



ACADEMIA DA FORÇA AÉREA

**Avaliação dos Riscos Psicossociais nos Pilotos
Aviadores da Força Aérea Portuguesa**

Miguel Filipe da Cunha Alves

Aspirante a Oficial - Aluno/Piloto Aviador/139420-H

Dissertação para obtenção do Grau de Mestre em
Aeronáutica Militar, na Especialidade de Piloto Aviador

Júri

Presidente:

Orientador: Prof. Doutor José Manuel Guimarães de Magalhães

Vogal: Prof.^a Doutora Sónia Marisa Pedroso Gonçalves Bogas

Sintra, maio de 2020



ACADEMIA DA FORÇA AÉREA

Avaliação dos Riscos Psicossociais nos Pilotos Aviadores da Força Aérea Portuguesa

Miguel Filipe da Cunha Alves

Aspirante a Oficial - Aluno/Piloto Aviador/139420-H

Dissertação para obtenção do Grau de Mestre em
Aeronáutica Militar, na Especialidade de Piloto Aviador

Júri

Presidente:

Orientador: Prof. Doutor José Manuel de Guimarães Magalhães

Vogal: Prof.^a Doutora Sónia Marisa Pedroso Gonçalves Bogas

Sintra, maio de 2020

Este trabalho foi elaborado com finalidade essencialmente escolar, durante a frequência do curso de Pilotagem Aeronáutica cumulativamente com a atividade escolar normal. As opiniões do autor, expressas com total liberdade acadêmica, reportam-se ao período em que foram escritas, mas podem não representar a doutrina sustentada pela Academia da Força Aérea.

Agradecimentos

Findada mais uma etapa da minha vida académica, marcada por numerosos desafios e incertezas, chega a devida altura de agradecer a todas as pessoas que a fizeram ser possível concluir.

Ao meu orientador, Senhor Professor Doutor José Manuel de Guimarães Magalhães, agradeço todo o seu empenho, dedicação e permanente disponibilidade, independentemente da hora ou dia da semana, que sempre me demonstrou durante todo o período desta investigação.

À Academia da Força Aérea, pelos enormes valores éticos, morais e profissionais que me transmitiu nestes últimos anos e porque me tem permitido continuar a perseguir o meu sonho de me tornar Piloto Aviador da Força Aérea Portuguesa. A todos os seus docentes, instrutores e demais camaradas que passaram pela Academia, acredito que não vão só, deixaram um pouco de si, e levaram um pouco de mim.

À Senhora Capitão Ana Gomes, que não podia deixar de ser mencionada, porque apesar de todas as responsabilidades pessoais e profissionais que tem, me honrou com uma disponibilidade imediata para resolver todas as dúvidas e problemas que surgiram ao longo desta investigação, aconselhando sempre da melhor maneira e com palavras de motivação.

Aos meus pais, José Luiz e Madalena, que apesar de longe, sempre me apoiaram e motivaram para perseguir o sonho de voar. Pela educação que me deram e que me permitiu ser mais forte e resiliente na superação de obstáculos.

Às minhas irmãs, Ana e Catarina, fontes de inspiração e de paciência nos momentos mais difíceis, munidas de uma palavra amiga essencial para continuar a batalhar.

À minha namorada, Beatriz, que me motivou permanentemente a continuar a trabalhar com afinco na fase mais importante deste trabalho.

Aos meus camaradas de curso, Distintos, que são no fundo a minha segunda família. Fortes permaneceremos e juntos continuaremos a superar obstáculos.

Por último, mas não menos importante, aos Pilotos Aviadores do meu curso. Sem vocês estes cinco anos de Academia não teriam sido possíveis. Juntos prosseguiremos rumo a *“Blue Skies, Tailwinds and Godspeed!”*

A todos vós, o meu sincero agradecimento!

Resumo

Este trabalho de investigação tem como objetivo principal avaliar a que fatores de risco psicossocial os Pilotos Aviadores da Força Aérea Portuguesa (FAP) estão sujeitos.

A amostra composta por 62 indivíduos corresponde a 33% da população-alvo existente. A recolha de dados foi feita seguindo uma metodologia quantitativa por questionário, com a aplicação da versão média do COPSOQ II.

Os indivíduos apresentaram fatores de *engagement* como a inexistência de comportamentos ofensivos e insegurança laboral. Igualmente observam o trabalho com possibilidades de desenvolvimento, confiança horizontal, espírito positivo da comunidade no local de trabalho e sensação de significado no trabalho. Exigências quantitativas, ritmo de trabalho, exigências emocionais, influência no trabalho, transparência do papel laboral desempenhado, recompensas, conflitos laborais, apoio social de superiores, qualidade de liderança, confiança vertical, justiça e respeito, satisfação no trabalho e conflito trabalho/família são considerados riscos moderados que carecerão de medidas de prevenção. As exigências cognitivas, relacionadas com tomadas de decisão difíceis, atenção necessária e capacidade de propor novas ideias no trabalho, revelaram ser um fator de risco severo, podendo necessitar de ações interventivas nesta área.

As contribuições deste estudo reforçam a importância que as pessoas têm numa organização como a FAP. Assim, os investimentos em recursos humanos, financeiros e materiais, na prontidão das aeronaves, implicam que os Pilotos Aviadores se encontrem física e mentalmente na melhor forma para cumprir a missão em excelência. Para isto, é necessário perceber o ambiente psicossocial a que estão sujeitos e conseqüentemente a que riscos estão mais vulneráveis, de modo a serem prevenidos.

Palavras-chave: Riscos; Psicossociais; COPSOQ II; Militar; Pilotos

Abstract

This study has the main objective to evaluate to which psychosocial risks are subjected the Pilots of the Portuguese Air Force (PAF).

The study sample formed by 62 individuals corresponds to 33% of the target population. The data collection was performed following a quantitative methodology by means of a questionnaire, using the Portuguese medium version of COPSOQ II.

The individuals presented engagement factors such as inexistent offensive behaviours and job insecurity. They also observe their work with possibilities for development, mutual thrust between employees, positive social community at work and the feeling of meaningful work. Quantitative demands, work pace, emotional demands, influence, role clarity, rewards, role conflict, social support from superiors, quality of leadership, thrust regarding management, justice, work satisfaction and family-work conflict are regarded as moderate risks, with the need for preventive measures. The cognitive demands, related to attention at work, difficult decision making and the ability to propose new ideas at work, unveiled as a severe risk factor, with the need for interventive actions.

The contributions for this study reinforce the importance of the people in an organization such as the PAF. Thus, the investment in human, financial and material resources for the readiness of aerial means, implies the pilots need to be in their best possible physical and mental shape to excel in the accomplishment of the mission. To achieve this, it is necessary to understand psychosocial environment that they are subjected to, and therefore to which risks are they most vulnerable in order to prevent them.

Keywords: Psychosocial; Risks; COPSOQ II; Military; Pilots

Índice

Agradecimentos.....	iv
Resumo	vi
Abstract	vii
Índice	viii
Índice de Figuras	xii
Índice de Tabelas	xiii
Lista de Abreviaturas e Siglas	xvi
1 Introdução	1
1.1 Objeto de estudo.....	1
1.2 Objetivos	3
1.3 Panorâmica.....	4
2 Revisão da Literatura	5
2.1 Resenha Histórica dos Fatores de Risco Psicossocial (FP)/ Riscos Psicossociais (RP).....	5
2.2 Fatores de Risco Psicossocial Atuais	7
2.2.1 Conteúdo do trabalho.....	8
2.2.1.1 Conteúdo do trabalho.....	8
2.2.1.2 Carga e Ritmo de trabalho	9
2.2.1.3 Horário de trabalho	10
2.2.1.4 Ambiente e Equipamentos	11
2.2.2 Contexto do trabalho.....	11
2.2.2.1 Controlo	11
2.2.2.2 Cultura e Função Organizacional.....	12
2.2.2.3 Relações Interpessoais no trabalho	12
2.2.2.4 Papel na Organização.....	14

2.2.2.5 Desenvolvimento da Carreira.....	14
2.2.2.6 Interação trabalho-casa	15
2.3 Fatores de Risco Psicossocial emergentes	15
2.3.1 Novas formas de contratação e insegurança laboral	16
2.3.2 Envelhecimento da força de trabalho	16
2.3.3 Intensificação do trabalho	17
2.3.4 Fortes Exigências Emocionais no trabalho	18
2.3.5 Fraco equilíbrio na interação trabalho-casa	18
2.4 Riscos Psicossociais no trabalho	18
2.4.1 Riscos físicos e fisiológicos.....	19
2.4.2 Riscos comportamentais	19
2.4.3 Riscos psicológicos e emocionais.....	19
2.4.4 Riscos cognitivos	19
2.5 Consequências dos Fatores de Risco Psicossocial	20
2.5.1 Stress.....	20
2.5.2 Stress relacionado com o trabalho.....	20
2.5.3 <i>Burnout</i>	21
2.6 Custos.....	22
2.6.1 Absentismo e Presentismo	23
2.7 Lesões	23
3 Metodologia.....	25
3.1 Desenho da Pesquisa	25
3.2 Caracterização do Instrumento	26
3.2.1 Itens de Caracterização da Amostra	26
3.2.2 Itens de Resposta Fechada e Escolha múltipla	26
3.2.3 Instrumentos de Medida das Variáveis em Estudo	26

3.2.3.1 Instrumento de Medida dos Fatores Psicossociais no local de trabalho ...	27
3.3 Pré-teste ao Questionário	28
3.4 Procedimento	29
3.5 Caracterização da Amostra.....	29
4 Resultados	37
4.1 Análise Descritiva de Itens Não Incluídos em Instrumentos de Medida.....	37
4.2 Análise das Qualidades Psicométricas do Instrumento	46
4.2.1 COPSOQ	46
4.2.1.1 Análise de Fiabilidade	47
4.2.1.2 Proposta de novo instrumento	48
4.2.1.3 Análise de Sensibilidade	50
4.2.1.4 Análise Descritiva dos Itens Pertencentes ao COPSOQ	53
4.3 Comparação de Médias	54
4.3.1 Situação pessoal/familiar	55
4.3.2 Situação profissional	56
5 Discussão de Resultados	63
5.1 Análise Global	63
5.2 Diferenças significativas por subescala consoante o perfil sociodemográfico	64
6 Conclusões.....	69
6.1 Conclusões Principais.....	69
6.2 Contribuições do Estudo	71
6.3 Limitações da Investigação	71
6.4 Propostas para Investigações Futuras	72
Referências Bibliográficas	73
Anexo A	A-1
Anexo B	B-1

Anexo C.....	C-1
Anexo D.....	D-1
Anexo E.....	E-1
Anexo F.....	F-1

Índice de Figuras

Figura 1 - Fatores Psicossociais no trabalho (adaptado (Freitas, 2011)).....	6
Gráfico 1 - Número total de horas de voo no último ano	32
Gráfico 2 - Número de Horas de voo totais	33
Gráfico 3 - Distância da residência à Unidade de Trabalho.....	35

Índice de Tabelas

Tabela 1 - Fatores de risco psicossocial (adaptado de EU-OSHA (2012)).....	7
Tabela 2 - Caracterização comparativa da população e amostra.....	30
Tabela 3 - Postos em função da esquadra de colocação da população.....	30
Tabela 4 - Postos em função da esquadra de colocação da amostra	31
Tabela 5 - Qualificações dos inquiridos	31
Tabela 6 - Estatística descritiva do número de dias passados em destacamento e missões no estrangeiro no ano anterior.....	32
Tabela 7 - Estado Civil em função do Posto.....	34
Tabela 8 - Quantidade de dependentes (filhos).....	34
Tabela 9 - Estatística descritiva sobre a sensação de “Solteiro Geográfico”	37
Tabela 10 - Tabela de relação cruzada entre sensação de “solteiro geográfico” e posto	38
Tabela 11 - Tabela de relação cruzada entre sensação de “solteiro geográfico” e tipo de missão	38
Tabela 12 - Tabela de relação cruzada entre sensação de “solteiro geográfico” e qualificação.....	38
Tabela 13 - Estatística descritiva sobre a sensação de desempenho do piloto perante tarefas administrativas (extra-voo)	39
Tabela 14 - Tabela de relação cruzada entre sensação de desempenho do piloto perante tarefas administrativas (extra-voo) e posto.....	40
Tabela 15 - Tabela de relação cruzada entre sensação de desempenho do piloto perante tarefas administrativas (extra-voo) e tipo de missão	40
Tabela 16 - Tabela de relação cruzada entre sensação de desempenho do piloto perante tarefas administrativas (extra-voo) e qualificação.....	40
Tabela 17 - Estatística descritiva sobre a satisfação do piloto perante tarefas administrativas (extra-voo)	41

Tabela 18 - Tabela de relação cruzada entre a satisfação do piloto perante tarefas administrativas (extra-voo) e posto.....	41
Tabela 19 - Tabela de relação cruzada entre a satisfação do piloto perante tarefas administrativas (extra-voo) e tipo de missão	42
Tabela 20 - Tabela de relação cruzada entre a satisfação do piloto perante tarefas administrativas (extra-voo) e tipo de missão	42
Tabela 21 - Estatística descritiva da acumulação de funções fora da esquadra de voo	42
Tabela 22 - Tabela de relação cruzada entre a acumulação de funções e posto.....	43
Tabela 23 - Tabela de relação cruzada entre a acumulação de funções e tipo de missão	43
Tabela 24 - Tabela de relação cruzada entre a acumulação de funções e qualificação	43
Tabela 25 - Estatística descritiva sobre a intenção de saída da FAP	44
Tabela 26 - Tabela de relação cruzada entre a intenção de saída da FAP e posto .	45
Tabela 27 - Tabela de relação cruzada entre a intenção de saída da FAP e tipo de missão	45
Tabela 28 - Tabela de relação cruzada entre a intenção de saída da FAP e qualificação	45
Tabela 29 - Tabela resumo da análise de fiabilidade do instrumento de medida COPSOQ II -versão média	47
Tabela 30 - Tabela resumo da análise de fiabilidade do instrumento de medida COPSOQ II -versão média (cont.)	47
Tabela 31 - Tabela resumo da análise de fiabilidade do instrumento de medida COPSOQ II -versão média (cont.)	48
Tabela 32 - Tabela resumo da análise de fiabilidade do novo instrumento de medida COPSOQ II -versão média	49
Tabela 33 - Tabela resumo da análise de fiabilidade do novo instrumento de medida COPSOQ II -versão média (cont.)	49

Tabela 34 - Tabela resumo da análise de fiabilidade do novo instrumento de medida COPSOQ II -versão média (cont.)	49
Tabela 35 - Teste de Kolmogorov-Smirnov das dimensões do COPSOQ II.....	50
Tabela 36 - Teste de Kolmogorov-Smirnov das dimensões do COPSOQ II (cont.) .	50
Tabela 37 - Teste de Kolmogorov-Smirnov das dimensões do COPSOQ II (cont.) .	50
Tabela 38 - Medidas de forma das dimensões do COPSOQ II	52
Tabela 39 - Medidas de forma das dimensões do COPSOQ II (cont.)	52
Tabela 40 - Medidas de forma das dimensões do COPSOQ II (cont.)	53
Tabela 41 - Estatística descritiva dos itens pertencentes ao COPSOQ II	54
Tabela 42 - Teste t-student para o estado civil.....	55
Tabela 43 - Teste ANOVA para a distância à unidade (kms)	55
Tabela 44 - Teste ANOVA para o posto	56
Tabela 45 - Teste ANOVA para as horas de voo totais.....	59
Tabela 46 - Teste ANOVA para as horas de voo anuais.....	60
Tabela 47 - Teste t-student para os dias em DN nos últimos 12 meses.....	61
Tabela E-1 - Comparações múltiplas entre Distância à Unidade e subescala	E-1
Tabela E-2 - Comparações múltiplas entre posto e subescalas.....	E-1
Tabela E-3 - Comparações múltiplas entre horas de voo totais e subescalas	E-2
Tabela E-4 - Comparações múltiplas entre horas de voo anuais e subescalas	E-3

Lista de Abreviaturas e Siglas

ASC	Apoio social de colegas
ASS	Apoio social de superiores
BUT	<i>Burnout</i>
CEMFA	Chefe de Estado Maior da Força Aérea
CFH	Confiança horizontal
CFL	Conflitos laborais
CFT	Conflito trabalho família
CFV	Confiança vertical
COF	Comportamentos ofensivos
COPSOQ	<i>Copenhagen Psychosocial Questionnaire</i>
CST	Comunidade social no trabalho
DL	Decreto-Lei
DN	Destacamentos Nacionais
DP	Direção de Pessoal
EMFAR	Estatuto dos Militares das Forças Armadas
EU-OSHA	<i>European Agency for Safety and Health at Work</i>
EXC	Exigências cognitivas
EXE	Exigências emocionais
EXQ	Exigências Quantitativas
FAP	Força Aérea Portuguesa
FP	Fatores Psicossociais
HV	Horas de Voo
IFT	Influência no trabalho
INS	Insegurança laboral
JUR	Justiça e respeito
K-S	<i>Kolmogorov-Smirnov</i>

MI	Missões Internacionais
OE	Objetivos Específicos
OG	Objetivos Gerais
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial de Saúde
OPP	Ordem dos Psicólogos Portugueses
PED	Problemas em dormir
PILAV	Piloto Aviador
PP	Pergunta de Partida
PRV	Previsibilidade
PSD	Possibilidade de desenvolvimento
QLD	Qualidade da liderança
RCP	Recompensas
RP	Riscos Psicossociais
RTM	Ritmo de trabalho
SAT	Satisfação no trabalho
SAU	Saúde geral
SIG	Significado do trabalho
SPSS	<i>Statistical Package for the Social Sciences</i>
SSO	Segurança e Saúde Ocupacional
SST	Segurança e Saúde do Trabalho
STR	Stress
TPD	Transparência do papel laboral desempenhado
UE	União Europeia

1 Introdução

Este estudo tem como tema “Avaliação de Riscos Psicossociais nos Pilotos Aviadores da Força Aérea Portuguesa”.

Inicialmente irá ser realizado um enquadramento teórico do objeto de estudo, focando a sua importância para a Força Aérea Portuguesa (FAP). Seguidamente são apresentados os objetivos gerais e específicos, terminando com uma panorâmica da dissertação.

1.1 Objeto de estudo

A segurança e saúde no trabalho (SST) são, desde há muito tempo, avaliadas através de medidas que analisam o trabalho e questionam a saúde do trabalhador (depreende a noção de exposição ao risco), ou utilizando medidas que partem da saúde do indivíduo e posteriormente averiguam a sua atividade profissional para compreender o impacto que esta exerce sobre a saúde (neste caso, admite-se que as características laborais das tarefas que exerce podem ser uma causa possível para um estado de saúde que sofreu degradação efetiva, sendo por isso considerado um fator de risco que precisa de ser considerado) (Cavalin & Célérier, 2012).

Não obstante do tipo de abordagem utilizada, é possível afirmar que o tema da SST se mantém corrente pelas mais variadas razões. Entre elas, temos a não solução ou solução pouco eficaz de problemas já há muito identificados e o surgimento de novas alterações e questões relativamente à esfera social, pessoal e laboral. Cada vez mais, a literatura referente a relações entre o trabalho e a saúde tem enfatizado a necessidade de analisar as diferentes variáveis, por forma a avaliar de uma forma mais correta as condições do trabalho e consequências a ele inerentes. Com esta análise, os problemas associados à área do trabalho/saúde têm sido refletidos, na legislação, formação e investigação sendo que, recentemente, no domínio do trabalho/saúde se inseriram os problemas dos riscos psicossociais (Costa & Santos, 2013). A mudança permanente no mundo de trabalho resultou, entre outros, em riscos psicossociais considerados como emergentes (ou seja, novos e em crescimento).

O reconhecimento destes riscos (psicossociais) como parte desafiante da SST requer que se compreenda o impacto que estes têm na saúde dos trabalhadores, para

criar políticas de intervenção eficazes, tendo em vista uma melhor saúde, segurança e bem-estar (Costa & Santos, 2013).

Neste contexto, Pinho (2015, p.5) refere que “(...) os riscos psicossociais, o stress ocupacional, violência, assédio atualmente são reconhecidos como os principais desafios para a saúde e segurança ocupacional, que os decisores políticos têm de enfrentar ao elaborar medidas de prevenção eficazes.”

Os riscos psicossociais são, portanto, definidos como sendo os riscos para a saúde mental, física e social, originários das condições de trabalho e por fatores organizacionais e relacionais. Por outro lado, os fatores de risco psicossocial são as condições presentes numa situação laboral e que estão diretamente ligadas com a organização, o conteúdo do trabalho e a realização da tarefa que têm capacidade de afetar o desenvolvimento do trabalho e a saúde (física, psíquica e social) do indivíduo trabalhador (Pinho, 2015).

O stress no trabalho pode acontecer quando o indivíduo é sujeito a exigências e pressões no trabalho que não são compatíveis com as suas habilidades e conhecimentos, desafiando a sua capacidade de *coping*. Estando os riscos psicossociais altamente relacionados com o stress no trabalho, estes são reconhecidos como sendo uma das principais causas de doenças profissionais (Pinho, 2015).

Num contexto geral, apesar de esforços governamentais, a FAP bem como as Forças Armadas (FFAA) estão, no geral, a ter uma diminuição drástica de recursos humanos. Este trabalho, cujo tema está inserido num dos objetivos prioritários da FAP, designado por ser a procura da otimização das capacidades através dos recursos existentes (Diretiva Nº 01/09 do CEMFA), faz com que se torne fulcral investigar de que maneira, através dos recursos humanos e materiais existentes, se podem melhorar as condições de trabalho com a implementação de medidas de prevenção eficazes e adequadas. Isto possibilita a diminuição ou eliminação do risco associado às funções. Visto que a FAP é uma organização constituída por pessoas com os mais diversos tipos de especialização e com exigências institucionais caracterizadas pelo ambiente militar, não será, portanto, indiferente aos problemas relativos a esta temática. Adicionalmente, sendo a população alvo um utilizador de sistemas de armas

de elevada complexidade e exigência, pode ser esperado que estejam mais propensos a atingir valores mais elevados em alguns fatores de risco.

1.2 Objetivos

Assim, pelo exposto no subcapítulo anterior, este estudo pretende compreender quais são os fatores de risco psicossocial no local de trabalho a que os Pilotos Aviadores da FAP estão expostos.

Neste contexto, este estudo de carácter exploratório nasce pela necessidade de se constatar a realidade psicossocial a que os Pilotos Aviadores da FAP estão inseridos, pela importância que esta exerce num indivíduo e, acima de tudo, por não haver ainda trabalhos desta temática para a população, cuidadosamente selecionada para este estudo.

Tendo em linha de conta o problema acima referido, o autor propõe-se a estudar a temática deste trabalho utilizando a seguinte pergunta de partida (PP):

PP – A que fatores de risco Psicossocial estão sujeitos os Pilotos Aviadores da Força Aérea Portuguesa no local de trabalho?

Para responder a esta pergunta de partida, pretende-se que os seguintes objetivos gerais (OG) sejam atingidos:

- i. Avaliar a que fatores de risco psicossocial estão sujeitos os Pilotos Aviadores da FAP no seu local de trabalho;
- ii. Apresentar sugestões de solução para os fatores que se apresentam como tendo um risco severo para os Pilotos Aviadores da FAP.

Destes OG são derivados os seguintes objetivos específicos (OE):

- i. Apurar os fatores que se destacam como sendo de situação favorável e de suporte para os PILAV da FAP;
- ii. Apurar os fatores que se salientam como possuidores de um risco moderado para os PILAV da FAP;
- iii. Apurar os fatores que se salientam como possuidores de um risco severo para os PILAV da FAP;

- iv. Averiguar se existem diferenças significativas nos fatores de risco consoante o perfil sociodemográfico dos indivíduos.

1.3 Panorâmica

Este estudo encontra-se estruturado em seis capítulos. O primeiro e presente capítulo elabora um enquadramento conceptual do objeto de estudo e a sua importância para a organização que se quer avaliar (FAP). Seguidamente é feita uma identificação dos objetivos gerais e específicos que se pretendem atingir com este estudo.

Na revisão de literatura (Capítulo 2), é feito um enquadramento teórico dos fatores de risco psicossocial e riscos psicossociais. Posteriormente são enumeradas as suas consequências para os indivíduos, entre estas stress negativo, *burnout*, baixa produtividade no trabalho e várias do tipo musculoesqueléticas. O impacto resultante não afeta só o indivíduo, mas também origina custos adicionais para organização. Finalmente, mediante a literatura disponível, tentou-se relacionar os conceitos expondo algumas situações a que o ambiente militar é característico.

A metodologia (Capítulo 3), é iniciada com a descrição do método de investigação utilizado. Posteriormente, é feita uma caracterização da parte inicial do questionário e do instrumento utilizado para a recolha de dados. Este capítulo é encerrado com uma caracterização da amostra em estudo.

Nos resultados (Capítulo 4), são apresentados todos os resultados obtidos para realizar as análises descritivas das perguntas não incluídas no instrumento, e analisar a fiabilidade e sensibilidade do instrumento utilizado. Termina-se este capítulo com a análise descritiva e de correlação entre as variáveis.

Posteriormente, a discussão de resultados (Capítulo 5) é iniciada por uma apreciação global dos resultados. De seguida, converge para os fatores de carácter mais importante para o estudo.

Por último, são apresentadas as conclusões (Capítulo 6), mencionando se foram alcançados os objetivos gerais e específicos. São também apresentadas as contribuições deste estudo para a literatura, indicadas as limitações do mesmo e apresentadas as possíveis propostas para investigações futuras.

2 Revisão da Literatura

Neste capítulo será feita uma revisão da literatura sobre os principais conceitos abordados e qual a sua ligação ao contexto militar, nomeadamente à FAP.

2.1 Resenha Histórica dos Fatores de Risco Psicossocial (FP)/ Riscos Psicossociais (RP)

Em setembro de 1984 um comité conjunto entre a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Organização Mundial de Saúde (OMS) reuniu-se com o objetivo principal de *“Identification and Control of Adverse Psychosocial Factors at work”* (Joint ILO/WHO Committee, 1984). Este conceito (Fatores Psicossociais no Trabalho) foi dado como complexo e de difícil compreensão, dado que representa as experiências e perceções de cada trabalhador e onde se podem refletir muitas considerações. Algumas destas relacionam-se individualmente com cada trabalhador, enquanto outras fazem parte das condições de trabalho e ambiente laboral. Adicionalmente, podem também ser consideradas as questões sociais e económicas de cada trabalhador, que, apesar de serem exteriores ao local de trabalho, também vão ter repercussões nas mesmas (considerações). Nos anos anteriores a este relatório, as pesquisas, estudos e análise de FP tentaram caracterizar todos estes componentes em termos mais explícitos, bem como explicar o estado de natureza destas interações e efeitos, entre outras, dando bastante ênfase à saúde. Essencialmente, os fatores individuais internos incluem as capacidades e limitações relativamente a exigências laborais e à realização das necessidades e expectativas. Internamente, são de particular interesse as condições laborais, ambiente laboral (que inclui as tarefas que tem de realizar), condições físicas do seu local de trabalho e as relações que existem entre colegas de trabalho e supervisores. Exteriormente, é também relevante para os FP no trabalho ter em conta as preocupações a nível pessoal particular (vida privada e familiares), os elementos culturais e a habitação. Percebendo que os estudos realizados com estas considerações foram maioritariamente no contexto de avaliações de *stress*, cujos resultados foram principalmente de problemas de saúde e distúrbios emocionais, é expectável que os FP sejam vistos com uma conotação negativa. “No entanto, os FP no trabalho também merecem reconhecimento como tendo uma influência favorável e positiva, não só na saúde, como também em outros aspetos

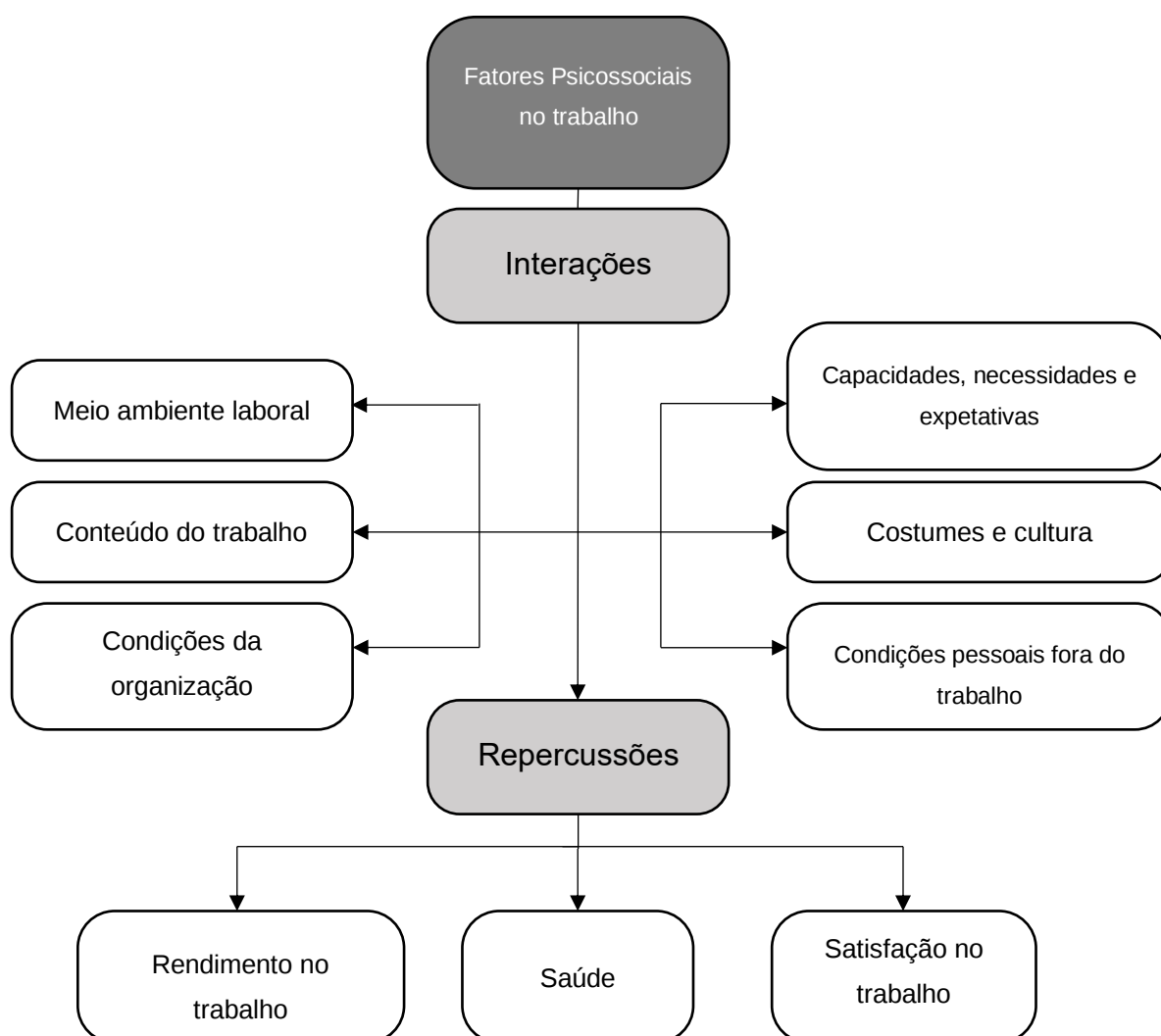
da vida. O reconhecimento dos FP positivos no trabalho merece, portanto, uma atenção acrescida.” (Joint ILO/WHO Committee, 1984).

A definição apresentada foi:

“Os Fatores Psicossociais no trabalho referem-se a interações entre e com o ambiente laboral, conteúdo do trabalho, condições organizacionais e capacidades dos trabalhadores, necessidades, cultura e considerações extralaborais que podem, através das percepções e experiência, influenciar a saúde, performance e satisfação no trabalho.” (Joint ILO/WHO Committee, 1984, p.3).

Para melhor percepção das diversas interações entre os FP e as suas respectivas repercussões, estas estão representadas na Figura 1.

Figura 1 - Fatores Psicossociais no trabalho (adaptado (Freitas, 2011))



2.2 Fatores de Risco Psicossocial Atuais

Segundo Cox (1993), existe um consenso razoável entre autores influentes desta área na revisão de literatura relativamente aos RP/FP no local de trabalho, que são reconhecidos como fontes de *stress* e que têm capacidade de causar danos no trabalhador. Os resultados, sumarizados na Tabela 1, definem um total de dez características de trabalho, de ambiente e organizacionais consideradas como sendo fatores potenciadores de *stress*, divididos em duas vertentes principais (conteúdo e contexto do trabalho).

Tabela 1 - Fatores de risco psicossocial (adaptado de EU-OSHA (2012))

Características do trabalho	Exemplos de risco
Conteúdo do trabalho	
Conteúdo do trabalho	Falta de variedade; trabalho sem significado ou fragmentado; subaproveitamento das competências laborais
Carga e ritmo de trabalho	Sub ou sobrecarga de trabalho; <i>machine pacing</i> ; níveis altos de pressão relativamente ao tempo; regularmente sujeitos a prazos de entrega
Horário de trabalho	Trabalho por turnos; trabalho noturno; horários inflexíveis, trabalho fora das horas úteis (incluindo fins de semana) ou de longa duração
Ambiente e equipamentos	Equipamentos inadequados ou com falta de manutenção; más condições de trabalho (falta de espaço, iluminação inadequada e ruído excessivo)
Contexto do trabalho	
Controlo	Baixa participação na tomada de decisão; falta de controlo na carga de trabalho; ritmo; trabalho por turnos...
Cultura e função Organizacional	Falta de comunicação; níveis baixos de suporte a nível de resolução de problemas e desenvolvimento pessoal; falta de definição ou consenso em objetivos organizacionais
Relações interpessoais no trabalho	Isolamento físico ou social; relações precárias com superiores; conflitos interpessoais; falta de apoio social
Papel na organização	Ambiguidade na função; conflito na função; responsabilidade por outras pessoas
Desenvolvimento da carreira	Estagnação profissional e incerteza; salários baixos; insegurança laboral
Interação trabalho-casa	Exigências contraditórias no trabalho e família; pouco apoio familiar; <i>dual career problems</i> ¹

¹ *Dual career* define-se por uma situação em que ambas as pessoas numa relação ou união têm trabalho, ou em que uma das pessoas têm dois trabalhos.

2.2.1 Conteúdo do trabalho

2.2.1.1 Conteúdo do trabalho

Há várias características relacionadas com o conteúdo do trabalho que podem ser consideradas como fatores de *stress* pelos trabalhadores. Estas incluem: Subaproveitamento das *skills* de trabalho (as competências e capacidades dos mesmos não correspondem à tarefa/ profissão atribuída), falta de variedade no trabalho e trabalho fragmentado ou sem significado (European Agency for Safety and Health and Safety at Work [EU-OSHA], 2012).

Relativamente ao subaproveitamento de *skills* laborais, um estudo feito por Lee e Ashforth (1996) revelou que aqueles que tinham um maior uso das suas competências laborais mostravam menos sinais de exaustão emocional e despersonalização do trabalho. Num estudo feito a enfermeiras do sexo feminino na China², foi também referido que o subaproveitamento das competências laborais era um dos fatores de maior correlação com *stress* ocupacional.

Em estudos que se concentraram nas tarefas realizadas no trabalho, bem como na sua variedade, revelaram que as tarefas monótonas estavam diretamente relacionadas com a despersonalização do indivíduo em relação ao seu trabalho. Outros (estudos) (Loher et al., 1985) indicaram que havia uma relação positiva entre complexidade do trabalho e a satisfação do trabalhador (EU-OSHA, 2012). Isto faz com que a insatisfação no trabalho possa ser explicada por falta de variedade e complexidade nas tarefas (consequente monotonia), sendo que, quando tem de realizar várias tarefas, o indivíduo tem mais oportunidades para usar as suas habilidades e competências laborais (Pinho, 2015).

Revelou-se (EU-OSHA, 2012; Eurofound, 2010) que, entre 1995 e 2010, o número de trabalhos considerados monótonos (pelos trabalhadores) aumentou de 40% para 45%. Entre 2000 e 2010, o número de trabalhadores que reportou aprender novas competências manteve-se constante (68%).

Por último, segundo Costa e Santos (2013) é preciso destacar as diferenças entre o trabalho prescrito e o real (o que o trabalhador efetivamente executa), e que

² Apresentado em (EU-OSHA, 2012)

pode ser fruto de um mal-estar laboral. Isto implica fazer uma separação entre atividade e tarefa, ou seja, ter conhecimento da diferença entre:

“(...) o que está planeado e o que realmente o trabalhador executa, fruto dos constrangimentos concretos e situacionais vividos na realidade da sua atuação. Tal pode levar a que o que se identifica ao nível da tarefa e do que é suposto fazer, não coincida com os problemas realmente vividos pelo trabalhador, descurando dessa forma aquilo que de facto é o sofrimento que a sua atividade, o seu trabalho lhe causam.” (Costa & Santos, 2013, p. 46).

2.2.1.2 Carga e Ritmo de trabalho

A carga de trabalho tem fatores como a sub e sobrecarga, podendo esta ser dividida em quantidade e/ou qualidade. Segundo Shaw e Weekley (1985) existem quatro situações distintas: **QNO (Quantitative Work Overload)** em que os trabalhadores têm mais tarefas para realizar do que o tempo disponível permite, tendo em consideração a sua *performance*; **QNU (Quantitative Underload)** o trabalhador tem muito menos tarefas para realizar que o tempo disponível para as mesmas; **QLO (Qualitative Overload)** existe quando a tarefa proposta vai muito além das competências do trabalhador, que, independentemente do tempo que tenha disponível, não irá ter sucesso na realização da tarefa; **QLU (Qualitative Underload)** ocorre quando a tarefa é tão simples que o trabalhador não se sente minimamente desafiado no cumprimento da mesma. As situações acima mencionadas têm sido associadas a fontes subjetivas de *stress*, como a insatisfação no trabalho, tensão, despersonalização e baixa realização pessoal (Rick et al., 2002), e outras de cariz mais objetivo, como lesões no trabalho e baixas médicas (absentismo) (EU-OSHA, 2012). A nível prático³, em 2010, 55% dos trabalhadores afirmavam que as suas competências correspondiam com as tarefas que tinham de cumprir, 13% reportavam necessitar de mais formação, e 32% asseguravam que tinham as competências necessárias para lidar com tarefas mais exigentes do que as que cumpriam atualmente.

Do mesmo modo que a carga, é possível correlacionar o ritmo de trabalho com *stress* laboral, sendo que um ritmo elevado é tido como um fator que influencia

³ Fifth European working conditions survey (Eurofound, 2010)

negativamente os níveis de *stress* do trabalhador, sobretudo quando o mesmo é controlado por uma máquina (“*machine pacing*”).

Foi apontada⁴ a importância de uma relação saudável e de “simbiose” entre ritmo de trabalho e o bem-estar do trabalhador. De notar que um ligeiro aumento no ritmo (de trabalho) tem um impacto negativo na saúde e bem-estar do trabalhador, especialmente em situações em que o próprio considera ter pouca autonomia laboral e baixo apoio dos colegas de trabalho.

2.2.1.3 Horário de trabalho

Respeitante ao horário de trabalho, é de especial relevância o trabalho por turnos, trabalho noturno, horários inflexíveis ou muito rígidos, trabalho fora das horas úteis (incluindo fins de semana) ou de longa duração (especialmente quando este não permite socialização). Estas características são vistas por vários autores como tendo consequências nefastas para a preservação do bem-estar do indivíduo, e como fator preponderante para a disponibilidade temporal e emocional para relações da esfera pessoal e familiar (Costa & Santos, 2013; EU-OSHA, 2012; Pinho, 2015). Neste âmbito, os estudos e artigos que relacionaram cada uma destas situações (laborais) demonstraram que as consequências negativas dos mesmos eram divididas entre *stress*, ansiedade, estado de espírito negativo, absentismo, exaustão emocional, insatisfação laboral e problemas em dormir. Não sendo um problema exclusivo de trabalhadores nestas condições, é de notar que os mesmos mostram níveis significativamente superiores relativamente a trabalhadores com um horário regular (EU-OSHA, 2012).

Os horários atípicos podem variar de acordo com a categoria socioprofissional. Um dos sectores com maior proporção de força laboral, a trabalhar mais do que 10 (dez) horas por dia, mais do que 5 (cinco) dias por mês, são as forças armadas com 26% (EU-OSHA, 2007).

⁴ *Fifth European working conditions survey* (Eurofound, 2010)

2.2.1.4 Ambiente e Equipamentos

Características laborais, como equipamentos inadequados ou com falta de manutenção nos mesmos, e más condições de trabalho, como falta de espaço e excesso de ruído, são fatores que têm potencial prejudicial para o trabalhador segundo vários peritos na área (EU-OSHA, 2012). Contudo, estudos individuais⁵ relacionados com *stress*, satisfação laboral e despersonalização foram dados como insignificantes a nível estatístico (EU-OSHA, 2012; Lee & Ashforth, 1996).

2.2.2 Contexto do trabalho

2.2.2.1 Controlo

A capacidade de tomar decisões que envolvam a conceção e/ou organização no trabalho são de cariz extremamente importante para o trabalhador. O controlo que pode exercer sobre carga e ritmo de trabalho, participação na tomada de decisão, entre outros fatores de risco, é crucial para o nível de *stress* sentido. Tomando como exemplo, quando um indivíduo tem controlo e influência no modo como planeia e realiza o seu trabalho, isso traz enormes vantagens na maneira como realiza a tarefa e lida com os desafios apresentados. Por outro lado, se o seu ritmo ou forma como trabalha é regulado por outras pessoas ou fatores externos, então isto pode resultar em situações de *stress* (EU-OSHA, 2014; Pinho, 2015). Outras consequências, também relacionadas com as situações negativas acima mencionadas, são tensão, satisfação e motivação no trabalho, absentismo e intenção de saída (EU-OSHA, 2012).

A *Fifth European Working Conditions*, (2010) mostra que os níveis de autonomia no trabalho se mantiveram constantes entre 2000 e 2010, consequentemente significando que continua a ser um fator de risco neste período e possivelmente na atualidade (EU-OSHA, 2012; Eurofound, 2010).

⁵(Rick et al., 2002)

2.2.2.2 Cultura e Função Organizacional

Vários aspetos relativos à cultura organizacional vistos como prejudiciais para o trabalhador são comunicação deficiente, liderança fraca e falta de definição ou acordo nos objetivos organizacionais (EU-OSHA, 2012). Apoio e feedback positivo por parte de colegas de trabalho e superiores pode fazer com que o indivíduo se sinta mais capacitado para superar problemas relacionados com pressão e exigência laboral, sendo correlacionado um bom acompanhamento com consequências positivas (aumento) na satisfação no trabalho (EU-OSHA, 2012; Pinho, 2015). A falta de reconhecimento no trabalho (Costa & Santos, 2013) e da liberdade de exprimir os seus pontos de vista sem medo de sofrer represálias (Pinho, 2015) tornam-se fatores fulcrais para o bem-estar no trabalho.

Por fim, uma má gestão e comunicação superior pode provocar casos de incerteza e dúvida, dados como potenciadores de *stress* no trabalhador. Isto é, o conhecimento do futuro é melhor que a incerteza causada pelo desconhecimento (num caso extremo, um trabalhador que já tem conhecimento que irá ser despedido pode planear e avançar com a sua vida, contrariamente ao que não sabe e é, por isso, vítima de muito mais incerteza e *stress*). Assim, por forma a reduzir os riscos de *stress*, é necessário manter os trabalhadores informados e conscientes do seu futuro (EU-OSHA, 2014; Pinho, 2015).

2.2.2.3 Relações Interpessoais no trabalho

Más relações interpessoais no trabalho são reconhecidas como tendo efeitos negativos num trabalhador, sendo fontes de tensão e *stress*. Estas incluem isolamento físico ou social, relações precárias com superiores e/ou colegas de trabalho, conflitos interpessoais e falta de apoio social (EU-OSHA, 2012; Pinho, 2015). Na literatura organizacional, apoio social é definido como a qualidade da relação entre superiores, colegas de trabalho, família e amigos, e a quantidade de apoio e assistência recebida por eles nas suas tarefas laborais (MacKay et al., 2004). A falta deste apoio está relacionada com fontes subjetivas de *stress*, como satisfação no trabalho, despersonalização e intenção de saída, e outras objetivas, como baixas médicas (EU-OSHA, 2012). Bom apoio social, especialmente por parte dos superiores, tem um efeito extremamente positivo no desempenho e bem-estar do trabalhador. Em alguns

casos, é visto como o responsável por mitigar a maior parte dos efeitos do *stress* e tensão, contribuindo abundantemente para que existam menos despesas na área da saúde (MacKay et al., 2004).

Adicionalmente, termos como *bullying*, *mobbing*, assédio moral e violência no local de trabalho, estão cientificamente provados como tendo repercussões negativas para as suas vítimas (EU-OSHA, 2012). *Mobbing* (ou terror psicológico) na vida laboral envolve comunicação hostil e antiética, direcionada de uma forma sistemática a um indivíduo que, devido a isso, é submetido a estar permanentemente numa posição desprotegida e vulnerável. Estas ações acontecem de forma frequente (pelo menos uma vez por semana) e duradoura (pelo menos seis meses). Como consequência da sua frequência e duração, surge no indivíduo miséria psicológica, psicossomática, e social. É importante referir que *mobbing* não são conflitos temporários, mas sim um comportamento focado em situações psicossociais, que resultam em problemas de cariz psicológico e psicossomático para as suas vítimas (Leymann, 1996).

Cerca de 40% das pessoas implicadas (em *bullying*, *mobbing* e violência no trabalho), não tentam obter algum tipo de apoio, mas à medida que a situação se prolonga, vão reduzindo gradualmente o seu comprometimento e acabam por abandonar a organização (MacKay et al., 2004). Num estudo realizado por Vartia (2001) relativamente às consequências que o *bullying* engloba, concluiu-se que os níveis de *stress* no local de trabalho eram não só mais elevados nas vítimas, mas também nos observadores dessas ações, comparativamente a locais de trabalho onde não havia *bullying* (EU-OSHA, 2012). Dos trabalhadores que afirmaram presenciar *bullying* regularmente no seu local de trabalho, 34% reportaram ter problemas em dormir, enquanto que, em locais de trabalho onde o *bullying* não está presente, apenas 19% manifestam o mesmo problema (Vartia, 2001).

Por último, “fornecer formação e orientação aos trabalhadores sobre o que é o *bullying/mobbing* e como abordar este tipo de situações reduz efetivamente o risco e pode ajudar a torná-las menos stressantes. Assim, estes autores (EU-OSHA, 2014) defendem que é importante ter políticas e procedimentos implementados para abordar tal comportamento, permitindo que o mesmo seja comunicado e levado em conta.” (Pinho, 2015, p. 11).

2.2.2.4 Papel na Organização

Numerosos aspetos que caracterizam a função de um trabalhador numa organização, são considerados como problemáticos. Estes estão maioritariamente relacionados com a ambiguidade e conflito que sofrem nas funções que desempenham. Ambiguidade na função ocorre quando há falta de clareza sobre os papéis e responsabilidades que um indivíduo tem de exercer nas suas tarefas. Conflito na função acontece quando é dada uma tarefa que vai contra os seus valores ou que é irreconciliável com as funções dadas a outro(s) trabalhador(es) (EU-OSHA, 2012). Exemplificando, pode ser requerido a um trabalhador que efetue tarefas que não considera como sendo da sua responsabilidade (pois julga serem pertencentes às obrigações de outro trabalhador), ou que crê fazer entrar em conflito com superiores e colegas de trabalho. Podem ainda incorrer outras situações, sujeitas a *stress*, quando o trabalhador sente que a sua função vai além das suas competências ou, quando sente que o que lhe é solicitado não apresenta qualquer desafio (Pinho, 2015). Resultados de estudos revelaram uma correlação entre ambiguidade e conflito na função com tensão e baixa satisfação laboral, no entanto encontraram uma baixa relação com o desempenho laboral do trabalhador (EU-OSHA, 2012).

Além dos dois fatores acima mencionados (ambiguidade e conflito na função), a responsabilidade por outros (exemplo: subordinados) é identificada como sendo uma potencial fonte de *stress* associada a problemas de função na organização (EU-OSHA, 2012).

2.2.2.5 Desenvolvimento da Carreira

No desenvolvimento da carreira, pode ser considerado uma fonte de *stress* a estagnação de carreira e incerteza, sub ou sobrepromoção de um trabalhador, poucas perspetivas de carreira, remunerações baixas, insegurança laboral e, sistemas de avaliação de desempenho pouco claras ou injustas (EU-OSHA, 2012; Pinho, 2015). Uma das características fundamentais para o bem-estar no trabalho diz respeito à remuneração, isto é, é importante um trabalhador considerar ter uma compensação financeira justa e adequada que lhe permite manter um padrão de vida apropriado (Pinho, 2015).

A Eurofound (2010) revelou um aumento de 2% relativamente à sensação de insegurança laboral europeia desde 2005 (de 14 para 16%). Outro estudo realizado por Sora et al. (2009) revelou que um clima de insegurança laboral, fator de risco psicossocial, influenciava a satisfação e comprometimento organizacional do trabalhador (EU-OSHA, 2012).

2.2.2.6 Interação trabalho-casa

A interação trabalho-casa definida por (Greenhaus & Beutel, 1985) é uma forma de conflito, na qual as exigências da esfera laboral e familiar são mutualmente incompatíveis, gerando então uma percepção de *stress* no trabalho (EU-OSHA, 2012). É um desafio conciliar estes conflitos de falta de tempo e de compromisso, podendo estes ser consequência do baixo apoio familiar e de problemas de dupla carreira. A vida exterior ao trabalho é de extrema importância, não só pelas relações pessoais que se estabelecem, mas também como maneira de se afastar dos desafios e problemas laborais diários. Deste modo, é fundamental conseguir atingir o equilíbrio entre a vida pessoal e o trabalho (Pinho, 2015).

2.3 Fatores de Risco Psicossocial emergentes

Nas últimas décadas, o mundo do trabalho tem sofrido inúmeras alterações que resultaram em riscos emergentes na área da Segurança e Saúde do trabalho (SST). Estas mudanças, além de trazerem riscos físicos, biológicos, químicos (entre outros), trazem também riscos psicossociais associados.

Não obstante das premissas anteriores, a globalização e inovação constante da tecnologia faz com que o mundo do trabalho esteja em transformação constante, fazendo com que existam cada vez mais riscos psicossociais laborais a emergir. Entende-se por risco de SST emergente um risco ocupacional novo e que está a aumentar. Por novo entende-se que: O risco era anteriormente desconhecido e é consequência de novos processos, tecnologias, novos tipos de local de trabalho ou mudanças organizacionais; O risco era um problema que já se mantinha há muito e é agora considerado como tal devido a uma mudança da percepção pública ou social;

ou, porque avanços científicos permitiram que um problema de longo prazo fosse finalmente identificado como risco (EU-OSHA, 2007).

Consequentemente, isto faz com que os trabalhadores deste “novo mundo” estejam a sofrer mais pressão do que nunca nas modernas exigências laborais, tendo-se começado a assistir ao aparecimento de outros riscos emergentes como: novas formas de contratação e insegurança laboral, envelhecimento da força de trabalho, intensificação do trabalho e, fortes exigências emocionais no trabalho (EU-OSHA, 2007, 2012; Pinho, 2015).

2.3.1 Novas formas de contratação e insegurança laboral

As novas formas de contratação aparecem devido à rápida mudança no mundo de trabalho que aconteceu nas últimas duas décadas. Estas mudanças requerem que exista flexibilidade e rápido ajuste a novas condições por parte do trabalhador, considerado como um desafio para o mesmo. Cada vez mais existem trabalhos considerados como precários, atípicos ou de carácter incerto. Segundo Rodgers e Rodgers (1989), um trabalho precário é caracterizado por quatro dimensões: incerteza sobre a continuidade do emprego; pouco controlo individual e coletivo sobre o trabalho (condições, horas de trabalho, remuneração); pouca proteção (seja na forma de social, em caso de desemprego, e contra a discriminação; e remuneração insuficiente ou vulnerabilidade financeira (EU-OSHA, 2007).

Segundo Ashford, Lee e Bobko (1989) insegurança laboral é um conceito multidimensional. Estes autores têm uma escala que mede cinco dimensões: Ameaças ao trabalho em si; importância do trabalho; ameaças a características laborais (posição que ocupa e oportunidades de carreira); importância dessas características laborais; e, sensação de impotência face a essas ameaças (EU-OSHA, 2007). A falta de estabilidade, laboral e contratual, aumenta significativamente os níveis de stress e ansiedade do trabalhador (Pinho, 2015).

2.3.2 Envelhecimento da força de trabalho

Devido a características como, aumento da esperança média de vida, prolongamento da vida laboral (aumento da idade da reforma) e da taxa de natalidade

a diminuir, pode observar-se um crescimento no número de trabalhadores de idade mais avançada nos mais diversos setores de trabalho. Estes são igualmente mais vulneráveis a condições de trabalho precárias do que os seus semelhantes mais jovens (EU-OSHA, 2007).

Além disso, o fracasso em providenciar oportunidades duradouras de aprendizagem aumentou significativamente as exigências mentais e emocionais desta força de trabalho envelhecida, originando situações problemáticas para a sua saúde e propícias a acidentes. As condições de trabalho e as medidas tomadas por responsáveis de SST têm de ser adaptadas às necessidades destes trabalhadores, de maneira a garantir um ambiente laboral seguro e saudável durante o prolongamento da sua vida de trabalho. É de conhecimento das organizações que protegê-los de situações nocivas para a sua saúde continua a ser um desafio (EU-OSHA, 2007).

2.3.3 Intensificação do trabalho

A intensificação do trabalho relaciona-se com o facto de cada vez mais haver a necessidade de um trabalhador ser capaz de gerir uma maior quantidade de informação, ter uma carga de trabalho mais elevada e sofrer pressão mais elevada no âmbito laboral. Sobretudo presente em ambientes de trabalho competitivos, em que os trabalhadores temem que a sua eficiência e desempenho laboral seja fulcral para a sua sobrevivência laboral, estes tendem a aumentar a sua carga de trabalho de forma a terminar as suas tarefas, sendo que muitas vezes não são compensados nem têm o apoio social necessário para assumir tal carga (Pinho, 2015). Um terço dos trabalhadores na UE trabalha com prazos apertados e a um ritmo acelerado (Eurofound, 2017).

Por fim, o aumento da carga de trabalho em adição das maiores exigências laborais sobre um menor conjunto de trabalhadores, não só é prejudicial para a saúde e segurança dos indivíduos como também aumenta o seu *stress* ocupacional (Pinho, 2015).

2.3.4 Fortes Exigências Emocionais no trabalho

No mundo laboral atual, os trabalhadores têm de lidar com exigências emocionais. Estes podem tentar esconder as suas dificuldades por terem apreensão relativamente à continuidade do seu trabalho, sendo isto uma fonte adicional de stress. Apesar deste problema não ser considerado novo, em certos setores de trabalho, que estão em crescimento e onde a competição é cada vez maior, geram cada vez mais preocupação nos peritos de SST (EU-OSHA, 2007).

2.3.5 Fraco equilíbrio na interação trabalho-casa

Mudanças na organização laboral como contratos precários, intensificação do trabalho, e a necessidade que um trabalhador tem de flexibilidade e mobilidade podem gerar stress e pressão extra no indivíduo trabalhador, podendo, eventualmente, invadir a sua esfera pessoal (vida privada). Fenómenos como pais solteiros, lares com *dual career* (nota 1), apoio familiar insuficiente, e até por vezes com familiares mais velhos sob a sua dependência, faz com que o equilíbrio trabalho casa seja de extrema importância. A incapacidade de chegar a um equilíbrio decente traz consequências para a saúde e para o nível de stress do trabalhador (EU-OSHA, 2007).

A identificação destes riscos emergentes pela *European Risk Observatory*, também especificados posteriormente pela EU-OSHA (2012), visa antecipar e prevenir as consequências negativas destes riscos na segurança e saúde dos trabalhadores. Com isto, as intervenções e estratégias necessárias para lidar com os riscos futuros podem ser não só planeadas e desenhadas de uma maneira mais adequada, mas também ter uma eficácia superior (EU-OSHA, 2007).

2.4 Riscos Psicossociais no trabalho

“O stress não é uma doença, mas pode levar a alterações no modo como os trabalhadores pensam, se sentem ou comportam no trabalho. É importante reconhecer estes sinais precocemente, uma vez que, se forem prolongados, podem levar a problemas de saúde físicos ou mentais, sendo que, em casos extremos, o stress de longa duração ou eventos traumáticos no local de trabalho podem levar a

problemas psicológicos e ser condutores de perturbações psiquiátricas.” (Pinho, 2015, p. 13).

2.4.1 Riscos físicos e fisiológicos

Estes riscos, relacionados com stress ocupacional, revelam-se posteriormente na forma de doenças cardíacas, lesões musculoesqueléticas, problemas digestivos, do sistema reprodutor e até alguns tipos de cancro. A sua exposição (prolongada) está associada à aceleração do aparecimento destas doenças, e ao facto do seu impacto e agravamento ser superior (Pinho, 2015).

2.4.2 Riscos comportamentais

Os riscos comportamentais são os primeiros e mais perceptíveis sinais de stress no trabalhador. Estão incluídas nas alterações comportamentais: o consumo de álcool, tabaco ou outras substâncias; isolamento; descuido com a aparência ou o próprio trabalho, bem como uma redução na sua pontualidade; e propensão para agressividade e/ou violência (Pinho, 2015).

2.4.3 Riscos psicológicos e emocionais

Irritabilidade, angústia, ansiedade, problemas de relacionamento com colegas e fadiga são alterações emocionais que podem estar associadas a stress ocupacional. Estas alterações podem ainda potenciar outras de cariz mais urgente como, problemas em dormir (insónia ou hipersónia), esquizofrenia, depressão e *burnout* (EU-OSHA, 2014; Pinho, 2015).

2.4.4 Riscos cognitivos

São caracterizados por alterações cognitivas como tornar-se incapaz de se concentrar, dificuldade em lembrar-se e reter novas informações, ter dificuldade em pensar logicamente e tomar decisões (EU-OSHA, 2014; Pinho, 2015).

2.5 Consequências dos Fatores de Risco Psicossocial

Como tem sido mencionado anteriormente, certas características do trabalho bem como fatores de risco psicossocial têm consequências para a saúde e bem-estar do trabalhador. Destas, iremos abordar: Problemas ligados à saúde mental (stress, stress relacionado com o trabalho, *burnout* e baixa produtividade); os custos que as organizações têm derivadas de problemas de saúde mental no trabalho (absentismo, presentismo e baixa produtividade); e, por último, as lesões a que os trabalhadores podem estar sujeitos quando existe uma exposição prolongada a estes fatores de risco.

2.5.1 Stress

“O stress constitui uma das maiores causas de doenças relacionadas com o trabalho na União Europeia.” (Freitas, 2011).

Generalizadamente, o stress acontece quando um indivíduo não consegue fornecer uma resposta adequada ou eficaz perante um estímulo proveniente do seu ambiente (Freitas, 2011). Experimentar stress pode alterar a maneira de como um indivíduo se sente, cogita e comporta, podendo fazer mudanças fisiológicas no mesmo. Muitas das vezes, estas mudanças apenas dão origem a alguma disfunção e relativo desconforto por parte do indivíduo. São na sua maioria de carácter reversível, mas afetam a qualidade de vida na altura desse estímulo que foi fonte de stress. No entanto, para alguns indivíduos trabalhadores e sob certas circunstâncias, pode resultar numa baixa produtividade laboral, problemas sociais e psicológicos, e degradar a sua saúde física (Cox, 1993).

2.5.2 Stress relacionado com o trabalho

O stress (relacionado com o trabalho) é determinado pela organização e conceção das tarefas, bem como as relações laborais envolvidas, ocorrendo quando as exigências não são compatíveis e/ou excedem as suas capacidades, recursos ou necessidades de um trabalhador, ou, quando um indivíduo/ grupo não corresponde às expectativas da cultura de uma organização. A compreensão desta variável é indispensável sendo que se trata do fator mais frequentemente correlacionado com o

mal-estar, inadaptação, esgotamento e sofrimento dos trabalhadores no seu local de trabalho (Freitas, 2011).

Como visto no subcapítulo anterior, o stress é provocado por um desajuste entre um indivíduo e o seu trabalho, pelos conflitos e pela falta de controlo suficiente tanto na vida laboral como na privada (Freitas, 2011).

Stress pode aparecer por circunstâncias agrupadas em três categorias: ameaça (antecipação de algo prejudicial que pode vir a acontecer); dano (seguidamente a uma situação que já ocorreu); e desafio (quando o indivíduo sente que desafio atual pode ser ultrapassado) (Freitas, 2011).

De acordo com Freitas (2011) são geralmente referidos três níveis de stress. Estes são stress saudável ou *eustress*, stress disfuncional ou *distress* e esgotamento emocional ou *burnout* que será apresentado de maneira mais detalhada no subcapítulo seguinte. Stress saudável ou *eustress* é um nível de stress como o próprio nome indica positivo. Este é inerente à motivação suscitada por pelos desafios sendo propício para a realização de uma tarefa, à qual ocasiona uma sensação de bem-estar. Stress disfuncional ou *distress* por outro lado, não é um fator propício à realização de tarefas. Surge em situações em que as exigências da tarefa e solicitações envolvidas são demasiado complexas e difíceis para o trabalhador, tendo consequências como insatisfação, cansaço e doenças de cariz físico e psíquico (Freitas, 2011).

2.5.3 Burnout

Esgotamento ou *burnout* decorre de uma situação em que a exaustão física, mental e emocional é total. Fonte condicionadora das tarefas básicas do quotidiano, origina um estado de depressão e fadiga grave (Freitas, 2011).

Este síndrome, que tem uma definição consensual, considera-se como um estado que vai crescendo ao longo do tempo e que aparece como resposta a um stress laboral prolongado e intenso. Isto, aliado a uma satisfação básica leva a um cansaço físico emocional que leva a uma perda de motivação para o trabalho, podendo evoluir para sentimentos de inadequação e fracasso (Ribas, 2010).

“O *burnout*, cada vez mais emergente, retrata uma situação limite de exaustão emocional, despersonalização, cinismo e baixa eficácia/produtividade gerados por fatores psicossociais que envolvem as novas formas de trabalho, os novos ambientes organizacionais e o advento das recentes tecnologias que mudaram o foco físico para o foco mental da carga e intensidade laborais” (Magalhães et al., 2013, p. 77).

Segundo Maslach e Jackson (1981) o *burnout* tem uma configuração multidimensional constituída por três dimensões: exaustão emocional, despersonalização e diminuição da realização pessoal e produtividade profissional.

A primeira ocorre quando o indivíduo se apercebe de que não dispõe de recursos pessoais suficientes para dar a outros. Surgem, principalmente, sintomas de cansaço, irritabilidade, ansiedade e depressão (Ribas, 2010).

A segunda, consequência direta da primeira, corresponde ao desenvolvimento por parte do indivíduo de atitudes de carácter negativo e insensibilidade perante as pessoas com quem trabalha (Ribas, 2010).

Por último, a diminuição da realização pessoal e produtividade profissional é consequência das duas premissas anteriores, normalmente causando que o indivíduo tenha uma avaliação negativa e baixa de si próprio, provocando consequentemente uma diminuição das expetativas que tem sobre si (Ribas, 2010).

No contexto das forças militares, Selye (1974) defende que são precisamente estas forças que zelam pela segurança dos cidadãos, exercendo as profissões mais stressantes do mundo e tornando-se altamente vulneráveis a eventuais assaltos de *burnout* (Magalhães et al., 2013).

2.6 Custos

Na *Fourth European working conditions survey* (2006) é revelado que, em 2005, 20% dos trabalhadores da EU-15 e 30% dos novos estados membros consideravam que a sua saúde estava em risco devido a *stress* relacionado com o trabalho. Em 2002, o **custo económico anual** relativo a *stress* laboral (EU-15) estava estimado em **20 milhões de Euros** (EU-OSHA, 2007).

A nível organizacional, podemos afirmar que os riscos psicossociais e o *stress* trazem custos para as organizações. Desta forma, é importante enaltecer a relação

custo-eficácia dos diferentes tipos de intervenções centradas na promoção da saúde mental, que podem ser feitas no local de trabalho. Dados existentes mostram que os fatores de risco psicossocial e o stress relacionado com o trabalho levam a um aumento da taxa de absentismo, acompanhado por uma diminuição de produtividade e desempenho laboral (EU-OSHA, 2014).

2.6.1 Absentismo e Presentismo

Estas duas situações diferentes incorrem de maneira semelhante em custos elevados para as organizações. Ainda que o absentismo pareça exatamente o contrário de presentismo, estes não são conceitos completamente opostos. O absentismo é definido como a situação em que um indivíduo não aparece ou não está apto para trabalhar (por exemplo baixa médica). Por outro lado, o presentismo é o problema ligado ao fato de os trabalhadores estarem fisicamente no trabalho, mas devido a doenças ou outras condições médicas, com um nível de desempenho significativamente alterado. Na verdade, este problema pode reduzir a produtividade individual de uma maneira considerável (um terço ou mais). Com isto, o presentismo é visto como um problema com um custo financeiro para a organização superior ao do absentismo (Hemp, 2004). Segundo Johns (2010), o presentismo causa também uma maior perda de produtividade para a empresa do que o absentismo.

2.7 Lesões

Embora experienciar stress não tenha sistematicamente consequências prejudiciais para a saúde, estas podem, independentemente disso, levar ao aparecimento de doenças do foro físico e mental.

Nas doenças do foro físico temos as do tipo musculoesqueléticas e as cardiovasculares. Relativamente às doenças de carácter mental estas dividem-se em doenças psicológicas, provocadas por stress no trabalho, como transtornos de humor e ansiedade. Adicionalmente, na área comportamental, relacionam-se os níveis de stress com hábitos dos trabalhadores, como abuso ou dependência de álcool, toxicodependência e distúrbios de sono (EU-OSHA, 2012).

3 Metodologia

No capítulo 2 deste trabalho, através da revisão da literatura existente, fez-se um enquadramento teórico do estudo em questão. No presente capítulo será descrita a metodologia de investigação utilizada, os instrumentos utilizados para recolha de dados e a forma como foram aplicados. Por último, será apresentada a caracterização sociodemográfica da amostra em estudo.

3.1 Desenho da Pesquisa

Fortin (2003) caracteriza uma pesquisa com metodologia de investigação quantitativa quando esta “(...) é um processo sistemático de colheita de dados observáveis e quantificáveis. É baseado na observação de fatos objetivos, de acontecimentos e fenómenos que existem independentemente do investigador” (Fortin, 2003, p. 22). Adicionalmente, Freixo (2009) afirma que uma metodologia quantitativa tem como finalidade contribuir para o desenvolvimento e validação dos conhecimentos.

Segundo Creswell (2012), uma pesquisa com recurso a métodos quantitativos é uma abordagem utilizada para testar teorias objetivas examinando, por sua vez, as relações entre as variáveis existentes. Tipicamente, a sua obtenção e tratamento de dados privilegia o recurso a instrumentos e a uma posterior análise estatística. Em virtude da dimensão da amostra e da natureza deste estudo, foi utilizado um inquérito por questionário de maneira a facilitar a recolha de dados e respetiva uniformização (Nascimento, 2010).

Esta pesquisa também se caracteriza por ter um objetivo geral do tipo exploratório, devido à inexistência de estudos que relacionem diretamente Pilotos da Força Aérea e Riscos Psicossociais, sendo, portanto, uma forma de diagnosticar a (in)existência de fatores de risco psicossocial, e em que áreas estão presentes. Segundo Vilelas (2009), “Os estudos exploratórios visam proporcionar uma maior familiaridade com o problema, no sentido de torná-lo mais explícito ou de facilitar a formulação de hipóteses. São usados para conhecer as variáveis desconhecidas, necessárias a uma investigação mais específica e profunda.” (Vilelas, 2009, p. 119).

3.2 Caracterização do Instrumento

O inquérito utilizado neste trabalho de investigação é constituído por questões de caracterização sociodemográfica, questões de resposta fechada, de escolha múltipla e de escala linear do tipo *Likert*. Este questionário está dividido em duas secções distintas e pode ser analisado no anexo A.

3.2.1 Itens de Caracterização da Amostra

A primeira secção do questionário tem três áreas destinadas a caracterizar a amostra: a primeira é relativa aos seus dados individuais e profissionais (posto, faixa etária, esquadra de colocação e qualificações a nível de voo); a segunda referente à sua situação pessoal (estado civil, dependentes e distância da unidade de trabalho à sua residência); por último, uma terceira destinada a dados operacionais (horas de voo mensais e anuais, destacamentos em território nacional e no estrangeiro).

3.2.2 Itens de Resposta Fechada e Escolha múltipla

Ainda na primeira secção do inquérito, são feitas algumas questões relativas ao trabalho administrativo e acumulação de funções de um PILAV (ambas no contexto extra-voo) de autoria própria, sendo que estas foram refinadas com auxílio do indivíduo que realizou o pré-teste ao questionário (escolhido pela sua experiência operacional) e inseridas com autorização do Orientador.

De seguida, é questionado se, na situação atual, os inquiridos têm intenção de sair da FAP. Estes podem responder “Sim”, “Não” e têm ainda uma terceira opção “Sim, depois de terminar o período mínimo obrigatório estabelecido pelo EMFAR⁶”.

3.2.3 Instrumentos de Medida das Variáveis em Estudo

De maneira a ser possível medir a variável Fatores Psicossociais no local de trabalho, foi utilizada uma versão do instrumento, cujo principal objetivo é ser utilizado

⁶ O período mínimo obrigatório corresponde ao tempo mínimo de serviço efetivo, definido na alínea a) do número 2 do artigo 171.º do EMFAR como 14 anos para a especialidade PILAV (Ministério da Defesa Nacional, 2015). Inicialmente este período era de 8 anos, à semelhança dos oficiais das outras especialidades, tendo sido posteriormente aumentado para 12 anos (2007), fixando-se atualmente nos 14 anos (2015).

para a avaliação de riscos, planificação e inspeção, por profissionais de saúde ocupacional.

3.2.3.1 Instrumento de Medida dos Fatores Psicossociais no local de trabalho

O instrumento utilizado para medir os fatores psicossociais presentes na amostra foi o COPSOQ (*Copenhagen Psychosocial Questionnaire*). Este questionário foi criado pelo *Danish National Institute for Occupational Health in Copenhagen* e validado por Kristensen et. al. (2005). Este, apresenta-se como um instrumento multidimensional, com uma metodologia tripartida. É considerado internacionalmente como um poderoso instrumento na avaliação das dimensões psicossociais inerentes ao contexto laboral, bem como sendo relevante pela sua modernidade e compreensibilidade. O COPSOQ, reformulado em 2007 (COPSOQ II) compreende três versões distintas: uma curta (23 dimensões e 40 perguntas); média (28 dimensões e 87 perguntas); e uma longa (41 dimensões e 128 perguntas).

Para este estudo foi utilizada a versão média portuguesa do COPSOQ II por ser destinada à inspeção e avaliação de riscos psicossociais no contexto laboral. Esta versão foi traduzida e adaptada por Silva et. al (2011). Por este instrumento cobrir a maior parte das dimensões psicossociais do mundo do trabalho, suportadas pelas suas teorias mais atuais, o COPSOQ pode ser utilizado em qualquer tipo de trabalho. O principal objetivo deste instrumento é a prevenção, dando ênfase e procurando responder às questões “Onde está o problema?” e “Como delinear a solução adequada?”. Adicionalmente, o investigador tem a flexibilidade para tratar/ aplicar as subescalas que considerar mais pertinentes, por forma a adaptar o questionário à realidade laboral que quer avaliar. Com aval do Orientador, foram retiradas as perguntas relativas às dimensões: Compromisso face ao local de trabalho (2 itens); Autoeficácia (2 itens); Sintomas depressivos (2 itens). Um quadro resumo das dimensões e quantidade de itens pertencentes às três versões existentes pode ser analisado no anexo B. Além das perguntas do COPSOQ – versão média utilizadas, decidiu-se retirar um total 4 itens de duas subescalas presentes na versão longa deste mesmo questionário referentes a: stress somático; e stress cognitivo.

Os resultados do COPSOQ devem ser vistos como oportunidades para identificar potenciais áreas de risco a melhorar na organização do trabalho. Por último, “O COPSOQ não deve ser usado se não se pretende agir face aos resultados encontrados.” (Silva et al., 2011, p. 5).

Cada subescala foi transformada num trigramma para ser de mais fácil compreensão. A legenda é: Exigências quantitativas (EXQ); Ritmo de trabalho (RTM); Exigências cognitivas (EXC); Exigências emocionais (EXE); Influência no trabalho (IFT); Possibilidades de desenvolvimento (PSD); Previsibilidade (PRV); Transparência do papel laboral desempenhado (TPD); Recompensas (RCP); Conflitos laborais (CFL); Apoio Social de colegas (ASC); Apoio social de superiores (ASS); Comunidade social no trabalho (CST); Qualidade da liderança (QLD); Confiança horizontal (CFH); Confiança Vertical (CFV); Justiça e respeito (JUR); Significado do trabalho (SIG); Satisfação no trabalho (SAT); Insegurança laboral (INS); Saúde Geral (SAU); Conflito Trabalho-Família (CFT); Problemas em dormir (PED); *Burnout* (BUT); Stress (STR); Comportamentos Ofensivos (COF).

3.3 Pré-teste ao Questionário

Segundo Hunt, Sparkman e Wilcox (Hunt et al., 1982), o pré-teste é a última fase do desenvolvimento de um questionário e consiste num estudo piloto de pequena dimensão para averiguar quão bem este funciona. Embora extremamente enriquecedor, muitas vezes não é realizado devido às pressões temporais existentes na realização de um trabalho de investigação.

Como a realidade organizacional da FAP difere em alguns aspetos de organizações civis, houve a necessidade de serem realizados ajustes no questionário. O questionário foi aplicado a um oficial, comandante do Centro de Atividades Aéreas, da especialidade PILAV, detentor de uma ampla vivência e elevada experiência na instituição. De acordo com o feedback do referido oficial, as questões foram refinadas por forma a melhor determinar as variáveis do presente estudo.

Com a colaboração do militar supracitado, chegou-se à forma final do questionário, apresentado no anexo A, tendo o mesmo sido classificado como de fácil compreensão e com um tempo médio de preenchimento de 15 minutos.

3.4 Procedimento

Com vista à aplicação do questionário, foi efetuado requerimento dirigido a Sua Excelência o Chefe de Estado Maior da Força Aérea, tendo sido obtida a sua anuência de acordo com o seu despacho de 23 de janeiro de 2020.

Por forma a identificar os indivíduos pertencentes à população selecionada, requereu-se à Direção do Pessoal (DP) da Força Aérea uma lista atualizada com os efetivos da especialidade PILAV, e que incluísse informações relativas ao quantitativo de cada esquadra, pedido este que foi atendido pelo Subdiretor do Pessoal da DP. A aplicação do questionário iniciou-se no dia 13 de fevereiro de 2020 e terminou no dia 21 de abril de 2020, tendo sido disseminada com auxílio do *Groupwise*⁷ e aplicado através da plataforma *Google Forms*⁸, que permitiu reunir de forma automática todas as respostas. O tratamento e análise estatística dos dados foi realizado com recurso ao software *Statistical Package for the Social Sciences* versão 22.0 (SPSS).

3.5 Caracterização da Amostra

O presente estudo tem como população-alvo os oficiais da FAP da especialidade PILAV, desde o posto de Tenente até ao posto de Major, ambos inclusive. Os pilotos com o posto de Alferes não foram incluídos neste estudo por estarem no decorrer do tirocínio ou na preparação para o mesmo. Por este motivo, ainda não ingressaram nos quadros permanentes como oficiais na especialidade de PILAV. Devido ao objetivo principal do estudo e às perguntas específicas realizadas na primeira secção do questionário, foi decidido restringir a população-alvo, não considerando os oficiais de especialidade PILAV com o posto superior ao de Major, maioritariamente por estes já não se encontrarem intimamente ligados às esquadras ou em funções tão ativas a nível operacional.

Os questionários foram enviados a toda a população-alvo, tendo-se obtido uma amostra por conveniência composta por 62 elementos.

⁷ O *Groupwise* é uma plataforma online de comunicação, semelhante ao correio eletrónico, utilizado pela FAP.

⁸ O *Google Forms* é uma aplicação para criar e aplicar formulários online da *Google*.

Tabela 2 - Caracterização comparativa da população e amostra

		População		Amostra	
		n	%	n	%
Total		188	100	62	100
Posto	Tenente	31	16,5	15	24,2
	Capitão	137	72,9	42	67,7
	Major	20	10,6	5	8,1
Esquadra	101	14	7,4	3	4,8
	201	13	6,9	5	8,1
	301	15	8,0	3	4,8
	501	16	8,5	8	12,9
	502	38	20,2	15	24,2
	504	8	4,3	2	3,2
	552	22	11,7	8	12,9
	601	13	6,9	8	12,9
	751	23	12,2	5	8,1
	802	6	3,2	3	4,8
	Outros	20	10,6	2	3,2

Na Tabela 2 é apresentada uma caracterização descritiva da população e da amostra obtida no questionário. É possível verificar que a representação relativa do posto e esquadra de colocação da amostra se encontra na sua generalidade distribuída de uma forma relativamente semelhante aos indivíduos da população. Foi obtida uma taxa de resposta de 33,0%.

Como se pode observar na tabela anterior, a maior parte dos participantes tem o posto de Capitão, constituindo 67,7% da amostra, sendo que 24,2% têm o posto de Tenente e 8,1% o posto de Major. A esquadra com o maior número de respostas foi a 502, algo previsível visto tratar-se da esquadra com o maior número de PILAV colocados. A esquadra com maior taxa de respostas foi a 601 com 61,5%.

Tabela 3 - Postos em função da esquadra de colocação da população

		População					
Posto	Tenente		Capitão		Major		Totais
	n	%	N	%	n	%	n
101	2	14,3	11	78,6	1	7,1	14
201	0	0,0	12	92,3	1	7,7	13
301	1	6,7	11	73,3	3	20,0	15
501	0	0,0	15	93,8	1	6,3	16
502	13	34,2	24	63,2	1	2,6	38
504	0	0,0	7	87,5	1	12,5	8
552	8	36,4	13	59,1	1	4,5	22

601	1	7,7	11	84,6	1	7,7	13	100
751	0	0,0	21	91,3	2	8,7	23	100
802	0	0,0	5	83,3	1	16,7	6	100
Outros	6	30,0	7	35,0	7	35,0	20	100
Totais	31		137		20		188	

Tabela 4 - Postos em função da esquadra de colocação da amostra

Posto	Amostra							
	Tenente		Capitão		Major		Totais	
	n	%	n	%	n	%	n	%
101	1	33,3	1	33,3	1	33,3	3	100
201	0	0,0	4	80,0	1	20,0	5	100
301	1	33,3	2	66,7	0	0,0	3	100
501	0	0,0	7	87,5	1	12,5	8	100
502	7	46,7	8	53,3	0	0,0	15	100
504	0	0,0	1	50,0	1	50,0	2	100
552	3	37,5	5	62,5	0	0,0	8	100
601	1	12,5	6	75,0	1	12,5	8	100
751	0	0,0	5	100,0	0	0,0	5	100
802	0	0,0	3	100,0	0	0,0	3	100
Outros	2	100,0	0	0,0	0	0,0	2	100
Totais	15		42		5		62	

As Tabela 3 e Tabela 4 comparam a população e a amostra na sua distribuição, cruzando o posto dos indivíduos e a esquadra em que se encontram colocados. Fazendo uma análise às percentagens de ambas as tabelas, podemos verificar que estas se encontram relativamente equilibradas.

Tabela 5 - Qualificações dos inquiridos

	Frequência	Percentagem
Piloto Instrutor	6	9,7
Piloto Comandante	11	17,7
Piloto	2	3,2
Co-Piloto	25	40,3
Piloto em Qualificação / Adaptação	9	14,5
Não Qualificado	3	4,8
Piloto Comandante, Piloto Instrutor	6	9,7
Total	62	100,0

Na Tabela 5 encontram-se descritas as qualificações dos inquiridos. Pode-se verificar que uma grande parte dos PILAV da amostra têm a qualificação de Co-Piloto,

correspondente a 40,3%, já quanto à qualificação de Piloto são 3,2% que a possuem. Por sua vez, 9,7% possuem a qualificação de Piloto Instrutor, 17,7% possuem a qualificação de Piloto Comandante, sendo que 9,7% possuem ambas as qualificações em simultâneo. Apenas 14,5% estão na fase de qualificação ou adaptação e 4,8% da amostra não está qualificada na aeronave.

Tabela 6 - Estatística descritiva do número de dias passados em destacamento e missões no estrangeiro no ano anterior

Estatísticas descritivas					
	n	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
Número de dias em destacamentos nacionais, no último ano	62	0	130	28,97	36,281
Número de dias em missões internacionais, no último ano	62	0	120	24,85	27,492

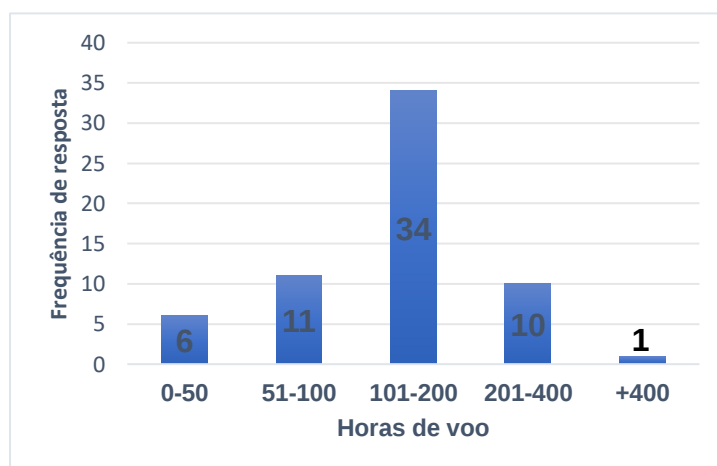


Gráfico 1 - Número total de horas de voo no último ano

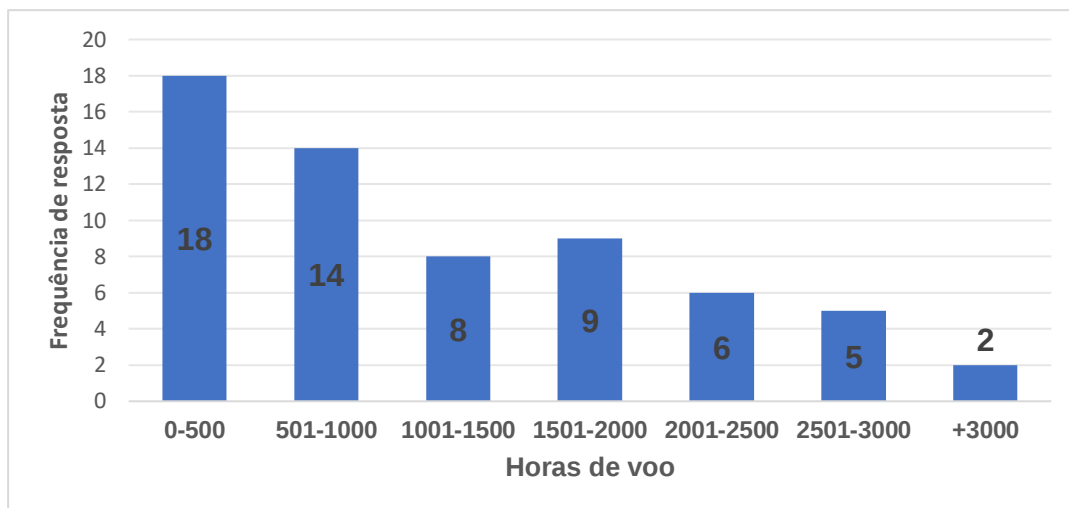


Gráfico 2 - Número de Horas de voo totais

Na Tabela 6 apresenta-se a estatística descritiva das respostas às duas questões relativas ao número de dias em destacamentos nacionais e em missões no estrangeiro, ambas dos últimos doze meses. Desta forma é possível verificar que os 62 respondentes, no último ano, estiveram em média 28,97 dias em destacamentos nacionais, com um desvio padrão de 36,281 dias, onde o mínimo foi 0 e o máximo 130. No último ano os PILAV inquiridos estiveram também, em média, 24,85 dias em missões no estrangeiro, com um desvio padrão de 27,492 dias, onde o mínimo foi 0 e o máximo 120.

Nos Gráfico 1 e Gráfico 2 podemos visualizar as horas do voo no último ano e as horas de voo totais dos inquiridos. No Gráfico 1 compreende-se que a grande maioria (34/62 possíveis) dos pilotos voaram entre 101-200 horas no ano transato, tendo sido assinalado o intervalo mínimo, entre 0 e 50 horas, por 6 inquiridos, e o intervalo máximo de mais de 400 horas, apenas assinalado por 1 inquirido. No Gráfico 2 podemos verificar que a maioria dos inquiridos tem menos de 1000 horas de voo e ainda que mais do que um quarto da amostra tem menos do que 500 horas de voo. O número total de respostas a cada intervalo vai diminuindo gradualmente até ao intervalo máximo, em que apenas 2 pilotos responderam que teriam mais do que 3000 horas de voo.

Tabela 7 - Estado Civil em função do Posto

			Estado Civil		
			Solteiro	Casado / União de facto	Total
Posto	Tenente	Contagem	8	7	15
		% em Posto	53,3%	46,7%	100,0%
		% em Estado Civil	34,8%	17,9%	24,2%
		% do Total	12,9%	11,3%	24,2%
	Capitão	Contagem	14	28	42
		% em Posto	33,3%	66,7%	100,0%
		% em Estado Civil	60,9%	71,8%	67,7%
		% do Total	22,6%	45,2%	67,7%
	Major	Contagem	1	4	5
		% em Posto	20,0%	80,0%	100,0%
		% em Estado Civil	4,3%	10,3%	8,1%
		% do Total	1,6%	6,5%	8,1%
Total		Contagem	23	39	62
		% em Posto	37,1%	62,9%	100,0%
		% em Estado Civil	100,0%	100,0%	100,0%
		% do Total	37,1%	62,9%	100,0%

Na Tabela 7 encontra-se descrito o estado civil da amostra em função do seu posto. Ao analisar a tabela verifica-se que, dos 62 inquiridos pertencentes à amostra, 37,1% estão solteiros, 62,9% estão casados/união de facto. No posto de Tenente 53,3% estão solteiros e 46,7% estão casados/união de facto. No posto de Capitão 66,7% estão casados/união de facto e 33,3% estão solteiros. Por último, no posto de Major 80,0% encontram-se casados/união de facto, sendo que apenas 1 indivíduo está solteiro, correspondendo a 20,0%.

Tabela 8 - Quantidade de dependentes (filhos)

	Frequência	Percentagem
Nenhum	42	67,7
1	13	21,0
2	7	11,3
Total	62	100

Finalmente, na Tabela 8 encontra-se o número de dependentes que os inquiridos têm sobre a sua tutela, sendo que 67,7% da amostra não têm nenhum dependente, 21,0% têm apenas um dependente e 11,3% têm dois dependentes.

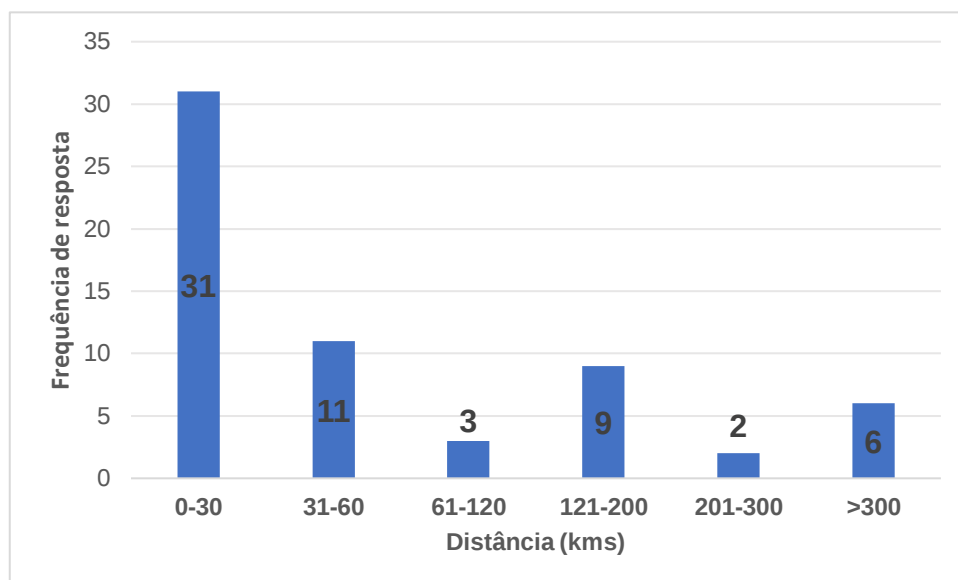


Gráfico 3 - Distância da residência à Unidade de Trabalho

No Gráfico 3 podemos verificar que a grande maioria dos inquiridos vive entre a menos de 30 quilómetros da sua unidade de trabalho. Cerca de um quarto da amostra vive entre 31 e 120 quilómetros da sua unidade, e 8 dos respondentes ao questionário vivem a mais de 200 quilómetros da sua unidade habitual. Não é considerada distância à unidade quando os participantes estão em destacamentos ou missões no estrangeiro.

4 Resultados

4.1 Análise Descritiva de Itens Não Incluídos em Instrumentos de Medida

Neste subcapítulo irão ser apresentadas tabelas com as estatísticas descritivas de vários itens de resposta fechada e de escolha múltipla, não sendo correlacionadas com o instrumento de medida utilizado.

Em primeiro lugar, para todos os itens não incluídos em instrumentos de medida foi feita uma estatística descritiva. Seguidamente, para cada item acima mencionado, foram criadas três tabelas de relação cruzada, compostas duas questões sociodemográficas (posto e qualificação) e a terceira por uma variável criada posteriormente na base de dados (tipo de missão). A nova variável tem origem nas esquadras de voo a que os indivíduos pertencem, ou seja, com base no tipo de missão que desempenham foram agrupadas num respetivo tipo de missão. Como tal, em instrução foram colocadas as esquadras 101 e 802. Em caça as esquadras 201 e 301. Nos transportes e vigilância marítima foram colocadas as esquadras 501, 502, 504 e 601. Por fim, em busca e salvamento foi colocada a esquadra 751. Em outros foram colocados os PILAV que não se consideravam atualmente ligados a uma esquadra.

Tabela 9 - Estatística descritiva sobre a sensação de "Solteiro Geográfico"

Sente-se "Solteiro Geográfico"? (isto é, só consegue estar reunido com a sua família ou cônjuge ao fim de semana/ folgas de serviço)		
	Frequência	Percentagem
Sim	27	43,5
Não	35	56,5
Total	62	100

Na Tabela 9 podemos verificar que menos de metade dos inquiridos pertencentes à amostra (43,5%) se sentem "solteiros geográficos".

Tabela 10 - Tabela de relação cruzada entre sensação de “solteiro geográfico” e posto

Sente-se "Solteiro Geográfico"? (isto é, só consegue estar reunido com a sua família ou cônjuge ao fim de semana/ folgas de serviço)				
		Sim	Não	Total
Posto	Tenente	10	5	15
	Capitão	15	27	42
	Major	2	3	5
Total		27	35	62

Tabela 11 - Tabela de relação cruzada entre sensação de “solteiro geográfico” e tipo de missão

Sente-se "Solteiro Geográfico"? (isto é, só consegue estar reunido com a sua família ou cônjuge ao fim de semana/ folgas de serviço)				
		Sim	Não	Total
Tipo de Missão	Instrução	8	6	14
	Caça	5	3	8
	Transportes e Vigilância Marítima	10	23	33
	Busca e Salvamento	3	2	5
	Outros	1	1	2
Total		27	35	62

Tabela 12 - Tabela de relação cruzada entre sensação de “solteiro geográfico” e qualificação

Sente-se "Solteiro Geográfico"? (isto é, só consegue estar reunido com a sua família ou cônjuge ao fim de semana/ folgas de serviço)				
		Sim	Não	Total
Qualificação	Piloto Instrutor	2	4	6
	Piloto Comandante	6	5	11
	Piloto	1	1	2
	Co-Piloto	11	14	25
	Piloto em Qualificação / Adaptação	2	7	9
	Não Qualificado	2	1	3
	Piloto Comandante, Piloto Instrutor	3	3	6

Total	27	35	62
--------------	----	----	----

Quanto ao posto, na

Tabela 10 observamos que o posto que mais reporta se sentir como “solteiro geográfico” é o de Tenente. Na Tabela 11 relativa ao tipo de missão pode verificar-se que se encontra relativamente equilibrada à exceção do tipo de missão transportes e vigilância marítima com apenas 10 dos 33 inquiridos a considerar-se numa situação de “solteiro geográfico”. A nível das qualificações, Tabela 12, a maior diferença existe em pilotos que estão em adaptação/ qualificação em que 7 dos 9 indivíduos respondentes não se consideram como estando na situação de “solteiro geográfico”.

Tabela 13 - Estatística descritiva sobre a sensação de desempenho do piloto perante tarefas administrativas (extra-voo)

Sente que as tarefas administrativas (extra-voo) afetam a sua prestação enquanto Piloto?

	Frequência	Percentagem
Sim, pouco	5	8,1
Sim, moderadamente	22	35,5
Sim, muito	31	50,0
Não	4	6,5
Total	62	100,0

Na Tabela 13 verifica-se que apenas 6,5% dos inquiridos considera que as tarefas administrativas que têm de realizar (extra-voo) não afetam o desempenho dos mesmos enquanto pilotos. Por outro lado, 85,5% da amostra acredita que as tarefas acima referidas afetam de uma maneira moderada ou mesmo elevada a sua performance em atividades ligadas ao voo. Nas Tabela 14, Tabela 15 e Tabela 16, mais detalhadamente podemos confirmar que nas três relações feitas, o número de respostas “Sim, muito” é o que acontece com mais frequência em relação às outras

Tabela 14 - Tabela de relação cruzada entre sensação de desempenho do piloto perante tarefas administrativas (extra-voo) e posto

Sente que as tarefas administrativas (extra-voo) afetam a sua prestação enquanto Piloto?						
		Sim, pouco	Sim, moderadamente	Sim, muito	Não	Total
Posto	Tenente	3	4	5	3	15
	Capitão	1	18	22	1	42
	Major	1	0	4	0	5
Total		5	22	31	4	62

Tabela 15 - Tabela de relação cruzada entre sensação de desempenho do piloto perante tarefas administrativas (extra-voo) e tipo de missão

Sente que as tarefas administrativas (extra-voo) afetam a sua prestação enquanto Piloto?						
		Sim, pouco	Sim, moderadamente	Sim, muito	Não	Total
Tipo de Missão	Instrução	1	5	6	2	14
	Caça	0	2	6	0	8
	Transportes e Vigilância Marítima	4	14	14	1	33
	Busca e Salvamento	0	1	4	0	5
	Outros	0	0	1	1	2
Total		5	22	31	4	62

Tabela 16 - Tabela de relação cruzada entre sensação de desempenho do piloto perante tarefas administrativas (extra-voo) e qualificação

Sente que as tarefas administrativas (extra-voo) afetam a sua prestação enquanto Piloto?						
		Sim, pouco	Sim, moderadamente	Sim, muito	Não	Total
Qualificação	Piloto Instrutor	0	4	2	0	6
	Piloto Comandante	1	3	6	1	11
	Piloto	0	1	1	0	2
	Co-Piloto	2	11	11	1	25
	Piloto em Qualificação / Adaptação	1	3	4	1	9

Não Qualificado	0	0	2	1	3
Piloto Comandante, Piloto Instrutor	1	0	5	0	6
Total	5	22	31	4	62

Tabela 17 - Estatística descritiva sobre a satisfação do piloto perante tarefas administrativas (extra-voo)

De que maneira as tarefas acima referidas afetam a sua satisfação?

	Frequência	Porcentagem
Afeta-me positivamente	3	4,8
Afeta-me negativamente	57	91,9
Não tem qualquer efeito	2	3,2
Total	62	100,0

Na Tabela 17 questiona-se o inquirido se a sua satisfação varia perante estas tarefas. De maneira semelhante, 91,9% dos inquiridos afirma que estas afetam negativamente a sua satisfação. Observando as Tabela 18, Tabela 19, Tabela 20, verificamos que a percentagem (relativa a afetar negativamente a satisfação) se encontra extremamente elevada em todas as relações efetuadas.

Tabela 18 - Tabela de relação cruzada entre a satisfação do piloto perante tarefas administrativas (extra-voo) e posto

		De que maneira as tarefas acima referidas afetam a sua satisfação?			
		Afeta-me positivamente	Afeta-me negativamente	Não tem qualquer efeito	Total
Posto	Tenente	1	12	2	15
	Capitão	1	41	0	42
	Major	1	4	0	5
Total		3	57	2	62

Tabela 19 - Tabela de relação cruzada entre a satisfação do piloto perante tarefas administrativas (extra-voo) e tipo de missão

De que maneira as tarefas acima referidas afetam a sua satisfação?					
		Afeta-me positivamente	Afeta-me negativamente	Não tem qualquer efeito	Total
Tipo de Missão	Instrução	0	13	1	14
	Caça	0	8	0	8
	Transportes e Vigilância Marítima	3	30	0	33
	Busca e Salvamento	0	5	0	5
	Outros	0	1	1	2
Total		3	57	2	62

Tabela 20 - Tabela de relação cruzada entre a satisfação do piloto perante tarefas administrativas (extra-voo) e tipo de missão

De que maneira as tarefas acima referidas afetam a sua satisfação?					
		Afeta-me positivamente	Afeta-me negativamente	Não tem qualquer efeito	Total
Qualificação	Piloto Instrutor	0	6	0	6
	Piloto Comandante	1	10	0	11
	Piloto	0	2	0	2
	Co-Piloto	2	23	0	25
	Piloto em Qualificação / Adaptação	0	8	1	9
	Não Qualificado	0	2	1	3
	Piloto Comandante, Piloto Instrutor	0	6	0	6
Total		3	57	2	62

Tabela 21 - Estatística descritiva da acumulação de funções fora da esquadra de voo

Para além das tarefas acima referidas acumula mais alguma função fora da sua Esquadra?		
	Frequência	Percentagem
Sim	25	40,3
Não	37	59,7

Total	62	100,0
--------------	----	-------

A Tabela 21 alusiva à acumulação de tarefas fora da esquadra de voo mostra que, na amostra, há menos pilotos em regime de acumulação de tarefas (40,3%) do que na situação oposta.

Tabela 22 - Tabela de relação cruzada entre a acumulação de funções e posto

Para além das tarefas acima referidas acumula mais alguma função fora da sua Esquadra?				
		Sim	Não	Total
Posto	Tenente	6	9	15
	Capitão	16	26	42
	Major	3	2	5
Total		25	37	62

Tabela 23 - Tabela de relação cruzada entre a acumulação de funções e tipo de missão

Para além das tarefas acima referidas acumula mais alguma função fora da sua Esquadra?				
		Sim	Não	Total
Tipo de Missão	Instrução	10	4	14
	Caça	1	7	8
	Transportes e Vigilância Marítima	10	23	33
	Busca e Salvamento	2	3	5
	Outros	2	0	2
	Total	25	37	62

Tabela 24 - Tabela de relação cruzada entre a acumulação de funções e qualificação

Para além das tarefas acima referidas acumula mais alguma função fora da sua Esquadra?				
		Sim	Não	Total
Qualificação	Piloto Instrutor	4	2	6
	Piloto Comandante	2	9	11
	Piloto	0	2	2
	Co-Piloto	9	16	25

Piloto em Qualificação / Adaptação	4	5	9
Não Qualificado	3	0	3
Piloto Comandante, Piloto Instrutor	3	3	6
Total	25	37	62

Na Tabela 22, em que se cruza a pergunta com o posto, observa-se que no posto de Major já há mais pilotos em acumulação de funções do que os que não estão. A instrução, como observado na Tabela 23, é o tipo de missão onde se pode verificar que existe regularmente um regime de acumulação de funções. Por outro lado, a caça tem apenas um indivíduo (de 7 possíveis) que está a acumular uma função fora da sua esquadra de voo.

Tabela 25 - Estatística descritiva sobre a intenção de saída da FAP

Tem intenção de sair da Força Aérea?		
	Frequência	Percentagem
Sim	13	21,0
Não	18	29,0
Sim, quando terminar o período mínimo estabelecido pelo EMFAR	31	50,0
Total	62	100,0

Na Tabela 25 faz-se uma estatística descritiva da intenção de saída da organização (FAP). Como se pode verificar, dos 62 inquiridos 21,0% afirmam com certeza não ter intenção de sair da FAP. Dos questionados, 44 indivíduos responderam querer abandonar a organização, sendo que destes 13 admitiram querê-lo fazer imediatamente, e 31 (correspondente a 50% da amostra) assim que terminasse o período mínimo estabelecido pelo EMFAR.

Tabela 26 - Tabela de relação cruzada entre a intenção de saída da FAP e posto

Tem intenção de sair da Força Aérea?					
		Sim	Não	Sim, quando terminar o período mínimo estabelecido pelo EMFAR	Total
Posto	Tenente	0	3	12	15
	Capitão	13	10	19	42
	Major	0	5	0	5
Total		13	18	31	62

Tabela 27 - Tabela de relação cruzada entre a intenção de saída da FAP e tipo de missão

Tem intenção de sair da Força Aérea?					
		Sim	Não	Sim, quando terminar o período mínimo estabelecido pelo EMFAR	Total
Tipo de Missão	Instrução	3	5	6	14
	Caça	1	3	4	8
	Transportes e Vigilância Marítima	6	9	18	33
	Busca e Salvamento	3	0	2	5
	Outros	0	1	1	2
Total		13	18	31	62

Tabela 28 - Tabela de relação cruzada entre a intenção de saída da FAP e qualificação

Tem intenção de sair da Força Aérea?					
		Sim	Não	Sim, quando terminar o período mínimo estabelecido pelo EMFAR	Total
Qualificação	Piloto Instrutor	2	3	1	6
	Piloto Comandante	5	3	3	11
	Piloto	0	0	2	2
	Co-Piloto	4	4	17	25
	Piloto em Qualificação / Adaptação	1	4	4	9
	Não Qualificado	0	1	2	3

	Piloto Comandante, Piloto Instrutor	1	3	2	6
Total		13	18	31	62

De referir que na Tabela 26, relativa ao posto, a quase totalidade os pilotos pertencentes ao posto de Tenente (12 em 15) tem intenção de sair da FAP assim que terminar o período mínimo estabelecido pelo EMFAR. No entanto, todos os inquiridos pertencentes ao posto de Major responderam não ter intenção de abandonar a organização. Referente à Tabela 27, o tipo de missão em que os inquiridos estão inseridos e que segundo a amostra não tenciona permanecer na FAP é a busca e salvamento com zero respostas “Não” quando questionados se tinham intenção de permanecer na organização. Outro tipo de missão igualmente relevante são os transportes e vigilância marítima 24 dos 33 indivíduos pertencentes responderam querer sair da organização imediatamente e após término do período mínimo. Na Tabela 28, podemos observar que 17 de 25 inquiridos com a qualificação de co-piloto pretende abandonar a organização assim que terminar o período mínimo e que os pilotos em adaptação/ qualificação variam igualmente em não ter intenção de saída e de querer abandonar a organização após o período mínimo estabelecido pelo EMFAR.

4.2 Análise das Qualidades Psicométricas do Instrumento

No presente subcapítulo irá ser feita a validação do instrumento quantitativo utilizado neste estudo. Procedeu-se à análise de fiabilidade, sensibilidade e descritiva para as respetivas subescalas do COPSOQ II – versão média (26 dimensões).

4.2.1 COPSOQ

Nesta secção irá ser analisada a versão portuguesa do COPSOQ II, inicialmente criado por Kristensen et al. (2005) reformulado em (2010) . A sua tradução e adaptação foi feita por Silva et al. (2011).

A análise fatorial não foi feita por se considerarem as suas dimensões como já estando divididas em fatores.

4.2.1.1 Análise de Fiabilidade

Um dos métodos utilizados para calcular a fiabilidade interna de uma variável é o *Alpha de Cronbach*. Segundo Robinson et al. (1991), o valor de *Alpha de Cronbach* tem uma classificação: Mínima, quando é inferior a 0,6; moderada quando este está compreendido entre 0,6 e 0,7; elevada, quando está compreendido entre 0,7 e 0,8; e, exemplar quando é superior a 0,8.

As 26 dimensões do COPSOQ apresentaram um *Alpha de Cronbach* exemplar de 0,895. A tabela onde está apresentada a fiabilidade deste instrumento encontra-se no anexo C.

Para a análise das 22 dimensões com mais do que um item⁹, as dimensões foram analisadas individualmente, chegando-se aos valores apresentados nas Tabelas 29, 30 e 31.

Tabela 29 - Tabela resumo da análise de fiabilidade do instrumento de medida COPSOQ II -versão média

	EXQ	EXC	IFT	PSD	PRV	TPD	RCP	CFL
Itens pertencentes ao fator	EXQ1, EXQ2, EXQ3	ECX1, EXC2, EXC3	IFT1, IFT2, IFT3, IFT4	PSD1, PSD2, PSD3	PRV1, PRV2	TPD1, TPD2, TPD3	RCP1, RCP2, RCP3	CFL1, CFL2, CFL3
Número de Itens	3	3	4	3	2	3	3	3
Alpha de Cronbach	0,792	0,654	0,628	0,628	0,607	0,796	0,791	0,564
Classificação do Alpha de Cronbach	Elevada	Moderada	Moderada	Moderada	Moderada	Elevada	Elevada	Mínima

Tabela 30 - Tabela resumo da análise de fiabilidade do instrumento de medida COPSOQ II -versão média (cont.)

	ASC	ASS	CST	QLD	CFH	CFV	JUR	SIG
Itens pertencentes ao fator	ASC1, ASC2, ASC3	ASS1, ASS2, ASS3	CST1, CST2, CST3	QLD1, QLD2, QLD3, QLD4	CFH1, CFH2, CFH3_Inv	CFV1, CFV2, CFV3_Inv	JUR1, JUR2, JUR3	SIG1, SIG2, SIG3
Número de Itens	3	3	3	4	3	3	3	3

⁹ Dimensões com apenas 1 item: RTM – Ritmo de Trabalho; EXE – Exigências Emocionais; INS – Insegurança Laboral; SAU – Saúde Geral.

Alpha de Cronbach	0,739	0,838	0,775	0,850	0,795	0,662	0,735	0,886
Classificação do Alpha de Cronbach	Elevada	Exemplar	Elevada	Exemplar	Elevada	Moderada	Elevada	Exemplar

Tabela 31 - Tabela resumo da análise de fiabilidade do instrumento de medida COPSOQ II -versão média (cont.)

	SAT	CFT	PED	BUT	STR	COF
Itens pertencentes ao fator	SAT1, SAT2, SAT3, SAT4	CFT1, CFT2, CFT3	PED1, PED2	BUT1, BUT2	STR1, STR2	COF1, COF2, COF3, COF4
Número de Itens	4	3	2	2	2	4
Alpha de Cronbach	0,659	0,876	0,784	0,829	0,795	0,894
Classificação do Alpha de Cronbach	Moderada	Exemplar	Elevada	Exemplar	Elevada	Exemplar

Nas Tabela 29, Tabela 30 e Tabela 31 podemos ver um resumo dos resultados da análise de fiabilidade. De notar que os valores do *Alpha de Cronbach* de cada dimensão se encontram relativamente semelhantes ou superiores aos valores de referência nacional, apresentados no anexo C.

4.2.1.2 Proposta de novo instrumento

Por existirem itens que ao serem retirados aumentariam a consistência interna dos fatores, e baseado na análise de fiabilidade anterior é proposto um novo instrumento. Este é composto por todos os fatores anteriormente mencionados, sendo então retirados itens que permitem aumentar a consistência interna apresentados nas Tabelas 32, 33 e 34. A nova consistência interna está indicada nas tabelas anteriormente mencionadas.

Tabela 32 - Tabela resumo da análise de fiabilidade do novo instrumento de medida COPSOQ II -versão média

	EXQ	EXC	IFT	PSD	PRV	TPD	RCP	CFL
Itens pertencentes ao fator	EXQ1, EXQ2, EXQ3	ECX1, EXC2, EXC3	IFT1, IFT2, IFT3, IFT4	PSD1, PSD2, PSD3	PRV1, PRV2	TPD1, TPD2, TPD3	RCP1, RCP2, RCP3	CFL1, CFL2, CFL3
Número de Itens	3	3	4	3	2	3	3	3
Itens excluídos	EXQ3	-	-	PSD1	-	TPD1	RCP1	-
Alpha de Cronbach antigo	0,792	-	-	0,628	-	0,796	0,791	-
Alpha de Cronbach	0,845	0,654	0,628	0,802	0,607	0,889	0,906	0,564
Classificação do Alpha de Cronbach	Exemplar	Moderada	Moderada	Exemplar	Moderada	Exemplar	Exemplar	Mínima

Tabela 33 - Tabela resumo da análise de fiabilidade do novo instrumento de medida COPSOQ II -versão média (cont.)

	ASC	ASS	CST	QLD	CFH	CFV	JUR	SIG
Itens pertencentes ao fator	ASC1, ASC2, ASC3	ASS1, ASS2, ASS3	CST1, CST2, CST3	QLD1, QLD2, QLD3, QLD4	CFH1, CFH2, CFH3_Inv	CFV1, CFV2, CFV3_Inv	JUR1, JUR2, JUR3	SIG1, SIG2, SIG3
Número de Itens	3	3	3	4	3	3	3	3
Itens excluídos	-	-	-	-	CFH3_Inv	-	-	-
Alpha de Cronbach antigo	-	-	-	-	0,795	-	-	-
Alpha de Cronbach	0,739	0,838	0,775	0,850	0,881	0,662	0,735	0,886
Classificação do Alpha de Cronbach	Elevada	Exemplar	Elevada	Exemplar	Exemplar	Moderada	Elevada	Exemplar

Tabela 34 - Tabela resumo da análise de fiabilidade do novo instrumento de medida COPSOQ II -versão média (cont.)

	SAT	CFT	PED	BUT	STR	COF
Itens pertencentes ao fator	SAT1, SAT2, SAT3, SAT4	CFT1, CFT2, CFT3	PED1, PED2	BUT1, BUT2	STR1, STR2	COF1, COF2, COF3, COF4
Número de Itens	4	3	2	2	2	4
Itens excluídos	SAT2	-	-	-	-	-
Alpha de Cronbach antigo	0,659	-	-	-	-	-
Alpha de Cronbach	0,771	0,876	0,784	0,829	0,795	0,894
Classificação do Alpha de Cronbach	Elevada	Exemplar	Elevada	Exemplar	Elevada	Exemplar

4.2.1.3 Análise de Sensibilidade

Efetuuou-se o teste de Kolmogorov-Smirnov para determinar se algum dos fatores em estudo mostrava uma distribuição normal. Se o *p-value* (K-S sig. nas Tabelas 35, 36 e 37) de um fator for superior a 0,05 ($p\text{-value} > 0,05$) podemos afirmar que a sua distribuição é normal (simétrica e mesocúrtica) (Marôco, 2011).

Tabela 35 - Teste de Kolmogorov-Smirnov das dimensões do COPSOQ II

		EXQ	RTM	EXC	EXE	IFT	PSD	PRV	TPD	RCP
N		62	62	62	62	62	62	62	62	62
Parâmetros normais^{a,b}	Média	3,258	3,532	3,914	3,500	3,165	3,540	2,476	3,718	3,952
	Erro Desvio	1,078	0,918	0,650	1,098	0,796	1,009	0,786	0,895	0,931
Diferenças Mais Extremas	Absoluto	,190	,227	,110	,272	,115	,192	,179	,221	,230
	Positivo	,104	,187	,100	,163	,115	,075	,179	,150	,130
	Negativo	-,190	-,227	-,110	-,272	-,082	-,192	-,151	-,221	-,230
Estatística de teste		,190	,227	,110	,272	,115	,192	,179	,221	,230
K-S Sig. (2 extremidades)		,000 ^c	,000 ^c	,061 ^c	,000 ^c	,042 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c

Tabela 36 - Teste de Kolmogorov-Smirnov das dimensões do COPSOQ II (cont.)

		CFL	ASC	ASS	CST	QLD	CFH	CFV	JUR	SIG
N		62	62	62	62	62	62	62	62	62
Parâmetros normais^{a,b}	Média	3,532	3,790	3,022	4,194	3,641	2,387	3,505	3,113	3,887
	Erro Desvio	0,668	0,639	0,849	0,608	0,784	1,080	0,760	0,773	0,838
Diferenças Mais Extremas	Absoluto	,157	,141	,112	,141	,106	,237	,165	,135	,170
	Positivo	,145	,141	,083	,141	,071	,237	,096	,092	,092
	Negativo	-,157	-,117	-,112	-,133	-,106	-,134	-,165	-,135	-,170
Estatística de teste		,157	,141	,112	,141	,106	,237	,165	,135	,170
K-S Sig. (2 extremidades)		,001 ^c	,004 ^c	,051 ^c	,004 ^c	,081 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,006 ^c	,000 ^c

Tabela 37 - Teste de Kolmogorov-Smirnov das dimensões do COPSOQ II (cont.)

		SAT	INS	SAU	CFT	PED	BUT	STR	COF
N		62	62	62	62	62	62	62	62
Parâmetros normais^{a,b}	Média	3,263	1,371	3,726	3,532	2,403	2,734	2,621	1,093
	Erro Desvio	0,778	0,814	0,833	1,070	1,059	1,039	0,961	0,327
Diferenças Mais Extremas	Absoluto	,142	,466	,306	,153	,132	,133	,115	,450
	Positivo	,093	,466	,226	,085	,132	,125	,115	,450
	Negativo	-,142	-,324	-,306	-,153	-,093	-,133	-,095	-,388

Estatística de teste	,142	,466	,306	,153	,132	,133	,115	,450
K-S Sig. (2 extremidades)	,003 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,001 ^c	,009 ^c	,008 ^c	,042 ^c	,000 ^c

a. A distribuição do teste é Normal.

b. Calculado dos dados.

c. Correção de Significância de Lilliefors.

Como podemos verificar nas Tabelas 35, 36 e 37 os únicos fatores que têm distribuição normal (por ter p-value > 0,05) são o EXC, ASS e QLD (assinaladas com preenchimento a amarelo nas tabelas seguintes).

Se o valor dos coeficientes de assimetria (calculado pelo quociente entre o valor de assimetria e do erro de assimetria padrão) e achatamento (calculado pelo quociente entre os valores da curtose e do erro da curtose padrão) forem em absoluto superiores a 2 (dois), é possível afirmar que essa distribuição não é normal (Pestana & Gageiro, 2014). Apesar da dimensão QLD ter um coeficiente de assimetria absoluto superior a 2, o teste de Kolmogorov-Smirnov sobrepõe-se, indicando que estamos perante uma distribuição normal apesar do coeficiente apresentado.

Para os outros itens, para realizar a análise de sensibilidade (Tabelas 38, 39 e 40) foi utilizada a técnica da curtose e da assimetria. A assimetria é relativa à forma como a distribuição se concentra lateralmente. Se a distribuição for simétrica o coeficiente de assimetria é nulo, se a distribuição se concentrar no lado esquerdo com uma longa cauda à direita, o coeficiente é maior que zero e designa-se como enviesada (assimétrica) à direita. Finalmente, se a distribuição se concentrar no lado direito com uma longa cauda para o lado esquerdo, o coeficiente de assimetria é menor que zero e designa-se como enviesada (assimétrica) à esquerda (Marôco, 2011).

No caso da curtose, esta está relacionada com o achatamento da distribuição. Se a distribuição tiver um coeficiente de achatamento próximo de zero a distribuição designa-se mesocúrtica. Se a distribuição for achatada, o valor do coeficiente toma um valor menor que zero e designa-se como platicúrtica. Pelo contrário se a distribuição se mostrar como pontiaguda, o coeficiente toma valores maiores que zero e designa-se por leptocúrtica (Marôco, 2011).

Em último lugar é importante referir que segundo (Marôco, 2011) para uma distribuição se considerada normal, é necessário ambos os coeficientes acima referidos tenham valores próximos de zero dentro de um intervalo entre] -0,5; +0,5 [.

Tabela 38 - Medidas de forma das dimensões do COPSOQ II

	EXQ	RTM	EXC	EXE	IFT	PSD	PRV	TPD
Assimetria	-,297	-,098	-,241	-,576	,260	-,595	,265	-,779
Erro de assimetria padrão	,304	,304	,304	,304	,304	,304	,304	,304
Coefficiente de assimetria	-0,976	-0,322	-0,793	-1,897	0,856	-1,959	0,873	-2,562
Qualificação de forma	Assimétrica à esquerda	Simétrica	Assimétrica à esquerda	Assimétrica à esquerda	Assimétrica à direita	Assimétrica à esquerda	Assimétrica à direita	Assimétrica à esquerda
Curtose	-,831	-,759	-,421	-,402	-,353	-,217	-,513	,528
Erro de Curtose padrão	,599	,599	,599	,599	,599	,599	,599	,599
Coefficiente de achatamento	-1,387	-1,266	-0,703	-0,670	-0,590	-0,361	-0,856	0,881
Qualificação de forma	Platicúrtica	Platicúrtica	Platicúrtica	Platicúrtica	Platicúrtica	Mesocúrtica	Platicúrtica	Leptocúrtica

Tabela 39 - Medidas de forma das dimensões do COPSOQ II (cont.)

RCP	CFL	ASC	ASS	CST	QLD	CFH	CFV	JUR
-1,162	-,494	-,264	-,197	-,351	-,677	,765	-,719	-,183
,304	,304	,304	,304	,304	,304	,304	,304	,304
-3,823	-1,626	-0,868	-0,650	-1,155	-2,229	2,517	-2,367	-0,602
Assimétrica à esquerda	Assimétrica à esquerda	Assimétrica à esquerda	Assimétrica à esquerda	Assimétrica à esquerda	Assimétrica à esquerda	Assimétrica à direita	Assimétrica à esquerda	Assimétrica à esquerda
1,751	,572	,108	-,047	-,095	1,100	,102	1,413	,575
,599	,599	,599	,599	,599	,599	,599	,599	,599
2,921	0,954	0,181	-0,079	-0,158	1,836	0,170	2,358	0,959
Leptocúrtica	Leptocúrtica	Mesocúrtica	Mesocúrtica	Mesocúrtica	Leptocúrtica	Mesocúrtica	Leptocúrtica	Leptocúrtica

Tabela 40 - Medidas de forma das dimensões do COPSOQ II (cont.)

SIG	SAT	INS	SAU	CFT	PED	BUT	STR	COF
-,944	-,378	2,220	-,495	-,512	,316	-,168	,144	5,348
,304	,304	,304	,304	,304	,304	,304	,304	,304
-3,106	-1,243	7,303	-1,629	-1,684	1,040	-0,553	0,475	17,598
Assimétrica à esquerda	Assimétrica à esquerda	Assimétrica à direita	Assimétrica à esquerda	Assimétrica à esquerda	Assimétrica à direita	Assimétrica à esquerda	Simétrica	Assimétrica à direita
,928	,744	3,972	-,111	-,630	-,735	-,885	-,727	32,417
,599	,599	,599	,599	,599	,599	,599	,599	,599
1,548	1,242	6,627	-0,186	-1,052	-1,226	-1,477	-1,213	54,093
Leptocúrtica	Leptocúrtica	Leptocúrtica	Mesocúrtica	Platicúrtica	Platicúrtica	Platicúrtica	Platicúrtica	Leptocúrtica

4.2.1.4 Análise Descritiva dos Itens Pertencentes ao COPSOQ

Seguidamente será feita uma estatística descritiva dos fatores pertencentes ao COPSOQ (Tabela 41). A legenda de cores abaixo indicada provém da análise feita por meio de uma plataforma específica da OPP (Ordem dos Psicólogos Portugueses) cujo relatório resultante pode ser observado no anexo D. O verde corresponde a riscos considerados como situação favorável, o amarelo a riscos moderados e o vermelho a riscos severos.

Tabela 41 - Estatística descritiva dos itens pertencentes ao COPSOQ II

Subescalas	N	Média	Desvio Padrão
Exigências Laborais			
EXQ	62	3,26	1,078
RTM	62	3,53	0,918
EXC	62	3,91	0,650
EXE	62	3,50	1,098
Organização do Trabalho e Conteúdo			
IFT	62	3,17	0,796
PSD	62	3,54	1,009
SIG	62	3,89	0,838
Relações Sociais e de Liderança			
PRV	62	2,48	0,786
RCP	62	3,95	0,931
TPD	62	3,72	0,895
CFL	62	3,53	0,668
QLD	62	3,64	0,784
ASC	62	3,79	0,639
ASS	62	3,02	0,849
Interface Trabalho-Indivíduo			
INS	62	1,37	0,814
SAT	62	3,26	0,778
CFT	62	3,53	1,070
Valores no local de trabalho			
CFH	62	2,39	1,080
CFV	62	3,51	0,760
JUR	62	3,11	0,773
CST	62	4,19	0,608
Saúde e Bem-Estar			
SAU	62	3,73	0,833
PED	62	2,40	1,059
BUT	62	2,73	1,039
STR	62	2,62	0,961
Comportamentos Ofensivos			
COF	62	1,09	0,327

4.3 Comparação de Médias

Foram realizados diversos testes de diferenças de médias com recurso à análise de testes *t-student* de amostras independentes e de testes ANOVA unidirecional, sendo estes seguidos por testes de comparação *post-hoc* HSD de

Tukey, onde se considerou a existência de diferenças significativas entre grupos quando o $p\text{-value} \leq 0,05$, como sugerido por Marôco (2011).

4.3.1 Situação pessoal/familiar

No que diz respeito ao estado civil realizou-se um teste de *t-student* para averiguar se existem diferenças significativas.

Tabela 42 - Teste t-student para o estado civil

Subescala	Estado Civil	N	Média	DP	Sig.
SAT	Solteiro	23	3,00	0,70	$p < 0,05$
	Casado / União de facto	39	3,42	0,79	

Pela Tabela 42, podemos verificar que existe uma diferença significativa quanto à subescala **SAT**, para os indivíduos casados/união de facto ($M = 3,42$; $DP = 0,79$) e os que se encontram solteiros ($M = 3,00$; $DP = 0,7$), $t(60) = -2,104$, $p = 0,04$.

Quanto ao número de dependentes e de maneira a apurar se existiam diferenças significativas quanto às escalas do COPSOQ foi efetuado um teste ANOVA unidirecional, no entanto, não foi encontrada nenhuma diferença significativa ($p > 0,05$).

Por sua vez, relativamente à distância à unidade foi realizado um teste ANOVA unidirecional para comparar diferenças médias significativas nas subescalas do COPSOQ.

Tabela 43 - Teste ANOVA para a distância à unidade (kms)

Subescala	Distância à Unidade	N	Média	Desvio Padrão	Sig.
RCP	0 - 30	31	3,5806	1,02	$p < 0,05$
	31 - 120	14	4,2857	,54	
	121 - >300	17	4,3529	,77	

Observando a Tabela 43 pode constatar-se que existe uma diferença significativa na subescala **RCP** ao nível $p < 0,05$ para a distância à unidade. [$Z(2,59) = 5,706$; $p = 0,005$]. O teste de comparação post-hoc HSD de Tukey (anexo E) indica que a média dos indivíduos que têm uma distância de sua casa à sua unidade entre 0 a 30 kms ($M = 3,58$; $DP = 1,02$) foi significativamente inferior dos que estão a uma distância entre 31 a 120 ($M = 4,29$; $DP = 0,54$) e 121 a mais de 300 kms ($M = 4,35$; $DP = 0,77$).

4.3.2 Situação profissional

Tendo em conta a situação profissional, quanto ao posto foi realizado um teste ANOVA unidirecional para tentar encontrar diferenças de médias significativas nas subescalas do COPSOQ.

Tabela 44 - Teste ANOVA para o posto

Subescala	Posto	N	Média	Desvio Padrão	Sig
EXQ	Tenente	15	2,47	1,11	$p < 0,05$
	Capitão	42	3,51	0,95	
	Major	5	3,50	1,00	
RTM	Tenente	15	3,00	0,93	
	Capitão	42	3,69	0,90	
	Major	5	3,80	0,45	
EXC	Tenente	15	3,33	0,71	
	Capitão	42	4,07	0,52	
	Major	5	4,33	0,41	
EXE	Tenente	15	2,53	1,13	
	Capitão	42	3,79	0,92	
	Major	5	4,00	0,71	
IFT	Tenente	15	2,80	0,76	
	Capitão	42	3,21	0,73	
	Major	5	3,90	0,96	
CFT	Tenente	15	2,80	1,08	
	Capitão	42	3,72	0,99	
	Major	5	4,13	0,69	
PED	Tenente	15	1,70	0,77	
	Capitão	42	2,63	1,08	

	Major	5	2,60	0,82
	Tenente	15	2,00	0,80
STR	Capitão	42	2,82	0,94
	Major	5	2,80	0,91

Analisando a Tabela 44, pode constatar-se que existe uma diferença significativa em todas as subescalas apresentadas. Começando pela subescala **EXQ** observam-se diferenças significativas ao nível $p < 0,05$ para o posto [$Z(2,59) = 6,252$; $p = 0,003$]. O teste de comparação post-hoc HSD de Tukey (anexo E) indica que a média dos indivíduos que têm o posto de Tenente ($M = 2,47$; $DP = 1,11$) foi significativamente inferior à dos indivíduos pertencentes ao posto de Capitão ($M = 3,51$; $DP = 0,95$), sendo que os indivíduos do posto de Major não mostraram diferenças significativas ($M = 3,5$; $DP = 1,00$).

Na subescala **RTM** existem diferenças significativas ao nível $p < 0,05$ para o posto [$Z(2,59) = 3,647$; $p = 0,032$]. O teste de comparação post-hoc HSD de Tukey (anexo E) indica que a média dos indivíduos que têm o posto de Tenente ($M = 3,00$; $DP = 0,93$) foi significativamente inferior à dos indivíduos pertencentes ao posto de Capitão ($M = 3,69$; $DP = 0,9$), sendo que os indivíduos com o posto de Major ($M = 3,8$; $DP = 0,45$) não apresentaram diferenças significativas.

Na subescala **EXC** existem diferenças significativas ao nível $p < 0,05$ para o posto [$Z(2,59) = 10,957$; $p = 0,000$]. O teste de comparação post-hoc HSD de Tukey (anexo E) indica que a média dos indivíduos que têm o posto de Tenente ($M = 3,33$; $DP = 0,71$) foi significativamente inferior à dos indivíduos pertencentes ao posto de Capitão ($M = 3,69$; $DP = 0,90$) e Major ($M = 4,33$; $DP = 0,41$).

Na subescala **EXE** existem diferenças significativas ao nível $p < 0,05$ para o posto [$Z(2,59) = 10,063$; $p = 0,000$]. O teste de comparação post-hoc HSD de Tukey (anexo E) indica que a média dos indivíduos que têm o posto de Tenente ($M = 2,53$; $DP = 1,13$) foi significativamente inferior à dos indivíduos pertencentes ao posto de Capitão ($M = 3,79$; $DP = 0,92$) e Major ($M = 4,00$; $DP = 0,71$).

Na subescala **IFT** pode constatar-se que existem diferenças significativas ao nível $p < 0,05$ para o posto [$Z(2,59) = 4,166$; $p = 0,020$]. O teste de comparação post-hoc HSD de Tukey (anexo E) indica que a média dos indivíduos que têm o posto de Tenente ($M = 2,80$; $DP = 0,76$) foi significativamente inferior à dos indivíduos

pertencentes ao posto de Major ($M = 3,90$; $DP = 0,96$), sendo que os indivíduos com o posto de Capitão ($M = 3,21$; $DP = 0,73$) não apresentaram diferenças significativas.

Na subescala **CFT** pode constatar-se que existem diferenças significativas ao nível $p < 0,05$ para o posto [$Z(2,59) = 5,730$; $p = 0,005$]. O teste de comparação post-hoc HSD de Tukey (anexo E) indica que a média dos indivíduos que têm o posto de Tenente ($M = 2,80$; $DP = 1,08$) foi significativamente inferior à dos indivíduos pertencentes ao posto de Capitão ($M = 3,72$; $DP = 0,99$) e Major ($M = 4,13$; $DP = 0,69$).

Na subescala **PED** pode constatar-se que existem uma diferenças significativas ao nível $p < 0,05$ para o posto [$Z(2,59) = 4,926$; $p = 0,011$]. O teste de comparação post-hoc HSD de Tukey (anexo E) indica que a média dos indivíduos que têm o posto de Tenente ($M = 1,70$; $DP = 0,77$) foi significativamente inferior à dos indivíduos pertencentes ao posto de Capitão ($M = 2,63$; $DP = 1,08$), sendo que os indivíduos com o posto de Major ($M = 2,6$; $DP = 0,82$) não apresentaram diferenças significativas.

Na subescala **STR** pode constatar-se que existem diferenças significativas ao nível $p < 0,05$ para o posto [$Z(2,59) = 4,622$; $p = 0,14$]. O teste de comparação post-hoc HSD de Tukey (anexo E) indica que a média dos indivíduos que têm o posto de Tenente ($M = 2,00$; $DP = 0,80$) foi significativamente inferior à dos indivíduos pertencentes ao posto de Capitão ($M = 2,82$; $DP = 0,94$), sendo que os indivíduos com o posto de Major ($M = 2,80$; $DP = 0,91$) não apresentaram diferenças significativas.

Não foram encontradas diferenças significativas nas subescalas relativamente ao tipo de missão desempenhada pelos indivíduos ($p > 0,05$). Importa igualmente referir que nesta categoria não foram contabilizados para este teste os inquiridos do tipo *Outros*, por possuírem uma frequência muito pequena (3,23%; $n = 2$).

Igualmente, consoante a qualificação do indivíduo não foram encontradas diferenças significativas ($p > 0,05$). Nesta categoria não foram contabilizados para o teste (por terem frequências reduzidas) as qualificações de *Piloto* (3,23%; $n = 2$) e de *Não Qualificado* (4,83%; $n = 3$).

Quanto às horas de voo totais que os pilotos possuem, foi realizado um teste ANOVA unidirecional para tentar encontrar diferenças de médias significativas nas subescalas do COPSOQ.

Tabela 45 - Teste ANOVA para as horas de voo totais

Subescala	Horas Voo Totais	N	Média	DP	Sig.
EXC	0 - 500	18	3,50	0,77	p < 0,05
	501 - 1500	22	3,92	0,47	
	+ 1501	22	4,24	0,52	
EXE	0 - 500	18	2,83	1,25	
	501 - 1500	22	3,73	0,94	
	+ 1501	22	3,82	0,91	
IFT	0 - 500	18	2,86	0,58	
	501 - 1500	22	3,01	0,82	
	+ 1501	22	3,57	0,79	
STR	0 - 500	18	2,11	0,78	
	501 - 1500	22	2,77	1,02	
	+ 1501	22	2,89	0,91	

Analisando a Tabela 45, é possível demonstrar que existe uma diferença significativa em todas as subescalas apresentadas. Começando pela subescala **EXC** ao nível $p < 0,05$ para as horas de voo totais [$Z(2,59) = 7,934$; $p = 0,001$]. O teste de comparação post-hoc HSD de Tukey (anexo E) indica que a média dos indivíduos que têm entre 0 – 500 horas de voo (HV) ($M = 3,5$; $DP = 0,77$) foi significativamente inferior à dos indivíduos com mais de 1500 HV ($M = 4,24$; $DP = 0,47$), sendo que os indivíduos que possuem 501 – 1500 HV ($M = 4,24$; $DP = 0,52$) não mostraram diferenças significativas.

Na subescala **EXE** existem diferenças significativas ao nível $p < 0,05$ para as horas de voo totais [$Z(2,59) = 5,395$; $p = 0,007$]. O teste de comparação post-hoc HSD de Tukey (anexo E) indica que a média dos indivíduos que têm entre 0 – 500 HV ($M = 2,83$; $DP = 1,25$) foi significativamente inferior à dos indivíduos que possuem 501 – 1500 HV ($M = 3,73$; $DP = 0,94$) e dos com mais de 1500 HV ($M = 3,82$; $DP = 0,91$).

Na subescala **IFT** existem diferenças significativas ao nível $p < 0,05$ para as horas de voo totais [$Z(2,59) = 5,169$; $p = 0,009$]. O teste de comparação post-hoc HSD de Tukey (anexo E) indica que a média dos indivíduos que têm entre 0 – 500 HV ($M = 2,86$; $DP = 0,58$) foi significativamente inferior à dos indivíduos com mais de 1500 HV ($M = 3,57$; $DP = 0,79$). Adicionalmente, a média dos indivíduos que têm entre 501

– 1500 HV (M = 3,01; DP = 0,82) foi significativamente inferior à dos com mais de 1500 HV.

Na subescala **STR** existem diferenças significativas ao nível $p < 0,05$ para as horas de voo totais [$Z(2,59) = 4,005$; $p = 0,023$]. O teste de comparação post-hoc HSD de Tukey (anexo E) indica que a média dos indivíduos que têm entre 0 – 500 HV (M = 2,11; DP = 0,78) foi significativamente inferior à dos indivíduos com mais de 1500 HV (M = 2,89; DP = 0,91), sendo que os indivíduos que possuem 501 – 1500 HV (M = 2,77; DP = 0,91) não mostraram diferenças significativas.

Quanto às horas de voo anuais que os pilotos realizam, foi efetuado um teste ANOVA unidirecional para tentar encontrar diferenças de médias significativas nas subescalas do COPSOQ.

Tabela 46 - Teste ANOVA para as horas de voo anuais

Subescala	Horas de voo anuais	N	Média	DP	Sig.
RTM	0 - 100	17	3,00	0,94	$p < 0,05$
	101 - 200	34	3,91	0,75	
	+ 201	11	3,18	0,87	
IFT	0 - 100	17	3,00	0,59	
	101 - 200	34	3,02	0,75	
	+ 201	11	3,86	0,88	
ASS	0 - 100	17	2,59	0,73	
	101 - 200	34	3,26	0,88	
	+ 201	11	2,94	0,70	
SAU	0 - 100	17	4,18	0,73	
	101 - 200	34	3,62	0,82	
	+ 201	11	3,36	0,81	

Analisando a Tabela 46, é possível demonstrar que existem diferenças significativas em todas as subescalas apresentadas. Começando pela subescala **RTM** observam-se diferenças significativas ao nível $p < 0,05$ para as horas de voo anuais [$Z(2,59) = 8,084$; $p = 0,001$]. O teste de comparação post-hoc HSD de Tukey (anexo E) indica que a média dos indivíduos que fizeram no último entre 101 – 200 HV (M = 3,91; DP = 0,75) foi significativamente superior à dos indivíduos que fizeram entre 0 –

100 HV (M = 3,0; DP = 0,94) e dos que realizaram mais do que 201 HV (M = 3,18; DP = 0,87).

Na subescala **IFT** existem diferenças significativas ao nível $p < 0,05$ para as horas de voo anuais [$Z(2,59) = 6,000$; $p = 0,004$]. O teste de comparação post-hoc HSD de Tukey (anexo E) indica que a média dos indivíduos que fizeram mais do que 201 HV (M = 3,86; DP = 0,88) foi significativamente superior à dos indivíduos que fizeram entre 0 – 100 HV (M = 3,0; DP = 0,59) e dos que realizaram entre 101 – 200 HV (M = 3,02; DP = 0,75).

Na subescala **ASS** existem diferenças significativas ao nível $p < 0,05$ para as horas de voo anuais [$Z(2,59) = 4,023$; $p = 0,023$]. O teste de comparação post-hoc HSD de Tukey (anexo E) indica que a média dos indivíduos que fizeram entre 0 - 100 HV (M = 2,59; DP = 0,73) foi significativamente inferior à dos que fizeram entre 101 - 200 HV (M = 3,26; DP = 0,88). Não foram encontradas diferenças significativas dos que realizaram mais do que 201 HV (M = 2,94; DP = 0,70).

Na subescala **SAU** existem diferenças significativas ao nível $p < 0,05$ para as horas de voo anuais [$Z(2,59) = 4,215$; $p = 0,019$]. O teste de comparação post-hoc HSD de Tukey (anexo E) indica que a média dos indivíduos que fizeram entre 0 - 100 HV (M = 4,18; DP = 0,73) foi significativamente superior à dos que realizaram mais do que 201 HV (M = 3,36; DP = 0,81). Não foram encontradas diferenças significativas dos que realizaram entre 101 - 200 HV (M = 3,62; DP = 0,82).

Respeitante ao número de dias em destacamentos nacionais (DN) nos últimos doze meses, verificou-se que a média da amostra estava nos 28,97 dias. Por isso, a amostra foi dividida em dois grupos ($DN \leq 29 = 61,29\%$, $n = 38$; $DN > 29 = 38,71\%$, $n = 24$). Assim, foi realizado um teste de t-student de amostras independentes de modo a verificar se existem diferenças significativas entre os indivíduos que passaram menos do que 29 dias em DN e os restantes.

Tabela 47 - Teste t-student para os dias em DN nos últimos 12 meses

Subescala	DN	N	Média	DP	Sig.
CFV	≤ 29 dias	38	3,68	0,67	$p < 0,05$
	> 29 dias	24	3,22	0,83	

Pela Tabela 47, verifica-se que existe uma diferença significativa quanto à subescala **CFV**, sendo que a média dos indivíduos que estiveram em DN, no último ano, por mais de 29 dias ($M = 3,22$; $DP = 0,83$) é significativamente inferior à dos que estiveram um total de dias em DN igual ou inferior a 29 ($M = 3,68$; $DP = 0,67$), $t(60) = 2,421$, $p = 0,019$.

Quanto ao número de dias em missões internacionais (MI), nos últimos doze meses, observou-se que a média da amostra estava nos 24,85 dias. Posto isto a amostra foi dividida em dois grupos distintos ($MI \leq 25 = 62,9\%$, $n = 39$; $MI > 25 = 37,1\%$; $n=23$). Com isto, foi realizado um teste de t-student de amostras independentes de modo a verificar se existem diferenças significativas entre os indivíduos que passaram mais do que 25 dias em MI e os restantes. Porém, após teste, não foi encontrada nenhuma diferença significativa ($p > 0,05$).

5 Discussão de Resultados

Neste capítulo serão discutidos os resultados obtidos na presente investigação. No início deste estudo, no capítulo 1 “Introdução” foram colocados OG e OE. Para cumprir o OG i. e os OE i., ii. e iii. apresenta-se uma análise global dos resultados. No subcapítulo seguinte, pretende-se analisar as diferenças de média por subescala encontradas pelos testes de t-student (a amostras independentes) e ANOVA (unidirecional) realizados no subcapítulo 4.3 “Comparação de médias”, de maneira a satisfazer o OE iv..

5.1 Análise Global

No âmbito do presente estudo foi elaborado, com base nos resultados da amostra identificada, uma construção (Tabela 41) das pontuações globais do COPSOQ que permitem elaborar uma análise do perfil de fatores psicossociais nas dimensões estabelecidas pelo instrumento. Esta análise, permite uma visão mais geral da situação e serve de matriz para a análise e discussão em detalhe. Esta análise tem como base os valores atingidos em Portugal aquando da sua validação.

Assim, e tendo em linha de conta a escala de 1 a 5 do questionário, verificamos que existe um *engagement* bem consolidado, ou seja, fatores que constituem a observação positiva da função, o que permite inferir que podem ser o suporte para a resiliência necessária para uma função de melindre e elevada pressão. Neste contexto, os respondentes evidenciam não existirem valências que gerem “comportamentos ofensivos” (M = 1,09) nem “insegurança laboral” (M = 1,37). Por outro lado, importa realçar que dos dados obtidos podemos retirar que estes profissionais observam a profissão com “possibilidade de desenvolvimento” (M = 3,54), sentem o “apoio social de colegas” (M = 3,79), assumem o espírito de “comunidade social no trabalho” (M = 4,19) e o “significado do trabalho” (M = 3,89). Podemos ainda referir que existe “confiança horizontal” (M = 2,39) e a “saúde geral” (M = 3,73) é positiva.

Relativamente aos riscos moderados, que carecem de políticas de prevenção, salientamos todos os valores 3, dado não atingirem o valor 4. Neste contexto, a atenção deve fixar-se nas “exigências quantitativas”, “ritmo de trabalho”, “exigências emocionais”, “influência no trabalho”, “transparência do papel laboral desempenhado”,

“recompensas”, “conflitos laborais”, “apoio social de superiores”, “qualidade de liderança”, “confiança vertical”, “justiça e respeito”, “satisfação no trabalho” e “conflito trabalho /família”. Em resumo, neste âmbito da observação face aos resultados obtidos, e mesmo tendo em linha de conta que se trata de uma função militar, no caso de pilotagem, que obviamente tem regulamentos e normativos especiais, podemos inferir que as exigências, as lideranças, o equilíbrio da relação trabalho família e a satisfação podem ser fatores a ter em linha de conta.

O fator que se apresentou como risco severo é identificado nas “exigências cognitivas” ($M = 3,92$). Estas, são relacionadas com a dificuldade das decisões que têm de ser tomadas, atenção necessária e capacidade de propor ideias novas no trabalho. Posto isto, esta subescala merecerá uma abordagem de detalhe no estudo e discussão dos resultados, pois pode tratar-se de uma situação que careça de práticas interventivas.

5.2 Diferenças significativas por subescala consoante o perfil sociodemográfico

As subescalas avaliadas, Exigências Quantitativas (EXQ); Ritmo de Trabalho (RTM); Exigências Cognitivas (EXC); Exigências Emocionais (EXE); Influência no trabalho (IFT); Recompensas (RCP); Apoio Social de Superiores (ASS); Satisfação no trabalho (SAT); Conflito Trabalho/Família (CFT); Confiança Vertical (CFV); Saúde geral (SAU); Problemas em dormir (PED) e Stress (STR) vão seguir o critério de valor mais relevante consoante as suas diferenças de médias significativas, quando comparadas com o perfil sociodemográfico do indivíduo.

Assim, no caso da dimensão “exigências laborais” o foco estará nas EXQ, RTM, EXC e EXE.

A subescala EXQ ($M = 3,26$) é respeitante à carga de trabalho, à sua distribuição e à necessidade de fazer horas-extra no decorrer do mesmo. Quanto mais elevada for a média desta escala, mais elevadas serão as exigências quantitativas do trabalho. No que toca à situação profissional dos inquiridos, foi no posto onde se observou uma diferença significativa, mais precisamente, sendo a média dos indivíduos com o posto de Tenente ($M = 2,47$) significativamente inferior à de Capitão ($M = 3,51$).

O RTM ($M = 3,53$) questiona o indivíduo quanto à sua necessidade de trabalhar rapidamente. Foi na situação profissional, mais propriamente no posto e na quantidade de HV anuais, que se encontraram diferenças significativas. No posto, de maneira semelhante às EXQ, a média do posto de Tenente ($M = 3,0$) foi significativamente inferior à de Capitão ($M = 3,69$). No que toca às HV anuais os três grupos relacionaram-se significativamente entre eles, tendo o valor mais elevado, os indivíduos que realizaram entre 101 – 200 HV no ano anterior ($M = 3,91$) seguidos pelos que efetuaram mais do que 201 HV ($M = 3,18$) e por último o grupo que realizou entre 0 – 100 HV ($M = 3,0$).

As EXC ($M = 3,91$), caracterizadas como o único risco severo identificado nesta amostra, são relacionadas com a dificuldade das decisões que têm de ser tomadas, atenção necessária e capacidade de propor ideias novas. Novamente, foi na situação profissional dos inquiridos (posto e HV totais) que foram encontradas diferenças significativas. O posto de Tenente ($M = 3,33$) tem uma média significativamente inferior que a do posto de Capitão ($M = 4,07$) e da do posto de Major ($M = 4,33$), sendo que esta se caracteriza por ser mais elevada à medida que o posto é maior. Nas HV totais de um indivíduo, houve apenas uma diferença significativa. Quem possuía entre 0 – 500 HV ($M = 3,5$) demonstrou uma média significativamente inferior, nesta subescala, aos que tinham mais do que 1500 HV ($M = 4,24$). Tal como o posto, com o aumento das HV totais, aumentam as exigências cognitivas requeridas a um indivíduo.

Seguidamente, as EXE ($M = 3,5$) estão relacionadas com as exigências emocionais requeridas a um indivíduo no seu trabalho. No posto e nas HV totais foram encontradas diferenças significativas. No posto de Tenente ($M = 2,53$) existe uma média significativamente inferior à do posto de Capitão ($M = 3,79$) e do posto de Major ($M = 4,0$). Nas HV totais, os indivíduos que tinham entre 0 – 500 HV ($M = 2,83$) mostraram uma média significativamente menor dos que possuíam entre 501 – 1500 HV ($M = 3,73$) e dos que tinham mais do que 1501 HV ($M = 3,82$). Como na subescala anterior, com o aumento do posto e das HV totais as exigências emocionais no local de trabalho aumentam.

Na dimensão da “organização do trabalho e conteúdo”, irá ser mencionada a subescala IFT ($M = 3,17$). Esta subescala tem como pontos principais a influência na quantidade de trabalho, tipo de tarefas e capacidade de escolha de pessoas com

quem o indivíduo trabalha. No posto, HV totais e HV anuais foram observadas diferenças significativas. O posto de Tenente ($M = 2,8$) apresenta uma média significativamente inferior à de Major ($M = 3,90$). Nas HV totais, os que possuem mais do que 1501 HV ($M = 3,57$) têm uma média significativamente superior dos que têm entre 0 – 500 HV ($M = 2,86$) e os com 501 – 1500 HV ($M = 3,01$). De maneira semelhante à situação anterior, o grupo com mais HV anuais (mais do que 201 HV) ($M = 3,86$) tem uma média significativamente superior aos que realizaram 0 – 100 HV ($M = 3,00$) e os que realizaram 101 – 200 HV ($M = 3,02$). De uma maneira geral, o aumento do posto e realização de mais HV (totais e anuais) leva a que os indivíduos percecionem ter uma influência no seu trabalho mais elevada.

Passando à dimensão das “relações sociais e liderança”, a subescala das RCP ($M = 3,95$) relaciona-se principalmente com o reconhecimento por parte das chefias. Foi encontrada uma diferença significativa na situação pessoal dos inquiridos relativa à distância a que os mesmos residem da sua unidade habitual de trabalho. Os indivíduos que moram entre 0 – 30 kms ($M = 3,58$) da sua unidade de trabalho mostram uma média significativamente menor aos que residem entre 31 – 120 kms ($M = 4,29$) e aos que estão entre 121 - >300 kms ($M = 4,35$) da sua unidade de trabalho. Pode observar-se que à medida que a distância à unidade aumenta, a sua sensação de reconhecimento pelas chefias também se torna mais elevada. A subescala do ASS ($M = 3,02$) também relacionada com esta dimensão tem como fator chave o apoio dado e o feedback sobre o desempenho laboral do indivíduo, fornecido pelo superior imediato. Observaram-se diferenças de média significativas nas HV anuais. Os indivíduos que realizaram 0 – 100 HV ($M = 2,59$) mostraram uma média significativamente inferior aos que fizeram 101 – 200 HV ($M = 3,26$). Por sua vez, mas apesar de não ser uma diferença significativa os que realizaram mais do que 201 HV ($M = 2,94$) tiveram uma média inferior relativa aos que voaram entre 101 – 200 horas.

Na dimensão “interface trabalho-indivíduo”, iremos abordar as subescalas SAT e CFT. O objetivo da subescala SAT é estudar a satisfação no trabalho tendo em conta as perspetivas, condições físicas e a utilização de habilidades no local de trabalho. Aqui encontraram-se diferenças significativas numa das situações pessoais do inquirido, mais precisamente o estado civil. Os solteiros ($M = 3,00$) têm uma média significativamente inferior do que os indivíduos casados / união de facto ($M = 3,42$). O CFT ($M = 3,53$) pretende medir o conflito que pode existir entre o trabalho e a família,

nomeadamente na esfera da energia e tempo despendido no trabalho. Nisto, observou-se uma diferença significativa com o posto. O posto de Tenente ($M = 2,8$) mostrou uma média significativamente mais baixa que o posto de Capitão ($M = 3,72$) e Major ($M = 3,9$). Generalizadamente, quanto maior o posto, maior é o conflito entre o trabalho e a família.

Transitando para a dimensão dos “valores no local de trabalho”, refere-se a subescala CFV ($M = 3,51$), identificada como sendo a confiança dos subordinados nos seus superiores, a nível de informações transmitidas e da confiança dos superiores nos seus subordinados para cumprir de forma adequada as tarefas incumbidas. Aqui encontrou-se uma diferença significativa nos destacamentos nacionais. Os indivíduos que nos últimos doze meses passaram mais do que 29 dias em DN ($M = 3,22$) demonstram uma média significativamente menor do que os restantes (≤ 29 dias) ($M = 3,69$).

Por último, na dimensão da “saúde e bem-estar” irão ser referidas as subescalas SAU, PED e STR. A subescala da saúde geral ($M = 3,73$), um dos fatores creditado como de situação favorável na FAP exibiu diferenças significativas nas HV totais. O grupo com o intervalo de HV 0 – 100 ($M = 4,18$) mostrou uma média significativamente superior aos com mais do que 201 HV ($M = 3,36$). PED ($M = 2,4$), referente a problemas em dormir/ adormecer, revelou diferenças significativas no posto. Os indivíduos com o posto de Tenente ($M = 1,7$) mostram uma média significativa menor do que os com o posto de Capitão ($M = 2,63$). A subescala STR ($M = 2,62$), alusiva ao stress, tem diferenças significativas no posto e HV totais. De uma maneira semelhante aos PED, os indivíduos com o posto de Tenente ($M = 2,0$) têm uma média significativa inferior à dos com o posto de Capitão ($M = 2,82$). Nas HV totais verifica-se que o grupo com menos HV, 0 – 500 ($M = 2,11$), demonstra uma média significativa inferior ao grupo com mais HV, + 1501 ($M = 2,89$). Em suma, na dimensão da saúde e bem-estar, à medida que o posto e as HV aumentam, a saúde geral diminui e os problemas em dormir e o stress aumentam.

6 Conclusões

Neste capítulo, apresentam-se as conclusões na sua íntegra.

Começar-se-á por verificar se os OG, OE foram atingidos e a pergunta de partida (PP) respondida com sucesso.

Em último lugar, serão relatadas as contribuições deste estudo, as suas limitações sentidas no decorrer do mesmo e algumas propostas para investigação posterior.

6.1 Conclusões Principais

Considerando os objetivos propostos no início desta investigação, vai ser analisado se estes foram atingidos e se foi possível responder com êxito à PP, que era:

“A que fatores de risco Psicossocial estão sujeitos os Pilotos Aviadores da Força Aérea Portuguesa no local de trabalho?”.

A resposta a esta pergunta, diretamente relacionada com o primeiro objetivo geral, foi alcançada com sucesso, porque os quadros de resultados obtidos permitem uma visão do perfil de riscos que envolvem esta classe profissional.

Adicionalmente, a problemática a que os três primeiros objetivos específicos se propuseram a investigar foi também concluída, sendo que os resultados permitiram apurar quais as situações de trabalho que estão a atuar como “situação favorável”, as que apresentam um risco moderado, e por último, as que apresentam um risco severo e poderão necessitar de políticas de cariz interventivo.

Inerente aos fatores considerados como fonte de situações de carácter favorável, está a inexistência de comportamentos ofensivos e de insegurança laboral.

De maneira semelhante, estes observam a sua profissão com boas possibilidades de desenvolvimento, sentem o apoio dos camaradas, assumem um espírito positivo de comunidade no trabalho e significado do mesmo. Pode ainda referir-se que se sente confiança horizontal na FAP. Estes fatores de suporte permitem inferir que podem ser contributivos para o a atenuar da pressão relacionada com a sua atividade.

Para os riscos moderados, que carecem de políticas de prevenção, é sugerido que se tenha atenção aos fatores enumerados de seguida. Exigências quantitativas, ritmo de trabalho, exigências emocionais, influência no trabalho, transparência do papel laboral desempenhado, recompensas, conflitos laborais, apoio social de superiores, qualidade de liderança, confiança vertical, justiça e respeito, satisfação no trabalho e conflito trabalho família. Resumidamente, estes estão inseridos na área das exigências, liderança, equilíbrio trabalho família e da satisfação.

Em último lugar o fator que se observou como possuidor de um risco severo foi a subescala das exigências cognitivas, referentes às decisões que têm de ser tomadas, atenção necessária e capacidade de propor novas ideias no trabalho. Este tipo de riscos implica que exista uma análise de intervenção funcional.

Como segundo objetivo geral pretendia-se apresentar sugestões de solução ou práticas preventivas para fatores que se apresentassem como possuindo um risco severo para os PILAV da FAP. Para o efeito, sugere-se:

- i. Que seja criada uma equipa multidisciplinar dirigida e integrada principalmente por psicólogos do Centro de Psicologia da Força Aérea (CPISFA) pertencente à Direção de Saúde (DS);
- ii. Adicionalmente, fazendo referência ao regulamento da Força Aérea, RFA 330-1 Prevenção de Acidentes (1999), a ação preventiva de qualquer tipo de acidentes está designada nas responsabilidades de vários membros pertencentes à estrutura orgânica da FAP. Com isto propõe-se que façam parte integrante da equipa acima mencionada: o chefe do Gabinete de Prevenção de Acidentes (GPA) da Inspeção Geral da Força Aérea (IGFA); o chefe do GPA do Comando Operacional da Força Aérea (COFA); os chefes do GPA das Unidades Base ou nomeação do respetivo Oficial de Segurança de Voo da Unidade (OSVU); e por último um Oficial de Segurança de Voo da Esquadra (OSVE) de cada uma das esquadras pertencentes à FAP.

As responsabilidades e respetivas razões pelas quais estes elementos são sugeridos podem ser analisadas no anexo F.

6.2 Contribuições do Estudo

A FAP é uma organização constituída por pessoas com as mais variadas especialidades que, nas suas respetivas secções, desempenham um papel fundamental para o seu funcionamento geral. Os PILAV, considerados a “ponta da lança”, são os responsáveis por utilizar de forma eficiente e eficaz os sistemas de armas da Força Aérea, em que são despendidas enormes quantidades de recursos humanos, financeiros e materiais. Para isto se suceder, é preciso perceber as dificuldades sentidas, de forma a conseguir, posteriormente, criar um ambiente psicossocial favorável ao indivíduo e ao cumprimento da missão ao mais alto nível. Este estudo entra nesta esfera, por se propor a entender não só o ambiente psicossocial a que a população-alvo está sujeita, mas também a perceber quais são os fatores que se apresentam como de maior risco, para que posteriormente possa existir uma ação interventiva por parte dos decisores responsáveis por esta área.

6.3 Limitações da Investigação

No decorrer da investigação, foram observadas algumas limitações significativas pelo autor.

A maior limitação encontrada, foi proveniente do número de respostas ao questionário, que apesar de ter sido significativamente difundido pelas Unidades Aéreas, não obteve muita aderência por parte da população-alvo. Assim, a amostra final apesar de equilibrada a nível percentual, contou apenas com uma taxa de resposta de 33%, valor muito aquém do esperado inicialmente. Utopicamente, para formar conclusões que espelhem ao máximo a realidade sentida pela população-alvo, seria necessário que o inquérito fosse respondido por todos os PILAV da FAP.

Adicionalmente, certos tipos de missão nomeadamente o da Busca e Salvamento ficaram fragilizados por ter um número muito reduzido de respostas, não conseguindo ser feita uma análise considerada digna de conclusão pelo autor. Ainda relativamente ao tipo de missão, outra limitação encontrada foi a dualidade das missões que cada esquadra realiza. Por exemplo a Esquadra 502, além de Transportes e Vigilância Marítima, efetua igualmente um número elevado de missões de Busca e Salvamento. A esquadra 552, por sua vez, tem como missão principal a

Instrução, no entanto quando necessário realiza missões de Busca e Salvamento periódicas.

No que diz respeito ao instrumento utilizado para medir os níveis de risco psicossocial, a versão média do COPSOQ II, com algumas alterações realizadas pelo autor de forma a melhor se adaptar à sua realidade organizacional, não perdeu teor científico com estas alterações. No entanto, foi sentido que certas subescalas e perguntas não se adequavam totalmente à realidade da FAP e da população-alvo, sendo que esta temática será mencionada com mais detalhe no subcapítulo seguinte.

6.4 Propostas para Investigações Futuras

Ao contrário da aviação comercial, os pilotos da FAP têm outras funções adicionais que não se centram unicamente no voo. Por isto, seria interessante reformular, criar um questionário novo ou até utilizar outro questionário, especialmente direcionado para duas fases distintas da sua função:

- i. Uma direcionada exclusivamente e detalhadamente para o que acontece durante o voo, bem como os fatores que o antecedem (por exemplo, estar num destacamento nacional ou missão internacional, nível de stress, conhecimento e autoconfiança para executar a missão atribuída entre outras...);
- ii. Outra direcionada para as restantes funções em terra, sejam administrativas, de comando ou outras do foro militar.

Outra proposta para investigação futura seria realizar uma entrevista a uma parte da amostra, colocando e aprofundando questões específicas sobre os riscos severos e moderados encontrados nesta investigação.

Referências Bibliográficas

- Ashford, S., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, causes, and consequences of job insecurity: a theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*, 32, 803–829.
- Cavalin, C., & Célérier, S. (2012). La santé au travail: Mesurer pour comprendre? L'exemple des dimensions mentales de la santé au travail. *XII^{es} Journées Internationales de Sociologie Du Travail: Mésures et Démesurs Du Travail*.
- Costa, L., & Santos, M. (2013). Fatores Psicossociais de Risco no Trabalho: Lições Aprendidas e novos Caminhos. *International Journal on Working Conditions*, 5. <https://hdl.handle.net/10216/67060>
- Cox, T. (1993). *Stress Research and Stress Management: Putting theory to work*. Health and Safety Executive.
- Creswell, J. W. (2012). *Research design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (4.^a ed.). Sage Publications.
- EU-OSHA. (2007). *Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and Health*.
- EU-OSHA. (2012). *Management of psychosocial risks at work: An analysis of the findings of the European Survey ESENER*. Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2802/92077>
- EU-OSHA. (2014). *Calculating the cost of work-related stress and psychosocial risks*. <https://doi.org/10.2802/20493>
- Eurofound. (2006). *Fourth European working conditions survey*. <http://www.eurofound.eu.int/ewco/surveys/EWCS2005/index.htm%0A>
- Eurofound. (2010). *Changes over time - First Findings from the fifth European working conditions survey*.
- Eurofound. (2017). *Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update)*. Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2806/422172>
- Fortin, M.-F. (2003). *O processo de investigação: da concepção à realização* (3^a). Lusociência.

- Freitas, L. (2011). *Segurança e Saúde do Trabalho* (2ª Edição). Edições Sílabo.
- Freixo, M. (2009). *Metodologia científica : fundamentos, métodos e técnicas*. Instituto Piaget.
- Greenhaus, J., & Beutel, N. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, 10, 76–88.
- Hemp, P. (2004). *Presenteeism: At work - But Out of It*. Harvard Business Review. <https://hbr.org/2004/10/presenteeism-at-work-but-out-of-it>
- Hunt, S. D., Sparkman, R. D., & Wilcox, J. B. (1982). The Pretest in Survey Research: Issues and Preliminary Findings. *Journal Of Marketing Research*, 19(2), 269–273.
- Johns, G. (2010). Presenteeism in the workplace: A review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 31(1), 519–542. <https://doi.org/10.1002/job>
- Joint ILO/WHO Committee. (1984). *Psychosocial Factors at Work: Recognition and control* (Issue 56).
- Kristensen, T., Hannerz, H., Hogh, A., & Borg, V. (2005). The Copenhagen Psychosocial Questionnaire - a tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 31(6), 438–449.
- Kristensen, T., Pejtersen, J., Borg, V., & Bjorner, J. (2010). The second version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Scandinavian Journal of Public Health*, 38(3), 8–24.
- Lee, R. T., & Ashforth, B. E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology*, 81(2), 123–133. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.2.123>
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. <https://doi.org/10.1080/13594329608414853>
- Loher, B., Noe, R., Moeller, N., & Fitzgerald, M. (1985). 'A meta-analysis of the relation of job characteristics to job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 70, 280–289.
- MacKay, C. J., Cousins, R., Kelly, P. J., Lee, S., & McCaig, R. H. (2004). 'Management

- Standards' and work-related stress in the UK: policy background and science. *Work & Stress*, 18(2), 91–112. <https://doi.org/10.1080/02678370410001727474>
- Magalhães, J., Silva, G. A. da, & Santos, Y. R. (2013). Os efeitos do stresse e burnout em militares: uma breve revisão bibliográfica para a identificação da problemática. *Psique, Revista Do Centro de Investigação Em Psicologia Da Universidade Autónoma de Lisboa*, IX, 75–97.
- Marôco, J. (2011). *Análise Estatística com o SPSS Statistics* (5.^a ed.). ReportNumber.
- Maslach, C., & Jackson, S. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2, 99–113.
- Ministério da Defesa Nacional. (2015). *Estatuto dos Militares das Forças Armadas (Decreto-Lei n.º 90/2015 de 29 de maio)*. Diário da República.
- Nascimento, J. L. (2010). *Influência do comprometimento organizacional nas estratégias comportamentais, mediada pelo comprometimento com os objectivos e pela satisfação global com o trabalho* [Tese de Doutoramento]. ISCTE, Instituto Universitário de Lisboa.
- Pestana, M. H., & Gageiro, J. N. (2014). *Análise de Dados para Ciências Sociais: A complementaridade do SPSS* (6.^a ed.). Edições Sílabo.
- Pinho, R. ; D. (2015). *Fatores de risco / riscos psicossociais no local de trabalho*. <https://www.dgs.pt/saude-ocupacional/documentos-diversos/trabalho-da-rute-pinho1.aspx>
- Ribas, C. (2010). *Síndrome De Burnout Em Profissionais De Saúde : Uma Abordagem Bioética Num Estudo Preliminar* [Tese de Mestrado - Universidade do Porto]. <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/55785/2/TeseFinalClaudiaRibas.pdf>
- Rick, J., Thomson, L., Briner, R., O' Reagan, S., & Daniels, K. (2002). *Review of existing supporting scientific knowledge to underpin standards of good practice for key work-related stressors — Phase 1*.
- Robinson, J., Shaver, P., & Wrightsman, L. (1991). Criteria for scale selection and evaluation. In J. Robinson, P. Shaver, & L. Wrightsman (Eds.), *Measures of Personality and Social Psychological Attitudes* (pp. 1–16). Academic Press.

- Rodgers, G., & Rodgers, J. (1989). *Precarious jobs in labour market regulation: the growth of atypical employment in western Europe*.
- Selye, H. (1974). *Stress without distress*. Lippincot Williams & Wilkins.
- Shaw, J. B., & Weekley, J. A. (1985). The Effects of Objective Work-load Variations of Psychological Strain and Post-Work-Load Performance. *Journal of Management*, 11(1), 87–98. <https://doi.org/10.1177/014920638501100108>
- Silva, C., Amaral, V., Pereira, A., Bem-Haja, P., Pereira, A., Rodrigues, V., Cotrim, T., Silvério, J., & Nossa, P. (2011). *Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ) - Versão Portuguesa* (p. 52).
- Sora, B., Caballer, A., Peiró, J., & De Witte, H. (2009). Job insecurity climate's influence on employees' job attitudes: evidence from two European countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 18, 125–147.
- Vartia, M. A. L. (2001). Consequences of workplace bullying with respect to the well-being of its targets and the observers of bullying. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 27(1), 63–69. <https://doi.org/10.5271/sjweh.588>
- Vilelas, J. (2009). *Investigação : o processo de construção do conhecimento*. Edições Sílabo.

Anexo A

Avaliação dos Riscos Psicossociais nos Pilotos Aviadores da Força Aérea Portuguesa

Excelentíssimos Aviadores,

Este questionário faz parte de um estudo relativo à dissertação de mestrado do Curso de Mestrado em Aeronáutica Militar de título "Avaliação dos Riscos Psicossociais nos Pilotos Aviadores da Força Aérea Portuguesa".

Face ao panorama atual relativamente aos recursos humanos (e/ou à falta dos mesmos) é de especial importância perceber a que tipo de situações estão sujeitos os Pilotos Aviadores, não só no seu dia-a-dia laboral como também em missões e destacamentos, por forma a que num futuro próximo se possa compreender e validar cientificamente quais as áreas de maior relevância e com mais riscos para esta especialidade, evitando a insatisfação e saída de pessoal altamente qualificado que é de extrema importância para a nossa Instituição.

Este questionário divide-se em duas partes, sendo a primeira para efetuar uma recolha dos dados sociodemográficos; e a segunda relativa aos Riscos Psicossociais pela utilização do COPSOQ II (Copenhagen Psychosocial Questionnaire). O questionário é anónimo e confidencial sendo as suas respostas únicas e exclusivamente utilizadas para fins científicos do estudo em questão.

O sucesso do mesmo depende do rigor e honestidade com que responde, devendo, idealmente, responder às perguntas de forma sequencial e sem interrupções.

Tendo noção das obrigações e dificuldades diárias que enfrentam, convidava à resposta deste questionário que não deverá demorar mais que 15 minutos!

Desde já muito obrigado pela sua participação,

Continuação de bons voos e missões.

Qualquer dúvida ou questão, por favor contactar o investigador via telemóvel ou e-mail

Miguel Alves
AspAl/PilAv
TM: 915209900
E-mail: mfalves@academiafa.edu.pt

***Obrigatório**

Dados Individuais

Dados Profissionais

1. Qual é o seu posto? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Tenente-Coronel
☐ Major
☐ Capitão
☐ Tenente

2. Faixa Etária *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ 20-25
☐ 26-30
☐ 31-35
☐ 36-40
☐ 41-45
☐ 46-50

3. Qual é a sua Esquadra? (No caso de não se encontrar em nenhuma, CA, EMFA etc....) *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ 101
☐ 201
☐ 301
☐ 501
☐ 502
☐ 504
☐ 552
☐ 601
☐ 751
☐ 802
☐ Outra: _____

4. Qual é a sua qualificação atual na sua Esquadra? *

Marcar tudo o que for aplicável.

- ☐ Piloto Comandante
☐ Piloto Instrutor
☐ Comandante de Esquadrilha (4-Ship Lead)
☐ Comandante de Parelha (2-Ship Lead)
☐ Asa (wingman)
☐ Co - Piloto
☐ Piloto em Qualificação / Adaptação
☐ Não Qualificado
☐ Outra: _____

Situação Pessoal

5. Estado Civil *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Solteiro
☐ Casado / União de facto
☐ Divorciado / Separado
☐ Viúvo

6. Dependentes (Filhos) *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ 0
- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ Outra: _____

7. A que distância reside da sua unidade de trabalho? (à excepção dos destacamentos) (kms) *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ 0- 30
- ☐ 31-60
- ☐ 61-120
- ☐ 121- 200
- ☐ 201 - 300
- ☐ >300

8. Sente-se "Solteiro Geográfico"? (isto é, só consegue estar reunido com a sua família ou cônjuge ao fim de semana/ folgas de serviço) *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim
- ☐ Não

Horas de voo e Destacamentos

9. Quantas horas de voo tem, aproximadamente no total? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ 0 - 500
- ☐ 501 - 1000
- ☐ 1001 - 1500
- ☐ 1501 - 2000
- ☐ 2001 - 2500
- ☐ 2501 - 3000
- ☐ + 3000

10. Quantas horas de voo fez, aproximadamente, no último ano? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ 0 - 50
- ☐ 51 - 100
- ☐ 101 - 200
- ☐ 200 - 400
- ☐ + 400

11. Nos últimos 12 meses quantos dias esteve deslocado em território nacional? (Açores, Madeira e Restantes). (Se não esteve / não aplicável coloque 0). *

12. Nos últimos 12 meses quantos dias esteve em missões no estrangeiro? (Se não esteve / não aplicável coloque 0). *

Trabalho Administrativo de um PILAV

13. Sente que as tarefas administrativas (extra-voo) afetam a sua prestação enquanto Piloto? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim, pouco
☐ Sim, moderadamente
☐ Sim, muito
☐ Não

14. De que maneira as tarefas acima referidas afetam a sua satisfação? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Afeta-me positivamente
☐ Afeta-me negativamente
☐ Não tem qualquer efeito

15. Para além das tarefas acima referidas acumula mais alguma função fora da sua Esquadra? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim
☐ Não

16. Tem intenção de sair da Força Aérea? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim
☐ Não
☐ Sim, quando terminar o período mínimo estabelecido pelo EMFAR

Trabalho

1- Nunca/Quase nunca; 2 - Raramente; 3- Às vezes; 4 - Frequentemente; 5 - Sempre

17. O seu trabalho requer que esconda os seus sentimentos? *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca/Quase nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Sempre

18. Sente dificuldade em concentrar-se? *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca/ Quase nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Sempre

19. Sente dificuldade em tomar decisões? *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca/ Quase nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Sempre

20. Sente dificuldade em lembrar-se de algo? *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca/ Quase nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Sempre

21. Sente dificuldade em pensar claramente? *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca/ Quase nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Sempre

COPSOQ II

Responda às questões com a maior sinceridade possível

Esta secção não deverá demorar mais que 10 minutos.

As seguintes questões têm a escala:

1- Nunca/Quase nunca; 2 - Raramente; 3- Às vezes; 4 - Frequentemente; 5 - Sempre

22. 1. A sua carga de trabalho é desigualmente distribuída de forma a que se acumula? *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca/ Quase nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Sempre

23. 2. Com que frequência NÃO tem tempo para completar todas as tarefas do seu trabalho? *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca/ Quase nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Sempre

24. 3. Precisa de fazer horas-extra? *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca/ Quase nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Sempre

25. 4. Precisa de trabalhar muito rapidamente? *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca/ Quase nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Sempre

26. 5. O seu trabalho exige a sua atenção constante? *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca/ Quase nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Sempre

27. 6. O seu trabalho requer que seja bom a propor novas ideias? *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca/ Quase nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Sempre

28. 7. O seu trabalho exige que tome decisões difíceis? *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca/ Quase nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Sempre

29. 8. O seu trabalho exige emocionalmente de si? *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca/ Quase nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Sempre

30. 9. Tem um elevado grau de influência no seu trabalho? *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca/ Quase nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Sempre

31. 10. Participa na escolha das pessoas com quem trabalha? *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca/ Quase nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Sempre

32. 11. Pode influenciar a quantidade de trabalho que lhe compete a si? *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca/ Quase nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Sempre

33. 12. Tem alguma influência sobre o tipo de tarefas que faz? *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca/ Quase nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Sempre

34. 13. O seu trabalho exige que tenha iniciativa? *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca/ Quase nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Sempre

35. 14. O seu trabalho permite-lhe aprender coisas novas? *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca/ Quase nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Sempre

36. 15. O seu trabalho permite-lhe usar as suas habilidades ou perícias? *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca/ Quase nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Sempre

37. **16. No seu local de trabalho, é informado com antecedência sobre decisões importantes, mudanças ou planos para o futuro? ***

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca/ Quase nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Sempre

38. **17. Recebe toda a informação de que necessita para fazer bem o seu trabalho? ***

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca/ Quase nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Sempre

39. **18. O seu trabalho apresenta objectivos claros? ***

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca/ Quase nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Sempre

40. **19. Sabe exactamente quais as suas responsabilidades? ***

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca/ Quase nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Sempre

41. **20. Sabe exactamente o que é esperado de si? ***

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca/ Quase nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Sempre

42. **21. O seu trabalho é reconhecido e apreciado pelas chefias? ***

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca/ Quase nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Sempre

43. **22. As chefias do seu local de trabalho respeitam-no? ***

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca/ Quase nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Sempre

44. 23. É tratado de forma justa no seu local de trabalho? *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca/ Quase nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Sempre

45. 24. Faz coisas no seu trabalho que uns concordam mas outros não? *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca/ Quase nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Sempre

46. 25. Por vezes tem que fazer coisas que deveriam ser feitas de outra maneira? *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca/ Quase nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Sempre

47. 26. Por vezes tem que fazer coisas que considera desnecessárias? *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca/ Quase nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Sempre

48. 27. Com que frequência tem ajuda e apoio dos seus camaradas? *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca/ Quase nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Sempre

49. 28. Com que frequência os seus camaradas estão dispostos a ouvi-lo sobre os seus problemas de trabalho? *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca/ Quase nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Sempre

50. 29. Com que frequência os seus camaradas falam consigo acerca do seu desempenho laboral? *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca/ Quase nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Sempre

51. 30. Com que frequência o seu chefe fala consigo sobre como está a decorrer o seu trabalho? *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca/ Quase nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Sempre

52. 31. Com que frequência tem ajuda e apoio do seu chefe? *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca/ Quase nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Sempre

53. 32. Com que frequência é que o seu chefe fala consigo em relação ao seu desempenho laboral? *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca/ Quase nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Sempre

54. 33. Existe um bom ambiente de trabalho entre si e os seus camaradas? *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca/ Quase nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Sempre

55. 34. Existe uma boa cooperação entre os militares? *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca/ Quase nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Sempre

56. 35. No seu local de trabalho sente-se parte de uma comunidade? *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca/ Quase nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Sempre

"Em relação à sua chefia direta até que ponto considera que..."

57. 36. Oferece aos indivíduos e ao grupo boas oportunidades de desenvolvimento? *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca/ Quase nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Sempre

58. 37. **Dá prioridade à satisfação no trabalho? ***

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca/ Quase nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Sempre

59. 38. **É bom no planeamento do trabalho? ***

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca/ Quase nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Sempre

60. 39. **É bom a resolver conflitos? ***

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca/ Quase nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Sempre

As questões seguintes referem-se ao seu local de trabalho no seu todo

61. 40. **Os militares ocultam informações uns dos outros? ***

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca/ Quase nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Sempre

62. 41. **Os militares ocultam informação à chefia? ***

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca/ Quase nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Sempre

63. 42. **Os militares confiam uns nos outros de um modo geral? ***

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca/ Quase nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Sempre

64. 43. **As chefias confiam nos seus militares para fazerem bem o seu trabalho? ***

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca/ Quase nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Sempre

65. 44. Confia na informação que lhe é transmitida pelas suas chefias? *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca/ Quase nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Sempre

66. 45. As chefias ocultam informação aos seus militares? *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca/ Quase nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Sempre

67. 46. Os conflitos são resolvidos de uma forma justa? *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca/ Quase nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Sempre

68. 47. As sugestões dos militares são tratadas de forma séria pelas chefias? *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca/ Quase nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Sempre

69. 48. O trabalho é igualmente distribuído pelos militares? *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca/ Quase nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Sempre

As seguintes perguntas têm a escala

1- Nada/ quase nada; 2- Um pouco; 3- Moderadamente; 4- Muito; 5- Extremamente

70. 51. O seu trabalho tem algum significado para si? *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca/ Quase nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Extremamente

71. 52. Sente que o seu trabalho é importante? *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca/ Quase nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Extremamente

72. 53. Sente-se motivado e envolvido com o seu trabalho? *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca/ Quase nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Extremamente

“Em relação ao seu trabalho em geral, quão satisfeito está com...”

73. 56. As suas perspectivas de trabalho? *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca/ Quase nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Extremamente

74. 57. As condições físicas do seu local de trabalho? *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca/ Quase nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Extremamente

75. 58. A forma como as suas capacidades são utilizadas? *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca/ Quase nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Extremamente

76. 59. O seu trabalho de uma forma global? *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca/ Quase nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Extremamente

77. 60. Sente-se preocupado em ficar desempregado? *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca/ Quase nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Extremamente

78. 61. Em geral sente que a sua saúde é: *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Excelente
☐ Muito boa
☐ Boa
☐ Razoável
☐ Deficitária

As seguintes questões têm a escala

1- Nada/ quase nada 2- Um pouco 3- Moderadamente 4- Muito 5- Extremamente

As próximas três questões referem-se ao modo como o seu trabalho afecta a sua vida privada.

79. 62. Sente que o seu trabalho lhe exige muita ENERGIA que acaba por afectar a sua vida privada negativamente? *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca/ Quase nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Extremamente

80. 63. Sente que o seu trabalho lhe exige muito TEMPO que acaba por afectar a sua vida privada negativamente? *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca/ Quase nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Extremamente

81. 64. A sua família e os seus amigos dizem-lhe que trabalha demais? *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca/ Quase nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Extremamente

As seguintes questões têm a escala

1- Nunca/ quase nunca 2- Raramente 3- Às vezes 4- Frequentemente 5- Sempre

"Com que frequência nas últimas 4 semanas sentiu..."

82. 65. Dificuldade a adormecer? *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca/ Quase nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Sempre

83. 66. Acordou várias vezes durante a noite e depois não conseguia adormecer novamente? *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca/ Quase nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Sempre

84. 67. Fisicamente exausto? *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca/ Quase nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Sempre

85. 68. Emocionalmente exausto? *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca/ Quase nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Sempre

86. 69. Irritado? *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca/ Quase nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Sempre

87. 70. Ansioso? *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca/ Quase nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Sempre

"Nos últimos 12 meses no seu local de trabalho"

88. 73. Tem sido alvo de insultos ou provocações verbais? *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca/ Quase nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Sempre

89. **74. Tem sido exposto a assédio sexual indesejado? ***

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca/ Quase nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Sempre

90. **75. Tem sido exposto a ameaças de violência? ***

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca/ Quase nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Sempre

91. **76. Tem sido exposto a violência física? ***

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca/ Quase nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Sempre

FIM!

Muito obrigado pela sua colaboração.

Com tecnologia



Google Forms

Anexo B

Tabela 1. Número de itens e subescalas das três versões portuguesas do COPSOQ.

	Nº itens		
	Versão Curta	Versão Média	Versão Longa
EXIGÊNCIAS LABORAIS			
Exigências quantitativas	2	3	3
Ritmo de trabalho	1	1	1
Exigências cognitivas	2	3	3
Exigências emocionais	1	1	3
Exigências de esconder emoções	-	-	4
ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E CONTEÚDO			
Influência no trabalho	1	4	4
Possibilidades de desenvolvimento	2	3	3
Variação no trabalho	-	-	1
Significado do trabalho	2	3	3
Compromisso face ao local de trabalho	1	2	3
RELAÇÕES SOCIAIS E LIDERANÇA			
Previsibilidade	2	2	2
Recompensas (Reconhecimento)	2	3	3
Transparência do papel laboral desempenhado	1	3	4
Conflitos de papéis laborais	-	3	4
Qualidade da liderança	1	4	4
Apoio social de superiores	1	3	3
Apoio social de colegas	-	3	3
INTERFACE TRABALHO-INDIVÍDUO			
Insegurança Laboral	1	1	4
Satisfação laboral	1	4	4
Conflito Trabalho/Família	2	3	3
Conflito Família/Trabalho	-	-	2
VALORES NO LOCAL DE TRABALHO			
Confiança vertical	2	3	3
Confiança horizontal	-	3	3
Justiça e respeito	2	3	4
Comunidade social no trabalho	1	3	3
Responsabilidade social	-	-	4
PERSONALIDADE			
Auto-eficácia	1	2	6
SAÚDE E BEM-ESTAR			
Saúde Geral	1	1	1
Stress	2	2	4
Burnout	2	2	4
Problemas em dormir	1	2	4
Stress somático	-	-	5
Stress cognitivo	-	-	4
Sintomas Depressivos	1	2	4
COMPORTAMENTOS OFENSIVOS			
Número de subescalas	26	29	35
Número de questões	41	76	119

Anexo C

Tabela 3. Consistência interna, médias e desvios-padrão das subescalas da versão média do COPSOQ.

Subescalas	Itens	α	Média	DP
Exigências quantitativas	3	.63	2,48	0,86
Ritmo de trabalho	1	*	3,18	1,00
Exigências cognitivas	3	.60	3,79	0,71
Exigências emocionais	1	*	3,42	1,15
Influência no trabalho	4	.70	2,83	0,89
Possibilidades de desenvolvimento	3	.76	3,85	0,81
Previsibilidade	2	.72	3,23	0,92
Transparência do papel laboral	3	.76	4,19	0,72
Recompensas	3	.82	3,71	0,87
Conflitos laborais	3	.67	2,94	0,69
Apoio social de colegas	3	.71	3,44	0,77
Apoio social de superiores	3	.87	3,13	0,97
Comunidade social no trabalho	3	.85	3,97	0,81
Qualidade da liderança	4	.90	3,49	0,93
Confiança horizontal	3	.29**	2,79	0,64
Confiança vertical	3	.20**	3,60	0,60
Justiça e respeito	3	.79	3,37	0,81
Auto-eficácia	2	.67	3,90	0,67
Significado do trabalho	3	.82	4,03	0,72
Compromisso com o local de trabalho	2	.61	3,40	0,90
Satisfação no trabalho	4	.82	3,37	0,75
Insegurança laboral	1	*	3,13	1,47
Saúde geral	1	*	3,44	0,91
Conflito trabalho-família	3	.86	2,67	1,05
Problemas em dormir	2	.84	2,46	1,05
Burnout	2	.83	2,70	0,97
Stress	2	.73	2,70	0,90
Sintomas depressivos	2	.80	2,35	0,91
Comportamentos ofensivos	4	.78	1,23	0,48

* Não é possível calcular o α de Cronbach uma vez que a subescala é constituída por um único item.

** Os itens constituintes destas escalas avaliam informação distinta, embora obedecendo aos mesmos valores no local de trabalho (ex: Subescala Confiança horizontal - *Os funcionários ocultam informação uns aos outros?*; *Os funcionários ocultam informação à gerência?*) daí a possível baixa consistência interna.

Anexo D

Força Aérea Portuguesa

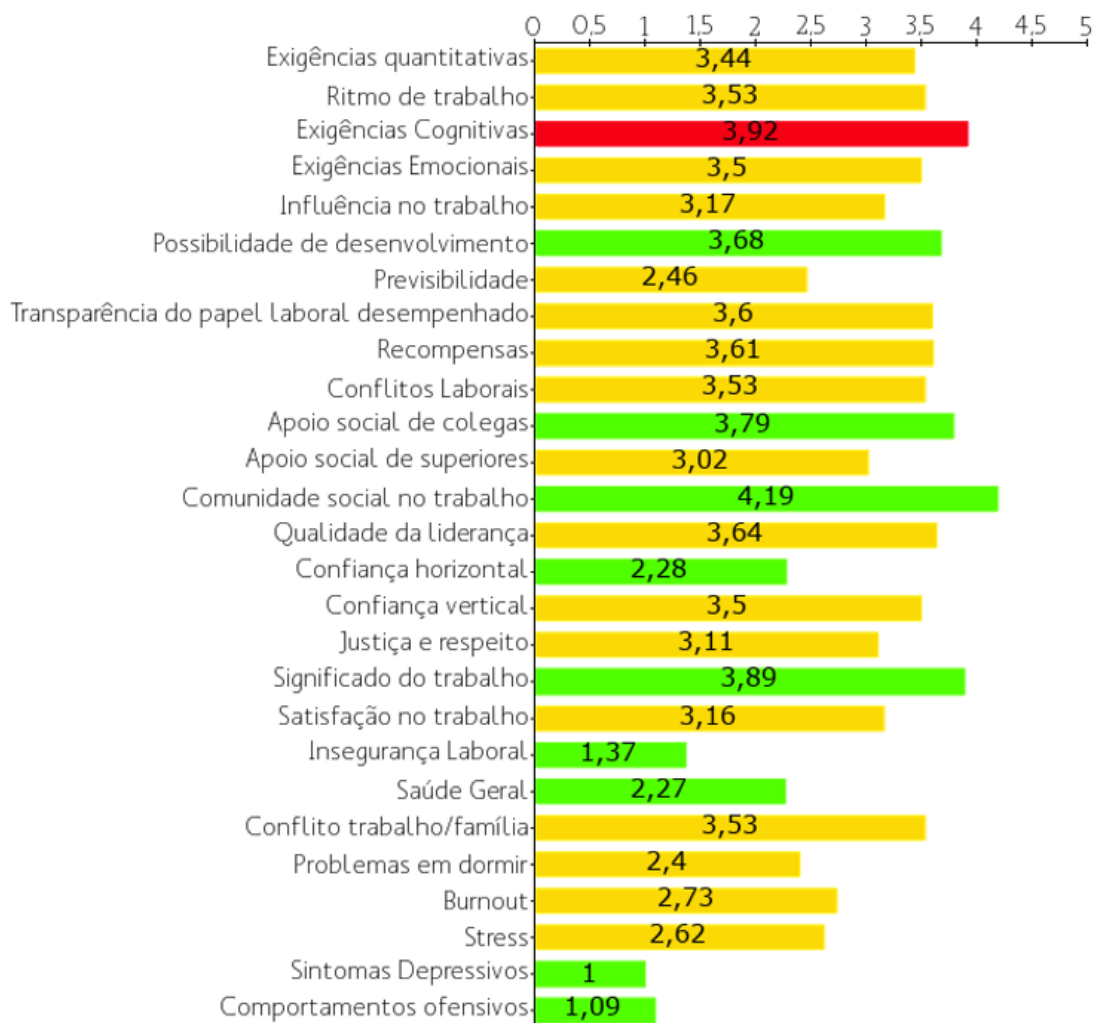
Relatório de Copenhagen Psychosocial Questionnaire

Pontuações

- Exigências quantitativas: **Risco Moderado**
- Ritmo de trabalho: **Risco Moderado**
- Exigências Cognitivas: **Risco Severo**
- Exigências Emocionais: **Risco Moderado**
- Influência no trabalho: **Risco Moderado**
- Possibilidade de desenvolvimento: **Situação Favorável**
- Previsibilidade: **Risco Moderado**
- Transparência do papel laboral desempenhado: **Risco Moderado**
- Recompensas: **Risco Moderado**
- Conflitos Laborais: **Risco Moderado**
- Apoio social de colegas: **Situação Favorável**
- Apoio social de superiores: **Risco Moderado**
- Comunidade social no trabalho: **Situação Favorável**
- Qualidade da liderança: **Risco Moderado**
- Confiança horizontal: **Situação Favorável**
- Confiança vertical: **Risco Moderado**
- Justiça e respeito: **Risco Moderado**
- Significado do trabalho: **Situação Favorável**
- Satisfação no trabalho: **Risco Moderado**
- Insegurança Laboral: **Situação Favorável**
- Saúde Geral: **Situação Favorável**
- Conflito trabalho/família: **Risco Moderado**
- Problemas em dormir: **Risco Moderado**
- Burnout: **Risco Moderado**
- Stress: **Risco Moderado**
- Sintomas Depressivos: **Situação Favorável**
- Comportamentos ofensivos: **Situação Favorável**

Nota: Os dados presentes neste relatório são de utilização exclusiva para os seus fins e a sua divulgação deve respeitar o código deontológico da Ordem dos Psicólogos Portugueses.

Perfil de Factores Psicossociais



Relatório realizado por José Magalhães com cédula profissional nº 8280.

Anexo E

Tabela -E-1 - Comparações múltiplas entre Distância à Unidade e subescala

Comparações múltiplas

Variável dependente: RCP

Tukey HSD

		Diferença média (I-J)	Erro Padrão	Sig.	Intervalo de Confiança 95%	
(I) Distância Unidade	(J) Distância Unidade				Limite inferior	Limite superior
0-30	31-120	,70507*	,27898	,037	-1,3758	-,0343
	121->300	,77230*	,26148	,012	-1,4009	-,1436
31-120	0-30	,70507*	,27898	,037	,0343	1,3758
	121->300	-,06723	,31269	,975	-,8190	,6845
121->300	0-30	,77230*	,26148	,012	,1436	1,4009
	31-120	,06723	,31269	,975	-,6845	,8190

*. A diferença média é significativa no nível 0.05.

Tabela E-2 - Comparações múltiplas entre posto e subescalas

Comparações múltiplas

Tukey HSD

			Diferença média (I-J)	Erro Padrão	Sig.	Intervalo de Confiança 95%	
Variável dependente	(I) Posto	(J) Posto				Limite inferior	Limite superior
EXQ	Tenente	Capitão	-1,04524*	,29946	,003	-1,7652	-,3253
		Major	-1,03333	,51411	,119	-2,2694	,2027
	Capitão	Tenente	1,04524*	,29946	,003	,3253	1,7652
		Major	,01190	,47099	1,000	-1,1205	1,1443
	Major	Tenente	1,03333	,51411	,119	-,2027	2,2694
		Capitão	-,01190	,47099	1,000	-1,1443	1,1205
RTM	Tenente	Capitão	-,69048*	,26495	,031	-1,3275	-,0535
		Major	-,80000	,45486	,192	-1,8936	,2936
	Capitão	Tenente	,69048*	,26495	,031	,0535	1,3275
		Major	-,10952	,41671	,963	-1,1114	,8923
	Major	Tenente	,80000	,45486	,192	-,2936	1,8936
		Capitão	,10952	,41671	,963	-,8923	1,1114
EXC	Tenente	Capitão	-,73810*	,16973	,000	-1,1462	-,3300
		Major	-1,00000*	,29139	,003	-1,7006	-,2994

	Capitão	Tenente	,73810*	,16973	,000	,3300	1,1462
	Major		-,26190	,26695	,592	-,9037	,3799
	Major	Tenente	1,00000*	,29139	,003	,2994	1,7006
	Capitão		,26190	,26695	,592	-,3799	,9037
IFT	Tenente	Capitão	-,40833	,22780	,181	-,9560	,1394
	Major		-1,10000*	,39108	,018	-2,0403	-,1597
	Capitão	Tenente	,40833	,22780	,181	-,1394	,9560
	Major		-,69167	,35828	,139	-1,5531	,1697
	Major	Tenente	1,10000*	,39108	,018	,1597	2,0403
	Capitão		,69167	,35828	,139	-,1697	1,5531
CFT	Tenente	Capitão	-,92222*	,29955	,009	-1,6424	-,2020
	Major		-1,33333*	,51427	,032	-2,5698	-,0969
	Capitão	Tenente	,92222*	,29955	,009	,2020	1,6424
	Major		-,41111	,47114	,660	-1,5438	,7216
	Major	Tenente	1,33333*	,51427	,032	,0969	2,5698
	Capitão		,41111	,47114	,660	-,7216	1,5438
PED	Tenente	Capitão	-,93095*	,29985	,008	-1,6519	-,2100
	Major		-,90000	,51477	,196	-2,1376	,3376
	Capitão	Tenente	,93095*	,29985	,008	,2100	1,6519
	Major		,03095	,47160	,998	-1,1029	1,1648
	Major	Tenente	,90000	,51477	,196	-,3376	2,1376
	Capitão		-,03095	,47160	,998	-1,1648	1,1029
STR	Tenente	Capitão	-,82143*	,27331	,011	-1,4785	-,1643
	Major		-,80000	,46921	,212	-1,9281	,3281
	Capitão	Tenente	,82143*	,27331	,011	,1643	1,4785
	Major		,02143	,42986	,999	-1,0121	1,0549
	Major	Tenente	,80000	,46921	,212	-,3281	1,9281
	Capitão		-,02143	,42986	,999	-1,0549	1,0121

*. A diferença média é significativa no nível 0.05.

Tabela E-3 - Comparações múltiplas entre horas de voo totais e subescalas

Comparações múltiplas

Tukey HSD

Variável dependente	(I) Horas de voo totais	(J) Horas de voo totais	Diferença média (I-J)	Erro Padrão	Sig.	Intervalo de Confiança 95%	
						Limite inferior	Limite superior
EXC	0 - 500	501 - 1500	-,42424	,18644	,067	-,8725	,0240
		+ 1501	- ,74242*	,18644	,001	-1,1907	-,2942
	501 - 1500	0 - 500	,42424	,18644	,067	-,0240	,8725

		+ 1501		-,31818	,17687	,179	-,7434	,1071
	+ 1501	0 - 500		,74242*	,18644	,001	,2942	1,1907
		501 - 1500		,31818	,17687	,179	-,1071	,7434
EXE	0 - 500	501 - 1500		-,89394*	,32616	,022	-1,6781	-,1098
		+ 1501		-,98485*	,32616	,010	-1,7690	-,2007
	501 - 1500	0 - 500		,89394*	,32616	,022	,1098	1,6781
		+ 1501		-,09091	,30942	,954	-,8348	,6530
	+ 1501	0 - 500		,98485*	,32616	,010	,2007	1,7690
		501 - 1500		,09091	,30942	,954	-,6530	,8348
IFT	0 - 500	501 - 1500		-,15025	,23719	,802	-,7205	,4200
		+ 1501		-,70707*	,23719	,011	-1,2773	-,1368
	501 - 1500	0 - 500		,15025	,23719	,802	-,4200	,7205
		+ 1501		-,55682*	,22502	,042	-1,0978	-,0158
	+ 1501	0 - 500		,70707*	,23719	,011	,1368	1,2773
		501 - 1500		,55682*	,22502	,042	,0158	1,0978
STR	0 - 500	501 - 1500		-,66162	,29143	,068	-1,3623	,0390
		+ 1501		-,77525*	,29143	,027	-1,4759	-,0746
	501 - 1500	0 - 500		,66162	,29143	,068	-,0390	1,3623
		+ 1501		-,11364	,27647	,911	-,7783	,5511
	+ 1501	0 - 500		,77525*	,29143	,027	,0746	1,4759
		501 - 1500		,11364	,27647	,911	-,5511	,7783

*. A diferença média é significativa no nível 0.05.

Tabela E-4 - Comparações múltiplas entre horas de voo anuais e subescalas

Comparações múltiplas

Tukey HSD

Variável dependente	(I) Horas de voo anuais	(J) Horas de voo anuais	Diferença média (I-J)	Erro Padrão	Sig.	Intervalo de Confiança 95%	
						Limite inferior	Limite superior
RTM	0 - 100	101 - 200	-,91176*	,24572	,001	-1,5025	-,3210
		+ 201	-,18182	,32009	,838	-,9514	,5878
	101 - 200	0 - 100	,91176*	,24572	,001	,3210	1,5025
		+ 201	,72995*	,28693	,036	,0401	1,4198
	+ 201	0 - 100	,18182	,32009	,838	-,5878	,9514
		101 - 200	-,72995*	,28693	,036	-1,4198	-,0401
IFT	0 - 100	101 - 200	-,02206	,21907	,994	-,5488	,5046
		+ 201	-,86364*	,28538	,010	-1,5498	-,1775

	101 - 200	0 - 100	,02206	,21907	,994	-,5046	,5488
		+ 201	-,84158*	,25582	,005	-1,4566	-,2265
	+ 201	0 - 100	,86364*	,28538	,010	,1775	1,5498
		101 - 200	,84158*	,25582	,005	,2265	1,4566
ASS	0 - 100	101 - 200	-,67647*	,24056	,018	-1,2548	-,0981
		+ 201	-,35116	,31337	,505	-1,1046	,4023
	101 - 200	0 - 100	,67647*	,24056	,018	,0981	1,2548
		+ 201	,32531	,28091	,483	-,3501	1,0007
	+ 201	0 - 100	,35116	,31337	,505	-,4023	1,1046
		101 - 200	-,32531	,28091	,483	-1,0007	,3501
SAU	0 - 100	101 - 200	,55882	,23538	,054	-,0071	1,1247
		+ 201	,81283*	,30662	,027	,0756	1,5500
	101 - 200	0 - 100	-,55882	,23538	,054	-1,1247	,0071
		+ 201	,25401	,27486	,627	-,4068	,9148
	+ 201	0 - 100	-,81283*	,30662	,027	-1,5500	-,0756
		101 - 200	-,25401	,27486	,627	-,9148	,4068

*. A diferença média é significativa no nível 0.05.

Anexo F

Retirado do RFA 330-1 “Prevenção de Acidentes” (Outubro 1999)

SECÇÃO II

RESPONSABILIDADES – ÁREA DE CONTROLO

303. Responsabilidades do Gabinete de Prevenção de Acidentes da IGFA. O Gabinete de Prevenção de Acidentes da Inspeção Geral da Força Aérea é constituído por uma Chefia e três áreas: Segurança de Voo, Segurança em Terra e Segurança com Armamento e Mísseis. Nos termos do artigo 3º, alínea b) do Decreto Regulamentar 54/94 e do § 507 do RFA 303-3, o GPA da IGFA tem as seguintes responsabilidades:

a. Gerais:

- (1) Realizar, de acordo com os padrões adequados ao escalão em que se situa, os estudos, análises e inspecções necessárias à avaliação do cumprimento das leis e regulamentos em vigor, eficácia, pertinência e eficiência da acção da Força aérea em todas as actividades;

b. Específicas.

- (12) Propor e administrar, depois de superiormente aprovados, planos e programas de Prevenção de Acidentes;
- (16) Estudar, propor e divulgar, após aprovação, normas e procedimentos tendentes a aperfeiçoar a Segurança de Voo, em Terra e com Armamento e Mísseis;

SECÇÃO III

RESPONSABILIDADES – ÁREA OPERACIONAL

304. Responsabilidades do Comandante Operacional da Força Aérea (COFA). O Comando Operacional da Força Aérea é responsável pela obtenção da máxima eficiência na utilização dos meios de que dispõe, pelo que lhe compete evitar a drenagem de recursos operacionais causada pela ocorrência de acidentes motivados pelo inadequado emprego ou operação dos meios aéreos da FAP, bem como, a conservação dos recursos humanos e materiais que lhe estão atribuídos.

O Comandante do COFA tem na sua dependência directa como órgão de apoio técnico e de conselho, no âmbito dos assuntos de prevenção de acidentes, o Gabinete de Prevenção de Acidentes, sendo responsável por:

- k. Elaborar planos para minimizar os efeitos da ocorrência de acidentes.

308. Responsabilidades dos Chefes do Gabinete de Prevenção de Acidentes das Unidade Base e das Unidades sem Meios Aéreos Atribuídos mas Possuidoras de Infra-estruturas Aeronáuticas. São responsabilidades dos Chefes do Gabinete de Prevenção de Acidentes, como adjuntos do Comandante para a Prevenção de Acidentes:

- a. Elaborar e propor ao Comandante os Programas de Prevenção de Acidentes da Unidade e após aprovação proceder à sua divulgação, execução e coordenação, imprimindo-lhe o necessário dinamismo e analisando os resultados atingidos, mantendo o Comandante permanentemente informado sobre os mesmos;
- e. Exercer uma vigilância constante sobre todas as actividades da Unidade, a fim de se detectar, comunicar e corrigir todas as situações que possam vir a dar origem a acidentes;

309. Responsabilidades das Secções de Prevenção de Acidentes das Esquadras de Voo. São responsabilidades do Chefe da Secção de Prevenção de Acidentes das Esquadras de Voo:

- a. Acompanhar constantemente toda a actividade da Esquadra, a fim de levar ao conhecimento do Comandante desta todas as deficiências, faltas ou condições perigosas existentes que possam afectar a segurança da operação, por forma a serem tomadas as medidas preventivas adequadas;