIAIS

2.1. Metodologia, método empregue e modelo de análise

Segundo Quivy e Campenhoudt (2005), o procedimento é a descrição dos princípios e técnicas que se devem aplicar na investigação para chegar a determinadas conclusões. A sistematização e formalização desses procedimentos adaptados ao domínio que se pretende estudar permitem a produção de novo conhecimento (Sarmiento, 2013, p. 7) e caracterizam o método científico usado pelo investigador no decurso da sua investigação.

Existem três métodos básicos para desenvolver uma investigação: o método dedutivo, o método indutivo e o método hipotético-dedutivo (Sarmiento, 2013, p. 8).

Neste trabalho de investigação aplicada, utilizou-se o método hipotético-dedutivo; este método combina tanto os métodos dedutivo como o indutivo na medida em que só a partir da teoria já existente é possível formular uma pergunta central de investigação e, a partir daí, verificar em que medida os resultados da investigação correspondem à teoria (Santos et al., 2014).

Transpondo para esta investigação, criou-se o seguinte modelo de análise tendo por base o método hipotético-dedutivo:

- 1) A informação bibliográfica e análise documental feita numa primeira fase sobre o *stress* permitiu verificar que existem inúmeros fatores de *stress* que afetam a atividade das forças policiais;
- 2) Depois de estudada a literatura de referência, os fatores de *stress* foram agrupados em dois grupos distintos: os fatores operacionais e os fatores organizacionais;
- 3) Isto permitiu então levantar a seguinte QC da investigação: *Estará a perceção dos fatores condicionantes da atividade operacional relacionada com o contexto em que se insere a Unidade?*
- 4) Para responder de forma mais objetiva à QC, formularam-se as seguintes QD: *Que perceções têm os militares sobre os fatores condicionantes da atividade operacional? Os fatores condicionantes de natureza operacional têm maior relevância face aos fatores de natureza organizacional na perceção dos*

militares? Em que medida difere a percepção que os militares têm dos fatores condicionantes de natureza operacional e organizacional nas duas unidades?

2.2. Estratégia e *design* de pesquisa

A estratégia de pesquisa é também um dos aspetos mais importantes a considerar num trabalho de investigação, devendo esta ser adotada em função do problema que se pretende estudar (Santos et al., 2014).

Esta prende-se com o tipo de abordagem que é utilizada e os instrumentos de investigação usados pelo investigador. Neste desiderato, este estudo assume uma estratégia de investigação quantitativa onde, através da aplicação de um inquérito por questionário, se retiram dados quantitativos. Os dados recolhidos são observáveis e quantificáveis, existem independentemente do investigador; estes são retirados de uma amostra rigorosamente selecionada e delimitada, e são posteriormente analisados de forma estatística, procurando estabelecer uma relação através de padrões numéricos entre as variáveis estudadas e os conceitos em análise (Santos et al., 2014)

Este estudo assume uma perspetiva comparativa pois visa inferir se os diferentes contextos (organizacional, geográfico, operacional e socioprofissional) de atuação dos militares da GNR condicionam o modo como estes percebem os fatores de *stress* que podem condicionar a sua profissão. Para o efeito, a amostra, que será caracterizada no subcapítulo seguinte, é composta por militares da GNR de duas unidades com contextos diferentes.

Desta forma, e segundo Santos *et al.* (2014), a presente investigação assume o *design* de estudo comparativo pois através de métodos idênticos, são estudadas e comparadas duas unidades situadas em locais geográficos distintos, com uma natureza operacional e demográfica distinta e uma organização interna que varia de uma unidade para a outra.

2.3. Contexto de observação

Segundo Deshaies (1992), qualquer investigação na área das ciências humanas tem como objetivo entender de que forma o ser humano se relaciona entre si (relação indivíduo-indivíduo), assim como com o meio onde se insere (relação indivíduo-natureza e relação indivíduo-sociedade). A observação do contexto em que determinado fenómeno ocorre é essencial para entendermos de que forma esse contexto influencia o fenómeno ocorrido.

Como foi referido no enquadramento teórico, os contextos geográfico, organizacional e operacional em que os militares da GNR desenvolvem a sua atividade diária podem influenciar o modo como os militares percecionam o *stress* que está associado às suas atividades, agindo como fatores potenciadores (ou não) de *stress*; um dos objetivos deste estudo é precisamente verificar se diferentes contextos de atuação se traduzem em diferentes perceções de *stress*.

Desta forma, para a presente investigação foi selecionado como objeto de análise todo o conjunto dos militares da GNR que desenvolvem a sua atividade diária nos DI; tal objeto é, segundo Sarmiento (2013), considerado como a população ou universo com as características que se pretendem estudar.

Esta escolha prende-se essencialmente com a atividade que estas unidades desenvolvem; Os DI desenvolvem essencialmente missões de segurança e de manutenção e restabelecimento da ordem pública, podendo intervir de forma isolada ou em reforço das restantes subunidades dos Destacamentos Territoriais e dispõem também de outras valências (ver anexo B) (Ministério da Administração Interna [MAI], 2010). Este caráter de patrulhamento interventivo que os DI assumem pode influenciar o modo como os militares percecionam determinadas fontes de *stress*, pelo que será também alvo de análise na investigação.

Devido à impossibilidade de analisar toda a população devido ao elevado número de indivíduos que a compõem, foi necessário recorrer a um processo de amostragem para retirar uma amostra representativa desse universo (Quivy & Campenhoudt, 2005). No processo de amostragem usado, procurou-se selecionar os militares que, fruto da sua atividade operacional, estão mais expostos ao *stress* e são afetados por um maior número de fatores que o induzem.

Assim, para que a amostra se aproxime mais à população em estudo e tente ser o mais representativa possível, foram selecionados os militares dos Pelotões de Intervenção de duas unidades distintas: o DI de Setúbal e o DI de Santarém. Esta amostra é intencional e a sua escolha deve-se ao facto de que aqueles elementos da população são os mais representativos, sendo estes que reúnem o maior número de características que se pretende estudar nesta investigação (Sarmiento, 2013).

Importa agora caracterizar em termos geográficos, demográficos, organizacionais e operacionais o contexto em que as duas unidades desenvolvem a sua atividade; todos os dados foram recolhidos para o efeito junto dos respetivos comandantes das subunidades. Começando pelo DI de Santarém, este pertence ao Comando Territorial de Santarém; este é

composto, para além do DI, por 5 Destacamentos Territoriais (Destacamentos Territoriais de Abrantes, Coruche, Santarém, Tomar e Torres Novas) e um Destacamento de Trânsito (ver anexo C).

Este Comando é responsável por cerca de 97 por cento de todo policiamento do distrito de Santarém. É um distrito com uma área total de 6 718 km² e uma população com cerca de 453 646 habitantes (densidade populacional de aprox. 68 hab/km²), sendo que a GNR assegura o policiamento numa área de 6 541 km² e providenciando segurança a 365 108 habitantes (ver anexo C).

Relativamente a dados estatísticos sobre criminalidade geral, este é um comando que apresenta em 2016 um total de 8 026 crimes registados (ver anexo D), estando colocado em 8º lugar no *ranking* de Comandos Territoriais que apresentam maior criminalidade registada em 2016 (MAI, 2016, p. 11).

É neste contexto geográfico e demográfico que o DI de Santarém desenvolve a sua missão; em termos de organização interna, este é composto organicamente por uma estrutura de Comando, uma secretaria, um pelotão de intervenção, uma secção cinotécnica e ainda uma secção de cavalaria (ver anexo E). Possui um efetivo total de 47 militares, mais concretamente, 2 oficiais subalternos, 3 sargentos e 42 guardas, conforme vem expresso no quadro n.º 1.

Quadro n.º 1- Efetivo do DI de Santarém por classes

Efetivo	Oficiais	Sargentos	Guardas	Total
DI Santarém	2	3	42	47

Fonte: Elaboração própria com dados fornecidos pelo Comandante do DI de Santarém

Em termos operacionais (ver anexo F), o DI desenvolve essencialmente dois tipos de ações: ações planeadas, próprias daquele tipo de subunidade (tais como escoltas, honras fúnebres, apoio a mandados de busca e/ou detenção, demonstrações de meios e transporte de detidos/segurança em tribunais), e ações em reforço aos restantes Destacamentos Territoriais. Tendo em conta dados estatísticos de 2015, grande parte dos empenhamentos desta subunidade foram essencialmente em reforço das restantes subunidades territoriais (foram desenvolvidas um total de 294 ações em reforço, contrastando com apenas 75 ações planeadas).

Por sua vez, o Comando Territorial de Setúbal é constituído, para além do DI, por 6 Destacamentos Territoriais (Destacamentos de Almada, Grândola, Montijo, Palmela, Santiago do Cacém e Setúbal) e um Destacamento de Trânsito (ver anexo G). Este possui uma área total de 5 064 km² e um total de 851 258 habitantes, o que equivale a uma densidade populacional de aproximadamente 268 hab/km².

No que diz respeito à criminalidade registada, o Comando de Setúbal registou em toda a sua extensão um total de 12 720 crimes durante o ano de 2016 (ver anexo H) e em 2016 ocupou o 3º lugar no *ranking* da criminalidade registada por Comando Territorial (MAI, 2016, p. 11).

Relativamente à sua organização interna, o DI de Setúbal é composto por uma estrutura de Comando, uma secretaria, um pelotão de intervenção, uma seção cinotécnica e ainda uma seção de *Explosive Ordnance Disposal* (EOD) (ver anexo I). Tem presente um efetivo total de 51 militares, mais especificamente, 1 oficial subalterno, 5 sargentos e 45 guardas, conforme refere o quadro n.º 2.

Quadro n.º 2 - Efetivo do DI de Setúbal por classes

Efetivo	Oficiais	Sargentos	Guardas	Total
DI Setúbal	1	5	45	51

Fonte: Elaboração própria com dados fornecidos pelo Comandante do DI de Setúbal

No que diz respeito à atividade operacional (ver anexo J), o DI de Setúbal executou um total de 275 ações, sendo que, à semelhança do DI de Santarém, grande parte destas foi em intervenção e reserva, em reforço das restantes subunidades (221 ações). Desenvolveu ainda outro tipo de ações como rondas, chamadas a ocorrências, ações de fiscalização, investigação criminal, gratificados, ações de policiamento de proximidade e serviços de representação, honoríficos e de segurança.

Comparando os dois Comandos Territoriais, podemos concluir que o DI de Setúbal desenvolve a sua atividade diária num comando com uma maior densidade populacional (cerca de 294% superior em relação a Santarém) e um maior índice de criminalidade, apresentando mais 4 694 crimes registados em relação ao Comando de Santarém, ainda que tenham efetuado menos ações de policiamento. Contudo, é esta diferença em termos contextuais que poderá estar na base das diferenças do *stress* percecionado pelos militares de cada unidade.

2.4. Método e técnica de recolha de dados

A recolha de dados nesta investigação foi realizada através de um inquérito por questionário submetido à amostra. Esta é a ferramenta mais usual em trabalhos de abordagem quantitativa e permite “a análise de um fenómeno social que se julga poder apreender melhor a partir de informações relativas aos indivíduos da população em questão (Quivy & Campenhoudt, 2005, p. 189).

O inquérito por questionário consiste em colocar uma serie de questões aos inquiridos sobre o objeto que se estuda, permitindo quantificar dados e fazer uma correlação de análise. (Quivy & Campenhoudt, 2005).

O inquérito elaborado assenta em dois instrumentos previamente criados e já utilizados noutros estudos relacionados com o tema da investigação: o *Operational Police Stress Questionnaire* (PSQ-Op) (ver apêndice C) e o *Organisational Police Stress Questionnaire* (PSQ-Org) (ver apêndice D).

Estes questionários são compostos foram desenvolvidos por McCreary e Thompson (2006) num estudo onde estes pretendiam desenvolver duas ferramentas válidas para identificar os fatores de *stress* mais comuns na profissão policial. Do estudo, concluiu-se que estes fatores se organizam em dois grandes grupos: fatores relacionados com a atividade operacional dos militares e os fatores relacionados com o contexto da unidade onde os militares prestam serviço (contexto organizacional).

O inquérito elaborado é composto por três partes: a primeira parte é composta por nove questões que visam traçar o perfil socioprofissional da amostra. Na segunda parte são elencados vinte itens denominados de fatores de *stress* operacionais e que podem condicionar o desempenho da profissão policial, sendo que o inquirido deve quantificar em que grau estes o afetam. A terceira parte do inquérito é em tudo semelhante à segunda, com a ressalva de que os vinte itens dizem respeito a fatores de *stress* organizacionais. A quantificação destes fatores é feita com recurso a uma escala de Lickert ímpar, numerada de 1 a 7 (Sarmiento, 2013); esta é igual à dos questionários originais.

Após a elaboração do questionário, houve a necessidade de elaborar um pré-teste por forma a avaliar se este “está ajustado em termos de ordem das questões, do vocabulário e do significado destas relativamente ao respondente” (Sarmiento, 2013, p. 95). Desta forma, o pré-teste foi executado tendo em conta os cinco primeiros inquiridos, sendo que as suas

respostas foram incluídas na restante amostra. Estes cinco primeiros inquéritos possuíam, no final dos questionários, um conjunto de perguntas dedicadas à avaliação do questionário.

Os resultados do pré-teste mostraram que, em termos de compreensão e construção frásica e do sentido das questões, não houve quaisquer dúvidas de interpretação por parte dos inquiridos, pelo que não houve a necessidade de alterar qualquer questão no questionário.

O inquérito final (ver apêndice E) foi submetido à totalidade da amostra de forma direta, ou seja, foram os próprios inquiridos a preencher o formulário de respostas ao inquérito (Quivy & Campenhoudt, 2005). Estes foram entregues em papel pelo inquiridor no DI de Santarém e foram disponibilizados através de email no Destacamento de Setúbal, tendo sido posteriormente recolhidos em papel. O questionário foi elaborado com recurso à ferramenta “Google Formulários”.

Após a recolha das respostas, estas foram analisadas com recurso à ferramenta IBM SPSS *Statistics* e o *Microsoft Office Excel* 2016. Todos os dados resultantes do trabalho de campo foram numa primeira fase trabalhados no IBM SPSS *Statistics*, tendo-se retirado desta ferramenta as tabelas com as medidas de localização necessárias para executar uma análise estatística descritiva; neste estudo, a única medida de localização usada foi a média, que consiste em identificar a localização do centro da amostra (Eugénia & Martins, 2005). Após a elaboração das tabelas com a análise estatística, estas foram introduzidas no *Microsoft Office Excel* 2016 e foram elaborados os respetivos gráficos.

Foram ainda realizados testes estatísticos e calculado o alfa de *Cronbach* para o inquérito utilizado, sendo que estes resultados serão referidos e analisados no capítulo seguinte.

CAPÍTULO 3. RESULTADOS

3.1. Caracterização socioprofissional da amostra

Após o trabalho de campo, as respostas obtidas através do inquérito serão analisadas com o objetivo de traçar o perfil socioprofissional da amostra; O perfil socioprofissional é traçado de uma forma geral através de uma análise estatística descritiva às respostas obtidas na primeira parte do inquérito, que foram tratadas através de gráficos e tabelas para permitir uma fácil análise.

A amostra total é de 51 inquiridos todos do género masculino, sendo que 24 pertencem ao DI de Santarém e os restantes 27 pertencem ao DI de Setúbal, conforme ilustra a figura n.º 2. No apêndice F encontra-se uma tabela a partir da qual se pode fazer uma comparação entre o efetivo total, a dimensão da amostra e a amostra recolhida.

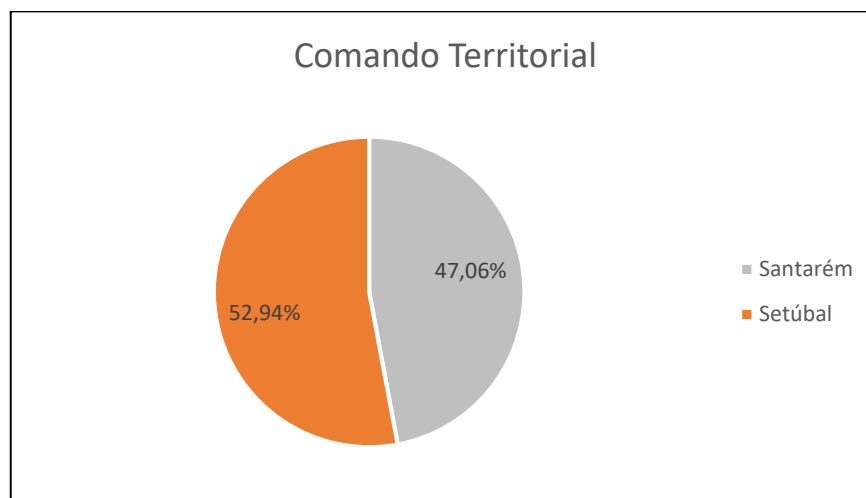


Figura n.º 2 - Organização da amostra por Comando Territorial

Fonte: Elaboração própria

Relativamente à idade e analisando o total da amostra, 3,92% dos inquiridos têm menos de 25 anos, 39,22% têm idades compreendidas entre os 25 e 34 anos, 50,98% têm idades entre os 35 e 44 anos e 5,88% têm uma idade igual ou superior a 45 anos. Em termos comparativos, as idades entre os militares de ambos os Destacamentos não variam muito;

contudo, não existe nenhum militar com idade superior a 45 anos no DI de Setúbal e em Santarém todos os inquiridos possuem uma idade igual ou superior a 25 anos conforme ilustra a figura n.º 3.

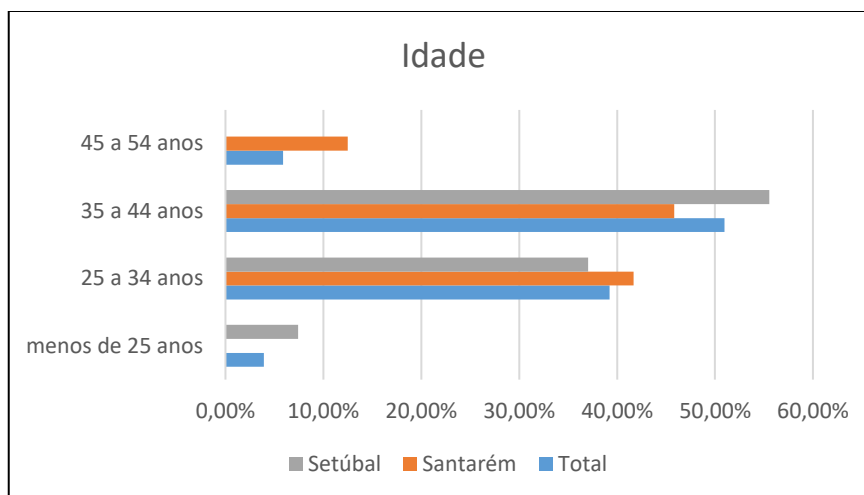


Figura n.º 3 - Distribuição da amostra por classes de idades

Fonte: Elaboração própria (ver apêndice G)

No que diz respeito ao estado civil, grande parte do total dos inquiridos (47,06%) são casados, sendo que 25,49% vivem em união de facto, 17,65% são solteiros e 9,80% são divorciados. Em termos comparativos, existe apenas uma diferença significativa na percentagem de solteiros nos dois Destacamentos; em Santarém, 29,16% dos militares são solteiros, enquanto que em Setúbal são apenas 7,41% (ver apêndice H).

Em relação ao nível de escolaridade, a grande maioria (68,63%) dos inquiridos possui o 12º ano, 23,53% concluíram o ensino básico, 5,88% concluíram o mestrado e 1,96% possuem uma licenciatura. Em termos comparativos, não existem grandes discrepâncias entre os dois Destacamentos (ver apêndice I).

Relativamente ao posto dos militares, a grande maioria dos inquiridos são da classe de guardas, sendo que 27,45% são guardas, 47,06% são guardas principais e 11,76% são cabos. Na classe dos sargentos, 5,88% são 2ºs sargentos e 1,96% são 1ºs sargentos. A classe dos oficiais é representada pelo posto de tenente, que corresponde a 5,88% da amostra total. Comparando os postos entre Destacamentos, não se verificam grandes diferenças entre estes; ressalva-se o facto de em Setúbal a classe de sargentos ser apenas representada por 2ºs sargentos, não havendo nenhum 1º sargento, conforme ilustra a figura n.º 4.

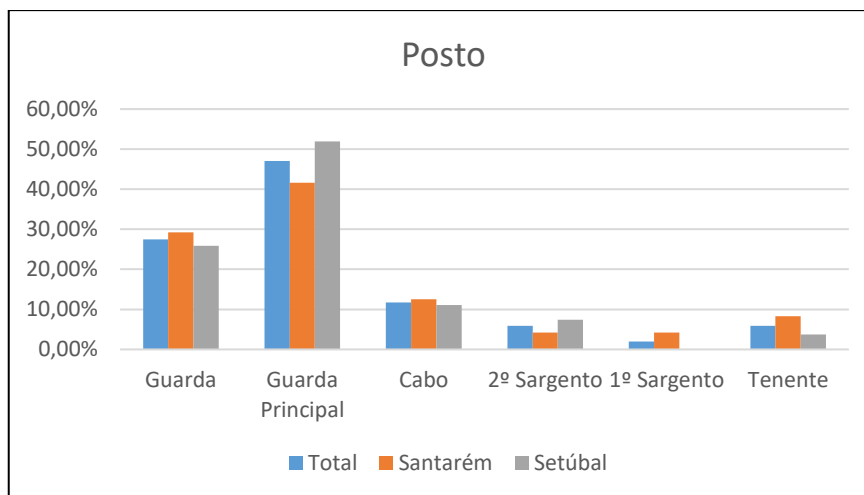


Figura n.º 4 - Distribuição da amostra pelo posto

Fonte: Elaboração própria (ver apêndice J)

Analisando a figura n.º 5, relativa ao tempo de serviço na GNR, verificamos que no total dos inquiridos, existe um maior número de militares com um tempo de serviço compreendido entre os 10 e os 15 anos (41,18%), seguindo-se a classe dos 5 a 10 anos com 31,37%, a classe dos 15 a 20 anos com 19,61%, a classe dos 20 a 25 anos com 3,92% e por último as classes de menos de 5 anos e mais de 25 anos, ambas com 1,96% de inquiridos.

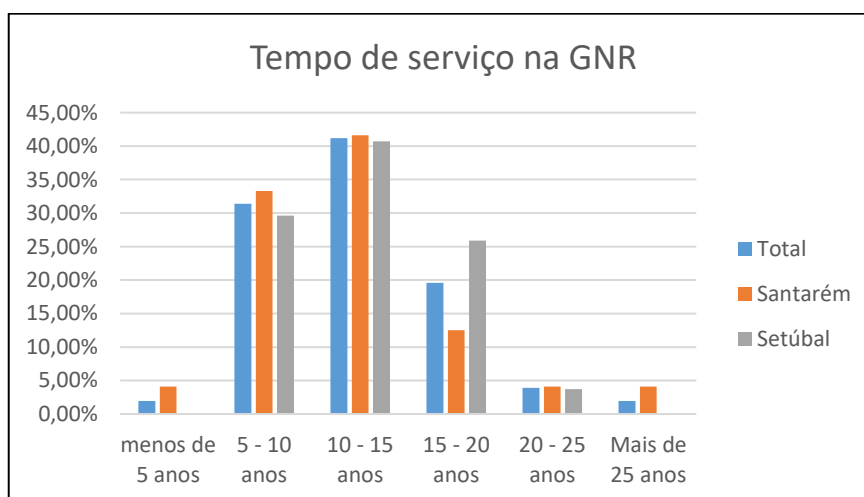


Figura n.º 5 - Distribuição da amostra por tempo de serviço na GNR

Fonte: Elaboração própria (ver apêndice K)

No que concerne ao tempo de serviço no Comando Territorial, 39,22% dos inquiridos situam-se na classe dos 5 a 10 anos relativamente ao tempo de serviço nos respetivos Comandos, 27,45% situam-se na classe dos 10 a 15 anos, 17,65% têm menos de 5 anos de

serviço no respetivo Comando e os restantes 15,69% dos inquiridos trabalham nos respetivos Comandos há mais de 15 anos. Comparando os dois Comandos, não existe nenhuma diferença significativa, sendo a distribuição dos inquiridos pelas classes idêntica em ambos (ver apêndice L).

Por último, é analisada carga horária de trabalho semanal. No que diz respeito a esta variável, 84,31% dos inquiridos refere que trabalham entre 40 a 44 horas, 7,84% refere que trabalham entre 45 a 49 horas por semana, 5,88% refere que trabalham menos de 40 horas e 1,96% trabalham 50 ou mais. Comparando os dois Destacamentos, ambos são uniformes no que diz respeito à distribuição da amostra pelas classes, conforme ilustra a figura n.º 6.

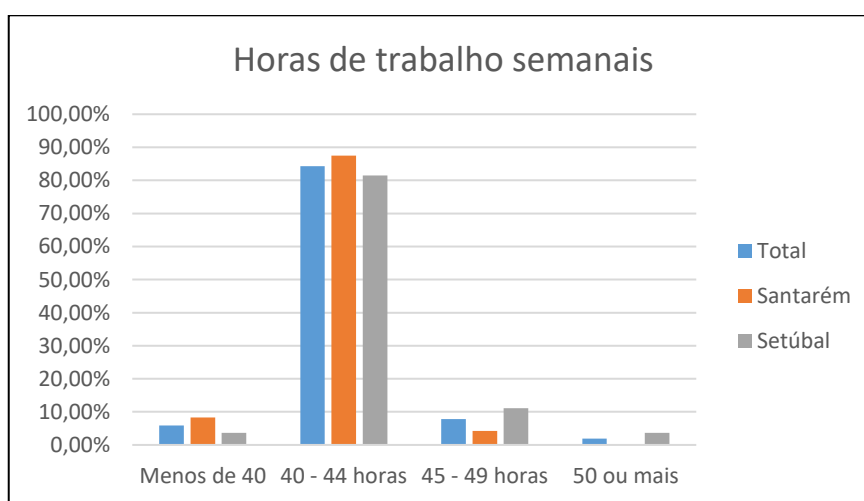


Figura n.º 6 - Distribuição da amostra por horas de trabalho semanais

Fonte: Elaboração própria (ver apêndice M)

3.2. Avaliação da Consistência Interna do Inquérito

A avaliação da consistência interna do inquérito consiste em verificar se um questionário ou uma escala está bem construída e se esta pode ser replicada e utilizada noutros estudos e para estudar outras variáveis, sendo que qualquer influência aleatória que altere os resultados é apenas um erro de medição (Cortina, 1993). Uma das medidas mais utilizadas é o coeficiente do Alfa de Cronbach, que calcula a confiabilidade da consistência interna de qualquer questionário para qualquer escala ou subescala usada; este coeficiente deve ser aplicado à totalidade do questionário ou a dimensões nas quais este esteja dividido, caso contrário, a análise do alfa torna-se obsoleta e a confiabilidade dos itens diminui (Gliem & Gliem, 2003).

O quadro n.º 3 apresenta o resultado obtido para o teste do alfa de Cronbach. O teste foi realizado no IBM SPSS *Statistics*, tendo sido analisado o conjunto dos 40 itens e tendo sido consideradas como válidas para a elaboração do teste o total das 51 respostas ao inquérito. O resultado total foi de 0,969, tendo sido também calculado separadamente para os 20 itens do questionário respeitantes aos fatores operacionais e organizacionais; os resultados foram, respetivamente, 0,941 e 0,957 (ver apêndice N).

Quadro n.º 3 - Calculo do Alfa de Cronbach para os 40 itens do inquérito

Alfa de Cronbach do Inquérito		
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>	<i>N of Items</i>
,969	,970	40

Fonte: Elaboração própria com dados recolhidos do IBM SPSS *Statistics* (ver apêndice N)

Este teste foi de igual forma executado pelos autores dos respetivos questionários; estes realizaram três estudos nos quais mediram o coeficiente. No primeiro estudo, os resultados para o questionário dos fatores operacionais (designado por PSQ-Op pelos autores) e para o questionário de fatores organizacionais (designado por PSQ-Org) foram, respetivamente, 0.90 e 0.89. No segundo estudo, os resultados do coeficiente foram em ambos 0,92. No último estudo, os questionários apresentam como resultados 0,93 e 0,92, respetivamente (McCreary & Thompson, 2006, pp. 502, 505, 511).

Comparando com os valores obtidos com os dos autores, o presente inquérito apresenta resultados superiores quer na sua totalidade, quer quando o coeficiente é analisado em separado para os dois questionários; desta forma, conclui-se que o inquérito usado no presente estudo apresenta uma boa construção em termos de consistência interna, podendo ser aplicado noutros estudos análogos.

3.3. Apresentação dos resultados

A análise dos dados obtidos é feita através da estatística descritiva e visa responder às QD e QC da investigação. Para tal, será analisada a média, uma medida de tendência central, quer para cada questão (média total das respostas dadas para cada questão), quer para a totalidade dos questionários (média do *stress* total do questionário, apurado com base na média de respostas para cada questão).

A primeira análise visa responder à QD1 e, através de uma análise de tabelas, procura-se determinar que percepções têm sobre os fatores condicionantes da sua atividade. Desta forma, serão analisadas quais as questões que obtiveram os resultados mais elevados e os mais baixos ao inquérito, e de que forma os militares, consoante a sua idade, posto, tempo de serviço e horas semanais, percebem o *stress*.

Analisando o resultado geral do inquérito conforme ilustra a figura n.º 7, verifica-se que este tem uma média total de 4,34 na escala de Lickert 1 a 7 utilizada para quantificar o *stress*. Relativamente aos itens que possuem um maior resultado, a análise do gráfico permite-nos identificar a questão 26 “Falta de recursos humanos”, pertencente aos fatores organizacionais, como a que apresenta maior resultado, com uma média de 5,49, superior à média total do questionário. Segue-se como a segunda mais elevada a questão 8 “Falta de tempo para os amigos e a família”, pertencente aos fatores operacionais, com uma média de 5,39.

Os resultados mais baixos foram registados para a questão 21 “Convivência com camaradas”, que apresenta uma média de 2,51, e para a questão 35 “Sentimento de menosprezo por parte dos outros colegas quando estamos doentes ou lesionados”, com uma média de 3,31; ambas estas questões pertencem aos fatores organizacionais.

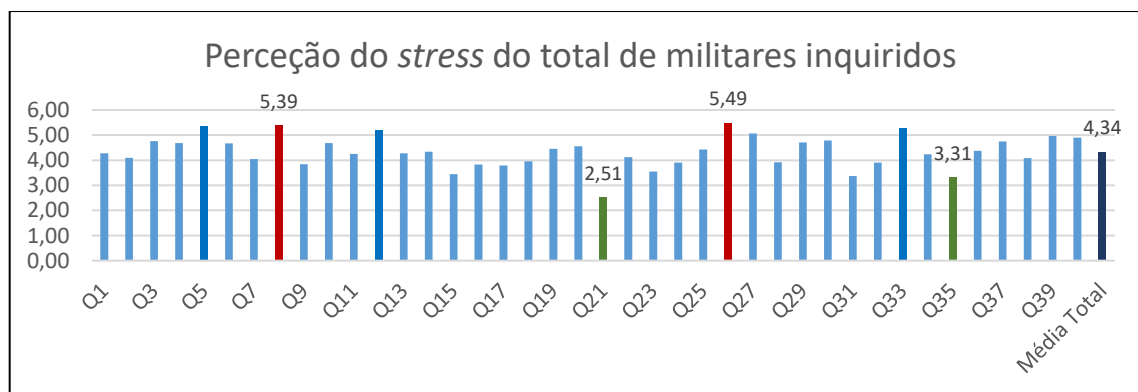


Figura n.º 7 - Perceção do *stress* do total dos militares inquiridos

Fonte: Elaboração própria (ver apêndice O)

Como a média é uma medida de tendência central, não nos permite inferir sobre a dispersão dos resultados. Assim, é importante de igual modo analisar o desvio padrão. O desvio padrão do inquérito é de 1,79, o que indica que não existe grande dispersão das respostas em relação ao valor médio para o inquérito (ver apêndice O).

É também importante perceber a relação entre a idade e a percepção do *stress* pelos militares. Desta forma, será analisada a média total do questionário para cada classe de idade conforme ilustra a figura n.º 8.

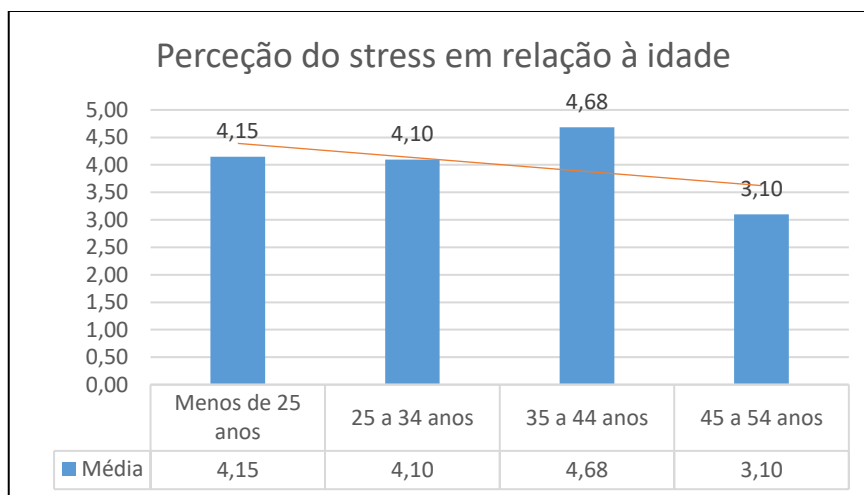


Figura n.º 8 - Percepção do *stress* em relação à idade

Fonte: Elaboração própria

O gráfico da figura n.º 8 permite-nos verificar, em primeira instância, quais as faixas etárias que percecionam maior *stress*. Assim sendo, a faixa etária dos 35 aos 44 anos apresenta o maior resultado, sendo a média de 4,68; a faixa etária dos 45 a 54 anos apresenta o menor resultado, sendo este 3,10. Em relação à média total do questionário, todos os militares à exceção daqueles com idades compreendidas entre os 35 e Os 44 anos têm uma percepção do *stress* inferior. Analisando a linha de tendência a laranja obtida através de uma regressão linear, podemos constatar que a tendência é que o *stress* percecionado diminua à medida que a idade aumenta.

É também estudada a relação entre o posto e a percepção do *stress* pelos militares; a figura n.º 9 ilustra o modo como estas duas variáveis se relacionam.

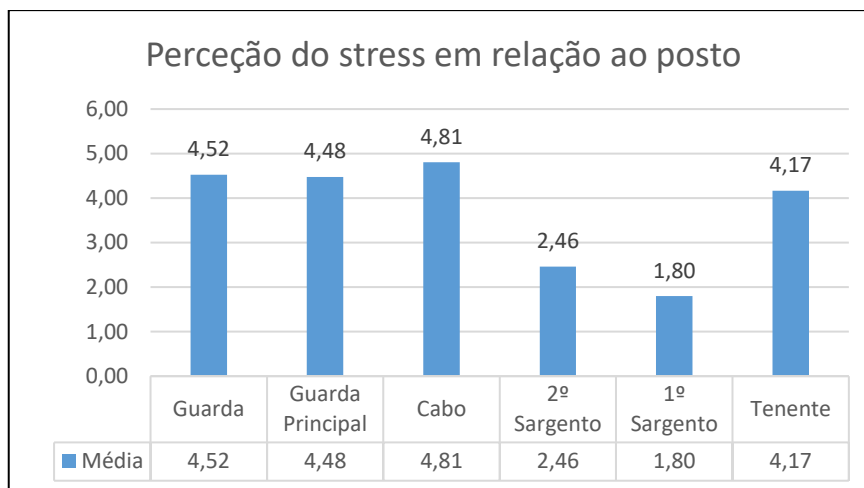


Figura n.º 9 - Perceção do *stress* em relação ao posto

Fonte: Elaboração própria

Segundo a figura, e comparativamente às restantes classes, a classe dos guardas apresenta os resultados mais elevados para o *stress* percecionado, aparecendo o posto de Cabo com o resultado mais elevado (4,81) e seguido do posto de Guarda e Guarda Principal, com 4,52 e 4,48 respetivamente. A classe com os resultados mais baixos é a classe dos sargentos (1,80 e 2,46 para os postos de 1º Sargento e 2º Sargento respetivamente) e a classe dos oficiais, representado pelo posto de Tenente, apresenta um valor de 4,17. Relativamente à média total do inquérito, apenas a classe de guardas apresenta um resultado para o *stress* percecionado superior.

É também estudado o modo como o *stress* percecionado se relaciona com o tempo de serviço na GNR dos militares. Através da análise do gráfico da figura n.º 10, é possível verificar a linha de tendência aponta para uma constância no que diz respeito à relação entre a percepção do *stress* e o tempo de serviço; à medida que aos anos passam, o modo como os militares percecionam o *stress* parece manter-se constante. Contudo, verificamos que nesta amostra, os militares em início e em final de carreira percecionam menos *stress* (média de 3,10 e 3,35 para militares com menos de 5 anos e mais de 25 anos de carreira, respetivamente) em relação a militares que têm cinco ou mais anos de serviço e igual ou menos de 25 anos.

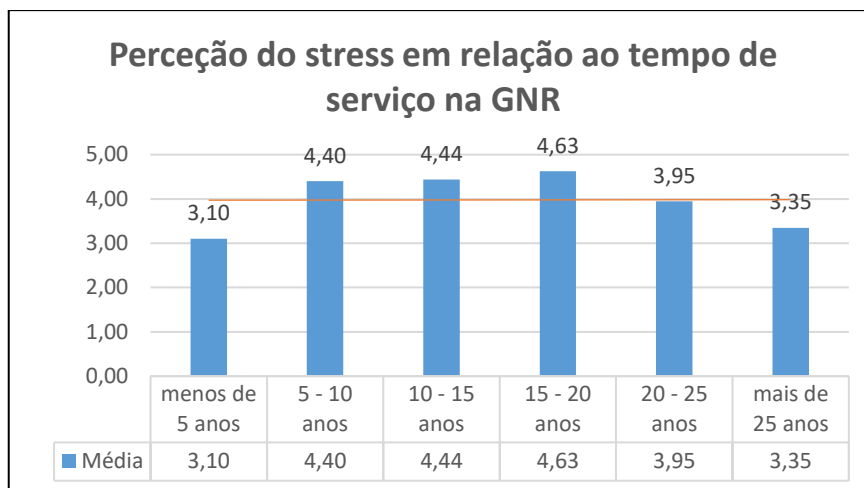


Figura n.º 10 - Perceção do *stress* em relação ao tempo de serviço na GNR

Fonte: Elaboração própria

A última análise relacionada com a resposta à QD1 consiste em identificar a relação entre o *stress* percecionado e o número de horas semanais de trabalho, conforme ilustra a figura n.º 11.

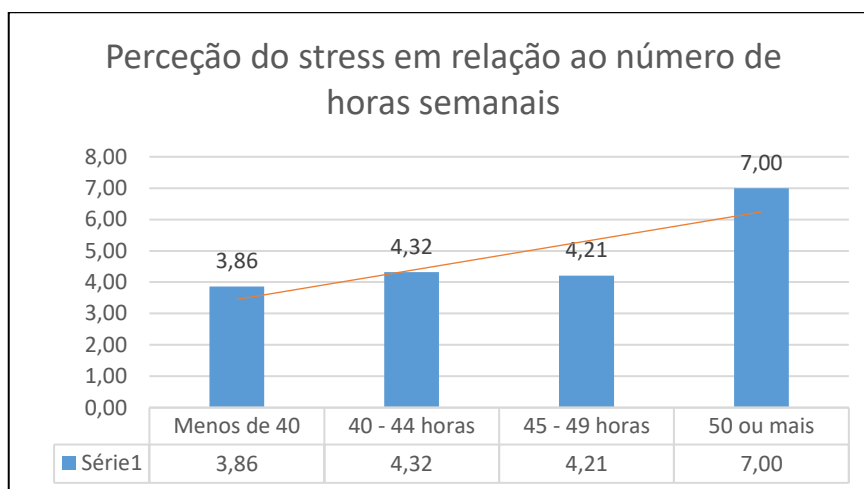


Figura n.º 11 - Perceção do *stress* em relação ao número de horas semanais

Fonte: Elaboração própria

Segundo os dados do gráfico, é possível verificar que existe uma relação de proporcionalidade direta entre o número de horas semanais e o *stress* percecionado pelos militares desta amostra; este aumenta quando aumenta a carga horária semanal. Desta forma, os militares que trabalham menos de 40 horas obtiveram uma média de 3,86 para o *stress* percecionado, sendo que os militares que trabalham 50 ou mais horas obtiveram um

resultado de 7, o máximo da escala utilizada no presente estudo. Contudo, é importante realçar que muitas vezes não existe uma amostra significativa para cada classe que permita tirar estas conclusões com alguma expressão estatística relevante; neste caso, no total da amostra, apenas um militar referiu que trabalhava 50 ou mais horas por semana, razão pela qual a média neste intervalo é de exatamente 7.

De seguida, serão analisados os resultados do trabalho de campo que visam responder à QD2, ou seja, se os fatores condicionantes de natureza operacional têm maior relevância na perceção dos militares face aos fatores de natureza organizacional. Para o efeito, será feita uma análise estatística descritiva com base num gráfico onde serão analisadas as médias totais de cada um dos questionários (fatores operacionais e fatores organizacionais) que compõem o inquérito e ainda um teste estatístico de comparação de médias para verificar se realmente a diferença entre as médias é estatisticamente significativa.

Começando pela análise descritiva, pretende-se, através da figura n.º 12, identificar quais os fatores responsáveis por uma maior perceção do *stress* pelos militares, se são os fatores operacionais ou os fatores organizacionais.

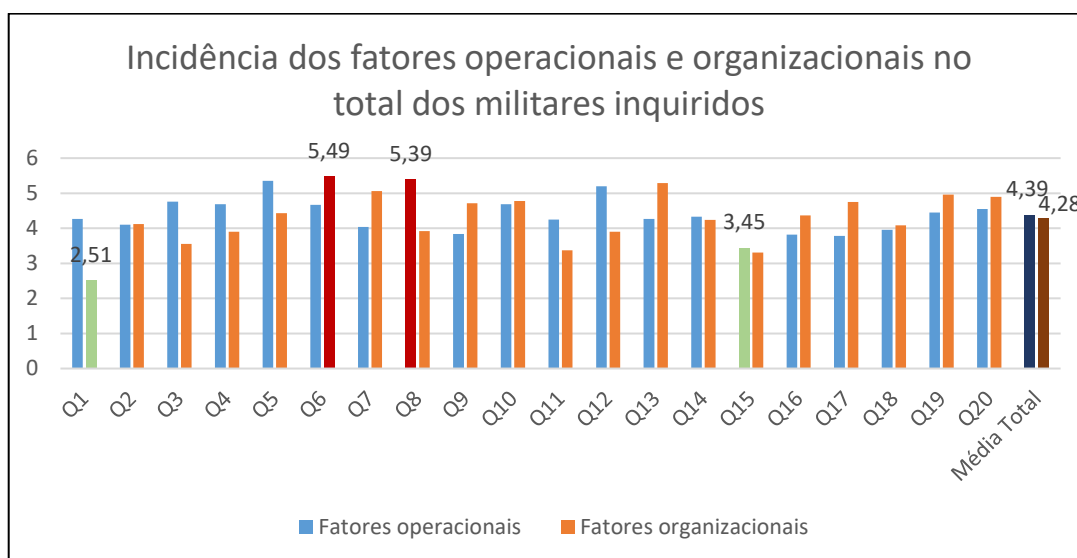


Figura n.º 12 - Incidência dos fatores operacionais e organizacionais no total dos militares inquiridos

Fonte: Elaboração própria (ver apêndice P)

Analisando o gráfico, podemos verificar que a resposta com a média mais elevada para o questionário dos fatores operacionais é a da questão 8 “Falta de tempo para os amigos e a família” com uma média de 5,39, enquanto que a resposta à questão 15 “Dificuldade em criar laços de amizade fora do âmbito profissional” apresenta a média mais baixa, de 3,45.

Relativamente ao questionário de fatores organizacionais, a resposta com a média mais elevada é a da questão 6 “Falta de recursos humanos”, com uma média de 5,49 e questão 1 “Convivência com camaradas”, que apresenta uma média de 2,51.

Comparando a média total dos dois questionários, verificamos que estas são praticamente idênticas, sendo maior a média respeitante ao questionário dos fatores operacionais; contudo, é importante perceber se o facto de esta média ser superior se traduz numa maior perceção de *stress* pelos militares relativamente aos fatores operacionais e se esta tem uma expressão estatística significativa e que permita generalizar este resultado.

Desta forma e para verificar se os fatores operacionais têm maior relevância face aos fatores organizacionais, foi realizado o *Paired-Samples T Test* com recurso ao IBM SPSS *Statistics*. Este teste, também elaborado pelos autores do questionário, visa comparar a média dos dois questionários para determinar qual dos dois é mais significativo em termos de perceção de *stress* pelos militares, ou seja, qual dos dois apresenta um valor mais significativo e que induz mais *stress*. O resultado para este teste é expresso através do *t-value* (valor do teste) e do *p-value* (valor da significância, que é o valor do erro obtido no teste, não podendo ser superior ao erro definido pelo investigador) (McCreary & Thompson, 2006; Statistics, 2013a).

Como estamos perante um teste estatístico que visa testar uma hipótese, foi levantada a seguinte hipótese nula “não há diferenças entre os fatores operacionais e os fatores organizacionais”, sendo que a hipótese que se pretende testar é a hipótese alternativa “há diferenças entre os fatores operacionais e os fatores organizacionais”.

Os *outputs* do IBM SPSS *Statistics* relativos ao teste constam do apêndice Q. O resultado do teste foi $t_{(50)} = 0,951$, $p > 0,05$. Interpretando o resultado obtido, verifica-se que os fatores operacionais, apesar do *t-value* ser positivo, não são significativamente superiores pois o *p-value* é muito superior a 0,005, que foi o erro máximo admissível definido para o teste, e o seu valor encontra-se situado no intervalo de confiança, ou seja, não há uma diferença significativa entre os fatores operacionais e os fatores organizacionais; estamos perante um erro estatístico de tipo I, que vem refutar a hipótese alternativa em estudo de que os fatores condicionantes de natureza operacional têm maior relevância face aos fatores de natureza organizacional na perceção do *stress* pelos militares.

Serão agora analisados os resultados que permitirão responder à QD3, que se reporta ao modo como os fatores operacionais e organizacionais são percecionados pelos militares nas respetivas unidades. Assim sendo, serão analisados dois gráficos, um respeitante à

comparação entre os fatores operacionais e organizacionais no DI de Santarém e outro idêntico para o DI de Setúbal.

Começando pelo DI de Santarém, podemos ver através da figura n.º 13 que a média total do questionário de fatores operacionais é superior à média do questionário de fatores organizacionais (3,98 e 3,73 respetivamente).

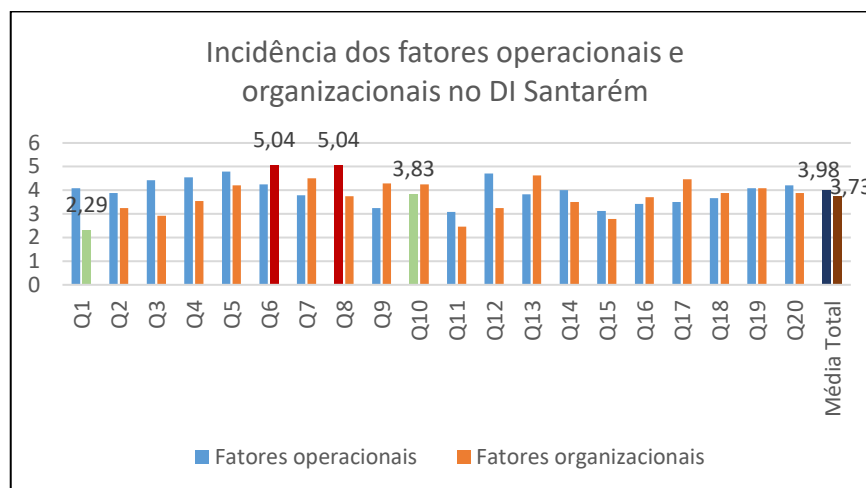


Figura n.º 13 - Incidência dos fatores operacionais e organizacionais no DI Santarém

Fonte: elaboração própria (ver apêndice R)

No que diz respeito às respostas com a média mais elevada e mais baixa para cada questionário, verifica-se que para o questionário dos fatores operacionais apresenta com maior média a questão 8 “Falta de tempo para os amigos e a família” com uma média de 5,04, sendo que a questão 10 “Manter hábitos alimentares saudáveis no trabalho” apresenta a média mais baixa, de 3,83. No questionário de fatores organizacionais, a média mais alta é de igual modo 5,04 e pertence à questão 6 “Falta de recursos humanos”, enquanto que a questão 1 “Convivência com camaradas” possui a média mais baixa, com 2,29.

O DI de Setúbal apresenta para ambos os questionários a mesma média de 4,77.

Para o questionário de fatores operacionais, a questão 5 “Trabalhar em dias de folga ou fins de semana (e.g. eventos na comunidade, idas ao tribunal, entre outras)” apresenta a maior média, sendo de 5,85; a menor média é de 3,74 e diz respeito à questão 15 “Dificuldade em criar laços de amizade fora do âmbito profissional”. No questionário de fatores organizacionais, a questão 6 “Falta de recursos humanos” apresenta a maior média, com 5,89; a questão 1 “Convivência com camaradas” possui a média mais baixa, com 2,7 conforme ilustra a figura n.º 14.

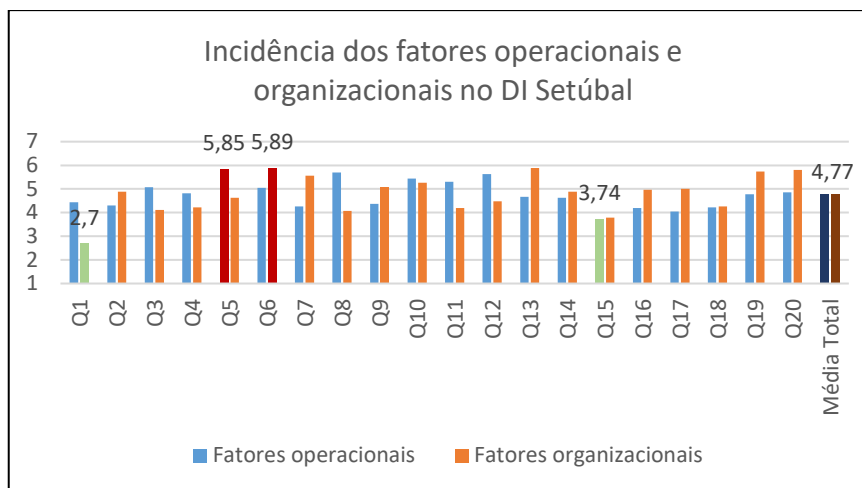


Figura n.º 14 - Incidência dos fatores operacionais e organizacionais no DI Setúbal

Fonte: elaboração própria (ver apêndice S)

Comparando os dois Destacamentos, podemos inferir que os militares em Santarém percecionam mais *stress* ao nível dos fatores operacionais, enquanto que em Setúbal não existe qualquer diferença. Por sua vez, quando comparamos as médias mais elevada e mais baixa para as respostas dadas por Destacamento para cada questionário, verificamos que no questionário de fatores operacionais, as respostas não coincidem entre os Destacamentos; no questionário de fatores organizacionais, em ambos os Destacamentos são selecionadas as mesmas respostas (Q6 e Q1 aparecem em ambos os Destacamentos como as respostas com maior e menor média, respetivamente).

Por último, é efetuada a análise dos resultados que visam responder à QC da investigação, ou seja, verificar se o contexto em que se insere a unidade influencia ou não a perceção do *stress* dos militares. Para tal, será realizada uma análise estatística descritiva das médias totais do inquérito para cada DI e ainda de um teste estatístico de comparação de médias com o objetivo de verificar se essa diferença nas médias tem expressão estatística significativa.

Assim sendo, comecemos pela análise de estatística descritiva. A figura n.º 15 mostra a média para cada resposta do inquérito, assim como a média total do inquérito para ambos os Destacamentos.

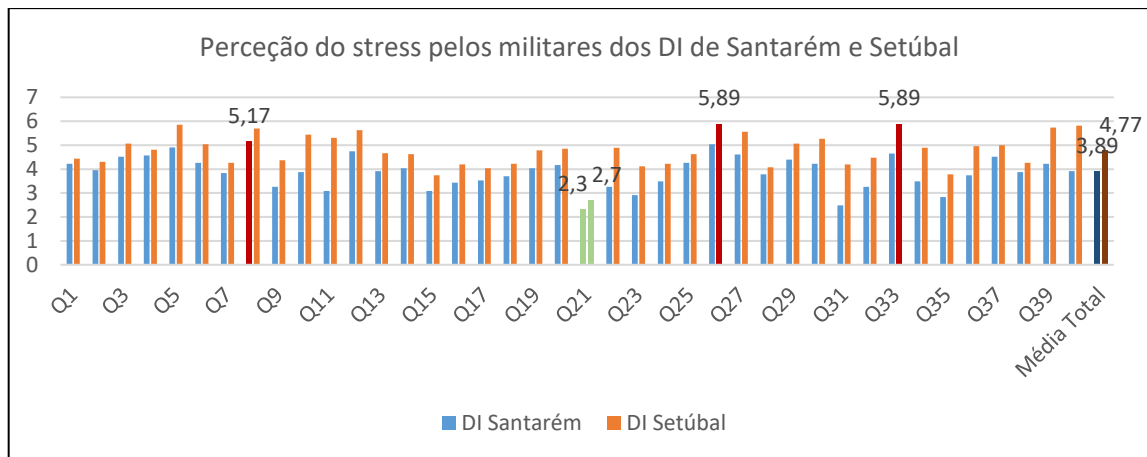


Figura n.º 15 - Percepção do stress pelos militares dos DI de Santarém e Setúbal

Fonte: Elaboração própria (ver apêndice T)

Relativamente aos resultados expostos no gráfico, verificamos que em Santarém a questão que apresenta maior média é a questão 8 “Falta de tempo para os amigos e a família” com uma média de 5,17; a questão com menor média é a questão 21 “Convivência com camaradas”, com uma média de 2,3. No DI de Setúbal, as questões 26 “Falta de recursos humanos” e 33 “Falta de recursos materiais e financeiros” possuem ambas a média mais elevada, de 5,89; tal como em Santarém, a média mais baixa é a da questão 21 “Convivência com camaradas”, com 2,7.

Analisando de forma descritiva as médias totais do inquérito para cada Destacamento, verificamos uma diferença significativa entre ambas; em Santarém, a média total é de 3,89, enquanto que em Setúbal a média total é de 4,77.

Existe uma diferença de 0,88 nas médias totais entre Destacamentos; importa agora verificar até que ponto essa diferença é estatisticamente relevante e se traduz efetivamente uma relação entre a percepção do *stress* e o contexto dos DI.

Para tal, foi realizado o *Independent-Samples T Test* no IBM SPSS Statistics. Este teste compara as médias entre dois grupos diferentes tendo por base a mesma variável e o seu resultado é expresso através do valor da significância (*Sig.*), também conhecido como *p-value* (Statistics, 2013b). Desta forma, é possível comparar o mesmo inquérito quando introduzido a dois grupos de pessoas diferentes e verificar em qual dos grupos existe uma média mais elevada, como é o caso do presente estudo.

Como estamos perante um teste estatístico que visa testar uma hipótese, foi levantada a seguinte hipótese nula “o contexto da unidade não influencia a percepção do *stress* dos

militares”, sendo que a hipótese que se pretende testar é a hipótese alternativa “o contexto da unidade influencia a percepção do *stress* dos militares”.

Os *outputs* do IBM SPSS *Statistics* relativos ao teste constam do apêndice U. O resultado do teste foi $t = -2,725$, $p = 0,009$ e $p = 0,257$ para o teste de igualdade de variâncias de Levene. Interpretando o resultado obtido, verificamos que o *p-value* é inferior a 0.05, o que nos permite verificar que as médias obtidas são estatisticamente diferentes (Statistics, 2013b); para além do *p-value* ser significativamente inferior ao valor de referência, o seu valor não se encontra no intervalo de confiança, o que apoia a hipótese alternativa de que o contexto influencia a percepção do *stress* dos militares. A direção do *t-value* permite-nos verificar que a percepção do *stress* é superior em Setúbal.

3.4. Discussão dos resultados

Analisando os resultados obtidos, verificamos que existem determinados aspetos da profissão que condicionam fortemente o modo como os militares percebem o *stress*. De um modo geral, os inquiridos apontaram como maiores aspetos indutores de *stress* ocupacional a falta de tempo para a família e amigos derivado do excesso de carga horária e também a falta de recursos humanos na GNR. Estes resultados foram de igual forma evidenciados noutros estudos de referência e mencionados nesta investigação; Branco (2010), Cardoso (2013), McCreary & Thompson (2006) e Shane (2008, 2010) evidenciaram também estes aspetos nos seus estudos.

Em sentido contrário, verificou-se que a camaradagem existente na instituição se constitui como um dos fatores que menos induz *stress*. Os resultados obtidos indicam que os militares inquiridos não veem as relações entre camaradas como um fator que induz *stress*, contrariamente a alguns estudos que apontam a relação entre os pares como uma das características organizacionais que mais *stress* induz nos militares (Cardoso, 2013; Passeira, 2011). Tal facto pode dever-se à natureza militar desta força; conforme consta no anexo A, os inquiridos são militares e pautam a sua conduta diária enquanto profissionais de polícia por um conjunto de valores e adotam um comportamento cívico revestido de uma enorme responsabilidade: Dentro da organização, estão organizados por classes e estabelecem entre si relações de autoridade e subordinação, diminuindo assim a margem de livre arbítrio para poder adotar comportamentos que levam a que haja conflitos entre os militares.

No que diz respeito à relação entre a percepção do *stress* e a idade/tempo de serviço na GNR, os resultados apontam para que haja uma ligeira diminuição do *stress* percebido

à medida que a idade aumenta; contudo, a idade dos militares está relacionada com o tempo de serviço na instituição, e relativamente a esta, a tendência é para que a percepção do *stress* se mantenha constante à medida que aumentam os anos de serviço. Os estudos de Deschamps *et al* (2003), Branco (2010) e Passeira (2011) vêm, de certa forma, contrariar os resultados obtidos; segundo estes, existe uma relação de proporcionalidade direta entre a idade/tempo de serviço e o *stress* percecionado. Apenas Cardoso (2013) refere que os militares mais novos/mais modernos e os militares mais antigos/mais velhos percecionam menor *stress*. Tal facto deve-se, para os militares mais modernos, à falta de preparação e ao facto de ainda não estarem completamente integrados na cultura organizacional; nos militares mais antigos, esse facto é explicado pelo enorme desgaste resultante desta profissão, pela falta de recursos físicos fruto da idade e pela ânsia de terminarem a sua carreira.

Importa também perceber como se relaciona a percepção do *stress* com o posto. O estudo desta variável resulta de uma recomendação feita por Cardoso (2013) na sua tese, para proceder a um estudo comparativo sobre a percepção do *stress* de quem tem funções de comando e quem tem funções de patrulha.

Assim sendo, esta investigação permitiu a comparação do *stress* percecionado para as diferentes classes de militares existentes na GNR. Analisando os resultados obtidos, podemos verificar que a classe de guardas e a de oficiais são as que apresentam um resultado superior em termos de *stress* percecionado. Este facto pode estar relacionado com as funções que os militares desempenham no seio da instituição; conforme consta no anexo A, à classe de guardas, grande parte das funções cometidas são funções de Execução, como a de patrulheiro, enquanto que a classe dos oficiais, tal como a dos sargentos, pode executar funções de Direção, Comando ou Chefia. Podemos concluir que pode haver uma relação entre as funções desempenhadas e o *stress* percecionado através dos resultados obtidos.

É também importante perceber como se relaciona a percepção do *stress* com a carga horária. Nesta dimensão, os resultados são inequívocos e apontam para uma proporcionalidade direta entre o *stress* e o número de horas de trabalho semanais. Tal como em todos os estudos referidos na revisão de literatura, quanto maior for o número de horas que o militar ocupe no desempenho da sua atividade profissional, maior será o *stress* percecionado por este.

Outro dos objetivos desta investigação consistia em determinar se os fatores de natureza operacional pesavam mais na percepção do *stress* pelos militares em relação aos fatores de natureza organizacional. Para tal, foi realizado um teste de comparação de médias do resultado total de cada uma das secções do inquérito (fatores operacionais e fatores

organizacionais). As médias obtidas foram de 4,39 e 4,28 para os fatores operacionais e organizacionais, respetivamente.

O resultado do teste foi de $t_{(50)}=0,951$, $p>0,008$. Interpretando o mesmo, verifica-se que os fatores operacionais pesam mais do que os fatores organizacionais, ainda que o valor do *t-value* seja baixo; contudo, a diferença nas médias não tem expressão estatística significativa, com o valor a significância superior ao de referência e situado no intervalo de confiança definido. O resultado deste teste estatístico não pode, portanto, ser tido em consideração devido ao facto de não haver uma relevância estatística que assegure a integridade do resultado. Este objetivo foi estudado noutras investigações já mencionadas; Deschamps *et al* (2003), Branco (2010) e Shane (2008, 2010) referem nos seus estudos que as questões relacionadas com a gestão interna da organização e determinados comportamentos organizacionais induzem mais *stress* nos militares do que a atividade operacional propriamente dita; apenas Passeira (2011) refere que a atividade operacional é a principal fonte de *stress* nas instituições policiais.

Esta mesma análise foi executada para os dois DI em separado. Em Santarém, os militares identificaram os fatores operacionais como sendo os principais indutores de *stress*; Em Setúbal, não existe diferença entre ambos, sendo que as médias dos resultados foram iguais para os fatores operacionais e organizacionais.

Por último, é analisada a relação existente entre o *stress* percecionado pelos militares e o contexto em que se inserem as unidades. As respostas dos inquiridos foram analisadas por Destacamento a que estes pertencem, com o objetivo de verificar em qual dos Destacamentos o nível de *stress* percecionado é maior.

Foi elaborada uma comparação de médias às respostas dadas pelos inquiridos por Destacamento, tendo-se registado as médias de 3,89 e 4,77 para Santarém e Setúbal, respetivamente. Estas médias foram submetidas ao teste de comparação das médias e o resultado foi $t= -2,725$, $p<0,005$. Estes resultados demonstram que existe uma grande diferença em termos de *stress* percecionado, com um *t-value* bastante elevado e cuja tendência aponta para Setúbal como o Destacamento com maior *stress* percecionado, A significância obtida encontra-se muito abaixo do valor de referência e não se encontra no intervalo de confiança definido, ou seja, este teste tem uma enorme relevância estatística.

Desta forma, conclui-se que o contexto em que se insere a unidade afeta o modo como os militares percecionam o *stress*, sendo que neste caso o Destacamento de Setúbal tem a maior média.

Tal observação pode ser explicada, tal como Cardoso (2013) refere, pelo facto de que muitas vezes quanto maior for a densidade populacional em determinada zona de ação de uma unidade, quantos mais patrulhamentos e ações policiais forem desempenhadas e quanto maior for o índice de criminalidade nessa zona, maior tende a ser o *stress* percecionado pelos militares dessa unidade.

Os dados apontados no subcapítulo “Contexto de observação” permitem-nos comprovar estas suposições, pois em relação a Santarém, Setúbal é um Comando com menor área, mas maior densidade populacional; neste Comando habitam mais do dobro dos habitantes do que em Santarém e apresenta ainda um maior número de criminalidade registada para igual período comparativamente ao outro Comando em análise.

CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

O presente relatório foi desenvolvido com o objetivo de entender de que forma o stress é percecionado pelos militares da GNR e de que forma essa perceção é influenciada pelos diferentes contextos em que estes desenvolvem a sua profissão. A metodologia empregue no decorrer da investigação permitiu, através da recolha, análise e comparação de dados com a literatura de referência, obter determinados resultados que nos permitem responder não só à problemática, como também alargar o nosso espetro do conhecimento relativamente ao modo como o *stress* é percecionado.

Assim sendo, importa agora fazer uma síntese de todos os resultados decorrentes da investigação e respetivas análises para responder às perguntas derivadas e central, levantadas no início deste estudo.

A primeira QD é: “Que perceções têm os militares sobre os fatores condicionantes da atividade operacional?”. Através da análise do gráfico da figura n.º 7, verificamos que a “falta de recursos humanos” e a “falta de tempo para a família e amigos” são os aspetos da profissão que mais *stress* induzem nos militares.

De facto, estes dois aspetos estão profundamente relacionados; a falta de recursos humanos na GNR obriga a que os seus militares tenham, na maioria das vezes, que trabalhar para além do período laboral estabelecido. Isto faz com os militares tenham de abdicar de parte do seu tempo pessoal, que poderia ser aproveitado para desenvolver os seus laços familiares e de amizade (importantes enquanto estratégias individuais de *coping*) para desenvolverem a sua atividade profissional. A análise ao gráfico da figura n.º 11 permite concluir que quanto maior for o número de horas de trabalho semanais para o militar, maior será o *stress* percecionado por este.

Verificou-se também que o *stress* tende a diminuir ligeiramente à medida que aumenta a idade dos militares. Os militares mais novos, fruto da recém integração na instituição, carecem de experiência no desempenho das suas funções e de uma cultura organizacional vincada. Muitas vezes, estes militares são chamados a realizar tarefas que nunca antes realizaram, o que pode induzir *stress* nesses indivíduos; com a idade, surge a

experiência e o que antes um militar em início de carreira percecionava como uma tarefa passível de induzir *stress*, passados alguns anos, é apenas mais uma tarefa a executar.

A percepção do *stress* em relação à idade está profundamente relacionada com os anos de serviço; quanto maior for a idade do militar, mais anos de serviço este terá prestado na GNR. Contudo, a análise desta variável permitiu verificar que os militares que têm uma percepção do *stress* mais elevada são os militares que se encontram a meio da sua carreira enquanto profissionais das forças e serviços de segurança. Os militares no início e em fim de carreira percecionam menos *stress*; no caso dos militares mais modernos, tal facto deve-se à elevada preparação física e técnica e elevada motivação, fruto da recém integração na organização. No caso dos militares mais antigos, a menor percepção do *stress* deve-se ao facto de estes terminarem em breve o seu percurso profissional, que é bastante desgastante; o final da carreira representa, para estes, um merecido descanso por uma vida de dedicação à causa pública e ao serviço policial.

Foi analisada também a relação que se estabelece entre o posto dos militares e o *stress* percecionado. Os resultados obtidos permitem concluir que os militares que ocupam a classe de guardas percecionam níveis de *stress* mais elevados. Militares da classe de guardas assumem na GNR funções essencialmente de execução. Esta classe é a mais representativa da instituição, através do qual a GNR desenvolve as suas atividades e cumpre as suas missões; muitas vezes, estes militares estão sujeitos a imprevistos de natureza operacional que podem elevar de forma significativa os níveis de *stress* percecionado.

A classe dos oficiais também perceciona elevados níveis de *stress*. Enquanto que os guardas executam, os oficiais assumem funções de comando, direção ou chefia; têm sob a sua alçada todos os outros militares com quem trabalham e são, em última instância, os responsáveis pela conduta dos seus militares e pela qualidade do serviço que a sua unidade e, implicitamente, a GNR presta. São também responsáveis por toda a gestão da sua subunidade, quer em termos financeiros, quer logísticos e de recursos humanos; apesar de serem coadjuvados por militares da classe de sargentos para desempenhar as funções de gestão da subunidade, a tomada de decisão só a eles pertence, assim como toda a responsabilidade e consequências que dela advêm.

A segunda QD é: “Os fatores condicionantes de natureza operacional têm maior relevância face aos fatores de natureza organizacional na percepção dos militares?” Os resultados do teste estatístico conjugados com a análise do gráfico da figura n.º 12 não permitem retirar conclusões concretas sobre se os aspetos operacionais da profissão têm um peso superior aos aspetos organizacionais na percepção do stress pelos militares.

A terceira QD é: “Em que medida difere a percepção que os militares têm dos fatores condicionantes de natureza operacional e organizacional nas duas unidades?”. A análise das figuras n.º 13 e n.º 14 permite verificar que os aspetos operacionais da profissão têm um peso superior na percepção do *stress* dos militares em Santarém. Isto deve-se essencialmente à natureza da missão que as subunidades estudadas desenvolvem; os DI são unidades que atuam principalmente em apoio a outras subunidades, em situações em que o simples patrulhamento preventivo levado a cabo pelos destacamentos territoriais se torna ineficaz. Quando existe a necessidade de empregar esta subunidade, quer seja em reforço a outras, quer seja através de operações planeadas, está sempre inerente um aumento do risco associado a esse tipo de operações desenvolvidas, o que evidencia que os aspetos operacionais influenciam de forma significativa o modo como os militares percebem o *stress*, sendo neste caso mais relevantes do que os aspetos organizacionais.

Por último, é dada resposta à QC da investigação. Esta é: “Estará a percepção dos fatores condicionantes da atividade operacional relacionada com o contexto em que se insere a Unidade?”. Através da análise da figura n.º 15 e dos resultados obtidos pelo teste estatístico, conclui-se que o contexto onde os militares desenvolvem a sua atividade profissional influencia a percepção que estes têm do *stress*. Isto deve-se ao facto de que cada Comando Territorial ocupa uma área geográfica diferente e cada uma destas possui diferentes características. Os militares que trabalham em Comandos Territoriais onde existe elevada densidade populacional, elevados índices de criminalidade e que são áreas mais urbanas percebem níveis de *stress* muito superiores.

O *stress* é um fenómeno muito frequente entre militares e agentes de forças e serviços de segurança. Fruto das suas funções, estes estão expostos a inúmeros fatores que induzem *stress* e que condicionam o modo como estes profissionais executam as suas tarefas, para além de condicionarem outras dimensões da vida destes indivíduos.

A mediação e gestão do *stress* compete não só aos militares, que através de processos de *coping* devem procurar lidar com todas as variáveis da sua atividade profissional tidas como stressantes, mas também à GNR, que deve ser responsável por motivar os seus militares para que estes desempenhem as suas funções com profissionalismo e se sintam bem enquanto membros das forças e serviços de segurança.

Seria pertinente implementar ao nível da GNR medidas de monitorização e acompanhamento constante dos militares em termos de gestão da sua carreira e do *stress* associado à profissão. O primeiro passo seria, à semelhança deste estudo, identificar a percepção do *stress* de todos os militares ativos na instituição; estes estudos poderiam ser

conduzidos em todas as subunidades e o objetivo seria identificar quais as principais fontes de *stress*. Os resultados permitiriam às estruturas de comando dessas subunidades terem a percepção de modo os seus militares percecionam o *stress* e permitiria que estas implementassem medidas para contrariar os seus efeitos.

A cultura organizacional tem sempre um impacto significativo ao nível do entusiasmo dos militares; quando se aposta numa cultura de apoio entre os pares e se estabelecem boas relações entre camaradas, os militares sentem mais energia e mais prazer no desempenho das suas tarefas e um maior estado de prontidão e de dedicação (Gonçalves, 2011). Seria de igual modo pertinente incluir a assistência psicológica como uma das atividades a desenvolver pela GNR e indicar quais as medidas concretas a adotar; a título de exemplo, poderiam ser ministradas ações de formação sobre a temática do *stress* e a importância do *coping* na gestão da vida profissional e privada.

Relativamente a limitações encontradas no decorrer da investigação, salienta-se o facto do plano curricular para o curso de Ciências Militares na especialidade de Segurança não incluir uma cadeira cujo objetivo seria ministrar conhecimentos sobre probabilidade e estatística, dando ênfase à utilização de programas informáticos de análise de dados como é o caso do *IBM SPSS Statistics*. Este foi o único constrangimento observado durante a investigação e teria sido importante partir para este estudo já com algumas bases consolidadas nesta matéria, pois permitiria definir de forma mais simples e aprofundada o nosso objeto de e a estratégia de investigação e a abordagem a adotar.

No que diz respeito a futuras investigações, a análise de dados elaborada nesta investigação levantou inúmeras questões, cuja resposta seria igualmente interessante e determinante para melhor compreender o fenómeno do *stress* nas forças e serviços de segurança.

A primeira questão seria relacionar o *stress* percecionado com a relação entre camaradas/colegas numa instituição; o objetivo seria comparar uma subunidade de uma força de segurança civil com uma subunidade de uma força de segurança de natureza militar e tentar perceber de que forma a cultura militar influencia o modo com o *stress* é percecionado ao nível da convivência entre camaradas na mesma unidade. Esta questão surge porque, aquando da apresentação de resultados, verificou-se que os militares da GNR não vêm as relações entre camaradas como um fator indutor de *stress*. Seria interessante verificar se isso se deve ao facto da GNR ser uma força de segurança de natureza militar.

A proposta consiste em replicar este estudo, utilizando outras subunidades como população para o mesmo. Seria interessante fazer uma comparação entre subunidades com

missões diferentes (*e.g.* um destacamento territorial e um destacamento de trânsito) ou que estejam em níveis de emprego operacional diferentes (*e.g.* Uma companhia de Ordem Pública do Grupo de Intervenção e Ordem Pública e um DI) para analisar se há alguma relação entre o *stress* percebido e a natureza da missão desenvolvida por essas subunidades.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Academia Militar. (2015a). Anexo K à Norma de Execução Permanente 520: Norma para a redação do Trabalho de Investigação Aplicada. Amadora: Direção de Ensino.
- Academia Militar. (2015b). Norma de Execução Permanente 520: Trabalho de Investigação Aplicada (4ª edição). Amadora: Direção de Ensino.
- Beck, A. T., Ward, C. H., Mendelson, M., Mock, J., & Erbaugh, J. (1961). An Inventory for Measuring Depression. *Archives of General Psychiatry*, 4(6), 561–571. <https://doi.org/10.1001/archpsyc.1961.01710120031004>
- Branco, A. (2010). *Stresse profissional na Polícia: Um estudo exploratório sobre a influência das variáveis tempo de serviço e sexo*. Dissertação submetida para a obtenção do grau de Mestre em Psicologia, Universidade de Lisboa, Lisboa.
- Breznitz, S., & Goldberger, L. (1993). Stress Research at a Crossroads. In S. Breznitz & L. Goldberger (Eds.), *Handbook of Stress* (2ª edição). The Free Press, Simon & Schuster Inc.
- Cardoso, P. (2013). *O stress dos militares da Guarda Nacional Republicana em diferentes contextos*. Trabalho de Investigação Aplicada, Mestrado em Ciências Militares na especialidade de Segurança, Academia Militar, Lisboa.
- Chiavenato, I. (2014). *Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações* (4ª edição). Barueri, SP: Manole.
- Cortina, J. M. (1993). What Is Coefficient Alpha? An Examination of Theory and Applications. *Journal of Applied Psychology*, 78(1), 98–104. Retrieved from <http://www.psychosphere.com/what-is-coefficient-alpha-by-cortina.pdf>
- Cox, T. (1978). *Stress*. Macmillan. Retrieved from <https://books.google.pt/books?id=43YdAQAAAJ>
- Derogatis, L. R. (1987). The Derogatis Stress Profile (DSP): Quantification of Psychological Stress (Vol. 17, pp. 30–54). Karger Publishers. <https://doi.org/10.1159/000414005>
- Derogatis, L. R., & Coons, H. L. (1993). Self-report measures of stress. In S. Breznitz & L. Goldberger (Eds.), *Handbook of Stress* (2ª edição). The Free Press, Simon & Schuster Inc.

- Deschamps, F., Paganon-Badinier, I., Marchand, A. C., & Merle, C. (2003). Sources and Assessment of Occupational Stress in the Police. *Journal of Occupational Health*, 45(6), 358–364. <https://doi.org/10.1539/joh.45.358>
- Deshaies, B. (1992). *Metodologia da investigação em ciências humanas*. Lisboa: Instituto Piaget.
- Direção-Geral da Saúde. (n.d.). *Plano Nacional de Prevenção do Suicídio 2013/2017*. Retrieved from <https://www.dgs.pt/documentos-e-publicacoes/plano-nacional-de-prevencao-do-suicidio-20132017.aspx>
- Eugénia, M., & Martins, G. (2005). Introdução à Probabilidade e à Estatística com complementos de excel. *Departamento de Estatística E Investigação Operacional Da FCUL - Sociedade Portuguesa de Estatística*, 333. Retrieved from [http://arquivoescolar.org/bitstream/arquivo-e/97/1/IPE 2005.pdf](http://arquivoescolar.org/bitstream/arquivo-e/97/1/IPE%2005.pdf)
- Folkman, S., Lazarus, R. S., Dunkel-Schetter, C., DeLongis, A., & Gruen, R. J. (1986). Dynamics of a stressful encounter: Cognitive appraisal, coping, and encounter outcomes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50(5), 992–1003. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.50.5.992>
- Gliem, J. A., & Gliem, R. R. (2003). Calculating, interpreting, and reporting Cronbach's alpha reliability coefficient for Likert-type scales. *Midwest Research to Practice Conference in Adult, Continuing, and Community Education*, (1992), 82–88. <https://doi.org/10.1109/PROC.1975.9792>
- Gonçalves, S. M. P. (2011). *Bem-estar no trabalho em contexto policial : O contributo dos valores e das práticas organizacionais*. Tese submetida para a obtenção do grau de Doutora em Psicologia, Escola de Ciências Sociais e Humana do Instituto Universitário de Lisboa, Lisboa.
- Guarda Nacional Republicana [GNR]. (2017). *Plano de Atividades 2017*. Lisboa.
- Holt, R. R. (1993). Occupational Stress. In S. Breznitz & L. Goldberger (Eds.), *Handbook of Stress* (2^a edição). The Free Press, Simon & Schuster Inc.
- Jenkins, C. D., Rosenman, R. H., & Friedman, M. (1967). Development of an objective psychological test for the determination of the coronary-prone behavior pattern in employed men. *Journal of Chronic Diseases*, 20(6), 371–379. [https://doi.org/10.1016/0021-9681\(67\)90010-0](https://doi.org/10.1016/0021-9681(67)90010-0)
- Lazarus, R. S. (1993). Why We Should Think of Stress as a Subset of Emotion. In S. Breznitz & L. Goldberger (Eds.), *Handbook of Stress* (2^a edição). The Free Press, Simon & Schuster Inc.

- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1975). Modelo transaccional de Stress. Retrieved from <http://www.med.upenn.edu/hbhe4/part3-ch10-theory-overview.shtml>
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1987). Transactional theory and research on emotions and coping. *European Journal of Personality*, 1(3), 141–169. <https://doi.org/10.1002/per.2410010304>
- Linn, M. W. (1985). A Global Assessment of Recent Stress (GARS) Scale. *International Journal of Psychiatry in Medicine*, 15(1), 47–59. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.2190/XP8N-RP1W-YE2B-9Q7V>
- Mayhew, C., & Graycar, A. (1996). Occupational Health and Safety Risks Faced by Police Officers in crime and criminal justice. *Australian Institute of Criminology*, (196). Retrieved from <http://www.aic.gov.au>
- McCreary, D. R., & Thompson, M. M. (2006). Development of two reliable and valid measures of stressors in policing: The operational and organisational police stress questionnaires. *International Journal of Stress Management*, 13(4), 494–518. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.13.4.494>
- Miller, T. W. (1993). The Assessment of Stressful Life Events. In S. Breznitz & L. Goldberger (Eds.), *Handbook of Stress* (2ª edição). The Free Press, Simon & Schuster Inc.
- Ministério da Administração Interna [MAI]. (2007). Lei n.º 63/2007, de 6 de novembro: Lei Orgânica da Guarda Nacional Republicana. Diário da República, 1ª série, n.º 213, 8043-8051.
- Ministério da Administração Interna [MAI]. (2010). Ordem à Guarda n.º 5, de 15 de março de 2010. Comando-Geral, 1.ª série, n.º 5, 1-71.
- Ministério da Administração Interna [MAI]. (2016). *Relatório Anual de Segurança Interna 2016*. Lisboa. Retrieved from [http://www.ansr.pt/InstrumentosDeGestao/Documents/Relatório Anual de Segurança Interna \(RASI\)/RASI 2016.pdf](http://www.ansr.pt/InstrumentosDeGestao/Documents/Relatório Anual de Segurança Interna (RASI)/RASI 2016.pdf)
- Passeira, A. (2011). *Stress Laboral na PSP*. Dissertação apresentada para a obtenção do grau de Mestre em Segurança e Higiene no Trabalho, Instituto Politécnico de Setúbal, Setúbal.
- Quivy, R., & Campenhoudt, L. van. (2005). *Manual de investigação em ciências sociais* (4ª edição). Lisboa: Gradiva.
- Santos, L., Monteiro, F., Lima, M., da Silva, N., da Silva, J., & Afonso, C. (2014). *Orientações Metodológicas para a elaboração de Trabalhos de Investigação* (1ª

- edição). Lisboa. <https://doi.org/978-989-99532-2-2>
- Saranson, I. G., Johnson, J. H., & Siegel, J. M. (1978). Assessing the Impact of Life Changes: Development of the Life Experiences Survey. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 46(5), 932–946. Retrieved from <https://depts.washington.edu/psych/files/research/sarason/LifeExperiencesSurvey.pdf>
- Sarmiento, M. (2013). *Metodologia científica para a elaboração, escrita e apresentação de teses*. Lisboa: Universidade Lusíada.
- Schiele, B. C., Baker, A. B., & Hathaway, S. R. (1943). The Minnesota multiphasic personality inventory. *Journal-Lancet*, 63, 292–297. Retrieved from <http://psycnet.apa.org/psycinfo/1944-03192-001>
- Selye, H. (1950). STRESS AND THE GENERAL ADAPTATION SYNDROME. *British Medical Journal*, Vol. 17, 1383–1392. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2038162/pdf/brmedj03603-0003.pdf>
- Selye, H. (1993). History of the Stress Concept. In S. Breznitz & L. Goldberger (Eds.), *Handbook of Stress* (2^a edição). The Free Press, Simon & Schuster Inc.
- Shane, J. M. (2008). *Organizational stressors and police performance*. Dissertation submitted for the degree of Doctor of Philosophy Graduate Program in Criminal Justice, Newark Graduate School, New Jersey. <https://doi.org/http://dx.doi.org/doi:10.7282/T38G8M1B>
- Shane, J. M. (2010). Organizational stressors and police performance. *Journal of Criminal Justice*, 38(4), 807–818. <https://doi.org/10.1016/j.jcrimjus.2010.05.008>
- Spottiswoode, C., Papesch, M., Black, D., Boyles, M., Mcdaid, A., Roche, J., ... Webster, A. (n.d.). *Improving police performance*. Retrieved from <http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/+http://www.hm-treasury.gov.uk/media/2/8/231.pdf>
- Statistics, L. (2013a). Dependent T-Test using SPSS Statistics. Retrieved May 2, 2017, from <https://statistics.laerd.com/spss-tutorials/dependent-t-test-using-spss-statistics.php>
- Statistics, L. (2013b). Independent t-test using SPSS Statistics. Retrieved May 2, 2015, from <https://statistics.laerd.com/spss-tutorials/independent-t-test-using-spss-statistics.php>
- Symonds, M. (1970). Emotional hazards of police work. *The American Journal of Psychoanalysis*, 30(2), 155–160. <https://doi.org/10.1007/BF01874038>
- World Health Organization [WHO]. (2014). *Preventing suicide: A global imperative*. Genebra. Retrieved from http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/131056/1/9789241564779_eng.pdf?ua=1&ua=1

APÊNDICES

Apêndice A – Dados sobre suicídio nas Forças e Serviços de Segurança em Portugal de 2000 a 2012

Quadro n.º 4 - Dados sobre suicídio nas Forças e Serviços de Segurança em Portugal de 2000 a 2012

Ano	Suicídios na PSP	Suicídios na GNR	Total	Variação face ao ano anterior
2000	6	3	9	→
2001	3	1	4	↓
2002	2	3	5	↑
2003	1	2	3	↓
2004	0	2	2	↓
2005	5	4	9	↑
2006	5	2	7	↓
2007	2	5	7	→
2008	4	11	15	↑
2009	5	8	13	↓
2010	3	5	8	↓
2011	7	4	11	↑
2012	0	3	3	↓

Fonte: Adaptado de Direção-Geral da Saúde. (n.d.). *Plano Nacional de Prevenção do Suicídio 2013/2017*. Obtido de <https://www.dgs.pt/documentos-e-publicacoes/plano-nacional-de-prevencao-do-suicidio-20132017.aspx>

Apêndice B – Estrutura da investigação

Parte pré textual	Parte textual					Parte pós textual
	Introdução	Capítulo 1 Enquadramento teórico	Capítulo 2 Metodologia, métodos e materiais	Capítulo 3 Resultados	Conclusões e Recomendações	

Figura n.º 16 - Estrutura da investigação

Fonte: Elaboração própria, conforme o anexo K da NEP 520/4.^a

Apêndice C – Operational Police Stress Questionnaire

Operational Police Stress Questionnaire

Below is a list of items that describe different aspects of being a police officer. After each item, please circle how much stress it has caused you over the past 6 months, using a 7-point scale (see below) that ranges from “No Stress At All” to “A Lot Of Stress”:

No Stress At All			Moderate Stress			A Lot Of Stress
1	2	3	4	5	6	7

1. Shift work	1	2	3	4	5	6	7
2. Working alone at night	1	2	3	4	5	6	7
3. Over-time demands	1	2	3	4	5	6	7
4. Risk of being injured on the job	1	2	3	4	5	6	7
5. Work related activities on days off (e.g. court, community events)	1	2	3	4	5	6	7
6. Traumatic events (e.g. MVA, domestics, death, injury)	1	2	3	4	5	6	7
7. Managing your social life outside of work	1	2	3	4	5	6	7
8. Not enough time available to spend with friends and family	1	2	3	4	5	6	7
9. Paperwork	1	2	3	4	5	6	7
10. Eating healthy at work	1	2	3	4	5	6	7
11. Finding time to stay in good physical condition	1	2	3	4	5	6	7
12. Fatigue (e.g. shift work, over-time)	1	2	3	4	5	6	7
13. Occupation-related health issues (e.g. back pain)	1	2	3	4	5	6	7
14. Lack of understanding from family and friends about your work	1	2	3	4	5	6	7
15. Making friends outside the job	1	2	3	4	5	6	7
16. Upholding a "higher image" in public	1	2	3	4	5	6	7
17. Negative comments from the public	1	2	3	4	5	6	7
18. Limitations to your social life (e.g. who your friends are, where you socialize)	1	2	3	4	5	6	7
19. Feeling like you are always on the job	1	2	3	4	5	6	7
20. Friends / family feel the effects of the stigma associated with your job	1	2	3	4	5	6	7

The Operational Police Stress Questionnaire is provided free for non-commercial, educational, and research purposes.

Apêndice D – Organisational Police Stress Questionnaire

Organisational Police Stress Questionnaire

Below is a list of items that describe different aspects of being a police officer. After each item, please circle how much stress it has caused you over the past 6 months, using a 7-point scale (see below) that ranges from “No Stress At All” to “A Lot Of Stress”:

No Stress At All			Moderate Stress			A Lot Of Stress
1	2	3	4	5	6	7

1. Dealing with co-workers	1	2	3	4	5	6	7
2. The feeling that different rules apply to different people (e.g. favoritism)	1	2	3	4	5	6	7
3. Feeling like you always have to prove yourself to the organization	1	2	3	4	5	6	7
4. Excessive administrative duties	1	2	3	4	5	6	7
5. Constant changes in policy / legislation	1	2	3	4	5	6	7
6. Staff shortages	1	2	3	4	5	6	7
7. Bureaucratic red tape	1	2	3	4	5	6	7
8. Too much computer work	1	2	3	4	5	6	7
9. Lack of training on new equipment	1	2	3	4	5	6	7
10. Perceived pressure to volunteer free time	1	2	3	4	5	6	7
11. Dealing with supervisors	1	2	3	4	5	6	7
12. Inconsistent leadership style	1	2	3	4	5	6	7
13. Lack of resources	1	2	3	4	5	6	7
14. Unequal sharing of work responsibilities	1	2	3	4	5	6	7
15. If you are sick or injured your co-workers seem to look down on you	1	2	3	4	5	6	7
16. Leaders over-emphasize the negatives (e.g. supervisor evaluations, public complaints)	1	2	3	4	5	6	7
17. Internal investigations	1	2	3	4	5	6	7
18. Dealing the court system	1	2	3	4	5	6	7
19. The need to be accountable for doing your job	1	2	3	4	5	6	7
20. Inadequate equipment	1	2	3	4	5	6	7

The Organisational Police Stress Questionnaire is provided free for non-commercial, educational, and research purpose.

Apêndice E – Inquérito Final

Inquérito por questionário de fatores condicionantes do serviço policial

Este inquérito de fatores condicionantes do serviço policial tem por base dois questionários criados em 2004 por Donald McCreary e Megan Thompson: O questionário de fatores operacionais de stress (*Operational Police Stress Questionnaire: PSQ-Op*) e o questionário de fatores organizacionais de stress (*Organisational Police Stress Questionnaire: PSQ-Org*).

Estes visam a medição dos fatores mais comuns de stress relacionados com o serviço policial, que estão organizados em dois grandes grupos: Fatores relacionados com a atividade operacional dos militares e os fatores relacionados com o contexto da unidade onde os militares prestam serviço (contexto organizacional).

O questionário está separado em três partes:

A 1ª parte é composta por um conjunto de perguntas que visam traçar o perfil socioprofissional do inquirido.

A 2ª parte diz respeito aos fatores operacionais que condicionam a atividade policial e é composta por 20 questões, onde o inquirido deve quantificar, para cada fator, como este condiciona a sua atividade diária.

A 3ª parte diz respeito aos fatores organizacionais que condicionam a atividade policial e é composta por 20 questões, onde o inquirido deve quantificar, para cada fator, como este condiciona a sua atividade diária.

Os resultados do questionário serão tratados de forma anónima.

1. Caracterização socioprofissional

As seguintes questões visam traçar o seu perfil socioprofissional. Responda de forma clara e objetiva.

Idade

- menos de 25 anos
- 25 a 34 anos
- 35 a 44 anos
- 45 a 54 anos
- 55 e mais

Género

- Homem
- Mulher

Estado Civil

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

Nível de escolaridade

- Ensino Básico (até 9º ano)
- Ensino Secundário (até 12º ano)
- Licenciatura
- Mestrado
- Doutoramento
- Outro: _____

Posto

- Guarda
- Guarda Principal
- Cabo
- Cabo-chefe
- Cabo-mor
- 2º Sargento
- 1º Sargento

- Sargento-ajudante
- Sargento-chefe
- Alferes
- Tenente

Tempo de serviço na GNR

- menos de 5 anos
- 5 a 10 anos
- 10 a 15 anos
- 15 a 20 anos
- 20 a 25 anos
- Mais de 25 anos

Comando Territorial onde presta serviço

- Santarém
- Setúbal

Tempo de serviço no Comando Territorial

- menos de 5 anos
- 5 a 10 anos
- 10 a 15 anos
- 15 a 20 anos
- 20 a 25anos
- Mais de 25 anos

Número de horas de trabalho semanais

- Menos de 40
- 40 a 44 horas
- 45 a 49 horas
- 50 ou mais

2. Fatores operacionais

Abaixo está uma lista composta por 20 fatores de stress que podem condicionar o desempenho da profissão policial. Tendo em conta as situações apresentadas, classifique o grau em que estas o afetam, utilizando para o efeito a seguinte escala:

1	2	3	4	5	6	7
Nenhum stress			Stress moderado			Muito stress

Para tal, considere a sua atividade operacional nos últimos 6 meses.

	1	2	3	4	5	6	7
1. Trabalhar por turnos.							
2. Trabalhar sozinho à noite.							
3. Trabalhar em horas extraordinárias.							
4. Risco de lesões ou ferimentos resultantes da profissão.							
5. Trabalhar em dias de folga ou fins de semana (por ex. eventos na comunidade, idas ao tribunal, entre outras).							
6. Eventos traumáticos (por ex. mortes, ferimentos, violência doméstica, entre outros).							
7. Gestão da vida social fora do trabalho.							
8. Falta de tempo para os amigos e a família.							
9. Elaboração de expediente.							
10. Manter hábitos alimentares saudáveis no trabalho.							
11. Falta de tempo para manter uma boa condição física.							
12. Fadiga (resultante de trabalhos por turnos, horas extraordinárias, entre outras).							
13. Problemas de saúde relacionados com o desempenho da profissão (por ex. dores de costas, articulações, entre outras).							
14. Falta de compreensão por parte dos amigos e da família relativamente à nossa disponibilidade.							
15. Dificuldade em criar laços de amizade fora do âmbito profissional.							
16. O impacto dos meus atos junto da sociedade dentro e fora do serviço.							
17. A imagem que a sociedade tem de mim enquanto militar da GNR (dentro e fora do serviço).							
18. Constrangimentos à minha vida pessoal derivado do serviço (por ex. quem são os meus amigos, onde é que eu socializo, entre outros).							
19. O sentimento de estar permanentemente em serviço.							
20. A família e os amigos, que sentem os efeitos negativos da minha profissão.							

3. Fatores organizacionais

Abaixo está uma lista composta por 20 fatores de stress que podem condicionar o desempenho da profissão policial. Tendo em conta as situações apresentadas, classifique o grau em que estas o afetam, utilizando para o efeito a seguinte escala:

1	2	3	4	5	6	7
Nenhum stress			Stress moderado			Muito stress

Para tal, considere a sua atividade operacional nos últimos 6 meses.

	1	2	3	4	5	6	7
1. Convivência com camaradas.							
2. Sentir que as regras se aplicam de forma diferente de pessoa para pessoa.							
3. Sentir que somos permanentemente avaliados.							
4. Excesso de expediente.							
5. Mudanças constantes na legislação/normas internas da organização.							
6. Falta de recursos humanos.							
7. Excesso de burocracia no serviço policial.							
8. Uso excessivo dos meios informáticos.							
9. Falta de treino/equipamento.							
10. Ter a percepção de que somos pressionados a abdicar do nosso tempo livre para trabalhar.							
11. Lidar com superiores hierárquicos.							
12. Estilo de liderança/comando inconsistente.							
13. Falta de recursos materiais e financeiros.							
14. Má distribuição das responsabilidades pelos militares.							
15. Sentimento de menosprezo por parte dos outros colegas quando estamos doentes ou lesionados.							
16. A cadeia de comando salienta em demasia os aspetos negativos do serviço policial em detrimento dos aspetos positivos.							
17. Processos de justiça decorrentes do serviço policial.							
18. Idas ao tribunal/relação com os intervenientes judiciais.							
19. Falta de reconhecimento do nosso esforço.							
20. Uso de equipamento inadequado para o serviço.							

Obrigado pela sua colaboração.

Apêndice F – Comparação entre o efetivo dos Destacamentos, a amostra total e a amostra recolhida

Tabela n.º 1 - Comparação entre o efetivo dos Destacamentos, a amostra total e a amostra recolhida

	Efetivo	Dimensão da Amostra	Amostra recolhida	Percentagem recolhida
DI Santarém	47	31	24	77,42%
DI Setúbal	51	34	27	22,58%
Total	98	65	51	78,46%

Fonte: Elaboração própria

Apêndice G – Tabela de percentagens sobre a idade dos inquiridos

Tabela n.º 2 - Tabela de percentagens sobre a idade dos inquiridos

Idade	Total	Santarém	Setúbal	
menos de 25 anos		3,92%	0%	7,41%
25 a 34 anos		39,22%	41,67%	37,04%
35 a 44 anos		50,98%	45,83%	55,55%
45 a 54 anos		5,88%	12,50%	0%

Fonte: Elaboração própria

Apêndice H – Tabela e gráfico de percentagens sobre o estado civil dos inquiridos

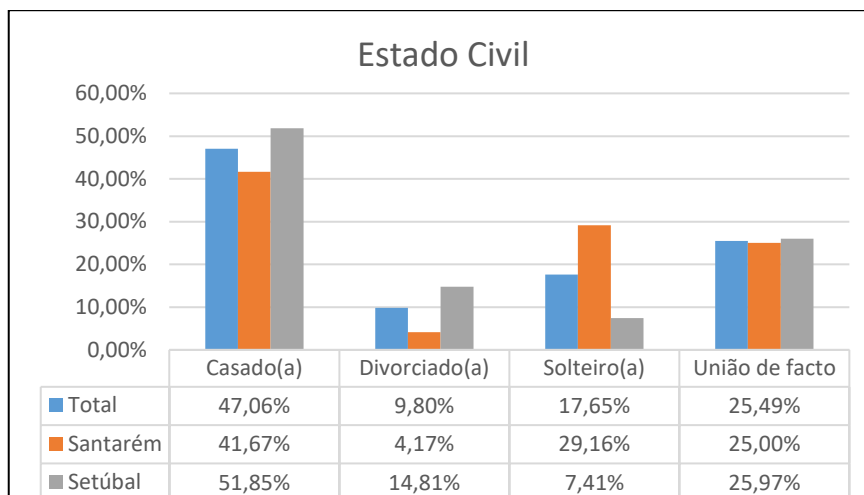


Figura n.º 17 - Estado civil dos inquiridos

Fonte: Elaboração própria

Apêndice I – Tabela e gráfico de percentagens sobre o nível de escolaridade dos inquiridos

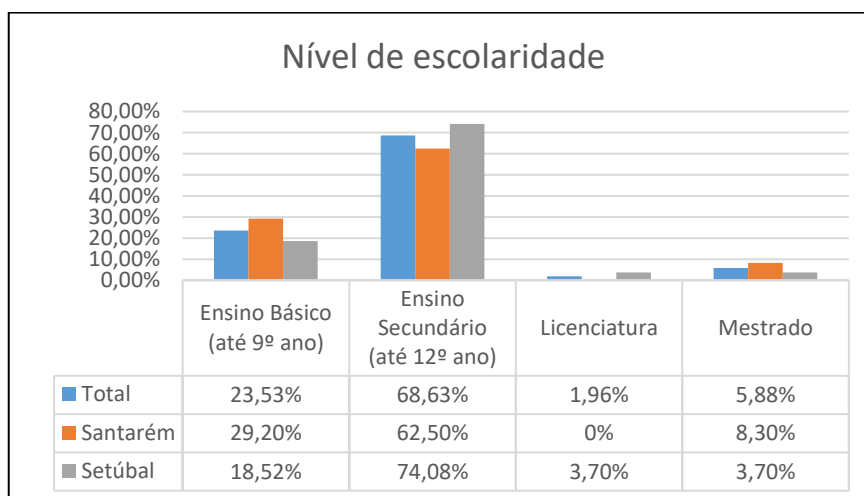


Figura n.º 18 - Nível de escolaridade dos inquiridos

Fonte: Elaboração própria

Apêndice J – Tabela de percentagens sobre o posto dos inquiridos

Tabela n.º 3 - Percentagens sobre o posto dos inquiridos

Posto	Total	Santarém	Setúbal
Guarda	27,45%	29,20%	25,90%
Guarda Principal	47,06%	41,60%	51,90%
Cabo	11,76%	12,50%	11,10%
2º Sargento	5,88%	4,20%	7,40%
1º Sargento	1,96%	4,20%	0%
Tenente	5,88%	8,30%	3,70%

Fonte: Elaboração própria

Apêndice K – Tabela de percentagens sobre o tempo de serviço na GNR dos inquiridos

Tabela n.º 4 - Percentagens sobre o tempo de serviço na GNR dos inquiridos

Tempo de serviço na GNR	Total	Santarém	Setúbal
menos de 5 anos	1,96%	4,10%	0%
5 - 10 anos	31,37%	33,30%	29,60%
10 - 15 anos	41,18%	41,60%	40,70%
15 - 20 anos	19,61%	12,50%	25,90%
20 - 25 anos	3,92%	4,10%	3,70%
Mais de 25 anos	1,96%	4,10%	0%

Fonte: Elaboração própria

Apêndice L – Tabela e gráfico de percentagens sobre o tempo de serviço no Comando Territorial dos inquiridos

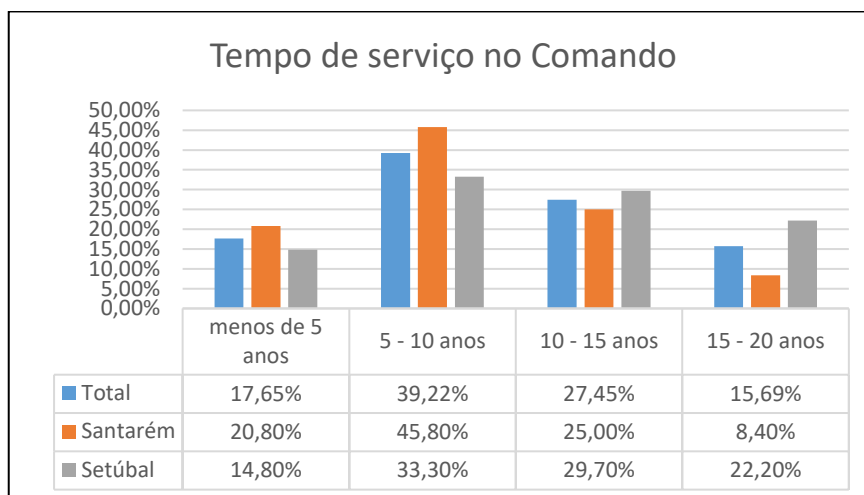


Figura n.º 19 - Tempo de serviço no Comando

Fonte: Elaboração própria

Apêndice M – Tabela de percentagens sobre o número de horas de trabalho semanais dos inquiridos

Tabela n.º 5 - Percentagens sobre o número de horas de trabalho semanais

Horas de trabalho semanais	Total	Santarém	Setúbal
Menos de 40	5,88%	8,30%	3,70%
40 - 44 horas	84,31%	87,50%	81,50%
45 - 49 horas	7,84%	4,20%	11,10%
50 ou mais	1,96%	0,00%	3,70%

Fonte: Elaboração própria

Apêndice N – Cálculo do Alfa de Cronbach

Quadro n.º 5 - Número de respostas consideradas para o teste

Número de respostas consideradas				
Casos			N	%
		Válidas	51	100,0
		Excluídas	0	,0
		Total	51	100,0

Fonte: Elaboração própria

Quadro n.º 6 - Resultado do Alfa de Cronbach para o questionário de fatores operacionais

Alfa de Cronbach do Questionário de fatores operacionais		
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>	<i>N of Items</i>
,941	,941	20

Fonte: Elaboração própria

Quadro n.º 7 - Resultado do Alfa de Cronbach para o questionário de fatores operacionais

Alfa de Cronbach do Questionário de fatores organizacionais		
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>	<i>N of Items</i>
,957	,958	20

Fonte: Elaboração própria

Apêndice O – Média da percepção do *stress* do total de militares inquiridos

Tabela n.º 6 - Média da percepção do *stress* do total de militares inquiridos

	Média	Desvio Padrão	N = número de respostas consideradas
Q1	4,27	1,686160507	51
Q2	4,10	2,032288385	51
Q3	4,76	1,491150365	51
Q4	4,69	1,749173474	51
Q5	5,35	1,585225907	51
Q6	4,67	1,632993162	51
Q7	4,04	1,777197618	51

Q8	5,39	1,415322315	51
Q9	3,84	1,858736657	51
Q10	4,69	1,816482272	51
Q11	4,25	1,947748826	51
Q12	5,20	1,428560224	51
Q13	4,27	1,744459015	51
Q14	4,33	1,796292478	51
Q15	3,45	1,900670676	51
Q16	3,82	1,829818377	51
Q17	3,78	1,92160064	51
Q18	3,96	1,777197618	51
Q19	4,45	1,836450114	51
Q20	4,55	1,792358508	51
Q21	2,51	1,514893383	51
Q22	4,12	1,90417498	51
Q23	3,55	1,972954389	51
Q24	3,90	2,080912319	51
Q25	4,43	1,746481056	51
Q26	5,49	1,419472423	51
Q27	5,06	1,642093356	51
Q28	3,92	2,096121535	51
Q29	4,71	1,982867798	51
Q30	4,78	1,76990085	51
Q31	3,37	1,854300777	51
Q32	3,90	1,951972356	51
Q33	5,29	1,640659839	51
Q34	4,24	1,861055994	51
Q35	3,31	1,944121355	51
Q36	4,37	1,95919151	51
Q37	4,75	1,787099743	51
Q38	4,08	1,683367307	51
Q39	4,96	2,14439534	51
Q40	4,90	1,688252374	51
Média Total	4,34	1,791604395	51

Fonte: Elaboração própria

Apêndice P – Incidência dos fatores operacionais e organizacionais no total dos militares inquiridos

Tabela n.º 7 - Incidência dos fatores operacionais e organizacionais no total dos militares inquiridos

Total de militares	Fatores operacionais	Fatores organizacionais
Q1	4,27	2,51
Q2	4,1	4,12
Q3	4,76	3,55

Q4	4,69	3,9
Q5	5,35	4,43
Q6	4,67	5,49
Q7	4,04	5,06
Q8	5,39	3,92
Q9	3,84	4,71
Q10	4,69	4,78
Q11	4,25	3,37
Q12	5,2	3,9
Q13	4,27	5,29
Q14	4,33	4,24
Q15	3,45	3,31
Q16	3,82	4,37
Q17	3,78	4,75
Q18	3,96	4,08
Q19	4,45	4,96
Q20	4,55	4,9
Média Total	4,39	4,28

Fonte: Elaboração própria

Apêndice Q – Paired-Samples T Test (outputs)

Quadro n.º 8 - Paired Sample Statistics

<i>Paired Samples Statistics</i>					
		Média	N	Desvio Padrão	Erro padrão da média
Par 1	Operacionais	4,3941	51	1,30264	,18241
	Organizacionais	4,2824	51	1,26360	,17694

Fonte: Elaboração própria

Quadro n.º 9 - Paired Sample Correlations

<i>Paired Samples Correlations</i>				
		N	Correlação	Significância
Par 1	Operacionais & Organizacionais	51	,786	,000

Fonte: Elaboração própria

Quadro n.º 10 - Paired Differences

		Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed) ou p-value
		Média	Desvio Padrão	Erro padrão da média	Intervalo de confiança de 95% da Diferença				
					Mínimo	Máximo			
Par 1	Operacionais - Organizacionais	,11176	,83950	,11755	-,12435	,34788	,951	50	,346

Fonte: Elaboração própria

Apêndice R – Incidência dos fatores operacionais e organizacionais no DI Santarém

Tabela n.º 8 - Incidência dos fatores operacionais e organizacionais no DI Santarém

Santarém	Fatores operacionais	Fatores organizacionais
Q1	4,08	2,29
Q2	3,88	3,25
Q3	4,42	2,92
Q4	4,54	3,54
Q5	4,79	4,21
Q6	4,25	5,04
Q7	3,79	4,5
Q8	5,04	3,75
Q9	3,25	4,29
Q10	3,83	4,25
Q11	3,08	2,46
Q12	4,71	3,25
Q13	3,83	4,63
Q14	4	3,5
Q15	3,13	2,79
Q16	3,42	3,71
Q17	3,5	4,46
Q18	3,67	3,88
Q19	4,08	4,08
Q20	4,21	3,88
Média Total	3,98	3,73

Fonte: Elaboração própria

Apêndice S – Incidência dos fatores operacionais e organizacionais no DI Setúbal

Tabela n.º 9 - Incidência dos fatores operacionais e organizacionais no DI Setúbal

Setúbal	Fatores operacionais	Fatores organizacionais
Q1	4,44	2,7
Q2	4,3	4,89
Q3	5,07	4,11
Q4	4,81	4,22
Q5	5,85	4,63
Q6	5,04	5,89
Q7	4,26	5,56
Q8	5,7	4,07
Q9	4,37	5,07
Q10	5,44	5,26
Q11	5,3	4,19
Q12	5,63	4,48
Q13	4,67	5,89
Q14	4,63	4,89
Q15	3,74	3,78
Q16	4,19	4,96
Q17	4,04	5
Q18	4,22	4,26
Q19	4,78	5,74
Q20	4,85	5,81
Média Total	4,77	4,77

Fonte: Elaboração própria

Apêndice T – Perceção do stress pelos militares dos DI de Santarém e Setúbal

Tabela n.º 10 - Perceção do stress pelos militares dos DI de Santarém e Setúbal

	DI Santarém	DI Setúbal
Q1	4,22	4,44
Q2	3,96	4,3
Q3	4,52	5,07
Q4	4,57	4,81
Q5	4,91	5,85
Q6	4,26	5,04
Q7	3,83	4,26
Q8	5,17	5,7
Q9	3,26	4,37
Q10	3,87	5,44

Q11	3,09	5,3
Q12	4,74	5,63
Q13	3,91	4,67
Q14	4,04	4,63
Q15	3,09	3,74
Q16	3,43	4,19
Q17	3,52	4,04
Q18	3,7	4,22
Q19	4,04	4,78
Q20	4,17	4,85
Q21	2,3	2,7
Q22	3,26	4,89
Q23	2,91	4,11
Q24	3,48	4,22
Q25	4,26	4,63
Q26	5,04	5,89
Q27	4,61	5,56
Q28	3,78	4,07
Q29	4,39	5,07
Q30	4,22	5,26
Q31	2,48	4,19
Q32	3,26	4,48
Q33	4,65	5,89
Q34	3,48	4,89
Q35	2,83	3,78
Q36	3,74	4,96
Q37	4,52	5
Q38	3,87	4,26
Q39	4,22	5,74
Q40	3,91	5,81
Média Total	3,89	4,77

Fonte: Elaboração própria

Apêndice U – *Independent Samples T Test (Outputs)*

Quadro n.º 11 - *Group Statistics*

<i>Group Statistics</i>					
	Destacamento	N	Média	Desvio Padrão	Erro padrão da média
Militares	Santarém	23	3,8904	,95118	,19833
	Setúbal	27	4,7711	1,27643	,24565

Fonte: Elaboração própria

Quadro n.º 12 - Independent Samples Test

Independent Samples Test									
Militares	<i>Levene's Test for Equality of Variances</i>		<i>t-test for Equality of Means</i>						
	<i>F</i>	<i>Sig.</i>	<i>t</i>	df	<i>Sig. (2-tailed)</i>	Diferenças na média	Diferença no erro padrão da média	Intervalo de confiança de 95% da Diferença	
								Mínimo	Máximo
Variâncias iguais assumidas	1,722	,196	-2,725	48	,009	-,88068	,32318	-1,53047	-,23088
Variâncias iguais não assumidas			-2,789	47,228	,008	-,88068	,31572	-1,51574	-,24561

Fonte: Elaboração própria

ANEXOS

Anexo A – A GNR enquanto instituição

Missões, atribuições e estrutura

Conforme vem expresso na Lei Orgânica da Guarda Nacional Republicana (LOGNR)⁶, “a Guarda Nacional Republicana... é uma força de segurança de natureza militar, constituída por militares organizados num corpo especial de tropas e dotada de autonomia administrativa. Esta tem por missão, no âmbito dos sistemas nacionais de segurança e proteção, assegurar a legalidade democrática, garantir a segurança interna e os direitos dos cidadãos, bem como colaborar na execução da política de defesa nacional, nos termos da Constituição e da lei” ([MAI], 2007, p. 8043).

Para cumprir a sua missão e as demais atribuições que lhe são cometidas na LOGNR, a GNR está estruturada a nível macro da seguinte forma: compreende uma estrutura de Comando, as Unidades e o Estabelecimento de ensino. As Unidades constituem-se como as estruturas primariamente responsáveis por aquela que é a atividade desenvolvida pela instituição; estas desenvolvem, de acordo com a sua competência e especificidades, as missões parcelares decorrentes das atribuições da GNR.

Assim, estas organizam-se por comandos territoriais (de âmbito distrital e nas Regiões Autónomas), por unidades especializadas (Unidade Nacional de Trânsito, Unidade de Ação Fiscal e Unidade de Controlo Costeiro), a unidade de representação (Unidade de Segurança e Honras de Estado) e a unidade de intervenção e reserva (Unidade de Intervenção) (Guarda Nacional Republicana [GNR], 2017).

No âmbito da atividade diária dos Comandos Territoriais, estas unidades desenvolvem essencialmente missões de natureza policial. Estas compreendem “*as missões de Polícia Criminal e de Polícia Administrativa Geral e Especializada, onde, por sua vez, as ações são desenvolvidas com vista a assegurar a observância e a defesa da ordem jurídica globalmente considerada e a garantir a segurança e ordem públicas, a fiscalização e ordenamento da circulação rodoviária, o combate às infrações fiscais-aduaneiras e a vigilância das fronteiras.*” (Guarda Nacional Republicana [GNR], 2017, p. 25).

⁶Lei n.º 63/2007, de 6 de novembro, e Declaração de Retificação n.º 1-A/2008, de 4 de janeiro.

Como Órgão de Polícia Criminal, a GNR trabalha diariamente para prevenir a criminalidade em geral, efetua todas as diligências necessárias para averiguar a existência de um crime, procede à recolha da prova, determina os seus agentes e responsabilidades e efetua as consequentes detenções.

Enquanto polícia administrativa, a GNR tem um leque de atuação mais alargado e desenvolve as suas ações para garantir a ordem, a segurança e a tranquilidade públicas, a prevenção da criminalidade, permitir o normal funcionamento das instituições democráticas, o regular exercício dos direitos, liberdades e garantias pelos cidadãos e assegurar a legalidade democrática.

A complexidade da missão e das tarefas atribuídas à GNR obrigam a que esta tenha elevados padrões de formação, sendo que a Escola da Guarda, enquanto estabelecimento de ensino, tem a importante missão de formar os novos militares da GNR e providenciar ao efetivo a possibilidade de frequentar cursos e atualizar os seus conhecimentos. Isto porque, como já foi referido, são inúmeras as missões a desempenhar e, como tal, os militares da GNR têm o nobre papel de desempenhar com brio e de forma profissional a sua atividade em prol da sociedade.

Ser militar da GNR

Segundo o Estatuto dos Militares da Guarda Nacional Republicana⁷ (EMGNR), o militar da GNR é um “soldado da lei”, consciente da sua condição de militar, vinculado a esta força de forma permanente ou a prestar serviço voluntário. Este possui uma enorme responsabilidade para com a sociedade e, perante esta, deve adotar um comportamento cívico e a proceder com justiça, lealdade, integridade, honestidade e competência profissional, suscitando sempre a confiança e o respeito da sociedade e elevando de forma prestigiosa a imagem da GNR e das restantes instituições democráticas.

Os militares da GNR, tal como nas restantes instituições militares, obedecem a uma hierarquia; apenas desta forma é possível estabelecer relações de autoridade e subordinação. Assim, a hierarquia é determinada principalmente por categorias profissionais, sendo que dentro destas existem os postos militares.

Na GNR, existem três categorias profissionais: os oficiais, os sargentos e os Guardas.

⁷ Aprovado pelo Decreto-Lei n.º 297/2010, de 14 de outubro, com as alterações introduzidas pela Declaração de Retificação n.º 92/2009, de 27 de novembro.

A classe dos oficiais compreende, por ordem decrescente, os postos de tenente-general e major-general (subcategoria de oficiais gerais), os postos de coronel, tenente-coronel e major (subcategoria de oficiais superiores), o posto de capitão (subcategoria de capitães) e os postos de tenente e alferes (subcategoria de oficiais subalternos); o acesso a esta categoria profissional é efetuado após a conclusão do ensino secundário (12º ano), através da admissão e frequência do curso de ciências militares na Academia Militar.

A classe dos sargentos compreende os postos de sargento-mor, sargento-chefe, sargento-ajudante, primeiro-sargento, segundo-sargento e furriel; o acesso a esta categoria profissional é apenas possível através da frequência do curso de formação de sargentos no estabelecimento de ensino, sendo que para tal é necessário ser já militar da categoria de guardas.

Por último, surge a classe de guardas, que é composta pelos postos de cabo-mor, cabo-chefe, cabo, guarda-principal e guarda; à exceção do curso de admissão para a categoria de oficiais, todos os restantes militares da GNR começam a sua vida militar pela admissão ao curso de formação de guardas, sendo esta a formação base na instituição.

O Curso de Formação de Guardas assume uma especial relevância na instituição, pois é a base de toda a formação militar. Assim, todos os cidadãos que se pretendam candidatar à GNR devem concluir com aproveitamento o ensino secundário (12º ano), sendo que são também submetidos, durante o processo de admissão, a provas de seleção. Após serem selecionados, esses candidatos irão frequentar o curso de formação de guardas (passam a ser denominados guardas provisórios) que visa dotar esses militares de conhecimentos cívicos, científicos e técnicos que lhes permitam desempenhar as suas funções e quaisquer atribuições que lhes sejam cometidas.

Assim que ingressam nos quadros permanentes da instituição, os militares da GNR, de acordo com o seu estatuto, podem desenvolver através da frequência de cursos, desenvolver a sua carreira e progredir nesta; desenvolvimento da carreira profissional visa a promoção dos militares aos diferentes postos. A progressão na carreira é fortemente influenciada pelas qualificações, pela antiguidade e pelo mérito revelados pelos militares no desempenho das suas funções.

Assim, as promoções dos militares são possíveis dentro da mesma categoria profissional e de uma categoria inferior para uma superior (sendo que neste caso, tal é apenas possível através da frequência de cursos e cumpridos os requisitos mínimos previstos no EMGNR).

Relativamente ao desenvolvimento diário das suas atividades, os militares da GNR, consoante o seu posto, antiguidade e cargo (lugar na estrutura orgânica da instituição) que ocupam, desempenham determinadas funções profissionais que estão associadas a competências. No decurso da sua carreira, os militares podem vir a desempenhar funções de Comando, de Direção ou Chefia, de Estado-Maior e funções de Execução.

Em qualquer uma das funções desempenhadas, o militar deve sempre pautar o seu comportamento e o desempenho da profissão pelos deveres militares presentes no EMGNR, tendo sempre como finalidade o cumprimento das atribuições da instituição.

Ser militar da GNR implica ter um elevado sentido do dever e enfrentar diariamente o desconhecimento. De facto, *“a crise de valores nas sociedades modernas, com reflexos no coração da estrutura social, fruto de uma maior consciência da cidadania, tornam mais difícil e complexo o papel de quem tem funções de autoridade. Exigem mais conhecimento, novas abordagens, recurso às novas tecnologias e grande flexibilidade e mobilidade* (Guarda Nacional Republicana [GNR], 2017, pp. 33–34).

Neste contexto, a GNR procura assumir-se como uma instituição de excelência, formando militares com elevado profissionalismo no desempenho das suas funções.

Anexo B – Orgânica de um DI

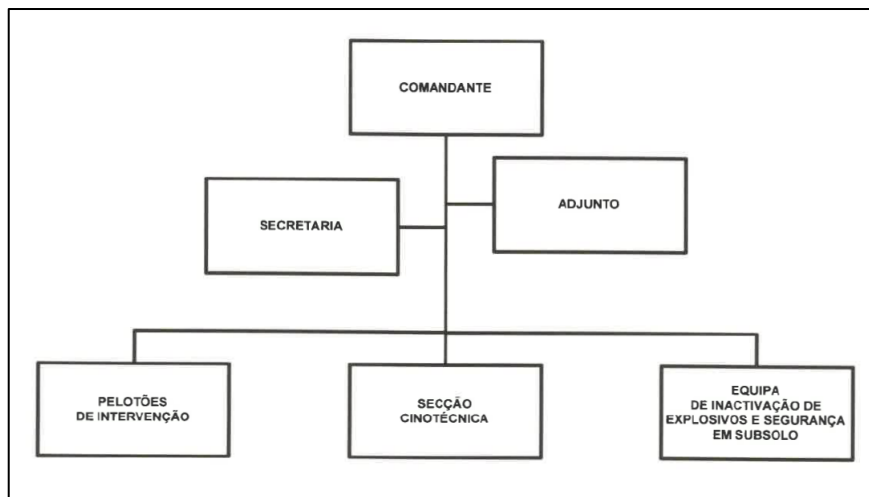


Figura n.º 20 - Orgânica de um DI

Fonte: [MAI]. (2010). Ordem à Guarda n.º 5, de 15 de março de 2010. Comando-Geral, 1.ª série, n.º 5, 1-71.

Anexo C – O Comando Territorial de Santarém em análise (demografia, geografia e organização territorial)

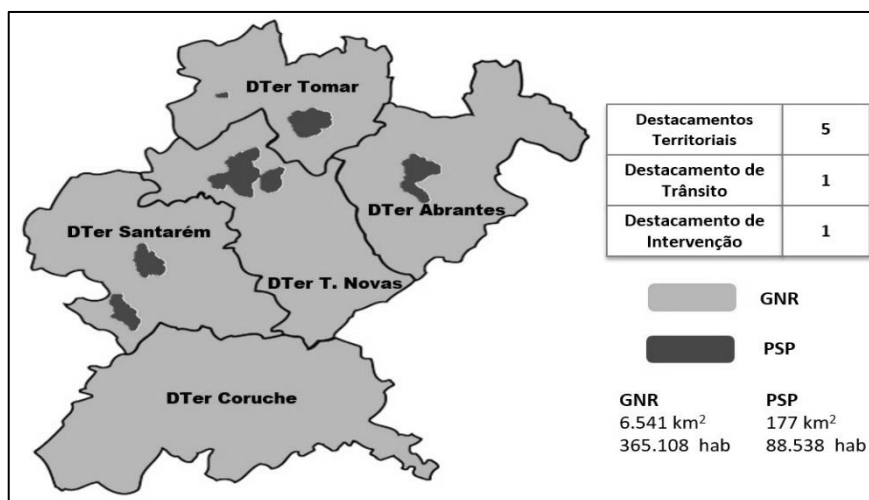


Figura n.º 21 - Comando Territorial de Santarém

Fonte: Elaboração própria com dados fornecidos pelo Comandante do DI de Santarém, retirados dos Censos 2011

Anexo D – Criminalidade registada no Comando Territorial de Santarém

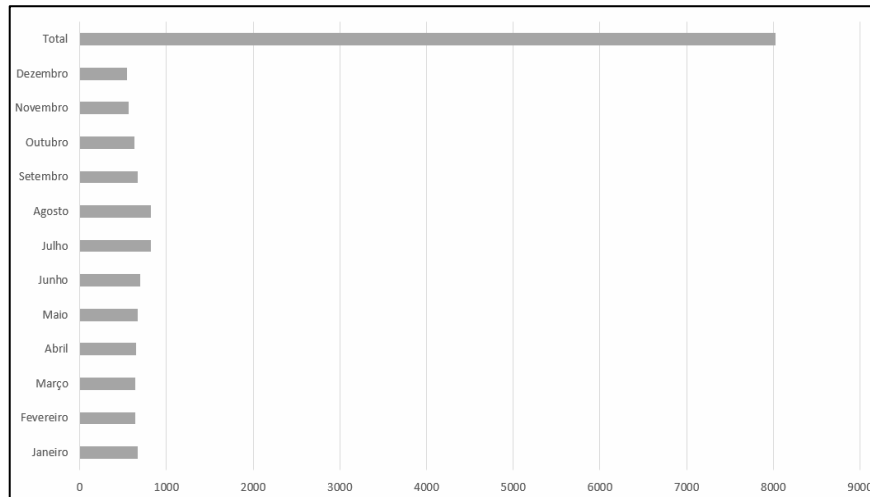


Figura n.º 22 - Criminalidade registada em 2016

Fonte: Elaboração própria com dados fornecidos pelo Comandante do DI de Santarém

Anexo E – Orgânica do DI de Santarém

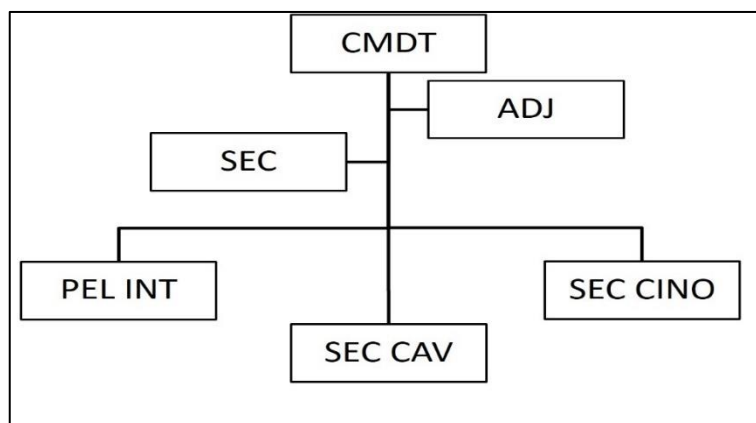


Figura n.º 23 - Orgânica do DI de Santarém

Fonte: Elaboração própria com dados fornecidos pelo Comandante do DI de Santarém

Anexo F – Dados operacionais do DI de Santarém

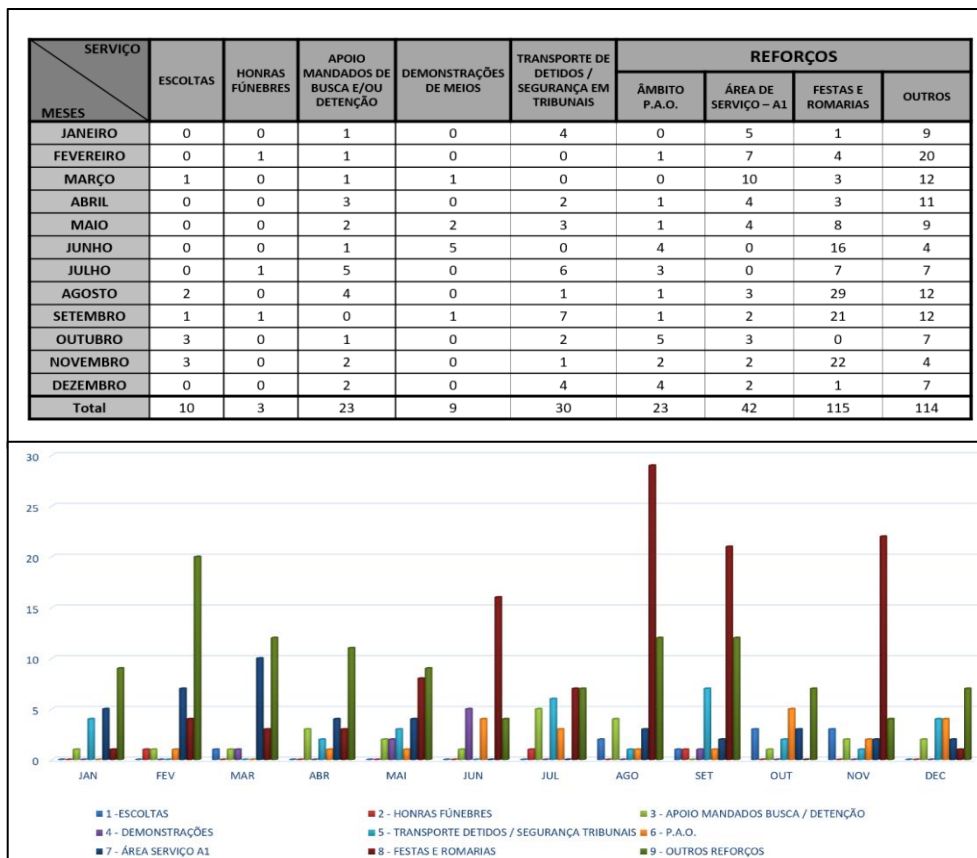


Figura n.º 24 - Atividade operacional do DI de Santarém em 2015

Fonte: Elaboração própria com dados fornecidos pelo Comandante do DI de Santarém

Anexo G – O Comando Territorial de Setúbal em análise (demografia, geografia e organização territorial)

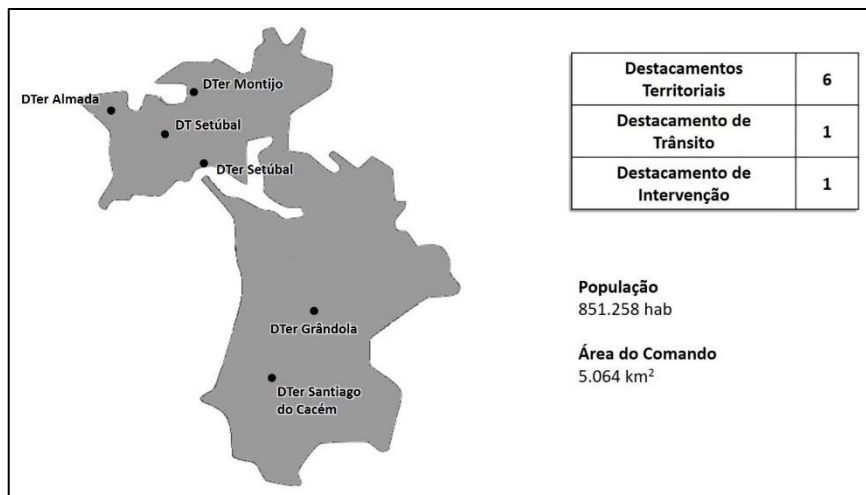


Figura n.º 25 - Comando Territorial de Setúbal⁸

Fonte: Elaboração própria com dados fornecidos pelo Comandante do DI de Setúbal, retirados dos Censos 2011

Anexo H – Criminalidade registada no Comando Territorial de Setúbal

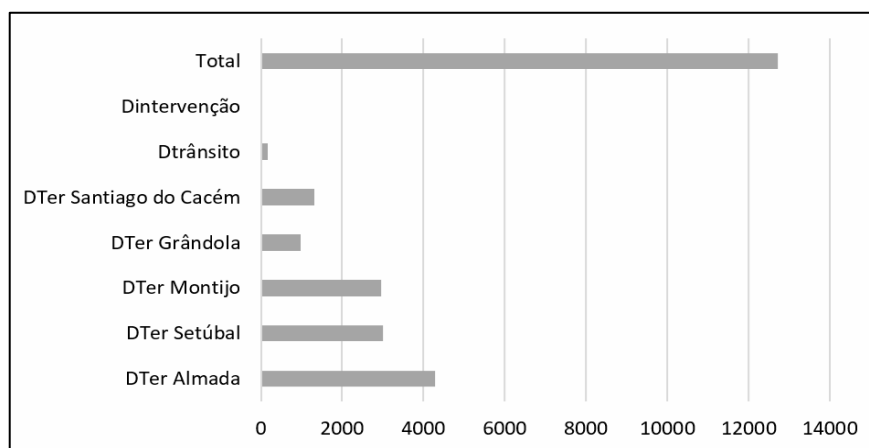


Figura n.º 26 - Criminalidade registada em 2016

Fonte: Elaboração própria com dados fornecidos pelo Comandante do DI de Setúbal

⁸ À data da elaboração desta investigação, foi criado no Comando Territorial de Setúbal o Destacamento Territorial de Palmela, pelo só foi possível recolher junto do Comandante do DI de Setúbal uma imagem do Comando anterior a esta mudança.

Anexo I – Orgânica do DI de Setúbal

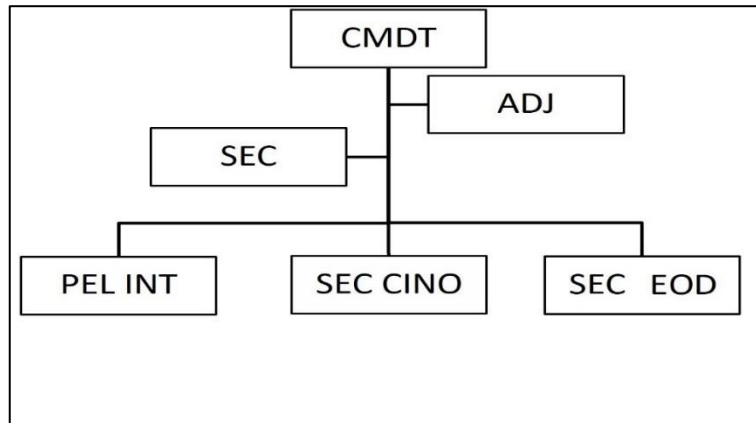


Figura n.º 27 - Orgânica do DI de Setúbal

Fonte: Elaboração própria com dados fornecidos pelo Comandante do DI de Setúbal

Anexo J – Dados operacionais do DI de Setúbal

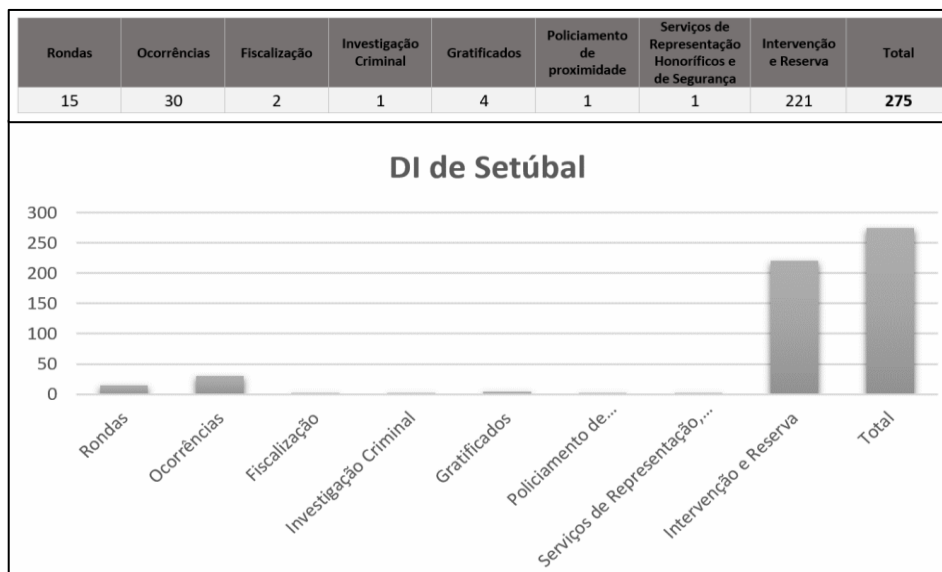


Figura n.º 28 - Atividade operacional do DI de Setúbal em 2015

Fonte: Elaboração própria com dados fornecidos pelo Comandante do DI de Setúbal