

**INSTITUTO UNIVERSITÁRIO MILITAR
DEPARTAMENTO DE ESTUDOS PÓS-GRADUADOS
CURSO DOUTORAMENTO EM CIÊNCIAS MILITARES**



TESE DE DOUTORAMENTO

**DESENVOLVIMENTO DA RESILIÊNCIA E BEM-ESTAR EM
CONTEXTO MILITAR: ADAPTAÇÃO AO AMBIENTE OPERACIONAL**

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

SANDRA LUZIA ESTEVES OLIVEIRA DE ALMEIDA



INSTITUTO UNIVERSITÁRIO MILITAR
DEPARTAMENTO DE ESTUDOS PÓS-GRADUADOS

DESENVOLVIMENTO DA RESILIÊNCIA E BEM-ESTAR EM CONTEXTO MILITAR: ADAPTAÇÃO AO AMBIENTE OPERACIONAL

Sandra Luzia Esteves Oliveira de Almeida

Tese de Doutoramento em Ciências Militares

Pedrouços 2026



INSTITUTO UNIVERSITÁRIO MILITAR
DEPARTAMENTO DE ESTUDOS PÓS-GRADUADOS

DESENVOLVIMENTO DA RESILIÊNCIA E BEM-ESTAR EM CONTEXTO MILITAR: ADAPTAÇÃO AO AMBIENTE OPERACIONAL

Sandra Luzia Esteves Oliveira de Almeida

Tese de Doutoramento em Ciências Militares

Orientadores: TCOR (Doutor) António Rosinha
Professora Doutora Rita Francisco

Pedrouços 2026



Declaração de compromisso Antiplágio

Eu, **Sandra Luzia Esteves Oliveira de Almeida**, declaro por minha honra que o documento intitulado **Desenvolvimento da resiliência e bem-estar em contexto militar: Adaptação ao ambiente operacional**, corresponde ao resultado da investigação por mim desenvolvida, enquanto auditor do **Doutoramento em Ciências Militares** no Instituto Universitário Militar, e que é um trabalho original, em que todos os contributos estão corretamente identificados em citações e nas respetivas referências bibliográficas.

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

Pedrouços, **9** de fevereiro de **2026**

Sandra Luzia Esteves Oliveira de Almeida





AGRADECIMENTOS

Gostaria de manifestar a minha mais sincera gratidão ao Instituto Universitário Militar pelo apoio prestado. Dirijo uma saudação especial ao Sr. Comandante do Instituto Universitário Militar, e ao Diretor do Curso de Doutorado em Ciências Militares, assim como aos distintos docentes que integraram este ciclo de estudos.

Agradeço, igualmente, aos participantes desta investigação, cuja generosa colaboração tornou possível a concretização deste trabalho.

Expresso a minha mais profunda gratidão ao Senhor Tenente-Coronel Doutor António Rosinha, orientador desta tese, pela disponibilidade demonstrada e pela elevada competência científica, que tanto enriqueceram o meu percurso formativo.

À Senhora Professora Doutora Rita Francisco, orientadora desta tese, expresso igualmente o meu profundo reconhecimento pelo afeto, apoio e rigor académico com que acompanhou este projeto, bem como pela sua disponibilidade e dedicação, decisivas para o sucesso deste trabalho.

Ao Senhor Tenente-Coronel Renato Pessoa dos Santos, agradeço o apoio incondicional, essencial para a realização deste percurso.

Às minhas colegas Ana e Paula, agradeço por acreditarem que seria possível, e ao meu colega João, pela motivação constante e incentivo para continuar.

Aos meus pais, Deolinda e Manuel, agradeço o encorajamento inabalável e o apoio permanente para que seguisse os meus sonhos.

À minha irmã Ana, expresso um agradecimento especial pelas suas palavras sempre sábias e sensíveis e pelo amor e apoio incondicional que me ofereceu. Ao meu cunhado e ao meu pequenino sobrinho Francisco, agradeço por terem partilhado este percurso comigo.

Ao João Pedro e à Maria Inês, os meus filhos, agradeço cada gesto de carinho, cada palavra de admiração e todas atitudes de compreensão por cada minuto que não pude estar presente fisicamente, obrigado pela vossa força, mesmo sem saberem o que ela representa.

Por fim, ao meu marido Pedro, o meu mais profundo agradecimento por todo o amor incondicional que nos une. Agradeço cada momento em que me amparou, as incontáveis horas em que esteve ao meu lado, o apoio em todos os aspetos da vida e, sobretudo, a forma como luta diariamente para me ver feliz.





ÍNDICE

Introdução.....	1
PARTE I - ENQUADRAMENTO TEÓRICO.....	5
CAPÍTULO I - CONCEPTUALIZAÇÃO	9
1.1 Stress.....	9
1.1.1 Stress em contexto militar.....	14
1.1.2 Consequências do Stress	22
1.1.3 O sexo na gestão do stress.....	26
1.1.4 Fatores de Risco e Fatores Protetores de Stress	30
1.2 Resiliência	32
1.2.1 Resiliência militar	34
1.2.2 Promoção da resiliência militar	35
1.3 Bem-estar.....	41
1.3.1 Bem-estar em contexto militar	42
1.4 Resiliência e Bem-Estar em ambiente operacional.....	46
CAPÍTULO II - O PAPEL DA ACADEMIA NA FORMAÇÃO DOS MILITARES	49
CAPÍTULO III - AMBIENTE OPERACIONAL	53
PARTE II - ESTUDO EMPÍRICO.....	57
CAPÍTULO IV - METODOLOGIA	59
4.1 Método.....	59
4.2 Procedimentos.....	61
4.3 Instrumentos	62
4.3.1 Estudo 1	62
4.3.2 Estudo 2	67
4.4 Caracterização da Amostra do Estudo 1	69
4.5 Caracterização da Amostra do Estudo 2	80
CAPÍTULO V - APRESENTAÇÃO, ANÁLISE DOS RESULTADOS	83
5.1 Estudo 1	83
5.1.1 Análise Descritiva.....	85



5.1.2 Correlações	100
5.1.3 ANOVA.....	115
5.1.4 Regressão Linear	131
5.1.5 Mediações	136
5.2 Estudo 2	140
5.2.1 A Entrevista	140
5.2.2 Categorias de Análise	141
5.2.3 Análise qualitativa dos dados	145
CAPÍTULO VI - DISCUSSÃO INTEGRADA DOS RESULTADOS	173
CAPÍTULO VII - PROPOSTA DE INTERVENÇÃO	197
CONCLUSÕES.....	203
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	209
APÊNDICES	225
APÊNDICE A - GLOSSÁRIO DE CONCEITOS	227
APÊNDICE B - PROTOCOLO CONSENTIMENTO INFORMADO	231
APÊNDICE C - GUIÃO DE ENTREVISTA.....	233
APÊNDICE D - RELAÇÃO PERGUNTAS DO GUIÃO COM PERGUNTAS DE INVESTIGAÇÃO.....	235
APÊNDICE E - CORRELAÇÃO ENTRE ESCALAS E DIMENSÕES DA QUALIDADE DE VIDA (EURO), WORK LIFE BALANCE (WLB), BEM-ESTAR (BE), RESILIÊNCIA (ERA) E PERCEÇÃO DO STRESS (EPS)	237
APÊNDICE F - CORRELAÇÃO ENTRE PARTICIPANTES	239
ANEXOS.....	243
ANEXO A - INQUÉRITO	245



Índice de Figuras

Figura 1 - Mapa conceptual	61
Figura 2 - Mapa variáveis	84
Figura 3 - Resultados dos efeitos do modelo de mediação para a QV	138
Figura 4 - Resultados dos efeitos do modelo de mediação para a BE	139
Figura 5 - Itens em cluster por similaridade de codificação	150
Figura 6 - Análise circular em cluster por similaridade de codificação	155
Figura 7 - Matriz de correlação entre participantes	167
Figura 8 - Dendrograma de Agrupamento dos participantes	167



Índice de Gráficos

Gráfico 1 - Distribuição por categoria profissional	70
Gráfico 2 - Distribuição alunos AM de acordo com situação profissional na entrada para a AM.....	72
Gráfico 3 - Gráfico de dispersão da Qualidade de Vida (EURO) como Variável Dependente	133
Gráfico 4 - Gráfico de dispersão do Bem-estar (BE) como Variável Dependente.....	136
Gráfico 5 - Distribuição percentual da cobertura de codificação entre Sargentos e Oficiais	162
Gráfico 6 - Distribuição percentual da cobertura de codificação por sexo	165



Índice de Tabelas

Tabela 1 - Estado civil dos participantes	69
Tabela 2 - número de filhos dos participantes	70
Tabela 3 - Distribuição alunos AM por ano acadêmico	73
Tabela 4 - Distribuição por Posto e Categorias	75
Tabela 5 - Distribuição por participação em missões.....	76
Tabela 6 - Distribuição por número de missões cumpridas.....	77
Tabela 7 - Distribuição por duração das missões cumpridas.....	78
Tabela 8 - Caracterização da Amostra.....	81
Tabela 9 - Análise Descritiva Percepção de Stress.....	86
Tabela 10 - Análise Descritiva Resiliência e Adaptação.....	87
Tabela 11 - Análise Descritiva do Bem-Estar	93
Tabela 12 - Análise Descritiva do Equilíbrio Trabalho-Vida Pessoal.....	95
Tabela 13 - Análise Descritiva da Qualidade de Vida.....	98
Tabela 14 - Correlações entre Qualidade de Vida (EURO), Work Life Balance (WLB), Bem-estar (BE), Resiliência (ERA) e Percepção de Stress (EPS).....	101
Tabela 15 - Correlações entre Qualidade de Vida (EURO), Work Life Balance (WLB), Bem-estar (BE), Resiliência (ERA) e Percepção de Stress (EPS) – por categoria Profissional	102
Tabela 16 - Correlações entre Qualidade de Vida (EURO), Work Life Balance (WLB), Bem-estar (BE), Resiliência (ERA) e Percepção de Stress (EPS) – por categoria Profissional e Sexo	105
Tabela 17 - Correlações entre Qualidade de Vida (EURO), Work Life Balance (WLB), Bem-estar (BE), Resiliência (ERA) e Percepção de Stress (EPS) – Militares que participaram em missões.....	108
Tabela 18 - Correlações entre Qualidade de Vida (EURO), Work Life Balance (WLB), Bem-estar (BE), Resiliência (ERA) e Percepção de Stress (EPS) – Militares que não participaram em missões.....	109
Tabela 19 - Correlações entre Qualidade de Vida (EURO), Work Life Balance (WLB), Bem-estar (BE), Resiliência (ERA) e Percepção de Stress (EPS) – Participação em Cursos de Formação.....	110
Tabela 20 - ANOVA entre Qualidade de Vida (EURO) e Categoria.....	116



Tabela 21 - ANOVA entre Work Life Balance (WLB) e Categoria	117
Tabela 22 - ANOVA entre Bem-estar (BE) e Categoria	118
Tabela 23 - Médias dos grupos para BE TOTAL.....	119
Tabela 24 - ANOVA entre Resiliência (ERA) e Categoria.....	120
Tabela 25 - ANOVA entre Percepção de Stress (EPS) e Categoria.....	122
Tabela 26 - Comparações Múltiplas entre Percepção de Stress (EPS) e Categoria	122
Tabela 27 - ANOVA entre Bem-estar (BE) e Posto.....	123
Tabela 28 - ANOVA entre Bem-estar (BE) e Posto (magnitude do efeito)	124
Tabela 29 - ANOVA entre Qualidade de Vida (EURO) e Posto	125
Tabela 30 - ANOVA entre Qualidade de Vida (EURO) e Posto (magnitude do efeito)...	126
Tabela 31 - ANOVA entre Percepção de Stress (EPS) e a participação em missões.....	127
Tabela 32 - ANOVA entre Percepção de Stress (EPS) e a participação em Cursos	127
Tabela 33 - ANOVA entre Percepção de Stress (EPS) e a participação em Cursos (magnitude do efeito).....	128
Tabela 34 - ANOVA entre Work Life Balance (WLB) e condição aluno ou militar.....	129
Tabela 35 - ANOVA entre Work Life Balance (WLB) e condição aluno ou militar (magnitude do efeito).....	129
Tabela 36 - Testes Post Hoc (Tukey HSD e Games-Howell)	130
Tabela 37 - Médias dos Grupos	130
Tabela 38 - Resumo do Modelo de Regressão da Qualidade de Vida (EURO) como Variável Dependente	131
Tabela 39 - ANOVA ^a da Qualidade de Vida (EURO) como Variável Dependente	132
Tabela 40 - Coeficientes da Qualidade de Vida (EURO) como Variável Dependente.....	132
Tabela 41 - Resíduos da Qualidade de Vida (EURO) como Variável Dependente	133
Tabela 42 - Resumo do Modelo do Bem-estar (BE) como Variável Dependente	134
Tabela 43 - ANOVA ^a do Bem-estar (BE) como Variável Dependente	134
Tabela 44 - Coeficientes do Bem-estar (BE) como Variável Dependente	135
Tabela 45 - Resíduos do Bem-estar (BE) como Variável Dependente	135
Tabela 46 - Relação entre PP, PD, PG e Categorias de Análise.....	142
Tabela 47 - Categorias, descrição das categorias e unidades de significado.....	145
Tabela 48 - Percentagem de codificação de cada participante nas diversas categorias	158
Tabela 49 - Tipologia dos Fatores de Risco Identificados	169



Tabela 50 - Tipologia dos Fatores de Proteção Identificados	170
Tabela 51 - Plano de Ação para Promoção da Resiliência, Bem-Estar e Qualidade de Vida no Contexto Militar.....	199

Índice de Quadros

Quadro 1 - Conceito de stress e perspectivas.....	13
---	----





Resumo

O presente estudo tem como objetivo central analisar a promoção da resiliência e do bem-estar dos militares, desde a fase de formação académica até à integração em ambiente operacional, reconhecido como um contexto exigente e potencialmente gerador de stress. Neste sentido, procurou-se compreender de que forma a resiliência e o bem-estar contribuem para o desempenho profissional e para a qualidade de vida dos militares em diferentes momentos do seu percurso formativo e funcional. A resiliência é aqui entendida como a capacidade de adaptação face à adversidade, e o bem-estar como um constructo multifacetado que inclui componentes cognitivas e afetivas associadas à realização pessoal. Com o objetivo de caracterizar estas dimensões no contexto militar, definiram-se objetivos específicos como analisar os níveis de resiliência, bem-estar, stress e estratégias de *coping* dos cadetes-alunos da Academia Militar (AM) e da Escola de Sargentos do Exército (ESE), bem como dos militares no ativo; identificar fatores de risco e fatores protetores; propor um modelo de adaptação ao ambiente operacional; e delinear uma proposta de intervenção. A investigação seguiu uma metodologia mista, de base indutiva e perspectiva construtivista. A amostra incluiu cadetes-alunos e militares do Exército, selecionados por conveniência.

A vertente quantitativa foi operacionalizada através da aplicação de questionários como a Escala de Perceção de Stress, a Escala de Resiliência para Adultos, a Escala de Bem-estar (Flourishing Scale), o *Work/Life Balance Self-Assessment Scale* e o EUROHIS-QOL-8. A vertente qualitativa baseou-se na realização de entrevistas semiestruturadas, analisadas por análise de conteúdo.

Os resultados evidenciaram diferenças significativas em função da experiência e da posição hierárquica, nomeadamente Sargentos e Oficiais apresentaram níveis mais elevados de resiliência e bem-estar, enquanto os cadetes revelaram maior vulnerabilidade e perceção de stress, bem como, correlações positivas entre bem-estar, resiliência e qualidade de vida, e negativas com o stress percebido. Os dados qualitativos permitiram identificar eixos prioritários de intervenção, nomeadamente o reforço do suporte social, a valorização da estabilidade organizacional e o reconhecimento da carga emocional da profissão militar.

Palavras-chave: Resiliência, bem-estar, formação académica, contexto militar, fatores stressores, fatores protetores.





Abstract

This study aims to analyse the promotion of resilience and well-being among military personnel, from the academic training phase to integration into the operational environment, which is recognised as a demanding and potentially stressful context. The research seeks to understand how resilience and well-being contribute to professional performance and quality of life throughout different stages of military development. Resilience is understood as the capacity to adapt in the face of adversity, while well-being is regarded as a multifaceted construct encompassing cognitive and affective components associated with personal fulfilment.

To characterise these dimensions in the military context, specific objectives were defined: to analyse the levels of resilience, well-being, stress, and *coping* strategies among cadets from the Military Academy (AM) and the Army Sergeants School (ESE), as well as active-duty soldiers; to identify risk and protective factors; to propose a model for adaptation to operational environments; and to outline an intervention strategy. The study followed a mixed-methods approach, grounded in an inductive logic and a constructivist perspective. The sample comprised cadets and active military personnel, selected through convenience sampling.

The quantitative component was implemented using validated instruments, including the Perceived Stress Scale, the Adult Resilience Scale, the Flourishing Scale, the Work/Life Balance Self-Assessment Scale, and the EUROHIS-QOL-8. The qualitative component involved the conduction of semi-structured interviews, analysed using content analysis.

The results revealed significant differences according to participants' experience and hierarchical position: Sergeants and Officers showed higher levels of resilience and well-being, whereas cadets exhibited greater psychological vulnerability and higher perceived stress. Positive correlations were found between well-being, resilience, and quality of life, and negative correlations with perceived stress. Qualitative data highlighted key intervention priorities, such as the reinforcement of social support, the enhancement of organisational stability, and the recognition of the emotional demands inherent to the military profession.

Keywords: resilience, well-being, academic training, military context, stressors, protective factors.





Lista de abreviaturas, siglas e acrónimos

A

AM – Academia Militar

B

BE – Bem-estar

C

CM – Condição Militar

CR - Constituição da República

E

EMFAR - Estatuto dos Militares das Forças Armadas

EPS - Escala de Perceção de Stress

ERA – Escala Resiliência para Adultos

ESE – Escola Sargentos do Exército

EXE - Exército

EURO - EUROHIS-QOL

F

FFAA – Forças Armadas

G

GNR – Guarda Nacional Republicana

L

LDN - Lei da Defesa Nacional

N

NATO – North Atlantic Treaty Organization

O

OrgS – Stress Organizacional

OpS – Stress Operacional

P

PP – Pergunta de Partida

PD – Pergunta derivada

PSPT – Perturbação de stress pós-traumático



R

RDM – Regulamento de Disciplina Militar

T

TII – Trabalho de Investigação Individual

TO – Teatro de operações

U

USA – United States of America

V

VI – Variável Independente

VD – Variável Dependente

W

WLB - Work life balance



Introdução

O ambiente operacional expõe os militares a um conjunto de situações nas quais o stress pode assumir um papel central, afetando o bem-estar do militar. Assim, é importante a compreensão das fontes de stress entre os militares, nomeadamente os fatores de risco associados ao combate em ambiente operacional bem como os respetivos ciclos de implementação, face aos quais os fatores de proteção permitem ultrapassar os mesmos. Torna-se, assim, pertinente identificar os fatores de risco e de proteção com os quais os militares se vão confrontando na fase de formação académica e na fase de integração em ambiente operacional. O Exército americano inclui no seu plano estratégico, desde 2001, um programa de promoção do bem-estar dos seus militares, acreditando que através de estratégias desenvolvidas para a instituição militar e implementadas com um propósito, é possível melhorar o bem-estar dos seus membros, em particular através de programas de formação projetados para a construção e desenvolvimento da resiliência e do bem-estar (USA Army, 2001).

Os militares são o elemento central do Exército e da GNR e a sua resiliência tem implicações no seu bem-estar, logo, afeta diretamente o seu desempenho na organização de uma forma geral e no ambiente operacional em particular. O bem-estar é assim um conceito global, na medida em está sempre presente na vida pessoal e profissional dos militares e está intrinsecamente ligado à prontidão para o combate, desde o processo de preparação para a missão (USA Army, 2001).

Dolan e Adler (2006) referiram que quando avaliamos as situações potencialmente stressoras recorreremos à robustez psicológica (*hardiness*), que nos permite avaliar as situações como mais ou menos ameaçadoras e, posteriormente, interpretá-las como oportunidades de crescimento e mudança, o que pode permitir promover a resiliência dos militares e conduzir a uma maior adaptação ao contexto (Harvey, 1999). Por sua vez, quanto melhor a adaptação, melhor o bem-estar e conseqüentemente a qualidade de vida (Dolan & Adler, 2006).

De acordo com Sudom et al. (2014), num processo de adaptação ao ambiente operacional os militares que participam em missões desenvolvem níveis mais elevados de resiliência, devido à exposição a situações stressoras, o que os leva a desenvolver maior capacidade para lidar com stressores e, conseqüentemente, uma maior capacidade de



adaptação a futuras missões caracterizados por novos stressores. Quando os militares não dispõem de fatores protetores para lidar com os fatores de risco não desenvolvem a resiliência e o bem-estar, existindo uma (des)adaptação que pode resultar em situações de stress pós-traumático. Desta forma, podemos considerar que determinadas profissões presumem maiores riscos, como a profissão militar, logo o estudo da resiliência pode contribuir para o aprofundamento do conhecimento acerca deste contexto (Silgo & Mora, 2013). A resiliência e o bem-estar contribuem ainda para a qualidade de vida dos militares, no sentido em que promovem a sobrevivência e a adaptação nas Forças Armadas, através do cumprimento das missões e da execução das mesmas com sucesso, bem como de todas as responsabilidades que lhes estão inerentes (Boon, 2005, cit. por Simmons & Yoder, 2013). Consequentemente, quanto maior o desenvolvimento destas competências maior a adaptação ao contexto e maior a qualidade de vida no militar (Arnett, 2000).

Contudo, a promoção da resiliência e do bem-estar não se inicia na integração em ambiente operacional, mas sim desde a fase de formação dos militares. Neste estudo iremos focar-nos especificamente na formação dos oficiais, na Academia Militar e dos sargentos da ESE. À semelhança do ensino superior em geral, também o ensino superior militar se tem afirmado através de uma elevada capacidade de adaptação, que permite à instituição militar evoluir e antecipar-se aos novos desafios, e assim, acompanhar mais de perto as sucessivas reformas no ensino e na formação dos militares das Forças Armadas (Borges, 2019). Torna-se fundamental promover e capacitar os alunos com competências, que lhes permitam melhorar o seu desempenho ao nível do desenvolvimento da resiliência, bem como ter uma maior autonomia e capacidade de reflexão crítica nas suas escolhas.

Assim, é importante perceber o processo de desenvolvimento da resiliência e do bem-estar em instituições de ensino superior militar, para entender a sua aplicabilidade em ambiente operacional, para, posteriormente, implementar estratégias específicas para o seu desenvolvimento, adequadas às necessidades identificadas.

Na presente tese o objeto de investigação é a resiliência e o bem-estar dos militares que lhes permite uma melhor adaptação ao ambiente operacional. Assim, temos como objetivo principal caracterizar os níveis de resiliência e o bem-estar dos militares, na fase de formação académica e de integração no ambiente operacional, para o desenvolvimento e a melhoria de intervenções focadas nestas duas dimensões que contribuam, consequentemente, para a melhoria do desempenho profissional.



Desta forma, é fundamental conhecer os stressores ou fatores de risco (e.g., experiências de combate, lesões, afastamento da família, exigências físicas) e os fatores protetores (e.g., características da personalidade, liderança, suporte familiar, treino, robustez psicológica) associados às dificuldades sentidas pelos militares no desempenho da sua função, nomeadamente aqueles que são exclusivos da profissão militar. Este aprofundamento permitirá identificar os fatores essenciais para promover o bem-estar e a resiliência do militar (e.g., bem-estar emocional, nutrição, atividade física) com vista à melhoria da qualidade de vida e desempenho dos militares.

Como objetivos específicos pretendemos:

- Analisar os níveis de resiliência e bem-estar, que permitam verificar em que medida estas dimensões contribuem, estrategicamente, para o desenvolvimento da qualidade de vida em contexto militar.
- Analisar os níveis de resiliência, perceção do stress, estratégias de *coping* e bem-estar dos cadetes-alunos da Academia Militar (AM), futuros oficiais do Exército e da GNR, e dos militares do Exército em ambiente operacional bem como identificar diferenças entre estes grupos.
- Desenvolver uma proposta de intervenção para promoção da resiliência e bem-estar no contexto académico e profissional, com vista à melhoria do bem-estar e da qualidade de vida destes militares.

Considerando os objetivos propostos o problema central desta investigação é perceber como se podem integrar as exigências do ambiente operacional na formação académica através da construção de um modelo promotor da resiliência e do bem-estar com vista à melhoria do desempenho e da qualidade de vida dos militares.

Este estudo pretende assim analisar o stress ocupacional nos militares portugueses, analisando o nível geral de stress nesta profissão e comparando os resultados com outros estudos. Destacam-se ainda as características particulares desta instituição, como o seu papel na defesa nacional. Deste modo, centramos a nossa análise na identificação das fontes comuns de stress e das suas consequências no bem-estar dos militares. Para tal, foi realizada uma análise qualitativa descritiva, baseada na classificação dos fatores de stress ocupacional de Cooper et al. (2001), contrastando fatores de risco e fatores protetores de acordo com o referido por Vaz Serra (2007). Em paralelo, uma análise quantitativa permitiu avaliar os



níveis de stress (Ribeiro & Marques, 2009), resiliência (Ng Deep & Leal, 2012) e bem-estar (Diener et al., 2009) dos militares ao longo do exercício da profissão.

Assim, o estudo visou analisar as principais fontes de stress ao longo da carreira. Seguindo as recomendações de Lazarus (1999), explorou-se a interação entre as condições de stress e as respostas emocionais e de *coping* dos indivíduos, salientando a importância de uma perspetiva integrada para compreender o processo de adaptação ao stress.

Após a introdução, onde enquadrámos o nosso problema de investigação, iremos apresentar, na primeira parte, os conceitos centrais do nosso trabalho de investigação decorrente da revisão da literatura e de acordo com o nosso modelo de análise. Na segunda parte, capítulo quarto, iremos apresentar a metodologia a adotar, designadamente, o desenho de estudo, os participantes, os procedimentos, bem como os instrumentos e técnicas de recolha de dados.

No quinto capítulo, serão apresentados e discutidos os resultados obtidos, com base na análise dos dados recolhidos. Esta discussão será orientada pelos objetivos do estudo e sustentada na literatura científica previamente revista, procurando identificar convergências, divergências e contributos relevantes para a compreensão do fenómeno em análise.

Por último, iremos apresentar as nossas conclusões, limitações e recomendações para investigações futuras.



PARTE I - ENQUADRAMENTO TEÓRICO

A condição militar (CM) é uma circunstância jurídica, imposta pelo Estado, que estipula as condições profissionais dos militares das Forças Armadas (FFAA), mas também com repercussões a nível pessoal e social (Lopes, 2020). A missão principal das FFAA é a defesa da República (Lei N°1/2005, de 12 de agosto, 2005) sendo para tal exigido aos militares não só neutralidade no plano institucional, como também no plano pessoal (Moraes et al., 2000).

A Diretiva Estratégica do Exército (EXE), atribui ao EXE, na qualidade de ramo terrestre das FFAA (Forças Armadas) a missão de garantir

“a prontidão e eficácia da componente terrestre das Forças Armadas, através da geração, preparação, aprontamento e sustentação das forças, para participar na defesa militar da República e contribuir para a defesa coletiva e para a segurança cooperativa, para a proteção e bem-estar das populações e para a salvaguarda do património nacional” (Exército Português, 2024, p.11).

Desta forma, é importante perceber como é que os militares, enquanto atores, percecionam a sua CM e a sua instituição, de forma a percebermos aquilo que caracteriza a CM, em particular quais os seus valores, padrões de comportamento e linguagem. Para compreendermos uma profissão temos de a enquadrar não só no seu estatuto jurídico como também no seu estatuto social, que determinam o acesso à profissão e a sua permanência na mesma. Desta forma, caracterizar a CM é compreendê-la e enquadrá-la numa organização e numa cultura de longa duração, denominada de estatuto da CM.

A Lei n° 11/89 de 1 de junho define as bases gerais do estatuto da condição militar, no seu Art° 2° como a “disponibilidade permanente para lutar em Defesa da Pátria e para o serviço, com sujeição aos riscos inerentes ao cumprimento das missões militares”, sujeita a riscos inerentes ao cumprimento das missões, formação, instrução e treino, se necessário com o sacrifício da própria vida e dos interesses pessoais (Lei N° 11/89, de 01 de junho, 1989).

Relativamente aos deveres militares (Pimentel, 2008 cit. por Lopes, 2020) “os militares terem de se sujeitar aos riscos inerentes ao cumprimento das missões militares, bem como aos riscos decorrentes da formação, instrução e treino que essas missões exigem (...) permanente disponibilidade para o serviço, ainda que com sacrifício dos interesses pessoais”



(p.4). Nomeadamente, na dimensão social, “já que os militares são cidadãos e pessoas como as demais, integrando-se na estrutura social em constante transformação” (Lopes, 2020, p.7).

Fraga (2003) chama a atenção para a formação dos militares, considerando as especificidades inerentes às funções a desempenhar, com múltiplas dimensões. Para dar resposta a estas múltiplas dimensões é necessário integrar um conjunto de exigências técnicas e culturais da organização, que embora existam em todas as organizações são, no entanto, diferentes.

Para Vieira (2001),

“a característica comum a todos aqueles cidadãos que, em permanência, se integram na componente militar da defesa nacional, os profissionais militares, reside no facto deles serem os gestores da violência armada, legítima e organizada, diretamente empenhados na sua preparação e aplicação, sempre sob a direção e controlo do poder político democraticamente instituído” (p.44).

Esta condição pressupõe restrições e deveres formais, legislados pela lei, que se traduzem na prática num elevado grau de entrega profissional em prol do interesse nacional, estipulados pela Lei de Bases do estatuto da condição militar, Lei 11/89, que caracteriza, a as bases do exercício da profissão militar em termos de direitos e deveres dos militares na efetividade do serviço, de acordo com a carreira em que se inserem, em complemento com o Estatuto dos Militares das Forças Armadas (EMFAR) (Estatuto Dos Militares Das Forças Armadas, 2015), o Regulamento de Disciplina Militar (RDM) (Regulamento de Disciplina Militar, 2009), a Lei da Defesa Nacional (LDN) (Lei de Defesa Nacional, 2009) e a Constituição da República (CR) (Constituição Da República Portuguesa VII Revisão Constitucional, 2005).

No desempenho da profissão, os militares podem ser confrontados com uma série de situações que poderão ser vivenciadas como stressoras e colocam em causa o bem-estar emocional. Assim, é importante a compreensão das fontes de stress dos militares, nomeadamente, os fatores de risco associados ao desempenho das várias funções que desempenham quer seja em situações de paz, formação ou em situações de combate, bem como perceber os ciclos de implementação, ou seja, a perceção da situação e o processo de adaptação (eustress) ou desadaptação (distress), para além dos fatores de proteção, tais como características da personalidade e o apoio dos pares ou da família, que atenuam os efeitos do stress, na medida em que todos têm impacto no bem-estar emocional e no desempenho.



A profissão militar é reconhecida como uma atividade de elevado risco, dada a frequência com que os seus profissionais enfrentam situações adversas e potencialmente traumáticas. Estas experiências podem desencadear sintomatologia significativa, como ansiedade, stress e angústia, afetando o equilíbrio psicossocial dos militares (Kitchiner et al., 2012).

A exposição a eventos extremos no contexto profissional constitui um fator de risco amplamente documentado para o desenvolvimento de perturbações de saúde mental, nomeadamente a perturbação de stress pós-traumático (PSPT) (Leon et al., 2018). Embora tal condição possa manifestar-se tanto em civis como em militares, a especificidade da profissão militar confere-lhe particularidades relevantes, decorrentes da variabilidade dos fatores de risco, da natureza das consequências psicológicas e da presença de mecanismos de proteção diferenciadores (Brewin et al., 2000).

A pertinência da investigação acerca dos stressores militares prende-se com o facto da profissão militar ser associada às profissões mais stressantes e os militares serem vulneráveis aos determinantes do bem-estar emocional e ao funcionamento psicológico (e.g., depressão, PSPT, perturbações da ansiedade, burnout, etc.). Por outro lado, a profissão militar está associada a uma elevada exigência física e consequentemente a um risco elevado de lesões físicas (Gossett & Harms, 2018). Iremos assim apresentar o quadro concetual do nosso trabalho.





CAPÍTULO I - CONCEPTUALIZAÇÃO

1.1 Stress

O conceito de stress tem sido amplamente debatido desde as primeiras investigações conduzidas por Hans Selye (1936), frequentemente reconhecido como o impulsionador da investigação científica neste domínio, ao definir o stress, no âmbito das teorias médicas, como uma síndrome geral de adaptação. Esta conceptualização, centrada sobretudo na dimensão fisiológica da resposta ao estímulo, constituiu um marco fundamental para a compreensão do fenómeno, ainda que evidenciasse, desde cedo, a complexidade inerente à sua definição e a necessidade de abordagens mais integradoras.

Segundo Brooks et al. (2000), o stress permanece um conceito impreciso, frequentemente incompreendido, desvirtuado e conceptualizado de forma ambígua, circunstância que contribuiu para a sua afirmação como uma das áreas mais investigadas no âmbito da Psicologia e da Medicina. Tal interesse científico decorre, da necessidade de compreender os processos associados ao sofrimento humano e ao mal-estar psicológico, bem como as suas implicações para a saúde e o funcionamento individual.

Apesar da diversidade conceptual existente, as diferentes definições convergem num elemento central: a compreensão do stress enquanto resposta ou reação do organismo a exigências internas ou externas. Embora seja comum associar o stress a estímulos de natureza negativa, importa sublinhar que determinados níveis de estimulação podem exercer efeitos positivos em contextos específicos, potenciando a adaptação e o desempenho. Neste sentido, Frasquilho (2005) distingue duas vertentes do fenómeno:

o eustress, correspondente a uma fase ascendente, positiva e desejável, associada a uma adaptação eficaz, e o distress, que emerge após a ultrapassagem do limiar ótimo de adaptação, caracterizando-se por fadiga, irritabilidade, pessimismo, diminuição da motivação e da concentração, dificuldades decisórias, estados depressivos, maior vulnerabilidade à doença, ineficácia funcional, aumento de acidentes e redução da produtividade (p. 437).

Apesar do carácter subjetivo inerente à vivência do stress, torna-se consensual o reconhecimento do seu valor adaptativo até um determinado limiar. Esta relação encontra-se bem ilustrada pela lei de Yerkes-Dodson (1908), a qual estabelece uma associação entre



o nível de ativação e o desempenho, representada graficamente por uma curva em forma de U invertido. De acordo com este modelo, um nível moderado de stress revela-se necessário para a obtenção de um desempenho ótimo. Contudo, quando a estimulação excede esse patamar, observa-se um declínio progressivo do desempenho, com transição para um estado de stress disfuncional ou *distress*, associado a consequências negativas ao nível psicológico, físico e organizacional (Guerreiro et al., 2007).

Na manifestação do processo de stress, tornam-se evidentes respostas físicas e químicas que traduzem a ativação automática do organismo perante exigências percebidas como ameaçadoras. Segundo Antunes et al. (2003, citado por Santos & Santos, 2005), perante uma situação potencialmente geradora de stress, “o indivíduo começa automaticamente a preparar-se para reagir fisicamente à situação” (p. 54). No domínio das reações a situações indutoras de stress, emerge um fenómeno amplamente reconhecido: a síndrome de luta ou fuga.

A síndrome de luta ou fuga, também designada resposta de luta ou fuga, constitui um conceito central para a compreensão das reações fisiológicas e comportamentais ao stress. Walter Bradford Cannon é reconhecido como o pioneiro na sua formulação, ao introduzir, em 1929, esta expressão para descrever uma reação automática desencadeada em contextos desafiadores ou ameaçadores (Cannon, 1929). Estas respostas assentam em mecanismos fisiológicos adaptativos face a condições ambientais adversas, cujo objetivo primordial consiste na manutenção da estabilidade interna do organismo, isto é, na preservação da homeostase (Silverthorn, 2017).

Quando esta teoria é transposta para o contexto militar, verifica-se que, perante uma ameaça iminente, a resposta socialmente apropriada, exigida pelo treino militar e reforçada pela coesão da unidade, corresponde, em regra, a um estado de alerta máximo, caracterizado pelo parar, observar e escutar. À medida que o conflito se torna iminente, as exigências biológicas e as exigências situacionais deixam de estar em consonância. A resposta instintiva, evolutivamente orientada para a fuga, entra em tensão com o treino militar do militar. Trata-se de um conflito frequentemente ocultado pela crença errónea de que o primeiro instinto humano consiste em lutar (Bracha et al., 2004).

Neste enquadramento, Bracha et al. (2004) consideram a resposta luta ou fuga insuficiente para descrever a complexidade das reações humanas ao perigo, introduzindo o conceito de imobilidade tónica como resposta adaptativa quando não existe possibilidade de



fuga nem de vitória no confronto. Os autores identificam, assim, as fases de “congelar, fugir, lutar ou entrar em pânico” (p. 449), propondo uma alternativa conceptual mais abrangente à dicotomia clássica de luta ou fuga. A adoção deste enquadramento na prática clínica pode contribuir para uma compreensão mais refinada da resposta humana ao stress, ultrapassando as limitações do modelo originalmente proposto por Cannon.

A teoria da trilidade, proposta por Srour (2023), reforça esta perspectiva ampliada ao introduzir o congelamento como uma terceira via de resposta ao perigo, desafiando a tendência cognitiva para o pensamento dicotómico. Tal tendência resulta, segundo Vianna et al. (2024), de uma armadilha mental, que reduz o raciocínio a polos opostos (e.g sim ou não, positivo ou negativo) limitando o planeamento e a exploração de alternativas. Esta lógica binária pode restringir a capacidade cognitiva e decisória do ser humano, ao disponibilizar opções reduzidas e pré-definidas (Vianna et al., 2024).

Embora não tenha utilizado o termo luta ou fuga, Hans Selye contribuiu de forma decisiva para a compreensão da resposta fisiológica ao stress. Em 1946, introduziu o conceito de síndrome geral de adaptação, descrevendo três fases da resposta ao stress: alarme, resistência e exaustão (Selye, 1936, 1946). A fase de alarme caracteriza-se pela mobilização imediata dos recursos fisiológicos face a uma ameaça percebida, envolvendo uma ativação neuroendócrina intensa que prepara o organismo para uma resposta de luta ou fuga. Contudo, dada a elevada exigência desta ativação, nenhum organismo consegue sustentar indefinidamente este estado de excitação aguda (Selye, 1946).

Segue-se a fase de resistência, durante a qual o organismo procura adaptar-se ao agente stressor, através de um reequilíbrio neuroendócrino orientado para a manutenção da homeostase sob condições de stress continuado. A perspectiva de Selye assume, assim, um carácter sistemático, ao analisar o modo como o organismo responde a exigências externas ao longo do tempo. Caso a exposição ao stressor se prolongue excessivamente, instala-se a fase de exaustão, marcada pela falência progressiva dos mecanismos adaptativos. Nesta etapa, surgem consequências fisiológicas e psicológicas significativas, evidenciando os limites da capacidade adaptativa do organismo face ao stress crónico (Selye, 1946). A fase de alarme encontra-se, em particular, estreitamente associada à resposta de luta ou fuga descrita por Cannon (1929).

Posteriormente, Lipp (2005) expandiu o modelo trifásico de Selye, propondo um modelo quadrifásico que integra uma fase intermédia de quase exaustão entre a resistência e



a exaustão. Esta reformulação incorpora dimensões biológicas e psicossociais, conceptualizando o stress como um processo complexo que afeta múltiplas áreas da vida do indivíduo (Sadir et al., 2010).

Em 1966, Richard Lazarus introduziu de forma sistemática a dimensão psicológica na compreensão do stress, defendendo que este ocorre quando as exigências percebidas pelo sujeito excedem, ou parecem exceder, as suas capacidades de adaptação. Os fenómenos de stress emergem quando a avaliação cognitiva da situação assume um carácter negativo, sendo a experiência percebida como potencialmente lesiva e difícil de enfrentar. O modelo de Lazarus, amplamente aceite, conceptualiza o stress como uma experiência subjetiva resultante da percepção de desequilíbrio entre exigências e recursos pessoais disponíveis (Lazarus, 1999). A avaliação que o indivíduo realiza da situação, dos recursos de que dispõe e das estratégias de *coping* determina as consequências finais da experiência de stress, explicando a variabilidade interindividual das respostas (Surrador, 2002).

Esta abordagem enfatiza a interação dinâmica entre indivíduo e ambiente. Neste enquadramento, Holmes and Rahe contribuíram de forma relevante ao desenvolverem escalas destinadas a medir o stress associado a eventos de vida (Holmes & Rahe, 1967). Estes autores identificaram acontecimentos com maior probabilidade de indução de stress, demonstrando que o impacto no estado de saúde depende não apenas da resposta biológica, mas também das circunstâncias antecedentes que enquadram esses eventos, abrindo um vasto campo de investigação para a análise psicossocial do stress.

Deste modo, o stress não deve ser compreendido apenas como uma resposta direta a estímulos, mas como o resultado de um conjunto complexo de processos psicológicos, em particular os mecanismos de avaliação cognitiva que medeiam a percepção e a interpretação das situações (Lazarus & Folkman, 1984). Vaz Serra (2007) refere que os agentes indutores de stress podem ter origem interna ou externa, assumindo natureza física, psicológica ou social, e podem ser classificados como ameaça, dano ou desafio, em função das características do evento e do contexto em que ocorre.

Segundo o mesmo autor, os acontecimentos potenciadores de stress organizam-se em três grandes grupos: acontecimentos traumáticos, acontecimentos do quotidiano e acontecimentos significativos de vida. Os primeiros incluem situações extremas, como catástrofes naturais, guerra, crimes sexuais ou violência. Os segundos dizem respeito a experiências comuns, como conflitos laborais ou interpessoais. Os acontecimentos



significativos de vida envolvem transições marcantes, tais como a morte de um familiar, o divórcio, a perda de emprego ou crises financeiras. O impacto destes eventos é mediado por variáveis individuais, como a personalidade, e por fatores contextuais, como o apoio social disponível (Vaz Serra, 2007).

Esta abordagem permite reconhecer a dualidade do stress, salientando o seu potencial adaptativo em contextos de *eustress* e, simultaneamente, os riscos associados ao *distress* quando a resposta se torna excessiva ou prolongada. A identificação precoce do ponto de transição entre estas duas manifestações revela-se fundamental para a preservação do equilíbrio psicofisiológico do indivíduo (Frasquilho, 2005). O processo de avaliação assume, assim, um carácter subjetivo, incidindo “sobre um acontecimento indutor considerado de causa próxima explicativa da reação ao stress” (Surrador, 2002, p. 148), devendo igualmente considerar os fatores longínquos associados às experiências desenvolvimentais do indivíduo, que moldam formas próprias de agir, sentir e pensar (Surrador, 2002).

O quadro 1 sintetiza as diferenças do conceito de stress nas suas diferentes perspetivas.

Quadro 1 - Conceito de stress e perspetivas

Perspetiva	Conceptualização	Autores de Referência
Perspetiva Biológica	Resposta não específica do organismo a qualquer exigência de adaptação	(Cannon, 1929; Selye, 1936)
Modelo Trifásico	Síndrome Geral de Adaptação (SGA) com três fases: alarme, resistência e exaustão	(Selye, 1946)
Modelo Quadrifásico	Acrescenta a fase de quase exaustão entre resistência e exaustão	(Lipp, 2005; Sadir et al., 2010)
Perspetiva Psicossocial	Condição vivida quando as exigências excedem os recursos pessoais	(Lazarus, 1999)
Perspetiva Psicológica	Dificuldades que o indivíduo enfrenta, como acontecimentos vitais stressantes	(Holmes & Rahe, 1967)

Fonte: Elaboração própria



Estas perspectivas oferecem assim uma compreensão abrangente do stress, desde as suas manifestações fisiológicas até às suas implicações psicológicas e sociais, fornecendo uma base sólida para a investigação e intervenção nesta área, na medida em que, o conceito tem sido amplamente debatido desde os primeiros estudos de Hans Selye, que o definiu como uma síndrome de adaptação com foco na resposta fisiológica. Embora inicialmente visto apenas sob essa perspectiva, a complexidade do stress foi rapidamente reconhecida, levando à sua investigação tanto em Psicologia como em Medicina. Richard Lazarus, em 1966, trouxe uma nova dimensão ao stress, destacando o seu carácter subjetivo e a importância da avaliação individual das exigências e dos recursos disponíveis. Esta abordagem interativa entre o indivíduo e o ambiente abriu novas perspectivas sobre a compreensão e gestão do stress.

Para além das respostas fisiológicas como a luta ou fuga, introduzidas por Cannon em 1929, outros conceitos evoluíram, como o de *eustress* e *distress*, que diferenciam o stress benéfico do prejudicial. A teoria da trilidade e modelos como o quadrifásico de Lipp (2005) ampliaram ainda mais a compreensão do fenómeno, incluindo fases de adaptação e quase exaustão. A transição entre esses estados, quando prolongada, pode causar disfunções psicológicas e fisiológicas. Assim, o stress é atualmente reconhecido como um processo complexo, influenciado por fatores biológicos, psicológicos e sociais, sendo essencial para a adaptação, mas potencialmente nocivo quando descontrolado.

Com o objetivo de aprofundar esta necessidade de compreensão do stress em contexto militar, iremos abordar o conceito enquadrado no contexto organizacional e em particular no contexto militar.

1.1.1 Stress em contexto militar

O stress manifesta-se quando um indivíduo avalia que as exigências situacionais (ambientais ou sociais) se sobrepõem às suas capacidades de adaptação (Asada et al., 2024). As situações stressantes são frequentemente caracterizadas pela novidade, incontroabilidade, imprevisibilidade ou natureza ameaçadora (Cantelon et al., 2024). No contexto militar, o stress constitui-se uma preocupação, devido às consequências nocivas para os profissionais, sobretudo quando assume uma natureza crónica, podendo culminar no burnout (Queirós et al., 2012).



Devido à necessidade de identificar e compreender os stressores associados à profissão militar, têm sido desenvolvidos vários estudos (Vanhove et al., 2018), que caracterizam os stressores nos TO e paralelamente desenvolvidas medidas que avaliam esses stressores (e.g. Combate Exposure Scale; Inventário de Risco de Implantação e Resiliência). Estes stressores não estão apenas associados aos TO, podem incluir fatores que não estão diretamente associados com a situação de combate, mas sim com as características do contexto (e.g. ameaça percebida, exposição a atrocidades ou violência abusiva).

Queirós et al. (2012), num estudo com oficiais militares portugueses do sexo masculino concluiu que, apesar de apresentarem baixos níveis de *burnout*, estes profissionais são vulneráveis ao *stress* ocupacional. No entanto, o *engagement*, especialmente o vigor, demonstrou ser um fator de proteção, permitindo que os militares sejam dedicados e absorvidos pela sua atividade.

Um aspeto central na compreensão do fenómeno do stress prende-se com a definição de stressor, que pode ser entendido tanto como uma situação objetivamente adversa quanto pelo significado subjetivo que o indivíduo lhe atribui (King et al., 1995). Esta distinção permite abordar o stress de forma mais abrangente, reconhecendo que a experiência subjetiva desempenha um papel determinante na resposta ao evento.

Os stressores objetivos referem-se a acontecimentos potencialmente traumáticos, cuja gravidade e impacto tendem a ser universalmente reconhecidos, podendo gerar disfunções psicológicas significativas, como a perturbação de stress pós-traumático (PSPT). No entanto, importa considerar também situações menos evidentes do ponto de vista externo, mas que, pela perceção individual, desencadeiam reações de stress relevantes.

Neste sentido, Vaz Serra (2007) salienta que um stressor deve ser compreendido como a perceção que o indivíduo tem de uma determinada situação, interpretada como negativa ou ameaçadora, e que exige a mobilização dos seus recursos internos para a sua gestão. Assim, nem todas as experiências de stress resultam em disfunção prolongada, sendo a resposta dependente da interação entre as características do evento e as competências adaptativas do sujeito.

As teorias mais simplistas e não tão abrangentes concetualizam o stress como um processo dinâmico e bidirecional, entre o indivíduo e o ambiente (Lazarus & Folkman, 1984), no qual os indivíduos têm a oportunidade de modificar o impacto de uma situação indutora de insegurança ou desconforto, através de estratégias cognitivas, emocionais e



comportamentais (Vaz Serra, 2007). Logo, em contexto militar partiríamos de uma base de medo perante situações de risco, com padrões únicos de resposta para os quais contribuem os fatores individuais dos quais destacamos a motivação, as experiências anteriores, as estratégias de *coping*, a ansiedade e as características da personalidade.

Destacamos destas a ansiedade e as estratégias de *coping*, uma vez que Hackfort & Schwenkmezger, (1993) consideraram a ansiedade como uma reação emotiva característica do indivíduo em stress, sendo este resultante da interação dos fatores individuais (mentais e biológicos) com os fatores ambientais, que poderão ser físicos ou sociais. Desta interação resulta a avaliação do indivíduo através de estímulos, vivenciados como negativos (Moraes, 1990).

Desta interação entre exigências e esforço, para gerir situações causadoras de stress, independentemente do resultado, denominamos de estratégias de *coping*, centradas no evitamento ou no enfrentamento da situação. Podem existir em duas divisões distintas: centrada no problema e centrada na emoção (Monat et al., 2007). Relativamente às estratégias de *coping* centradas no problema referem-se às tentativas de gerir ou modificar o problema. Por outro lado, as estratégias de *coping* centradas na emoção remetem para estratégias de substituir ou regular o impacto emocional do stress no indivíduo, nomeadamente decorrente de processos defensivos.

Contudo, em contexto militar, importa referir outros fatores de stress que não os fatores de stress individuais mais frequentes (e.g., pouca motivação para participar em missão ou anteriores experiências em missões controversas) e os fatores de stress relacionados com a missão (e.g., ausência ou ambiguidade de informação sobre a natureza, objetivos, e tarefas da missão), como os fatores de stress associados à separação familiar (Martins, 2013).

Um outro fator interveniente nesta relação é o stress decorrente de uma lesão e a capacidade do militar para lidar com os problemas decorrentes da mesma (estratégias de *coping*). Uma vez mais, se estivermos perante um militar que demonstra baixo potencial de confronto para lidar com as exigências físicas, assistiremos a um maior risco de exposição a lesões. O stress provocado por uma situação de lesão pode ser exacerbado ou mitigado de acordo com as características de personalidade dos militares e dos seus recursos de confronto.

A investigação tem ainda vindo a realçar a importância que alguns fatores podem ter no aumento ou diminuição da força desta relação. Desde logo, as características da



personalidade dos indivíduos. Por exemplo, se o indivíduo evidenciar um elevado traço de ansiedade competitivo (ou seja, tender a ficar mais ansioso perante as diferentes exigências físicas), apresentar estados de humor mais negativos e assumir-se como uma pessoa agressiva e altamente competitiva então estará em maior risco para contrair não só mais lesões mas também lesões mais graves (Williams & Andersen, 1998).

As exigências cognitivas também podem constituir um fator significativo na génese do stress ocupacional, manifestando-se através de uma tríade de consequências: sobrecarga laboral, deterioração das relações familiares e inadequação das condições de trabalho. No contexto militar, o elevado nível de esforço intelectual exigido no desempenho das funções pode resultar num aumento substancial do volume de trabalho. Esta intensificação das exigências cognitivas pode, por sua vez, comprometer a capacidade dos militares para manterem relações familiares equilibradas e saudáveis. Desta forma, as condições laborais disponíveis podem revelar-se insuficientes ou inadequadas face à complexidade e exigência das tarefas cognitivas impostas, exacerbando assim o potencial para o desenvolvimento de stress ocupacional (Saboga, 2024).

No que se refere aos fatores familiares a preocupação constante com a família, a dificuldade no contacto com familiares e com os amigos, têm sido fatores indutores de stress recorrentemente apontados pelos militares portugueses, que influenciam diretamente a dinâmica e a coesão do grupo no decorrer da missão (De Soir, 1997; Paiva et al., 1997, citado por Martins, 2013).

Campbell & Nobel (2009) propõem um modelo conceptual para compreender os stressores ocupacionais no serviço militar, considerando a severidade dos stressores ao longo de toda a carreira militar e em diferentes contextos. A principal conclusão é a necessidade de investigações sistemáticas e longitudinais que acompanhem as unidades militares através dos diferentes contextos durante as suas missões, uma vez que existem diferentes níveis de stressores nos diferentes contextos.

Desta forma, no contexto das Forças Armadas, podem ser identificadas duas perspetivas distintas para abordar o stress: a perspetiva organizacional e a perspetiva específica da missão. A perspetiva organizacional foca-se nos fatores de stress inerentes à estrutura e funcionamento das instituições militares, como a hierarquia rígida e as exigências de disciplina. Por outro lado, a perspetiva específica da missão concentra-se nos desafios e pressões únicos enfrentados pelos militares durante operações e destacamentos. Ambas as



perspetivas são cruciais para compreender e abordar de forma abrangente o stress nas Forças Armadas, permitindo o desenvolvimento de estratégias mais eficazes para a gestão do stress e o bem-estar dos militares.

No que se refere à perspetiva organizacional, verificamos muitos fatores semelhantes a outras organizações não militares, nomeadamente “fatores da tarefa, fatores relacionados com o papel, fatores derivados do relacionamento interpessoal e fatores relacionados com os problemas de carreira” (Ribeiro & Surrador, 2005, p.151). Na perspetiva específica da missão, o foco coloca-se nos fatores indutores de stress, o acompanhamento e apoio no decorrer da missão e a implementação ou ausência de modelos de gestão de stress (Ribeiro & Surrador, 2005).

Embora seja esperado que os militares recebam treino adequado á diversidade de funções dos militares das Forças Armadas, bem como o enquadramento nos diversos Teatros de Operações (TO), que os prepara para as circunstâncias habitualmente encontradas, a realidade difere devido aos fatores de risco associados, nomeadamente, condições encontradas nos TO, exigência física, exigência psicológica, lesões ou ferimentos e responsabilidades individuais, apesar da clara definição de papéis (Hale et al., 2021; Peterson et al., 2018).

Neste sentido, importa definir o stress ocupacional como as tensões experienciadas no contexto militar, partilhando potenciais fontes com outras profissões (e.g., trabalho por turnos, excesso de horas laborais) e apresentando outras específicas da atividade militar (e.g., risco de vida para si e para terceiros) (Afonso & Gomes, 2009; Gomes & Afonso, 2016). O stress de combate que se refere ao espectro de respostas psicológicas desencadeadas pelos stressores inerentes à guerra. Estes stressores podem incluir a exposição prolongada ao perigo, o testemunho de eventos traumáticos e a experiência de lesões físicas ou emocionais. O stress de combate pode comprometer funções cognitivas cruciais como a memória, a atenção e o raciocínio, dificultando a tomada de decisões eficazes sob pressão (Queirós et al., 2012), o stress organizacional (OrgS) que se vincula aos fatores de stress associados ao local de trabalho e à estrutura organizacional militar, como a hierarquia militarizada, a burocracia, a perceção de falta de apoio por parte de colegas ou superiores, as dificuldades de progressão na carreira, os procedimentos disciplinares e as restrições, bem como o volume excessivo de trabalho (Turliuc & Balcan, 2023) e o stress operacional (OpS) que envolve os



fatores de stress relacionados com as operações militares, incluindo a exposição a situações críticas, eventos aversivos e missões perigosas (Turliuc & Balcan, 2023).

Uma perspectiva integradora considera o stress ocupacional militar em função de diferentes contextos: a) guarnição versus deslocamento, distingue entre o stress vivenciado em ambientes de unidade militar e aquele presente em contextos de missão (Turliuc & Balcan, 2023); e b) combate versus não combate, diferencia o stress em missões de combate daquele em missões de natureza não combatente (e.g., assistência humanitária, manutenção da paz) (Ferração, 2017; Turliuc & Balcan, 2023).

Em cenários de guarnição, os militares podem confrontar-se com stressores análogos aos de ambientes laborais civis. Em contextos de deslocamento não combatentes, como missões de auxílio humanitário, podem emergir stressores relacionados com o deslocamento. Os ambientes de deslocamento de combate distinguem-se por stressores significativamente distintos, incluindo a atuação em cenários hostis e instáveis, a exposição a combate ativo e a incerteza relativamente à sobrevivência (Queirós et al., 2012).

O stress ocupacional pode assim surgir devido às elevadas exigências de tempo, resultando em sobrecarga de trabalho e conflitos na esfera familiar. Quando os militares enfrentam uma carga horária excessiva e um volume de trabalho intenso, isso pode comprometer significativamente o tempo de qualidade que passam com as suas famílias. Esta situação cria um desequilíbrio entre as responsabilidades profissionais e pessoais, levando a tensões tanto no ambiente de trabalho quanto no lar (Saboga, 2024).

Relativamente à missão, King et al. (1995) definem como stressores o possuir arma de fogo, a possibilidade de estar debaixo de fogo, ver pessoas a serem feridas ou mortas, violência abusiva, tipo de alimentação, condições precárias, clima, horários imprevisos e extensos, irritação e pressão.

Stein et al. (2012) acrescentam a ameaça de vida a si mesmo, ameaça de vida a outras pessoas, consequências de violência, perda traumática, lesão moral por si mesmo e lesão moral por terceiros, de acordo com o Manual de Diagnóstico e Estatística de Perturbações Mentais (DSM-IV, American Psychiatric Association, 1994), critérios de diagnóstico de trauma perante um evento traumático.

Outro aspeto são as guerras de guerrilha, de insurgência em ambientes urbanos no contexto do Iraque e Afeganistão que apresentam características ambíguas, fugazes e assimétricas (e.g., inimigos não marcados, ameaças civis, dispositivos explosivos



improvisados) que desafiam as regras de comprometimento e colocam em causa a tomada de decisão sobre o curso de ação apropriado a uma determinada situação. As consequências emocionais para os envolvidos podem incluir experiências de culpa e vergonha que são divergentes das experiências de medo baseadas em ameaças de vida (Stein et al., 2012).

Com base nas premissas de que o trauma militar é multifacetado e que existem categorias distintas e discerníveis de eventos de alta magnitude associados a padrões de resposta e com tratamentos diferenciados, identificar os stressores militares possibilita a sua avaliação, relativamente ao tipo de evento e pode auxiliar na prestação de cuidados aos militares.

O impacto do stress no contexto militar revela-se assim multifacetado com consequências ao nível do comprometimento cognitivo, na medida em que o stress de combate pode prejudicar a memória, a atenção e o raciocínio, capacidades essenciais para a eficácia da tomada de decisões táticas. Erros de julgamento resultantes do stress podem trazer consequências graves em operações militares (Gatej, 2024).

O stress em contexto militar constitui um fator potenciador da vulnerabilidade a perturbações da saúde mental, nomeadamente à depressão, uma vez que, fontes de stress de natureza social e interpessoal demonstram uma associação significativa com a sintomatologia depressiva entre militares (Wang et al., 2020). Este tipo de adversidade pode comprometer a eficácia da tomada de decisões táticas, dado o impacto substancial que o stress exerce sobre os processos decisórios em cenários operacionais. Assim, a compreensão dos efeitos do stress no comportamento e na tomada de decisões assume particular relevância para o desenvolvimento e implementação de estratégias de gestão eficazes, orientadas para o apoio às forças militares em situações de elevada exigência (Gatej, 2024).

Importa ainda salientar que o apoio social percebido, tanto em fases iniciais da missão como após um período de quatro meses, assume um papel mediador significativo na relação entre o stress organizacional e operacional e o bem-estar psicológico (Turliuc & Balcan, 2023). Neste contexto, destacam-se também os mecanismos de *coping*, nomeadamente as estratégias proativas adotadas para enfrentar os desafios inerentes ao contexto militar. Entre estas estratégias incluem-se o planeamento antecipado de ações face a possíveis adversidades, a procura deliberada de informações para lidar com situações complexas e a definição de objetivos realistas, ajustados às exigências operacionais (Turliuc & Balcan, 2023).



Na fase de preparação para a missão, a simulação de cenários de elevada exigência emocional, aliada à participação em programas de treino psicológico – como técnicas de visualização, controlo respiratório e autorregulação emocional – contribui para o fortalecimento das competências adaptativas dos militares (Afonso & Gomes, 2009). Por outro lado, sessões de briefing orientadas para a antecipação de desafios e para a definição estratégica de respostas promovem uma atitude mais ativa e orientada para a resolução de problemas (Brooks & Greenberg, 2018).

Durante a missão, estratégias como a monitorização do estado emocional, a redefinição contínua dos objetivos em função das exigências operacionais e a procura ativa de apoio social na unidade revelam-se essenciais para a manutenção do bem-estar psicológico (Turliuc & Balcan, 2023). A liderança eficaz, neste âmbito, assume um papel crucial, ao fomentar a comunicação aberta, reconhecer sinais de desgaste e promover pausas estratégicas, contribuindo para a coesão grupal e para a normalização das reações ao stress (Brooks & Greenberg, 2018).

O autocontrolo revela-se, igualmente, um mediador relevante na relação entre o stress organizacional e o bem-estar psicológico (Afonso & Gomes, 2009; Turliuc & Balcan, 2023). A prática regular de autoavaliação emocional e o desenvolvimento de competências de autorregulação são também exemplos de estratégias proativas que potenciam a resiliência individual (Afonso & Gomes, 2009).

Na fase de regresso, o recurso a sessões de *debriefing*, a manutenção de relações interpessoais significativas e a definição de novos projetos de vida são estratégias fundamentais para uma reintegração psicossocial bem-sucedida. O apoio organizacional nesta fase deve ser contínuo, possibilitando a deteção precoce de sinais de mal-estar e o encaminhamento para suporte especializado sempre que necessário (Brooks & Greenberg, 2018). Acresce que uma liderança eficaz desempenha um papel determinante na atenuação dos efeitos do stress de combate, ao proporcionar suporte às tropas e ao facilitar a tomada de decisões sob pressão (Brooks & Greenberg, 2018). Por fim, uma cultura organizacional assente no apoio mútuo pode contribuir de forma significativa para a promoção do bem-estar psicológico dos militares (Brooks & Greenberg, 2018).

As estratégias de gestão do stress no contexto militar incluem a implementação de programas de apoio psicológico e treino de resiliência (Turliuc & Balcan, 2023), a incorporação de treino de *mindfulness*, sessões de *debriefing* e serviços de apoio à saúde



mental (Turliuc & Balcan, 2023), o desenvolvimento de intervenções psicossociais direcionadas à mitigação do impacto dos fatores de stress, o treino em mecanismos de *coping* adaptativos (Turliuc & Balcan, 2023), e a avaliação do clima psicossocial da unidade com o intuito de identificar e corrigir fatores que afetam a prontidão e a eficiência (Brooks & Greenberg, 2018)

Embora os militares sejam treinados para lidar com estas exigências, a realidade operacional tende, muitas vezes, a ultrapassar os limites da preparação, em virtude dos riscos, da imprevisibilidade e das adversidades enfrentadas.

Para além do stress decorrente do combate, outros fatores – como a separação da família, as lesões físicas e as elevadas exigências cognitivas – podem também exercer um impacto significativo. A forma como os militares gerem o stress, seja por via da resolução ativa dos problemas ou da regulação emocional, depende de variáveis individuais, como a personalidade, os níveis de ansiedade e as experiências prévias.

Características como a resiliência, o otimismo, a autoeficácia e a capacidade de tolerância à frustração tendem a funcionar como fatores protetores, favorecendo uma resposta mais adaptativa ao stress e facilitando a recuperação emocional após a exposição a situações adversas (Bonanno et al., 2006; Tugade & Fredrickson, 2004). Por outro lado, traços de personalidade como o neuroticismo, a impulsividade ou a rigidez cognitiva, bem como níveis elevados de ansiedade, podem constituir fatores de risco relevantes, aumentando a vulnerabilidade à disfunção psicológica em contextos de elevado desgaste emocional (Afonso & Gomes, 2009; Eysenck, 1991; McCrae & Costa, 1999)

Estas características pessoais podem, por sua vez, intensificar os efeitos do stress, tornando essencial a avaliação rigorosa dos fatores de risco para a definição de estratégias de apoio adequadas, sobretudo em cenários de conflito armado, marcados por elevados níveis de trauma e exigência emocional.

1.1.2 Consequências do Stress

Como referido anteriormente, o stress profissional tem consequências significativas nos indivíduos, particularmente no seu bem-estar e saúde mental. Contudo, esta informação pode ser genérica, uma vez que é necessário considerar o contexto específico de cada indivíduo. Assim, “torna-se crucial determinar a diversidade contextual no local de trabalho,



particularmente nas profissões onde os riscos de stress ocupacional são mais evidentes, como é o caso das forças militares e policiais” (Gomes & Afonso, 2016, p. 48).

O deslocamento para TO envolve um risco de exposição a situações de ameaça, como combate direto, dependendo da intensidade e frequência da exposição, que podem levar à ocorrência de PSPT (Osório et al., 2018).

Vários estudos avaliaram a prevalência de PSPT após a exposição a TO e referem resultados muito variáveis (Seal et al., 2007 citado por Karstoft, Nielsen, & Nielsen, 2018), o que pode refletir diferentes escolhas metodológicas, tempo de avaliação, instrumentos, mas também diferenças reais nas características do TO (Sundin et al., 2014, citado por (Karstoft et al., 2018).

Numa amostra com 1957 militares Troxel et al. (2015), constataram que os militares expostos a TO manifestaram elevada prevalência de duração insuficiente do sono, má qualidade do sono, sonolência diurna, fadiga e pesadelos, por comparação com militares sem exposição a TO. Estes resultados são muito relevantes na medida em que um sono de qualidade aumenta a resiliência e diminui o stress nos militares. Os efeitos psicológicos do stress de combate são prejudiciais para os soldados e podem ter consequências negativas para o sucesso das missões.

Uma revisão sistemática da literatura sobre fatores não relacionados com o destacamento e associados ao bem-estar psicológico e satisfação no trabalho em militares indicou que as relações com os outros, especialmente com os supervisores, são importantes para o bem-estar psicológico e o funcionamento ocupacional. Verificou-se que stressores não relacionados com o destacamento afetam de forma semelhante militares de diferentes nações. A revisão concluiu que, embora alguns aspetos relacionados com o trabalho que causam stress sejam difíceis de mudar, as Forças Armadas podem apoiar os seus membros, ouvindo as suas preocupações e ensinando mecanismos de *coping*. Foram destacados como stressores importantes a falta de apoio dos líderes, a fraca coesão e o conflito social (Brooks & Greenberg, 2018).

A literatura científica sobre a saúde física e psicológica de militares portugueses revela uma multiplicidade de fatores que influenciam o bem-estar e a adaptação a contextos adversos. No caso dos veteranos de guerra, verificou-se que o ajustamento a doenças crónicas está profundamente associado à forma como os indivíduos integram as experiências traumáticas nos seus autoesquemas. Aqueles que recuperaram do PSPT demonstraram maior



estabilidade moral, continuidade identitária e estratégias de *coping* mais eficazes, por oposição aos que não recuperaram, que identificam dificuldades morais mais acentuadas, rutura identitária e um conjunto limitado de estratégias *coping* (Ferração, 2017). Estes resultados sugerem que a capacidade de ressignificar a experiência traumática tem um papel central na manutenção da saúde psicológica a longo prazo.

Este padrão de vulnerabilidade e resiliência psicológica emerge igualmente em contextos mais contemporâneos, como demonstra o estudo de Gomes e Afonso (2016), que identificou a sensibilidade à rejeição como um mecanismo mediador entre stressores sociais-interpessoais e sintomas depressivos em soldados. Além disso, foi observada uma prevalência significativa de sintomatologia depressiva, associada a fatores como o baixo nível de escolaridade. Estes dados evidenciam a importância de considerar variáveis psicossociais e de trajetória de vida na compreensão do sofrimento psicológico em contextos militares.

No mesmo sentido, a investigação sobre stress ocupacional na GNR destacou diferentes padrões de *coping* e comprometimento organizacional em função da idade e da experiência profissional. Militares mais jovens e/ou inexperientes recorreram com maior frequência a estratégias de *coping* proativo, enquanto os mais velhos e/ou experientes expressaram níveis mais elevados de cinismo e desejo de abandono da profissão (Afonso & Gomes, 2009). A exaustão emocional e a perceção de baixa eficácia profissional reportadas por uma parte significativa dos participantes ilustram o impacto prolongado do stress organizacional e interpessoal na motivação e desempenho dos profissionais da segurança.

A resposta ao stress agudo e à incerteza também foi analisada numa perspetiva psicofisiológica e cognitiva. Cantelon et al. (2024) destacaram a forma como pequenas variações no processamento cognitivo podem influenciar a perceção de segurança ou ameaça, com implicações relevantes para o comportamento em ambientes operacionais. Este estudo sublinha a necessidade de metodologias rigorosas e sensíveis para captar a complexidade das respostas ao stress em contextos militares.

Por fim, um estudo centrado em militares da marinha e nos efeitos do *Operations Tempo* (OPTEMPO) reforça a ideia de que o stress organizacional e operacional tem efeitos duradouros no bem-estar psicológico. O apoio social e o autocontrolo surgem como mecanismos mediadores cruciais na proteção contra o impacto negativo destes stressores (Turliuc & Balcan, 2023). Simultaneamente, Tucker et al. (2005) demonstraram que o



excesso de carga horária, a imprevisibilidade dos horários e os conflitos interpessoais comprometem a prontidão, o apego e o bem-estar dos militares. Assim, é evidente que as estratégias de intervenção devem ter um carácter multifatorial, integrando componentes individuais, organizacionais e relacionais para promover a saúde e o desempenho em contextos militares exigentes.

Outras consequências estão relacionadas com elevados padrões de absentismo, turnover, intenção de sair da função, compromisso com a organização, indivíduos menos focados num desempenho elevado e falta de respeito pelos pares, ou a nível fisiológico, náuseas, dores de cabeça e sintomas gastrointestinais (Moore & Barnett, 2013). Por outro lado, o stress contribui para o aumento da ansiedade e da depressão que inversamente aumenta a perceção negativa do problema e a vivência do stress, não sendo clara a relação de causalidade entre estes sintomas (Moore & Barnett, 2013).

O contexto familiar se, por um lado, pode ser considerado um fator protetor, quando facilita a adaptação ao stress, e reduz os efeitos negativos e as suas consequências, por outro lado, quando a família está fragilizada existem consequências ao nível da satisfação com a vida familiar e nas relações conjugais (Bakker et al., 2005).

Ballenger-Browning et al. (2011) num estudo com 97 militares verificaram como riscos do stress nos militares, que levam a exaustão emocional, a despersonalização e a falta de realização pessoal. A motivação, o consumo de álcool e a ideação suicida são fatores extremos em militares expostos a situações de trauma intenso (Barry et al., 2012; Gross et al., 2019). Contudo, quando comparada a amostra de militares com indivíduos civis verificaram que os militares apresentam menor despersonalização do que os indivíduos civis e maior ausência de realização pessoal do que os indivíduos civis.

Dada a especificidade e relevância da profissão e os respetivos custos sociais e económicos associados a um desempenho insatisfatório, é compreensível que os estudos continuem a explorar as complexidades subjacentes à atividade dos agentes policiais (De Boer, Bakker, Syroit & Schaufeli, 2002; Schaufeli & Enzmann, 1998 citados por Gomes & Afonso, 2016). Neste contexto, um dos aspetos centrais para gerir o stress ocupacional consiste em identificar os fatores que podem contribuir para o sofrimento (Dewe, O'Driscoll & Cooper, 2010; Payne & Cooper, 2004 citados por Gomes & Afonso, 2016) e compreender as estratégias que os indivíduos utilizam, nomeadamente mais eficazes ou menos, para lidar com os agentes de stress no trabalho.



Segundo Gomes e Afonso (2016) as consequências do stress, estão relacionadas com problemas laborais que são especialmente sentidos a nível individual e familiar. Apesar deste estudo se basear nas autoperceções dos militares (não havendo, portanto, indicação objetiva de que esses efeitos sejam reais), é pertinente questionar as implicações práticas desta situação para a prevenção e tratamento do stress ocupacional. Outro fator importante está relacionado com a própria organização, onde o horário de trabalho e as relações com o comando/superior representam os domínios mais stressantes. No caso do horário de trabalho, verificou-se uma baixa perceção de controlo e autonomia na sua definição, com efeitos, especialmente na relação com a família. Já as relações com os superiores foram uma das fontes mais comuns de stress (Gomes & Afonso, 2016).

Em suma, é importante uma análise abrangente do stress ocupacional nos militares, considerando tanto as especificidades da profissão quanto o impacto na esfera individual, familiar e organizacional. A compreensão das principais fontes de stress permite identificar as áreas mais críticas e vulneráveis para intervenções preventivas e de apoio. A relação entre fatores de risco e fatores protetores é determinante, sobretudo num contexto onde a disciplina e a hierarquia militar moldam as dinâmicas de trabalho e de relacionamento. Aprofundar a análise do impacto do stress permite analisar a experiência subjetiva dos profissionais, visando estratégias eficazes de gestão de stress que promovam o bem-estar e a resiliência entre os militares.

1.1.3 O sexo na gestão do stress

O stress ocupacional é uma constante para todos os militares, contudo, as mulheres que integram as Forças Armadas enfrentam desafios adicionais que podem comprometer de forma significativa a sua saúde mental. Um dos principais fatores é a exigência de adaptação a um ambiente predominantemente masculino (Santos et al., 2023).

Como referido no estudo de Ballenger-Browning et al., (2011), as mulheres apresentam maior risco de stress, o que chama a atenção para as diferenças entre os sexos na gestão do stress. Ao longo do tempo as mulheres têm vindo a reforçar o seu papel nas Forças Armadas o que tem mudado crenças e opiniões e permite mudanças na cultura da instituição militar.



No início do século XXI, todos os países da *North Atlantic Treaty Organization* (NATO) integravam mulheres nas respectivas forças armadas e “muitas restrições foram eliminadas e as mulheres progressivamente aceites nas academias e escolas superiores militares e conquistaram o acesso a um conjunto alargado de posições e funções” (Carreiras, 2011, p.98). Como ponto de mudança podemos destacar o fim do serviço militar obrigatório, no final dos anos 90, em que “os homens, enquanto grupo, deixaram de ser os únicos responsáveis pela defesa do país. A abertura do regime de voluntariado tornou a adesão das mulheres às Forças Armadas uma realidade, trazendo novas questões ao nível das suas competências, especificidades e potencialidades” (Rosinha, 2013, p.498).

O maior deslocamento de mulheres militares a nível mundial ocorreu durante a Guerra do Golfo Pérsico (1990–1991), período em que se verificou uma transição significativa das funções tradicionalmente atribuídas, de natureza administrativa, para os teatros de operações. Esta transformação de natureza social e organizacional colocou novos desafios ao nível do treino e das oportunidades profissionais disponíveis para as mulheres, ao mesmo tempo que alterou de forma substancial as exigências e os stressores associados ao exercício da profissão militar.

No entanto “a diversidade entre países é muito evidente: enquanto alguns integraram as mulheres (...) outros reservam-lhes lugares meramente simbólicos” (Carreiras, 2011, p.101), importa assim perceber os fatores que subjazem nestas diferenças. O aumento do número de mulheres nas forças armadas com uma maior participação em TO gerou interesse em explorar os efeitos da exposição ao combate e a outros stressores na saúde e no bem-estar dos militares (Pierce et al., 2011). Aspectos como “segurança nacional, nível de ameaça ou natureza das missões militares, mudança tecnológica, estrutura das forças e políticas de recrutamento têm tido um enorme impacto sobre a participação feminina” (Carreiras, 2011, p. 101).

Existem diferenças conhecidas na resposta ao stress de homens e mulheres, embora não tanto sobre a resposta das mulheres ao stress em TO porque, até há uns anos, as mulheres eram circunscritas a determinadas funções. A natureza do TO pode condicionar a participação de militares femininas e justificar a ausência de mulheres nas áreas de combate com maior importância, contrariamente a funções internas, onde se verifica maior presença feminina (Carreiras, 2011). Após a Guerra do Golfo verificou-se que as mulheres descrevem mais queixas somáticas, pior estado de saúde (Perconte, et al., 1993; Pierce, 2005; citado por



Pierce et al., 2011), mais angústia (Rosen et al., 1999), e pior funcionamento da saúde (Wolfe et al., 1994) do que os homens, estimulando a investigação sobre as diferenças entre sexos nos militares em funções, nomeadamente na realidade portuguesa.

Experiências em combate são normalmente associadas a queixas somáticas (Unwin et al., 2002), logo identificar e compreender os fatores que promovem o problema ou potenciam o sucesso, em termos de resposta à exposição nos TO, são essenciais para a implementação de medidas preventivas, no pré-deslocamento, bem como para aumentar a vigilância no pós-deslocamento, relativamente às necessidades de saúde das mulheres militares.

Pierce et al. (2011) identificaram dois grupos de mulheres com problemas de saúde mais significativos (oficiais e sargentos), associados à vulnerabilidade a problemas de saúde, exigências excessivas de trabalho, falta de suporte social, ou fatores organizacionais únicos que contribuem para estas diferenças.

No que se refere ao posto, este encontra-se estruturado em função de competências e aptidões enquadradas numa classificação hierárquica, à qual correspondem diferentes níveis de formação e treino, bem como uma remuneração proporcional à posição ocupada e ao tempo de serviço. As mulheres referem significativamente mais problemas de saúde, sendo plausível que desempenhem funções fisicamente mais exigentes do que as dos homens, associadas a menores níveis de autonomia e de controlo pessoal no contexto laboral (Pierce et al., 2011).

Wilcox (2010) chama a atenção para a importância do suporte social na exposição ao stress (e.g., membros da família, amigos e pares), ressaltando a necessidade de identificar potenciais diferenças na eficácia do apoio social para militares. O suporte social é ainda mais significativo com base nas características dos militares, incluindo se o indivíduo é do sexo masculino ou feminino. A diferença entre sexos tem influência na perceção do risco e na resiliência nos militares das forças armadas, considerando que as mulheres têm um papel cada vez mais ativo nos TO, logo no suporte social aos seus pares (Street et al., 2009).

Os stressores diferem de forma significativa entre os contextos civil e militar no caso das mulheres, particularmente nas dimensões psicológica e social. Estas diferenças decorrem dos valores e dos estilos de vida distintos associados aos setores militar e civil, bem como das experiências de adaptação exigidas para a integração e permanência nas forças armadas e, posteriormente, para a transição para a vida civil. (Burkhart & Hogan, 2015).



Muitas mulheres militares vivenciaram, ao longo da sua carreira, experiências singulares que traduzem momentos de transição entre diferentes gerações e culturas organizacionais. Para lidar com essas experiências, recorrem a estratégias de coping diferenciadas, conforme apresentado por (Burkhart & Hogan, 2015), que referem que as mulheres no ativo utilizam estratégias de *coping* e concentram-se no presente representando assim um importante suporte social nos TO.

Nos teatros de operações, as mulheres desempenham um papel facilitador na aproximação às populações, contribuindo para a redução do conflito através do reforço da confiança estabelecida. Quando esta dinâmica assume uma perspectiva adaptativa, potencia a motivação e a autoconfiança das mulheres militares. Contudo, quando a estratégia adotada se revela desadaptativa, pode constituir uma fonte adicional de stress (Lowery, 2017).

O stress ocupacional afeta os militares, mas as mulheres em particular enfrentam desafios que se diferenciam devido à necessidade de adaptação a um ambiente predominantemente masculino e ao aumento das suas responsabilidades nas Forças Armadas (Carreiras, 2011). A integração das mulheres em funções tradicionalmente ocupadas por homens, como aconteceu após a Guerra do Golfo, gerou maiores níveis de stress e questões de saúde mental, como referido ao nível das investigações, em que as mulheres relataram mais queixas somáticas e pior estado de saúde do que os homens. Esses desafios têm fomentado a pesquisa sobre as diferenças entre sexos no stress militar e a importância de medidas preventivas e de apoio.

É cada vez mais evidente a necessidade de programas de suporte psicológico específicos para as mulheres militares, que tenham em consideração as suas necessidades singulares e a exposição a situações de combate. O apoio social, incluindo pares, família e amigos, desempenha um papel fundamental na gestão do stress, mas há diferenças entre sexos na forma como esse suporte é percebido e utilizado.

Apesar de existirem serviços de apoio psicológico acessíveis a todos os militares, é imperativo reconhecer que as necessidades específicas das mulheres, frequentemente não recebem a devida atenção. A criação de programas terapêuticos e de suporte psicológico voltados exclusivamente para mulheres é uma medida essencial para lidar com os desafios particulares que as mesmas podem enfrentar. Essa abordagem diferenciada é indispensável para garantir que as mulheres nas Forças Armadas tenham o apoio adequado à sua saúde



mental, permitindo que continuem a desempenhar funções cruciais nas unidades e missões para as quais são destacadas (Santos et al., 2023).

1.1.4 Fatores de Risco e Fatores Protetores de Stress

A vulnerabilidade ao stress, segundo Serra (2005), não é universal mas sim dependente de fatores biológicos, psicológicos, de personalidade e sociais. Relativamente aos biológicos podemos considerar os genes (Zuckerman, 1999), o envelhecimento (Vaz Serra, 2007) a massa muscular, os níveis hormonais, os sentidos (Wickens, 1998), fatores que têm grande importância na adaptação do indivíduo ao esforço para responder às exigências da sua rotina. No que se refere aos fatores psicológicos, Lazarus (1999) salienta que o significado atribuído a um determinado acontecimento de vida vai determinar a intensidade da reação ao stress, tornando-o num fator crucial na ativação da resposta ao stress. Os processos de significado estão assim associados à avaliação cognitiva elaborada pelo indivíduo relacionada com as vivências do indivíduo durante o seu processo de desenvolvimento.

Também os fatores da personalidade determinam a vulnerabilidade ou a resistência do indivíduo ao stress, uma vez que como referem Stone e Neale (1984; Vaz Serra, 2005a) o indivíduo é tendencialmente consistente na forma como lida com os acontecimentos devido aos seus traços de personalidade. Por exemplo, são mais vulneráveis os indivíduos com elevado neuroticismo, hostilidade ou personalidade tipo A, e mais resistentes os indivíduos com bom sentido de humor e otimistas.

Por último, relativamente aos fatores sociais Vaz Serra, (2005) considera três aspetos: as condicionantes ao apoio social (falta de apoio social tem impacto na saúde física e mental), o grau de habilitações académicas do indivíduo (elevados níveis de literacia capacitam o indivíduo para lidar mais facilmente com as mudanças e com contextos não familiares) e o estrato social (contextos mais desfavorecidos criam maior número de condições de adversidade).

Papalia e Olds (2000) apresentam um conjunto de fatores protetores para lidar com as situações de stress, relacionados com a personalidade, experiências de aprendizagem, exposição ao risco e experiências positivas vividas ao longo da vida. Esta ideia é reforçada por Garcia (2001) que agrupa a resiliência como um conjunto de fatores protetores do stress



e divide-os em sociais (grupo de amigos e sentimento de pertença ao grupo), académicos (as aprendizagens e estratégias de resolução de problemas) e emocionais (experiências vividas e controlo emocional).

Com base do estudo de Saboga (2024), as exigências físicas não apresentaram uma correlação direta com qualquer dimensão do stress ocupacional, ou seja, o esforço físico por ser uma componente intrínseca à carreira militar, não foi percecionada pelos participantes do estudo como um fator de risco psicossocial significativo. Esta aparente discrepância poderá encontrar explicação na prática sistemática e quotidiana de atividade física por parte dos militares, visando a manutenção da sua aptidão física. Com efeito, o regime de treino físico contínuo, elemento fulcral da condição militar, poderá atuar como um mecanismo de mitigação, reduzindo a perceção das exigências físicas enquanto potencial fator de risco psicossocial.

A robustez física cultivada através deste regime de preparação regular poderá, assim, conferir aos militares uma maior resiliência face às exigências corporais inerentes às suas funções, diminuindo a probabilidade destas serem experienciadas como um stressor ocupacional significativo (Saboga, 2024).

Os fatores protetores são assim recursos, biológicos, pessoais e sociais que atenuam, ou anulam o impacto do significado atribuído pelo indivíduo a uma situação de stress, servindo assim como uma proteção ao indivíduo. A existência de múltiplos fatores protetores promove a resiliência (Peltz et al., 2010), uma vez que “a possibilidade de enfrentar fatores de risco e de aproveitar os fatores protetores torna o indivíduo resiliente” (Peltz et al., 2010, p.89). Neste sentido, reforça a necessidade de perceber a relação entre os fatores de risco e fatores de proteção para compreender o conceito de resiliência, em particular em contexto militar.



1.2 Resiliência

A resiliência constitui-se como um constructo complexo e multifacetado, cuja definição varia entre disciplinas, mas que converge na ideia de adaptação positiva perante a adversidade (Southwick et al., 2014). Ao longo das últimas décadas, o conceito evoluiu de uma visão centrada em traços individuais para uma abordagem dinâmica, processual e ecológica, integrando fatores psicológicos, sociais e culturais.

Começou assim a captar o interesse desde os anos 70 e a investigação realizada a partir dessa data tem demonstrado que existem muitas dimensões da resiliência que podem ser treinadas e desenvolvidas (Reivich & Shatté, 2002; Seligman, 1990). O próprio conceito de resiliência tem múltiplas definições, mas salientamos a de Masten (2001) que refere a resiliência como um conjunto de processos que permitem uma adaptação positiva a situações adversas graves, ou seja, a capacidade de persistir perante diferentes desafios e recuperar dos mesmos. Para esta adaptação contribuem vários fatores como o otimismo, a resolução eficaz de problemas, a fé, o significado atribuído, a autoeficácia, a flexibilidade, o autocontrolo, a empatia, entre outros (Masten & Reed, 2002)

Vários autores se têm interrogado sobre o motivo que leva os indivíduos a superar as situações mais adversas enquanto outras ficam presas aos aspetos negativos destas situações. Então, a resiliência, pode ser definida como uma capacidade de recuperar de situações adversas, situações de conflito, insucesso ou fracasso ou até mesmo de eventos positivos, reconhecida como uma dimensão fundamental no local de trabalho em particular no contexto atual em que o mundo do trabalho é visto como exigente e competitivo, a resiliência tanto dos indivíduos como das organizações torna-se primordial para sobreviver e prosperar (Luthans et al., 2006; Timson, 2015).

No entanto este conceito não tem sido unânime quanto à origem desta capacidade. O conceito teve origem na física e na engenharia para “indicar a propriedade pela qual a energia armazenada em um corpo deformado é devolvida quando cessa a tensão causadora de uma deformação elástica” (Farias & Monteiro, 2006, citado em Peltz et al., 2010, p.88). A biologia defende o potencial genético, como o aspeto que determina se o indivíduo é mais ou menos resistente. A Sociologia, por outro lado, reforça a importância da cultura e das tradições na capacidade do indivíduo para superar as adversidades. Já as ciências sociais



identificam a amplitude e dinâmico do conceito o que justifica o interesse nesta área de investigação (Peltz et al., 2010).

Rutter (1999) define resiliência como a capacidade de lidar com uma situação geradora de stress, não sendo esta capacidade um traço individual mas sim resultante de uma interação entre fatores de risco e fatores protetores (Poletto, 2007). Estes fatores inserem-se em processos sociais e intrapsíquicos que possibilitam o desenvolvimento saudável do indivíduo, resultante da combinação das respostas indivíduos com uma situação social específica (Leipold & Greve, 2009).

George Bonanno (2004) conceptualiza a resiliência como uma trajetória relativamente estável de funcionamento psicológico saudável após acontecimentos altamente adversos. Nesta perspetiva, a resiliência caracteriza-se por um curto período de perturbação seguido pela manutenção da saúde mental, distinguindo-se da recuperação, na qual ocorre inicialmente psicopatologia antes do retorno ao funcionamento prévio (Bonanno et al, 2011; Southwick et al., 2014). Rachel Yehuda introduz uma visão mais dinâmica do fenómeno. Para a autora, a resiliência implica um processo de reintegração do self e um esforço intencional de progressão positiva após a aprendizagem decorrente do trauma. Assim, a resiliência pode coexistir com sintomatologia de perturbação de stress pós-traumático, desde que o indivíduo mantenha a decisão ativa de prosseguir e não sucumba aos efeitos negativos da experiência traumática (Yehuda, 2007, citado por Southwick et al., 2014).

Ann Masten define a resiliência como a capacidade de um sistema dinâmico para se adaptar com sucesso a perturbações que ameaçam a sua função, viabilidade ou desenvolvimento (Masten, 2018). Esta definição assume um carácter progressivo, permitindo analisar a resiliência desde níveis biológicos e individuais até níveis como o familiar, comunitário e social. Complementarmente, Michael Ungar desenvolveu a noção de resiliência sistémica, identificando princípios fundamentais como a conectividade, a orientação e negociação de recursos, a aprendizagem por experimentação e os inevitáveis compromissos entre sistemas quando um deles beneficia de processos resilientes (Ungar, 2018). Nesta perspetiva, a resiliência deixa de ser exclusivamente individual e passa a depender da qualidade das relações e da acessibilidade aos recursos contextuais.

Catherine Panter-Brick conceptualiza a resiliência como um processo de mobilização de recursos sociais, culturais e económicos com o objetivo de sustentar o bem-estar. A autora sublinha a necessidade de definições culturalmente significativas, nas quais os processos de



atribuição de significado, a esperança e a dignidade assumem um papel central, sobretudo em contextos de violência extrema (Southwick et al., 2014). Por sua vez, Fletcher e Sarkar (2013) definem a resiliência como a influência interativa, de características psicológicas no âmbito do processo de stress, no qual processos cognitivos, emocionais e comportamentais funcionam como mecanismos protetores que reduzem o impacto negativo dos stressores.

1.2.1 Resiliência militar

No contexto militar, a resiliência assume relevância estratégica, uma vez que está associada à prontidão operacional e à saúde mental após exposição a situações potencialmente traumáticas. Kalisch e colaboradores (2017) propõem um novo paradigma segundo o qual a resiliência deve ser definida no pós facto, isto é, como um desfecho de saúde mental positivo observado após a adversidade, e não apenas como um traço de personalidade prévio. A investigação com militares evidencia que a coesão da unidade e o apoio social constituem preditores determinantes de adaptação positiva, mitigando o impacto do stress de combate (Southwick et al., 2014). Neste âmbito, as organizações militares procuram promover trajetórias de resiliência de impacto mínimo, recorrendo inclusive a indicadores psicofisiológicos e biomarcadores para monitorizar a recuperação e apoiar decisões relativas ao regresso seguro às operações (Kalisch et al., 2017).

A definição de resiliência proposta por Masten, (2001) parece-nos a mais adequada ao contexto da nossa investigação, considerando-a como um conjunto de processos que facilitam a adaptação positiva a situações extremamente desafiadoras, com ênfase na capacidade de persistir e recuperar. A resiliência envolve várias dimensões, incluindo a resolução de problemas, a flexibilidade, a autoeficácia e o autocontrolo, que são suscetíveis de serem treinadas e aprimoradas ao longo do tempo. Esta capacidade de adaptação é particularmente relevante no âmbito militar, onde a exigência física é acompanhada de elevados níveis de stress psicológico e emocional (Vasquez, 2022).

Nas Forças Armadas, a resiliência tem um papel crucial não apenas no desempenho físico, mas também na capacidade dos militares para lidar com as exigências psicológicas das missões. Embora o treino físico seja amplamente reconhecido e praticado, a resiliência psicológica surge como um componente essencial para enfrentar os desafios emocionais e de stress que surgem durante o serviço militar. A resiliência, nesse contexto, não se resume



a resistir ao impacto do stress, mas envolve a capacidade de aprender, adaptar-se e evoluir perante as adversidades. A integração de programas de treino de saúde mental nas Forças Armadas, desde o início da formação até à preparação para missões, torna-se fundamental para assegurar que os militares possuam as competências necessárias para lidar com as dificuldades psicológicas que possam enfrentar (Vasquez, 2022).

A crescente valorização da resiliência nas Forças Armadas tem levado ao desenvolvimento de programas específicos de treino psicológico, implementados em diversos países com o intuito de promover a saúde mental e o bem-estar dos militares. A OTAN, por exemplo, criou um Grupo de Trabalho dedicado a identificar práticas eficazes para o fortalecimento da resiliência, abordando aspetos como o autocontrolo emocional, a definição de metas e o apoio mútuo. Iniciativas como o *Comprehensive Soldier and Family Fitness* (CSF2) dos Estados Unidos da América e o *Canadian Road to Mental Readiness* (R2MR) têm sido fundamentais para promover o desenvolvimento de competências psicológicas que permitam aos militares lidar com o stress de maneira eficaz. Estes programas, quando baseados em práticas científicas e evidências empíricas, asseguram que a formação em saúde mental e resiliência seja eficaz, resultando na melhoria do desempenho e no fortalecimento do bem-estar psicológico dos militares. Iremos assim, abordar neste ponto a resiliência militar e os programas promotores de resiliência militar.

1.2.2 Promoção da resiliência militar

Servir nas Forças Armadas (FFAA) é um desafio que exige um esforço físico e mental, promovido através de programas de treino físico robustos. Contudo, os programas de treino orientados para a saúde mental são menos comuns. As operações militares oferecem uma oportunidade para os militares demonstrarem níveis de resiliência e experienciarem um crescimento pessoal, face às adversidades. Porque as missões militares são tão diversas, o treino da resiliência em saúde mental deve ser integrado e centrado em várias fases da carreira militar, seja no início da formação, como em situações de preparação para missões (Research and Technology Group 203, 2016).

As formações orientadas para a resiliência têm potencial para treinar e/ou aumentar as competências pessoais, como a autoconfiança que permitem aos militares lidarem com o stress, crescerem, desenvolverem-se e adaptarem-se perante os desafios das adversidades.



Como referem Silgo e Mora (2013), existem programas que podem ser aplicados nas fases iniciais do recrutamento, no ciclo de uma missão internacional, na preparação dos líderes, na formação dos quadros e na rotina das unidades bem como nos momentos que se seguem a um evento traumático. Apesar da reconhecida necessidade de treino, há poucas abordagens sistemáticas que tenham sido cientificamente validadas ou implementadas nas FFAA. Contudo, existe um consenso crescente entre os países da OTAN de que este tipo de formação deve ser desenvolvida e avaliada. Idealmente, um programa abrangente de treino em saúde mental e resiliência deveria ser introduzido na Formação Básica, assegurando desta forma que os militares tenham, desde o início, competências para lidar com situações stressantes (Research and Technology Group 203, 2016).

O objetivo destes treinos é aumentar a saúde e o bem-estar dos militares, bem como a capacidade perante realidades desafiadoras, desenvolverem competências pessoais orientadas para a resiliência, usando-as para se ajudarem a si mesmos, aos pares e àqueles que lideram. Os modelos de resiliência desenvolvidos para os militares incluem, muitas vezes, um grande e complexo conjunto de variáveis que interagem, afetam ou fazem parte do indivíduo (Silgo & Mora, 2013). Enquanto os programas de resiliência implementados não considerarem as evidências empíricas, não estão a trabalhar a partir de práticas baseadas em evidências e, portanto, serão programas baseados em critérios aleatórios e intuitivos, não sabendo se têm efeitos positivos ou negativos sobre a saúde, bem-estar e desempenho (Silgo & Mora, 2013).

Nos últimos anos, o Departamento de Defesa dos EUA implementou vários programas e estratégias para promover a resiliência psicológica entre os militares. Neste sentido, Meredith et al. (2011; citado em Research and Technology Group 203, 2016) referem que o *RAND National Defense Research Institute* (EUA) conduziu um estudo para identificar as práticas promotoras de fatores que promovem a resiliência psicológica dos militares. O estudo avaliou igualmente programas de resiliência para determinar se incorporavam práticas baseadas em observações no terreno, para promover a resiliência. Identificaram práticas centradas em: fatores de nível individual como estratégias de *coping* positivas, afeto positivo, pensamento positivo, realismo, controlo comportamental, aptidão física e altruísmo; fatores a nível familiar como os laços emocionais, comunicação, apoio, suporte, proximidade, parentalidade e adaptabilidade; fatores ao nível da unidade como o clima de



comando positivo, trabalho em equipa e coesão; e por último, fatores a nível comunitário como o sentimento de pertença, a coesão, a ligação e a eficácia coletiva.

Outro trabalho desenvolvido nesta área, realizou-se em 2016, quando foi criado um Grupo de Trabalho (GT) na OTAN, com elementos especialistas em saúde mental militar, programas de treino de resiliência, que representavam os seguintes países: Bélgica, Canadá, República Checa, Estónia, Alemanha, Letónia, Lituânia, Países Baixos, Noruega, Espanha, Reino Unido, Estados Unidos. Este GT abordou a necessidade da formação sobre promoção da resiliência e teve como tarefas:

- a. Identificar competências adequadas direcionadas para o treino da resiliência em saúde mental;
- b. Identificar como se deve treinar essas competências (por exemplo, princípios fundamentais e ações específicas);
- c. Estabelecer critérios para demonstrar a eficácia do treino dessas competências;
- d. Divulgar os resultados da investigação da validação do treino;
- e. Divulgar os métodos de treino da resiliência;
- f. Facilitar a implementação e o plano de apoio à implementação de seguimento.

O GT identificou quatro pontos-chave de resiliência que todos os indivíduos devem dominar após a formação:

- a. Aceitação (autoconhecimento) e controlo (emocional);
- b. Estabelecimento de metas (definição de objetivos);
- c. Autoajuda;
- d. Respiração táctica.

Estes quatro fatores da resiliência são apresentados dentro de uma estrutura de saúde mental contínua, i.e., uma estrutura que foca a autoavaliação dos militares, para que possam manter pensamentos, sentimentos e emoções saudáveis, e reações físicas/comportamentos funcionais.

O objetivo do GT da OTAN foi criar um programa abrangente de treino de resiliência, Treino Básico, uma vez que todas as Nações têm um programa de treino básico desenvolvido e fomentado ao longo da vida, que deve ter início imediatamente após a entrada no serviço militar.

A resiliência é vista em termos psicológicos e pode ser influenciada tanto pelo indivíduo, como pelo grupo. Como fatores individuais podemos considerar, aceitar coisas



que não podem ser mudadas, ver as coisas de uma perspectiva diferente, procurar oportunidades de crescimento e manter o sentido de humor. Como fatores do grupo podemos considerar a existência de uma liderança eficaz, levantar os pontos fortes e as experiências do grupo, proporcionar bem-estar físico e social, encorajando a coesão e o sentimento de pertença ao grupo, estabelecendo políticas, apoiar as famílias militares e proporcionar educação e formação (Research and Technology Group 203, 2016)

Vários são os exemplos de programas atuais de treino em saúde mental, como o *Canadian Road to Mental Readiness (R2MR)*, o *US BATTLEMIND training system* (agora, integrado no *Comprehensive Soldier and Family Fitness (CSF2 Resilience Training program)*), o *Australia's Battle SMART model*, que procuram desenvolver a autoconfiança, robustez mental e a resiliência dos militares. Bem como o Grupo de Trabalho, mencionado anteriormente, para avaliar a necessidade das formações no âmbito da saúde mental e resiliência, como a avaliação da eficácia das mesmas (Research and Technology Group 203, 2016).

Meredith et al. (2011) reforçam a necessidade de existir um maior esforço em publicar os resultados da aplicação dos programas desenvolvidos, pois os resultados da revisão da literatura realizada apontam para a necessidade de mais avaliação acerca dos mesmos. Apenas cinco dos programas revistos avaliaram formalmente o sucesso dos programas aplicados. Em suma, os estudos de resiliência nas Forças Armadas devem aprimorar o rigor científico.

O Exército dos EUA, depois de 2001, e do aumento do tempo dos destacamentos e da constante repetição das rotações para os TO, alertou para a conservação dos recursos - Soldado, Família e Unidade e construiu o *Comprehensive Soldier and Family Fitness* - Programa de fortalecimento da resiliência, projetado para capacitar os militares e as suas famílias com competências de autorregulação em situações de pressão intensa, contribuindo para a resiliência. O programa foca, em última análise, a melhoria do desempenho e da aprendizagem na formação de equipas baseada na melhoria das competências psicoemocionais dos militares.

O programa identifica cinco pilares para incutir maior resiliência:

a. Físico - Desempenho físico e de excelência em atividades físicas que exigem capacidade aeróbica, resistência, força, estrutura corporal saudável e flexibilidade, produto de exercício, boa nutrição e treino;



- b. Emocional - encarar desafios de uma forma positiva, otimista, demonstrando autodisciplina, energia e bom caráter com suas escolhas e ações diárias;
- c. Social - Desenvolver e manter relações de confiança, que estimulem boa comunicação, incluindo uma troca confortável de ideias, opiniões e experiências;
- d. Familiar - Fazer parte de uma unidade familiar segura e afetiva, que fornece os recursos necessários para viver num ambiente seguro e protegido;
- e. Espiritual - Fortalecer crenças, princípios ou valores que sustentam a força interior de um indivíduo, para além da família, das organizações e da sociedade (Rodríguez, 2012).

Embora o programa *Comprehensive Soldier and Family Fitness* (CSF2) do Exército americano tenha recebido o maior reconhecimento em publicações científicas e informativas nacionais e internacionais, não é o único programa deste tipo, nem foi o primeiro. A *RAND Corporation* detetou, numa análise sistemática, 77 programas de resiliência desenvolvidos em ambientes civis e de defesa em diferentes países: Estados Unidos, Canadá, Reino Unido, Austrália e Israel (Silgo & Mora, 2013).

O *Canadian Road to Mental Readiness* (R2MR) é orientado para o treino da resiliência e do bem-estar, incorporado ao longo da carreira do militar das Forças Armadas do Canadá, incluindo as missões. Dessa forma, o R2MR é projetado para garantir que o treino mais apropriado seja fornecido quando necessário, para garantir que os militares estejam preparados mentalmente para os desafios que possam encontrar (Carleton et al., 2018). Este programa pretende melhorar o desempenho individual a curto prazo e o estado de saúde mental a longo prazo, reduzir os obstáculos aos cuidados de saúde, promovendo o acesso precoce aos cuidados de saúde, fornecer as ferramentas e os recursos necessários para gerir e apoiar pares e ajudar os graduados a manter a saúde mental, bem como promover a saúde mental positiva dos seus subordinados (Gutiérrez, 2017).

O Programa *Battle Smart* é um programa de treino da resiliência cognitivo-comportamental que visa desenvolver técnicas de redução de stress (autocontrolo) e estratégias adaptativas de *coping* cognitivo, baseadas em evidências comportamentais e cognitivas. O objetivo do programa é incentivar resultados emocionais e comportamentais ideais como resposta a eventos adversos que são considerados promotores de um funcionamento psicológico resiliente. O treino identifica quatro dimensões (i.e., físicas, pensamentos, emoções e comportamentos) que podem indicar e promover um desempenho



prejudicial ou ideal numa situação stressante. O programa ensina as equipas a testar se a resposta inicial a uma situação é a melhor resposta e, em seguida, identifica uma série de formas de alterar ou ajustar a resposta, se necessário (Cohn et al., 2010).

Cada vez mais estudos e organizações defendem um modelo de saúde que melhore a capacidade de lidar com situações adversas (Leite & Carvalho, 2018).

Lluch (2008) considera que uma intervenção orientada para a Saúde mental positiva e para o bem-estar promove nos indivíduos conhecimentos que permitem a adoção de comportamentos e atitudes saudáveis, treino de competências pessoais, tais como competências sociais, técnicas de resolução de problemas, competências interpessoais, entre outros. Este tipo de modelos de intervenção são promotores de resiliência, como forma de adaptação a situações negativas, procurando proporcionar aos indivíduos um bem-estar dentro das circunstâncias específicas em que se encontram. Como refere (Sá, 2010), numa perspetiva holística, a saúde mental inclui a capacidade do indivíduo para apreciar a vida e procurar o equilíbrio entre as atividades e os esforços para atingir a resiliência psicológica.



1.3 Bem-estar

A investigação na área do bem-estar (BE) tem vindo a sofrer uma mudança de paradigma, deixando de estar associado ao estudo na área do stress, centrado na doença, para uma investigação centrada na saúde, nos diferentes contextos e nas características individuais. Galinha (2008) refere um repentino desenvolvimento da investigação nas décadas de 70 e 80, com milhares de estudos publicados acerca do bem-estar.

A abrangência deste conceito é visível em várias áreas da Psicologia, nomeadamente, social, da saúde e clínica, mas também noutros marcos sociais, dos quais destacamos o Iluminismo e o Utilitarismo, que impulsionaram a investigação nesta área, sendo esta a primeira herança deste conceito. Outra influência marcante relaciona-se com o campo da Saúde, que na década de 70, passou a focar-se na saúde, em vez de na doença e por último, na Psicologia Clínica que se veio centrar no conceito de bem-estar subjetivo, todas elas contribuindo para o desenvolvimento da investigação sobre o bem-estar (Galinha & Ribeiro, 2005).

Segundo Galinha & Ribeiro, (2005) “o bem-estar subjetivo é uma dimensão positiva da saúde. É considerado, simultaneamente, um conceito complexo, que integra uma dimensão cognitiva e uma dimensão afetiva, e um campo de estudo que abrange outros grandes conceitos e domínios de estudo como são a qualidade de vida, o afeto positivo e o afeto negativo” (p.204).

Desta forma o bem-estar pode dividir-se em bem-estar psicológico e bem-estar social. O BE psicológico traduz um desenvolvimento e funcionamento positivos ao nível da perceção, nomeadamente pessoal e interpessoal, acerca da avaliação do passado, para vivenciar o presente e projetar o futuro. Por outro lado, o BE social representa a experiência subjetiva de BE no que se refere à satisfação com que avaliamos as relações sociais, com o ambiente com impacto nas tarefas sociais desempenhadas (e.g. cidadãos, colaboradores de uma organização).

De forma a integrar as duas dimensões do BE (Keyes & Magyar-Moe, 2003), propõem um

modelo integrado e convergente da perceção pessoal e subjetiva de cada um sobre si próprio, sobre os outros e sobre o meio, modelo global designado de bem-estar subjetivo. Este novo modelo organiza-se em torno de dois vetores: um



que identifica a vitalidade emocional e, o outro, a funcionalidade, a adaptação e o desenvolvimento (Novo, 2005, p.186).

1.3.1 Bem-estar em contexto militar

A investigação contemporânea em saúde mental tem vindo a abandonar uma visão centrada exclusivamente na doença para privilegiar uma compreensão positiva do funcionamento psicológico. Neste quadro, o bem-estar constitui um constructo nuclear para compreender a adaptação a contextos de elevada exigência, como o militar. O modelo do contínuo da saúde mental propõe que saúde mental e doença mental não representam polos opostos de uma mesma dimensão, podendo um indivíduo não apresentar psicopatologia e, ainda assim, evidenciar baixo funcionamento positivo (Keyes, 2002, 2005). Esta distinção é particularmente relevante nas organizações militares, nas quais a aptidão operacional implica não apenas ausência de perturbação, mas capacidade de funcionamento eficaz, decisão sob pressão e estabilidade emocional.

Segundo o modelo de Warr (1990) a saúde mental do indivíduo é influenciada pela experiência vivida no seu local de trabalho que influencia diretamente o bem-estar afetivo do indivíduo, indicador de saúde mental. Este bem-estar pode ser avaliado em três níveis: contentamento/descontentamento, conforto/ansiedade e entusiasmo/depressão de acordo com a competência, aspiração e capacidade para controlar os efeitos negativos que o indivíduo analisa em si próprio para lidar com a situação. Desta forma, diferentes características do trabalho relacionam-se de forma diferente com o bem-estar do indivíduo (Vaz Serra, 2005b).

Por outro lado, o conflito entre papéis – familiar, social e organizacional – em determinadas profissões, tem sido objeto de estudo do bem-estar do indivíduo, nomeadamente em diversas profissões como militar, policial, ensino, entre outras. Os efeitos destas profissões no bem-estar associam-se à avaliação primária acerca de uma situação (avaliação inicial da situação como positiva, negativa ou irrelevante) e na avaliação secundária (avaliação das perdas e danos) que promove diferentes níveis de stress e consequentemente de bem-estar nos indivíduos que conduzem a respostas físicas, psicológicas e comportamentais (Chambel, 2005).



Bliese e Halverson (1996) realizaram um estudo com 7382 militares americanos acerca do impacto das horas de trabalho, coesão do líder e da coesão Intra grupal no bem-estar e verificaram que a percepção relativamente às horas de trabalho não tinha impacto no bem-estar, embora tivesse impacto na produtividade. No entanto, a coesão do líder e Intra grupal tinham um impacto significativo no bem-estar do grupo.

Outros fatores verificados por Jex e Bliese (1999) em contexto operacional em militares da armada americana foram o impacto positivo da autoeficácia e da eficácia coletiva no bem-estar dos indivíduos.

Esta abrangência do conceito de BE consolida-se nas tradições conceptuais do bem-estar. A primeira, de natureza hedónica, corresponde ao estudo do bem-estar subjetivo. Diener (1984) definiu-o como a avaliação cognitiva e afetiva que o indivíduo realiza acerca da própria vida, integrando satisfação global e balanço entre afetos positivos e negativos. Diener, et al., (1999) demonstraram que indivíduos com elevados níveis de bem-estar subjetivo apresentam emoções positivas frequentes, emoções negativas menos intensas e avaliações favoráveis da vida. No contexto militar, esta abordagem permite avaliar o impacto da carga operacional, da mobilidade geográfica e da separação familiar no estado emocional dos militares.

Todavia, a abordagem hedónica revela-se insuficiente para explicar o funcionamento humano em contextos de missão e risco. Surge assim a tradição eudaimónica, centrada no desenvolvimento do potencial humano. O modelo de bem-estar psicológico proposto por Ryff (1989) e aprofundado por Ryff (2014) integra seis dimensões: autonomia, domínio do meio, crescimento pessoal, relações positivas com os outros, propósito na vida e autoaceitação. Estas dimensões assumem especial pertinência no meio militar. A autonomia relaciona-se com a capacidade de julgamento responsável em situações ambíguas; o domínio do meio com a gestão eficaz de tarefas sob pressão; o crescimento pessoal com o desenvolvimento profissional ao longo da carreira; as relações positivas com a coesão e confiança na unidade; o propósito na vida com o sentido de missão; e a autoaceitação com a integração adaptativa de sucessos e limitações pessoais (Ryff, 2014).

A literatura recente tem procurado integrar as duas perspetivas. Huppert e So (2013) propõem o conceito de *flourishing*, entendido como a combinação entre sentir-se bem e funcionar eficazmente. Estes autores identificam dez características do florescimento psicológico: competência, estabilidade emocional, envolvimento, significado, otimismo,



emoções positivas, relações positivas, resiliência, autoestima e vitalidade. O modelo apresenta-se particular útil em contexto militar, pois um militar pode cumprir critérios clínicos de saúde mental e, ainda assim, não atingir níveis ótimos de envolvimento, vitalidade ou sentido de propósito, fatores diretamente associados à prontidão operacional.

Uma formulação complementar é apresentada por Dodge et al., (2012), que conceptualizam o bem-estar como um equilíbrio dinâmico entre recursos e desafios. O indivíduo dispõe de um conjunto de recursos físicos, psicológicos e sociais que sustentam a adaptação. Quando as exigências superam esses recursos, o bem-estar deteriora-se. Este modelo aproxima-se da realidade militar, caracterizada por ciclos de treino intensivo, empenhamento operacional e recuperação, permitindo enquadrar fenómenos como fadiga operacional e desgaste psicológico.

A revisão conceptual sobre bem-estar destaca que o constructo deve ser entendido como fenómeno multidimensional, envolvendo componentes psicológicas, sociais e físicas, e não apenas como satisfação subjetiva (Dodge et al., 2012). Paralelamente, a investigação europeia sobre florescimento psicológico demonstra que níveis elevados de bem-estar associam-se a um funcionamento emocional mais equilibrado, a maior capacidade adaptativa e menor vulnerabilidade psicopatológica (Huppert & So, 2013). Por sua vez, a literatura da área da psicologia positiva evidencia que o bem-estar psicológico está associado à regulação emocional, à qualidade das relações sociais e ao sentido de significado existencial, dimensões diretamente relacionadas com a adaptação a contextos exigentes e de risco, como os militares (Ryff, 2014).

O bem-estar constitui-se como um fator protetor independente face à perturbação psicológica, funcionando como recurso de adaptação e não apenas como resultado da ausência de stress (Keyes, 2005). Tal perspetiva é consistente com investigações atuais em psicologia, que sublinham a importância da interação entre recursos pessoais, apoio social e contexto organizacional para a manutenção do equilíbrio psicológico em profissões de elevado risco ocupacional (Azañedo, 2021).

Neste enquadramento, o bem-estar militar deve ser entendido como fenómeno simultaneamente individual e organizacional. Fatores como a qualidade da liderança, a confiança na cadeia de comando, a coesão e o apoio social influenciam diretamente o funcionamento psicológico positivo (Keyes, 2005; Huppert & So, 2013). Assim, a promoção do bem-estar não constitui apenas uma intervenção de saúde ocupacional, mas um elemento



estratégico de eficácia organizacional, na medida em que influencia a motivação, a persistência face à adversidade e a qualidade da tomada de decisão sob pressão.

Assim, iremos conceptualizar o bem-estar em contexto militar conceptualizado de forma multidimensional: (i) como experiência subjetiva de satisfação e equilíbrio emocional (Diener et al., 1999); (ii) como funcionamento psicológico positivo orientado para significado e desenvolvimento (Ryff, 2014); e (iii) como equilíbrio adaptativo entre exigências operacionais e recursos disponíveis (Dodge et al., 2012), integrando a noção de florescimento enquanto saúde mental positiva (Keyes, 2005; Huppert & So, 2013). Esta conceptualização integrada permite enquadrar teoricamente constructos centrais à realidade militar.



1.4 Resiliência e Bem-Estar em ambiente operacional

A resiliência e o bem-estar são temas cada vez mais relevantes em ambientes operacionais, como militar, policial ou de emergência. A capacidade de lidar com situações adversas e manter um equilíbrio emocional pode ser fundamental para o desempenho eficaz das tarefas exigidas nesses contextos (Coulter & Smith, 2020). A resiliência é a capacidade de adaptação às adversidades e para lidar com elas de forma eficaz, mantendo uma perspectiva positiva e um propósito (Tugade & Fredrickson, 2004). O bem-estar, por sua vez, é uma condição que envolve tanto a saúde física quanto mental, incluindo aspectos como satisfação com a vida, felicidade e realização pessoal (Ryan & Deci, 2001).

Embora a resiliência e o bem-estar sejam conceitos distintos, eles estão relacionados e podem ser influenciados por diversos fatores, como a personalidade, as experiências de vida e o ambiente social e organizacional (Luthans et al., 2006). O ambiente operacional pode ser particularmente desafiador nesse sentido, exigindo capacidades específicas para lidar com situações de risco e de stress (Dekker & Nygren, 2009).

Este estudo tem como objetivo investigar a relação entre resiliência e bem-estar em ambientes operacionais, explorando os fatores que podem influenciá-los e os mecanismos que podem promovê-los.

Como anteriormente referido, a resiliência tem sido amplamente estudada em diferentes áreas, como a psicologia, a sociologia e a medicina. Ela é considerada uma capacidade dinâmica e multifacetada, que envolve fatores cognitivos, emocionais e comportamentais (Masten & Reed, 2002). Destes destacam-se a autoeficácia, a autoestima, o apoio social e a capacidade de regulação emocional (Luthans et al., 2006).

No ambiente operacional, a resiliência é uma capacidade essencial para o desempenho eficaz das tarefas e para a manutenção da saúde mental dos indivíduos (Dekker & Nygren, 2009). A exposição a situações de risco e stress pode levar a reações negativas, que podem comprometer a capacidade de lidar com futuras situações adversas (Bonanno et al., 2006).

Por seu turno, o bem-estar é uma condição que envolve diversos aspectos da vida, inclusive a saúde física e mental, a satisfação com o trabalho, as relações interpessoais e a realização pessoal (Ryan & Deci, 2001), sendo influenciado por diversos fatores, como as experiências de vida, as relações sociais e o ambiente de trabalho (Diener et al., 1999).



Em ambientes operacionais, o bem-estar pode ser particularmente desafiador devido à natureza stressante e potencialmente traumática do trabalho (Luthans et al., 2006). Os profissionais podem estar expostos a situações que envolvem violência, morte e sofrimento, o que pode afetar negativamente a saúde mental e o bem-estar (Marmar et al., 2006). A promoção do bem-estar nesse contexto pode ser essencial para a manutenção da saúde e do desempenho dos profissionais operacionais.

A resiliência e o bem-estar estão interligados e podem influenciar-se mutuamente. A capacidade de lidar com situações adversas pode aumentar a autoconfiança e a autoestima, o que pode contribuir para a sensação de bem-estar (Tugade & Fredrickson, 2004). Para além disso, indivíduos resilientes tendem a ter uma perspetiva positiva da vida e a encontrar recursos para lidar com as adversidades, o que pode contribuir para a promoção do bem-estar (Luthans et al., 2006). Por outro lado, o bem-estar pode influenciar a resiliência, uma vez que indivíduos que se sentem satisfeitos com as suas vidas e revelam uma boa saúde mental tendem a ser mais eficazes a lidar com situações stressoras (Diener et al., 1999). A promoção do bem-estar pode, portanto, ser uma estratégia eficaz para aumentar a resiliência em ambientes operacionais.

Embora existam estudos que consideram que a resiliência influencia o bem-estar (Marmar et al., 2006) outros consideram que se podem influenciar mutuamente (Tugade & Fredrickson, 2004) ou até mesmo ser a resiliência a promover o bem-estar (Luthans et al., 2006).





CAPÍTULO II - O PAPEL DA ACADEMIA NA FORMAÇÃO DOS MILITARES

A transição do ensino secundário para o ensino superior provoca um conjunto de mudanças nos jovens adultos que, enquadradas num ambiente competitivo, pode gerar fatores de risco no processo de adaptação a uma nova realidade, que poderá em última análise comprometer o processo formativo. Esta fase é caracterizada pela vivência de múltiplos desafios, decorrentes das tarefas cognitivas inerentes à transição da adolescência para a vida adulta, caracterizada por diferentes estímulos (Cunha & Carrilho, 2005).

A entrada na Academia Militar implica uma sobrecarga devido às características intrínsecas de um estabelecimento militar de ensino, como a inflexibilidade de horários, intensidade de treinos físicos e regime de internato (Januário et al., 2021). Outro fator que complementa esta dificuldade é a adaptação ao ensino superior militar, um contexto com características únicas, não só pela cultura organizacional da própria instituição como pelas rotinas que os jovens vivenciam, em particular o regime de internato, as normas e procedimentos, a convivência académica entre pares entre outras. Desta forma, têm sido estudadas as características dos jovens relacionadas com a escolha do ensino superior, para perceber o que atrai estes jovens para o exercício das funções militares e quais as suas motivações (Barbosa, 2009). A formação militar desempenha um papel essencial no desenvolvimento físico e mental dos futuros oficiais, instruindo-os sobre atitudes, valores e objetivos comportamentais, sendo necessário que estes candidatos estejam motivados (Pestana et al., 2018).

O ensino superior militar português é constituído por instituições prontas a formar jovens que pretendam seguir uma carreira militar, onde os cursos ministrados conferem, entre outros, o grau de mestre, tendo como exemplo a Academia Militar (AM) do Exército Português. No caso da AM a formação oferecida consiste em cursos de Ciências Militares, de Segurança, de Administração Militar, Engenharias e Saúde, tanto para o Exército como para a Guarda Nacional Republicana (GNR) (Pestana et al., 2018).

No decorrer da formação académica é importante que os cadetes tenham presentes que em contexto de incerteza existe um determinado nível de risco (Almeida et al., 2024; Matos et al., 2022). Assim, é indispensável que estes alunos identifiquem o problema, recolham a informação, estabeleçam critérios, formulem, analisem e comparem soluções para posteriormente decidirem qual a melhor modalidade de ação a seguir (Exército Português,



2007, citado por Anjos, 2012). Em contexto de formação militar, é importante perceber que as situações podem representar inúmeras dificuldades e que o indivíduo deve procurar ultrapassar as mesmas (Anjos, 2012), e “o ingresso na Academia Militar confronta os alunos do primeiro ano com inúmeros desafios e mudanças com implicações quer nos seus níveis de sucesso e de satisfação, quer com a vida em geral” (Rosinha et al., 2010, p.2), motivo pelo qual os mesmos estão sujeitos a elevados níveis de stress académico (Martins, 2005).

As vivências na AM, colocam ao cadete desafios para consolidar a sua formação e tornar-se um Oficial do Quadro Permanente do Exército ou da Guarda Nacional Republicana, o que implica, por outro lado, um conjunto de mudanças, conciliando motivações com um novo contexto, com repercussões ao nível familiar, social e académico (Matos et al., 2022). Assim, o contexto permite a exploração de novos ambientes e a construção de novas relações, o que para uns pode ser positivo e desafiador, enquanto para outros pode ser ansiogénico e gerador de situações indutoras de stress (Rosinha et al., 2010).

Neste sentido, quando o cadete revela uma adaptação positiva ao contexto da AM, esta adaptação é um indicador positivo (Ting & Robinson, 1998) que implica uma capacidade para lidar com a mudança, para desenvolver autonomia, e assim criar estratégias para lidar com o stress. Contudo, se por outro lado, as exigências académicas são avaliadas como stressores podem refletir níveis moderados de stress ou situações de crise adaptativa (Santos & Almeida, 2001).

Mas além dos stressores associados ao novo contexto os alunos da AM são ainda confrontados com mudanças que passam pela separação da família e dos amigos, a adaptação a um conjunto de novas tarefas, novo espaço e exigências pessoais, sociais e académicas, com um maior nível de estudo, organização e autonomia, com implicações nos seus níveis de sucesso e de satisfação. Mas também um conjunto de possibilidades de construção de novos projetos, amizades e relacionamentos (Pestana et al., 2018). Ou seja, se por um lado temos fatores de risco, por outro também encontramos fatores de proteção, sendo que tanto uns como outros podem ser vividos com maior ou menor adaptação. Se para uns a entrada na AM representa um desafio e é um fator de proteção para outros poderá ser um fator de risco por poder ser vivenciado como situação geradora de stress, constituindo-se fator de desajustamento. Na procura de uma compreensão mais objetiva dos fatores de risco e proteção na adaptação ao contexto de ensino superior militar, é importante identificar e perceber a dimensão dos mesmos enquadrados no processo formativo do aluno da AM. Esta



caracterização permite, posteriormente, compará-los com os stressores, fatores protetores e estratégias de adaptação em contexto profissional de desempenho de uma determinada função.

A resiliência pode ser entendida como um processo de adaptação aos contextos adversos, podendo variar com a fase da vida, a natureza do problema/desafio, o contexto e a cultura (Pongolola et al., 2024). Embora não haja uma fórmula única para o desenvolvimento da resiliência, promovê-la entre estudantes conduz à prática de ações benéficas e previne comportamentos antissociais. Sujeitos com maiores níveis de resiliência tendem a apresentar resultados académicos mais elevados e estratégias de *coping* mais eficientes para superar os momentos de pressão no contexto académico (Pongolola et al., 2024).

Existe a necessidade de desenvolver programas facilitadores da promoção da comunicação interpessoal e da resiliência nos estudantes universitários, que podem incluir o desenvolvimento de competências pessoais e sociais para reconhecer e dissipar desafios, comunicar assertivamente, resolver problemas, tomar decisões, gerir conflitos, e lidar com o stress e a frustração (Pestana et al., 2018; Pongolola et al., 2024). A incorporação de atividades neste âmbito nos currículos e workshops para gestão de emoções também são perspectivas benéficas para a aprendizagem. Como exemplo de programa salientamos o C2C - Programa de Formação Pares-suporte, na Academia Militar, que visou o incremento nas competências comunicacionais e na assertividade dos participantes, auxiliando na adaptação ao ensino superior militar e no desenvolvimento pessoal e social. Os participantes adquiriram competências empáticas, técnicas específicas para lidar com o stress e conhecimentos práticos para apoiar os seus pares. A assertividade, passível de aprendizagem através de treino, foi percebida como um ganho pelos participantes (Januário et al., 2021).

Desta forma, a transição para o ensino superior militar representa um momento crítico no percurso dos jovens adultos, que exige uma adaptação multidimensional às exigências académicas, físicas, sociais e emocionais de um contexto altamente estruturado e desafiante. A identificação dos fatores de risco e de proteção, bem como a promoção de competências pessoais e sociais, torna-se essencial para potenciar o sucesso académico e o ajustamento psicossocial dos cadetes. A resiliência, enquanto competência transversal, surge como elemento-chave neste processo, podendo ser promovida através de programas estruturados que visem o desenvolvimento de estratégias de *coping*, de comunicação eficaz e de apoio entre pares. Assim, uma abordagem integrada, que considere as especificidades do contexto



militar e as necessidades individuais dos estudantes, poderá contribuir decisivamente para uma formação mais sólida, para um maior bem-estar e para a construção de trajetórias profissionais mais sustentadas.



CAPÍTULO III - AMBIENTE OPERACIONAL

O ambiente operacional, de acordo com a doutrina militar, estrutura-se em cinco domínios essenciais: ar, terra, mar, espaço e ciberespaço (informações). Estes domínios articulam-se entre si para constituir o ambiente operacional, entendido como o conjunto de condições, circunstâncias e influências que determinam o tipo e o nível de emprego das forças militares, condicionando, assim, a tomada de decisão por parte do comandante da força (PDE 3-00, 2012).

A compreensão do ambiente operacional implica, necessariamente, a consideração das ameaças que nele se manifestam. O Exército conceptualiza a ameaça como qualquer Estado, organização, indivíduo, grupo ou condição dotada de capacidade para causar danos ou destruir vidas humanas, recursos estratégicos ou instituições essenciais. Estas ameaças distribuem-se por quatro categorias distintas: tradicionais, irregulares, catastróficas e desestabilizadoras (PDE 3-00, 2012, p. 4).

Cada uma destas categorias corresponde a diferentes níveis de violência, os quais se enquadram numa escala que inclui a Paz Estável, a Paz Instável, a Guerra Subversiva e a Guerra Total. Esta tipologia permite identificar e analisar o grau de instabilidade e o tipo de resposta operacional requerido em cada situação.

Os tipos de operações e a sua execução exige a capacidade de combinarem de forma simultânea, operações do tipo, ofensivas, defensivas, de estabilização e de apoio civil.

As operações ofensivas têm como objeto destruir o inimigo ou conquistar terreno, através da aplicação de meios e recursos disponíveis, de forma violenta, de forma a criar condições que garantam a liberdade de movimento, que quebrem a coesão do inimigo, colocando-o numa posição de desvantagem (PDE 3-00, 2012).

As operações defensivas, procuram bloquear o sucesso do ataque inimigo, derrotar as forças opositoras, ganhar tempo, economizar forças e criar condições benéficas para conduzir operações ofensivas ou de estabilização (PDE 3-00, 2012).

As operações de estabilização, apontam para a manutenção ou restabelecimento de um ambiente seguro e estável, através de condições de reconciliação entre os adversários, apoiar a restituição de instituições políticas, legais, sociais e económicas, simplificar a transição de responsabilidades para um governo local legítimo, ajudar a reconstrução de emergência de infraestruturas e conceder ajuda humanitária. (PDE 3-00, 2012).



As operações de apoio civil materializam-se no auxílio às autoridades civis, em objeção às mais diversas situações como catástrofes naturais, acidentes, agressões ou ameaças externas cuja natureza ou dimensão ultrapasse a capacidades destas. (PDE 3-00, 2012).

Tanto nas operações de estabilização como nas operações de apoio civil, ao contrário das operações ofensivas e defensivas, a capacidade das forças centra-se na capacidade de ajuda às populações e de assistência humanitária, com o objetivo de assegurar um ambiente seguro e estável, apoiado na satisfação das necessidades básicas e melhoria da qualidade de vida das populações.

O ambiente operacional pode ser um fator indutor de stress de acordo com o referido por Pereira (1991) que refere que o stress consequente do ambiente operacional pode ser incapacitante para a continuidade do militar em contexto operacional, sendo a prevenção uma prática determinante para a redução do número de baixas por reações de stress.

Os fatores que contribuem para esta situação prendem-se com o facto das missões terem características particulares que colocam os militares em situações de desafio psicossocial passíveis de desconforto psicológico decorrente das mesmas (Ribeiro & Surrador, 2005).

Num estudo realizado por MacIntry (1998, citado por Ribeiro & Surrador, 2005), mesmo em missões de paz os militares revelaram níveis de stress que excediam a média nacional australiana e ainda vítimas de uma situação de acidente, facto pelo qual o Exército americano reconhece, cada vez mais, que o stress em ambiente operacional pode aumentar o risco de morte, acidentes e suicídio e ainda comportamentos abusivos de consumo de álcool e violação de regras Bartone (1997).

De acordo com Paiva et al. (1997) os fatores indutores de stress dividem-se por três momentos: pré-deslocamento, deslocamento e pós-deslocamento. No pré-deslocamento destacam-se a integridade física, a capacidade logística para evitar o desconforto, a disciplina, a preparação militar, a integridade psicológica e o treino insuficiente. No deslocamento a falta de contacto com familiares e amigos, o apoio logístico e condições de vida, a privação de contactos com mulheres, a ausência de informação organizacional, a falta de tempos de lazer e a saudade, tristeza e solidão. Por último, no pós-deslocamento, a adaptação ao estilo vida anterior, a dificuldade de adaptação pessoal, familiar, social e profissional e os sintomas reativos de stress (problemas de sono, agitação, ansiedade,



irritabilidade, vazio emocional, remorsos, sentimentos de culpa, agressividade, ódio, problemas de concentração, etc.).

Para Ribeiro e Surrador, 2005 os indutores de stress no pré-deslocamento relacionam-se com fatores de natureza individual (e.g., experiência anterior, nomeação, confiança em si e na unidade), com a separação familiar e o deslocamento (e.g., aspetos de natureza logístico-administrativa). No deslocamento salientam o aborrecimento, a incerteza, dificuldades de comunicação, condições de vida, isolamento, perigo e ameaça, ausência de reconhecimento, carga de trabalho e tempos livres. No pós-deslocamento, a adaptação ao estilo de vida anterior, as dificuldades de adaptação pessoal, familiar, social e profissional e os sintomas reativos ao stress.

Considerando que as operações diferem na sua natureza e características Bartone e Adler (1998) refere que isto exige dos militares diferentes competências, assim como os stressores podem variar de intensidade de acordo com as fases e tempo da missão. Logo, promover a adaptação dos militares aos stressores, através de programas para o efeito, promover não só a saúde e o bem-estar dos militares, como também o sucesso da missão.

A consciência dos fatores indutores de stress facilita a tomada de decisão e a intervenção dos líderes ou da cadeia de comando, na medida em que permite identificar os níveis de stress e intervir com vista a não comprometer o sucesso da missão.

Bartone e Adler (1998) identificou cinco dimensões de stress em militares em contexto operacional: isolamento, ambiguidade, impotência, tédio e ameaça ou perigo. Decorrente deste identificação propôs medidas de intervenção que possibilitam aos líderes intervir perante as situações identificadas e promover a adaptação do militar. Essas medidas passam por melhorar os meios de comunicação com a família, definir claramente os papéis na missão, o líder explicar claramente as regras e as opções, uso de programas de treino criativos, manter os militares ocupados e promover sessões de esclarecimento.

Embora as características individuais, como a personalidade, possam influenciar a resiliência e o bem-estar subjetivo dos profissionais operacionais, é importante destacar a importância das variáveis do ambiente operacional. O ambiente operacional pode incluir condições de trabalho stressantes, exposição a traumas, pressão por determinados resultados e situações de risco físico. Todas essas variáveis podem afetar a saúde mental e o bem-estar dos profissionais operacionais. O ambiente operacional pode ser um fator importante na promoção da resiliência e do bem-estar subjetivo dos profissionais operacionais. Por



exemplo, um ambiente de trabalho que fornece apoio social adequado, oportunidades de desenvolvimento profissional e recursos adequados pode ajudar a promover a resiliência e reduzir o impacto do stress ocupacional na saúde mental dos profissionais (Tuckey & Searle, 2014; Van der Ploeg et al., 2018).

Assim, é importante reconhecer que o ambiente operacional pode ser impactado por fatores externos, como mudanças na política pública, na cultura organizacional e na economia geral do país. Por isso, é fundamental que as organizações responsáveis pelos profissionais estejam atentas a esses fatores e adotem medidas para minimizar os impactos negativos no ambiente de trabalho e, conseqüentemente, na saúde mental e bem-estar dos profissionais (World Health Organization, 2017).



PARTE II - ESTUDO EMPÍRICO

O presente estudo tem como objetivo geral caracterizar a resiliência e o bem-estar dos militares, na fase de formação académica e de integração no ambiente operacional, para o desenvolvimento e melhoria de intervenções focadas nestas duas dimensões que contribuam, consequentemente, para a melhoria do desempenho profissional.

Como objetivos específicos pretendemos:

- Analisar os níveis de resiliência e bem-estar, que permitam verificar em que medida estas dimensões contribuem, estrategicamente, para o desenvolvimento da qualidade de vida em contexto militar.
- Analisar os níveis de resiliência, perceção do stress, estratégias de *coping* e bem-estar dos cadetes-alunos da Academia Militar (AM), futuros oficiais do Exército e da GNR, e dos militares do Exército em ambiente operacional bem como identificar diferenças entre estes grupos.
- Desenvolver uma proposta de intervenção para promoção da resiliência e bem-estar no contexto académico e profissional, com vista à melhoria do bem-estar e da qualidade de vida destes militares.





CAPÍTULO IV - METODOLOGIA

Considerando os objetivos propostos o propósito central desta investigação é perceber como se podem integrar as exigências do ambiente operacional na formação acadêmica através da construção de um modelo promotor da resiliência e do bem-estar, com vista à melhoria do desempenho e da qualidade de vida dos militares.

Tendo em conta o problema de investigação, propomos a seguinte pergunta de partida (PP):

De que forma se podem integrar as exigências do contexto militar e da formação acadêmica num modelo promotor da resiliência e do bem-estar com vista à melhoria do desempenho profissional e da qualidade de vida dos militares?

E as perguntas derivadas:

PD1: Em que medida diferem os níveis de resiliência, perceção de stress e bem-estar dos cadetes-alunos da Academia Militar (AM) e dos militares?

PD2: Como se caracterizam os stressores da profissão militar?

PD3: Como se caracterizam os fatores de proteção, da profissão militar?

PD4: Como se caracterizam os níveis de bem-estar e qualidade de vida dos militares?

PD5: Como se pode intervir para promoção da resiliência e bem-estar no contexto académico e profissional, com vista à melhoria da qualidade de vida destes militares?

4.1 Método

Pretendemos utilizar uma metodologia mista, tendo por base o método indutivo e uma perspetiva construtivista, na medida em que pretendemos criar conhecimento e conhecer os processos de construção desse conhecimento, combinando assim métodos quantitativos com métodos qualitativos, centrando a nossa metodologia na construção de conhecimento e não na verificação.

Relativamente à dimensão quantitativa da metodologia iremos utilizar questionários padronizados para avaliar a resiliência e o bem-estar dos militares, através de uma amostra por conveniência.



Os dados serão analisados utilizando estatística descritiva e análise de correlação, procurando investigar a relação entre resiliência e bem-estar em ambientes operacionais.

Relativamente à dimensão qualitativa da metodologia iremos utilizar entrevista semiestruturada, aplicada individualmente.

Para tal a metodologia será dividida em 2 estudos:

1º: Estudo de natureza quantitativa - Análise do contexto laboral e académico através da realização de inquérito por questionário aos alunos da AM e da ESE, e aos militares do EXE, para conhecimento dos níveis de bem-estar, resiliência e qualidade de vida.

2º: Estudo de natureza qualitativa - Análise do contexto laboral e académico através da realização de entrevistas aos militares do EXE, de forma a analisar os fatores de risco e os fatores protetores no desenvolvimento do bem-estar e resiliência com vista à promoção da qualidade de vida dos militares.

Após a realização destes dois estudos pretendemos apresentar uma proposta de modelo de intervenção focado na adaptação ao contexto militar tendo em conta as competências de desenvolvimento de resiliência e bem-estar que contribuam para o desenvolvimento e melhoria da qualidade de vida em contexto militar.

Considerando as três fases apresentadas, a amostra do presente estudo será constituída por oficiais do Exército, no ativo, alunos da Escola de Sargentos do Exército (ESE) e Cadetes-alunos da Academia Militar (AM).

Como ponto de partida para a nossa investigação elaborámos um mapa conceptual que traduz o modelo teórico que servirá de base à nossa investigação, apresentado na Figura 1.

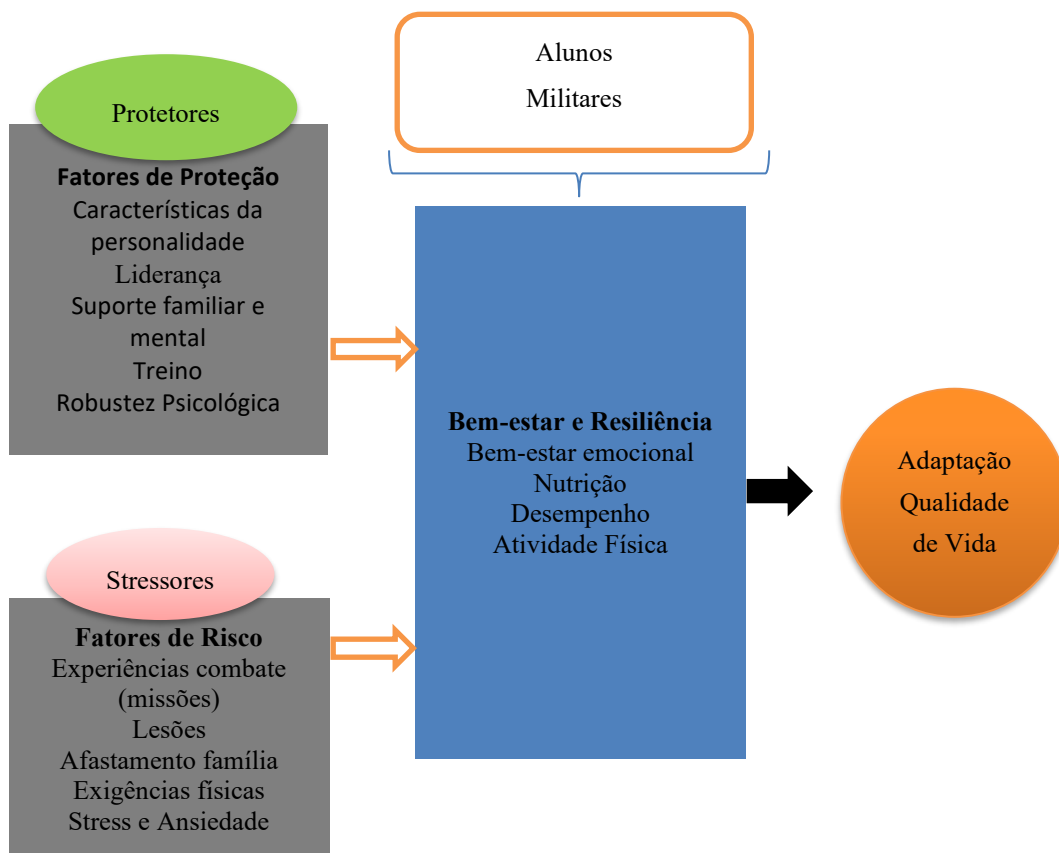


Figura 1 - Mapa conceptual

Modelo de Resiliência, Bem-estar e Qualidade de Vida para as FFAA (adaptado de (Bliese & Castro, 2003; Dolan & Adler, 2006; Sudom et al., 2014; US Army Surgeon General, 2008)

4.2 Procedimentos

Os procedimentos iniciaram-se com a aprovação e defesa do projeto de investigação no âmbito do doutoramento em Ciências Militares em 03 de fevereiro de 2023 de forma a salvaguardar os procedimentos éticos para a implementação do estudo. Após autorização de S. Ex.^a Chefe do Estado Maior do Exército os questionários foram divulgados através da plataforma *Google forms*, enviados aos participantes através do Gabinete do Chefe do Estado Maior do Exército (GABCEME), via email, em fevereiro de 2024 e ficaram disponíveis de março até setembro de 2024 (Anexo A).

Paralelamente construímos o guião de entrevista semiestruturada e o modelo de consentimento informado a apresentar aos participantes. O guião de entrevista foi aplicado



inicialmente a dois militares de forma a ajustar as questões aos objetivos de investigação e corrigir incongruências na formulação das questões.

A realização das entrevistas decorreu de abril a novembro de 2024, através da plataforma zoom, teams, presencial ou escrita, o que permitiu a gravação das mesmas. Foi efetuada confirmação das respostas transcritas pelos participantes para aprovação.

Após a recolha dos dados, os dados qualitativos foram analisados com recurso ao software NVIVO, que possibilita a análise de conteúdo das entrevistas e a criação de um sistema de categorias que permite extrapolar conclusões para a população em estudo, e os dados quantitativos foram analisados com recurso ao software *SPSS Statistics*, de forma a podermos realizar a análise estatística dos dados recolhidos.

Por último, iremos ajustar o modelo teórico, de acordo com os dados recolhidos para desenhar/propor uma intervenção para promoção da resiliência e bem-estar.

4.3 Instrumentos

4.3.1 Estudo 1

Para recolha dos dados quantitativos aplicámos um inquérito por questionário, dividido em várias secções. Na primeira secção foi realizada a recolha de dados sociodemográficos e posteriormente os participantes responderam a um conjunto de instrumentos validados para a população portuguesa que iremos descrever detalhadamente.

Questionário de dados sociodemográficos

Este instrumento permitiu recolher os dados sociodemográficos dos participantes, de forma a podermos caracterizar a nossa amostra, nomeadamente sexo, idade, estado civil, número de filhos, situação profissional ou académica, posto, missões e formações.

Escala de Perceção de Stress (EPS)

A Escala de Perceção de Stress (EPS), originalmente desenvolvida por (Cohen et al., 1983), foi validada para a população portuguesa por Ribeiro e Marques (2009). Esta escala unidimensional avalia o nível de stress percebido pelos indivíduos, sendo, segundo os autores, uma medida global de stress que propõe avaliar o grau em que um indivíduo avalia



as suas situações de vida como stressantes (Ribeiro & Marques, 2009, p.237) estando disponível em três versões: PSS-14 (14 itens), PSS-10 (10 itens) e PSS-4 (4 itens). No nosso estudo utilizámos a versão de 14 itens de (Ribeiro & Marques, 2009), por esta ser mais completa e ser “referida como uma das mais utilizadas para avaliar a perceção de stress” (Ribeiro & Marques, 2009, p.238) . A Escala contempla 13 itens com resposta numa escala de tipo Likert, e 1 item com resposta aberta. As respostas aos itens de 1 a 13 classificam-se numa escala de Likert de 5 pontos, variando de 0 - Nunca a 4 - Muitas vezes. O resultado varia entre 0 e 56 pontos, com pontuações mais elevadas indicando maior stress percebido. A análise fatorial confirmatória revelou um modelo bifatorial (stress percebido positivo e negativo) com ajustes satisfatórios. A escala inclui 7 itens positivos de cotação inversa (4, 5, 6, 7, 9, 10), pelo que, para chegar à pontuação total da escala, estes itens devem ser revertidos e 7 itens negativos (1, 2, 3, 8, 11, 13). A escala de 13 itens de Ribeiro & Marques, (2009) apresenta uma consistência interna de $\alpha.88$.

Acrescentámos ainda um item no final do questionário de resposta aberta em que pedimos aos participantes que nos indicassem três exemplos de situações desencadeadoras de stress na sua vivência profissional.

Para a EPS verificámos a consistência interna, através do alfa de Cronbach de 0,786, o que indica uma consistência interna alta dos 13 itens do instrumento utilizado. De acordo com os critérios estabelecidos por Freitas e Rodrigues (2005) valores acima de 0,70 são considerados adequados. Assim, este valor sugere que o instrumento apresenta uma boa confiabilidade, com os itens demonstrando uma correlação suficiente para medir o construto subjacente a este trabalho de investigação.

Work/Life Balance Self-Assessment Scale

A *Work/Life Balance Self-Assessment Scale (WLB)*, foi desenvolvida por Fisher-McAuley, et al. (2003) e utilizada a versão de Hayman (2005), validada para a população portuguesa. Este instrumento avalia o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal dos participantes, através de 15 itens. Os participantes são convidados a responder tendo como referência os últimos 3 meses, relativamente a 3 dimensões: interferência do trabalho na vida pessoal (itens 1 a 7 - *WIPL - Work Interference with Personal Life*), interferência da vida pessoal no trabalho (itens 8 a 11 - *PLIW - Personal Life Interference with Work*) e enriquecimento do trabalho e da vida pessoal (itens 12 a 15 - *WPLE - Work/Personal Life*



Enhancement). Estas dimensões são avaliadas numa escala de sete pontos entre 1 – nunca e 7 – Sempre. O somatório dos itens da escala indicam um maior equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.

Os itens 1 a 7 avaliam como o trabalho interfere ou impacta negativamente a vida pessoal do indivíduo. Os itens 8 a 11 medem como a vida pessoal pode interferir no desempenho profissional. Os itens 12 a 15 analisam os aspetos positivos da interação entre trabalho e vida pessoal. O item 7, “Sinto-me satisfeito(a) com a quantidade de tempo disponível para atividades fora do trabalho” é de pontuação invertida.

Relativamente à sua fiabilidade, a consistência interna (Alfa de Cronbach) situa-se, para os respetivos fatores, nos .93 (factor 1), .85 (factor 2) e .69 (factor 3), na escala original.

No nosso estudo a WLB revelou um alfa de Cronbach de 0,798 o que nos indica uma consistência interna alta para os 15 itens do instrumento avaliado. Com base nos critérios metodológicos amplamente aceites, um alfa de Cronbach entre 0,70 e 0,90 é considerado alto (Freitas & Rodrigues, 2005). Este valor reflete uma correlação suficiente entre os itens, sugerindo que o instrumento mede de forma consistente o construto subjacente, embora haja algum espaço para melhorias na sua fiabilidade. Relativamente às subescalas, a subescala interferência com a vida apresenta um coeficiente alfa de Cronbach de 0,935 para os 7 itens avaliados, indicando uma consistência interna muito alta, na subescala interferência com a vida pessoal no trabalho 0,866 para os 4 itens avaliados, igualmente alta, e por último na subescala enriquecimento trabalho e da vida 0,755 para os 4 itens avaliados, considerado alta.

Escala de Resiliência para Adultos (ERA)

A Escala de Resiliência para Adultos (Wagnild & Young, 1993) adaptada e validada para a população portuguesa por Deep e Leal (2012), é composta por 23 itens, avaliados numa escala de Likert de 7 pontos que variam entre 1 - Discordo totalmente e 7 - Concordo totalmente. O resultado total varia entre 23 e 161 pontos, em que os valores mais elevados indicam maior resiliência. A escala é multidimensional e avalia quatro dimensões: perseverança, sentido de vida, serenidade, e autossuficiência e autoconfiança. A dimensão perseverança, que se refere à persistência para encontrar soluções para superar as adversidades é constituída por 7 itens (7, 12, 15, 16, 17, 21 e 22), a dimensão sentido de vida, envolve a determinação e a satisfação pelo seguimento de objetivos de vida



previamente estabelecidos, é avaliada por 6 itens (3, 5, 8, 13, 14 e 19), a dimensão serenidade é a capacidade de estabelecer um propósito de vida, focado e equilibrado, com capacidade de aceitar a variedade de experiências, avaliada por 5 itens (6, 9, 10, 11 e 20) e por último a dimensão autossuficiência e autoconfiança refere-se à crença de si próprio, das suas capacidades e no interesse pela vida, reconhecendo as limitações e sendo capaz de depender de si mesmo, avaliada por 5 itens (1, 2, 4, 18 e 23).

A consistência interna da escala validada por Ng Deep & Leal (2012) foi considerada robusta, com um alpha de Cronbach de 0,868. No nosso estudo a ERA revelou um alfa de Cronbach de 0,950 indicando um nível de consistência interna muito alto para os 23 itens do instrumento. De acordo com a literatura, valores superiores a 0,90 são considerados excelentes e refletem uma forte correlação entre os itens, indicando que o instrumento mede de forma consistente o construto subjacente. Relativamente às subescalas, a subescala perseverança da ERA apresenta um coeficiente alfa de Cronbach de 0,919 para os 7 itens avaliados, indicando uma consistência interna muito alta, na subescala sentido de vida 0,901 para os 6 itens avaliados, igualmente muito alta, na subescala serenidade 0,695 para os 5 itens avaliados, sendo que está ligeiramente abaixo do limiar geralmente considerado aceitável de 0,70, no entanto de acordo com Freitas e Rodrigues (2005) este valor sugere uma consistência interna moderada, indicando que os itens possuem uma correlação entre si que, embora suficiente, poderá ser melhorada, por último na subescala autossuficiência e autoconfiança verificámos um alfa de Cronbach de 0,784, o que indica uma consistência interna alta para os 5 itens avaliados.

Escala de Bem-estar (Flourishing Scale)

A Escala de Bem-estar utilizada neste estudo é a versão portuguesa da Flourishing Scale, originalmente desenvolvida por Diener e Biswas-Diener (2009) e adaptada para o contexto português por Francisco, Raposo e Sesifredo (2018). Esta escala avalia a perceção de bem-estar psicológico dos participantes através de 8 itens (de cotação positiva), avaliados numa escala de 7 pontos que varia entre 1 - Discordo Fortemente e 7 - Concordo Fortemente. Esta escala unidimensional avalia o nível de bem-estar, através do somatório dos 8 itens que correspondem a uma riqueza psicológica, que varia entre 8 e 56. Esta escala tem boas propriedades psicométricas, pois contém um alfa de Cronbach superior a .80 (Diener et al., 2009). A consistência interna da escala validada por Francisco et al. (2019) foi de 0,952.



No nosso estudo a escala BE revelou um alfa de Cronbach de 0,940 o que indica uma consistência interna muito alta para os 8 itens do instrumento avaliados. Este valor elevado reflete uma forte correlação entre os itens, sugerindo que estes medem de forma consistente o mesmo construto. De acordo com os critérios metodológicos, valores acima de 0,90 são considerados excelentes, podemos destacar que este resultado reforça a adequação do instrumento no contexto do estudo, garantindo a fiabilidade das medições e a validade dos resultados (Nunnally, 1978).

Escala de Qualidade de Vida (EUROHIS - QOL-8)

A EUROHIS-QOL-8 é uma versão reduzida de 8 itens (de cotação positiva) que avalia a qualidade de vida dos participantes. Esta escala foi originalmente criada por Power (2003) e posteriormente adaptada para o contexto português por Pereira et al. (2011). É uma escala multidimensional constituída por 4 dimensões, sendo cada uma das dimensões é avaliada por 2 itens: física (item 1 e 2), psicológica (item 3 e 4), relações sociais (item 5 e 6) e ambiente (item 7 e 8). O resultado global da escala é calculado pelo somatório de todos os itens, avaliados numa escala de 5 pontos que varia entre 1 - Nada e 5 – Completamente, sendo que um valor mais elevado corresponde uma melhor perceção da qualidade de vida. No estudo original, o EUROHIS-QOL-8 apresentou um α de Cronbach de .78 (Power, 2003) e num estudo com uma amostra de 10 países, apresentou um α de Cronbach de .83 (Pereira et al., 2011, p.114).

No nosso estudo o EUROHIS-QOL-8 apresentou um alfa de Cronbach de 0,783, o que indica uma consistência interna alta para os 8 itens do instrumento avaliado. Este valor sugere que os itens do instrumento possuem uma correlação suficiente entre si, o que indica que medem de forma consistente o mesmo construto. Relativamente às subescalas, a subescala física apresenta um coeficiente alfa de Cronbach de 0,710 para os 2 itens avaliados, indicando uma consistência interna moderada, na subescala psicológica de 0,854 para os 2 itens avaliados, considerado alta, na subescala relações sociais 0,798 para os 2 itens avaliados, sendo considerado alta, e por último para a subescala ambiente de 0,645 para os 2 itens avaliados, sendo que está ligeiramente abaixo do limiar geralmente considerado aceitável de 0,70 (Nunnally, 1978), no entanto de acordo com Freitas e Rodrigues, (2005) é considerado moderado.



A seleção destes instrumentos visa proporcionar uma avaliação abrangente e multidimensional dos diferentes aspetos psicológicos dos participantes no presente estudo de doutoramento. No âmbito da discussão deste trabalho de investigação, podemos afirmar que os resultados dos testes de confiabilidade para todos os instrumentos, de uma forma geral sustentam a adequação dos instrumentos para avaliar as dimensões em análise, reforçando a validade do estudo e a robustez das conclusões baseadas nos dados recolhidos.

4.3.2 Estudo 2

No processo de recrutamento dos participantes para o presente estudo qualitativo, foram seguidas diversas etapas cuidadosamente delineadas, com o objetivo de garantir o rigor metodológico, a transparência e o cumprimento dos princípios éticos inerentes à investigação científica. Numa fase inicial, os potenciais participantes foram contactados por via telefónica e/ou por correio eletrónico, sendo-lhes apresentada uma breve descrição do investigador responsável e dos objetivos gerais do estudo.

Foram definidos critérios de inclusão específicos, tendo em consideração a relevância e a adequação do perfil dos participantes ao objeto da investigação. Assim, apenas foram incluídos militares do Exército Português (EXE) pertencentes ao Quadro Permanente (QP) e com experiência em missões. A escolha destes critérios prende-se com a necessidade de recolher dados a partir de indivíduos com conhecimento aprofundado da realidade operacional militar, o que se considera essencial para a compreensão do fenómeno em estudo. Os militares sem experiência em missões ou que não integrassem o QP foram excluídos, por se entender que, não tendo vivenciado contextos operacionais similares, não reuniriam as condições necessárias para fornecer contributos significativos e informados sobre as temáticas em análise.

Subsequentemente, foi remetida aos interessados informação pormenorizada sobre o estudo, contemplando os seguintes elementos: objetivos e metodologia da investigação; garantias de confidencialidade e anonimato; explicitação do direito de desistência em qualquer fase do processo; cronograma previsto para a conclusão do estudo empírico e condições para a apresentação dos resultados.



Todos os aspetos deontológicos foram minuciosamente descritos no consentimento informado (Apêndice B). Procedeu-se ao esclarecimento exaustivo de quaisquer dúvidas manifestadas pelos potenciais entrevistados, criando um ambiente propício à participação informada e voluntária. A meticulosidade com que se descrevem estes procedimentos visa evidenciar o cuidado empregue no estabelecimento de contactos, salvaguardando questões éticas e promovendo uma relação de confiança mútua, conducente a uma colaboração efetiva. É relevante salientar que a totalidade dos indivíduos contactados anuiu à participação no estudo, demonstrando um elevado nível de interesse e envolvimento ao longo de todo o processo investigativo.

Esta abordagem metodológica, alicerçada em princípios éticos rigorosos, não só assegurou a integridade da investigação, como também potenciou a qualidade e a riqueza dos dados recolhidos, contribuindo significativamente para a robustez das conclusões desta tese de doutoramento.

Construção do Guião de Entrevista

A construção do guião de entrevista para esta investigação seguiu um processo rigoroso, em conformidade com os padrões académicos e metodológicos. Inicialmente, procedeu-se a uma extensa revisão bibliográfica, abrangendo as temáticas centrais do estudo: bem-estar, resiliência e qualidade de vida no contexto militar. Esta análise permitiu identificar os constructos teóricos relevantes e as dimensões a serem exploradas nas entrevistas.

O guião foi estruturado em secções temáticas, seguindo uma progressão lógica que facilitasse a narrativa dos entrevistados. As secções incluíram: introdução e dados sociodemográficos, experiências profissionais no contexto militar, perceções sobre bem-estar no ambiente militar, fatores de resiliência e estratégias de *coping*, avaliação da qualidade de vida, e sugestões para melhorias institucionais.

As questões foram formuladas de modo a serem abertas, não diretivas e estimulantes da reflexão, permitindo aos entrevistados expressarem livremente as suas experiências e perspetivas. Houve um cuidado particular em evitar perguntas tendenciosas ou que pudessem induzir respostas específicas.

O processo de validação do guião compreendeu várias etapas, incluindo a revisão por especialistas na área de psicologia militar e metodologia qualitativa, a realização de



entrevistas exploratórias para aferir a clareza e eficácia das questões, e ajustes com base no feedback recebido. A versão final do guião de entrevista, resultante deste processo, encontra-se no Apêndice C. Este instrumento revelou-se fundamental para a obtenção de dados pertinentes, contribuindo significativamente para a prossecução dos objetivos da investigação e para a robustez das conclusões apresentadas neste trabalho doutoral, tal como identificado no quadro comparativo entre as perguntas de investigação e o guião de entrevista (Apêndice D).

4.4 Caracterização da Amostra do Estudo 1

A amostra do presente estudo foi composta por 563 participantes, selecionados através de uma amostra por conveniência. A idade média dos participantes foi de 32,6 anos (DP = 11,97, variando entre 18 e 64 anos), com 82,2% de participantes do sexo masculino (N=463) e 17,8% do sexo feminino (N=100).

Em termos de caracterização demográfica, a amostra apresentou a seguinte distribuição:

Tabela 1 - Estado civil dos participantes

Estado Civil	N	%
Solteiro	319	56,7
Casado	178	31,6
União de Facto	48	8,5
Viúvo	1	0,2
Separado/Divorciado	17	3,0
Total N	563	100

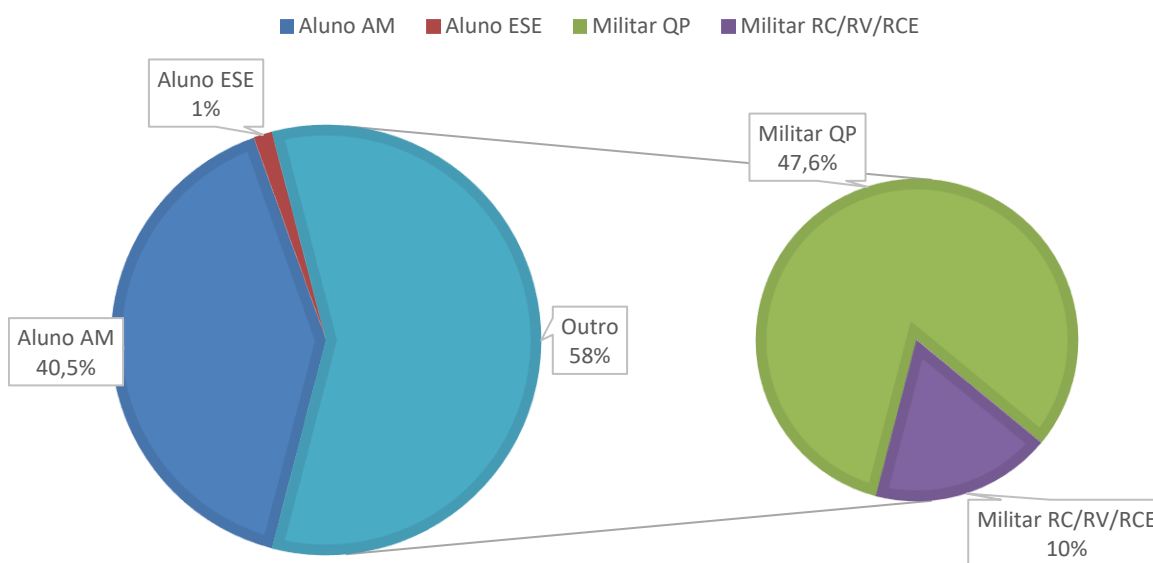
A maioria dos participantes (56,7%, n=319) é solteiro(a), constituindo mais de metade da amostra. O segundo grupo mais representativo é o dos casados, com 31,6% (n=178) dos participantes (Tabela 1).

Relativamente ao número de filhos, observa-se que a maioria dos participantes (63,1%, n=355) não tem filhos, conforme Tabela 2.

**Tabela 2 - número de filhos dos participantes**

Número Filhos	N	%
0	355	63,1
1	67	11,9
2	119	21,1
3	20	3,6
4	2	0,4
Total	563	100

Assim, a amostra é predominantemente composta por indivíduos solteiros e sem filhos, o que pode sugerir uma população relativamente jovem ou em início de carreira. No entanto, há uma representação significativa de participantes casados e com filhos, indicando uma diversidade de situações familiares na amostra estudada.

**Gráfico 1 - Distribuição por categoria profissional**

Quanto à situação profissional a amostra do presente estudo, composta por 563 participantes, apresenta uma distribuição heterogênea no que concerne à situação académico-profissional dos inquiridos, refletindo a diversidade do contexto militar em análise.



De acordo com o Gráfico 1 os militares dos Quadros Permanentes (QP) constituem o grupo mais representativo, perfazendo 47,6% (n=268) da amostra total. Esta predominância sugere uma significativa presença de profissionais com vínculo estável à instituição militar, o que pode implicar uma maior experiência e integração na cultura organizacional.

O segundo grupo mais expressivo é composto por alunos da Academia Militar (AM), representando 40,5% (n=228) dos participantes. Esta proporção substancial de alunos da AM indica uma forte componente de indivíduos em formação para futuros quadros de oficiais, o que pode trazer perspectivas relevantes sobre as expectativas e experiências iniciais na carreira militar.

Os militares em Regime de Contrato (RC), Regime de Voluntariado (RV) ou Regime de Contrato Especial (RCE) constituem 10,5% (n=59) da amostra. Este grupo, embora menos representado, oferece uma perspectiva importante sobre os profissionais em situações contratuais temporárias.

Por fim, os alunos da Escola de Sargentos do Exército (ESE) apresentam a menor representação, pela fraca adesão dos mesmos à participação no estudo e apesar da insistência, com apenas 1,4% (n=8) do total de participantes. Embora esta percentagem seja reduzida, a inclusão deste grupo contribui para uma visão mais abrangente do espectro de formação militar.

Esta distribuição oferece uma panorâmica diversificada do universo militar, englobando desde indivíduos em formação inicial até profissionais com carreiras estabelecidas. A predominância de militares dos Quadros Permanentes e alunos da Academia Militar, que conjuntamente representam 88,1% da amostra, sugere um foco particular nestes dois grupos, o que deverá ser considerado na interpretação dos resultados e nas conclusões do estudo. A caracterização da situação acadêmico-profissional dos participantes proporciona um contexto essencial para a compreensão e interpretação dos dados subsequentes, permitindo uma análise mais refinada e contextualizada das variáveis em estudo.

Alunos

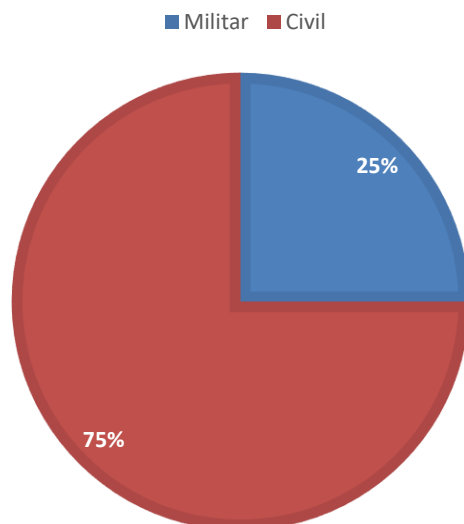


Gráfico 2 - Distribuição alunos AM de acordo com situação profissional na entrada para a AM

Como apresentado no Gráfico 2, a análise da situação dos alunos aquando do seu ingresso na Academia Militar (AM) revela informações pertinentes sobre o perfil de recrutamento desta instituição. Do total da amostra (N=563), 228 participantes são alunos da AM, representando 40,5% do universo estudado. Este subgrupo foi caracterizado quanto à sua situação prévia à entrada na Academia, distinguindo-se entre origens militares e civis.

Observa-se que a maioria significativa dos alunos da AM provém do meio civil, constituindo 75,0% (n=171) deste subgrupo. Esta predominância sugere que a Academia Militar atrai principalmente candidatos sem experiência militar prévia, possivelmente recém-saídos do ensino secundário ou com breve experiência no mercado de trabalho civil.

Por outro lado, 25,0% (n=57) dos alunos já possuíam alguma forma de vínculo militar antes de ingressarem na AM. Este dado é relevante, pois indica que um quarto dos alunos traz consigo alguma experiência ou familiaridade com o contexto militar, o que pode influenciar as suas perspetivas e adaptação ao ambiente académico militar.

A presença de alunos provenientes da instituição militar, embora minoritária, pode contribuir para uma diversidade de experiências e perspetivas dentro do corpo discente da AM. Esta heterogeneidade pode enriquecer o ambiente de aprendizagem, proporcionando oportunidades para a troca de conhecimentos entre alunos com e sem experiência militar prévia.



Estes dados fornecem um contexto valioso para a compreensão do perfil dos futuros oficiais em formação, o que pode ter implicações significativas para as análises subsequentes relacionadas com o bem-estar, resiliência e qualidade de vida no contexto militar académico.

Tabela 3 - Distribuição alunos AM por ano académico

Ano	N	%
1º	36	6,4
2º	14	2,5
3º	68	12,1
4º	52	9,2
5º	38	6,7
6º	15	2,7
7º	5	0,9
Total	228	40,5

A distribuição dos alunos da Academia Militar (AM) pelos diferentes anos de curso revela um padrão heterogéneo. Do total de 40,5% (apresentados na Figura 1) do universo estudado, a distribuição destes alunos pelos anos de curso apresenta-se da seguinte forma: O 3º ano destaca-se como o mais representado, com 68 alunos (12,1% da amostra total e 29,8% dos alunos da AM), o 4º ano segue-se em representatividade, com 52 alunos (9,2% da amostra total e 22,8% dos alunos da AM), o 5º ano conta com 38 alunos (6,7% da amostra total e 16,7% dos alunos da AM), o 1º ano apresenta 36 alunos (6,4% da amostra total e 15,8% dos alunos da AM), o 6º ano tem 15 alunos (2,7% da amostra total e 6,6% dos alunos da AM), o 2º ano mostra uma representação menor, com 14 alunos (2,5% da amostra total e 6,1% dos alunos da AM), e o 7º ano tem a menor representação, com apenas 5 alunos (0,9% da amostra total e 2,2% dos alunos da AM).

Relativamente aos alunos da ESE, devido à fraca adesão à participação no presente estudo (1%), apenas foi considerada a resposta dos mesmos na análise descritiva apresentada no Gráfico 1.



Militares EXE

A amostra em análise compreende um total de 335 militares de carreira, representando 59,5% do universo estudado. Esta subpopulação apresenta uma estrutura hierárquica diversificada, refletindo a organização tradicional das forças armadas em três categorias principais: Oficiais, Sargentos e Praças.

A categoria dos Oficiais emerge como a mais representativa, constituindo 33% (n=186) dos militares de carreira na amostra. Dentro desta categoria, observa-se uma distribuição heterogênea entre os diversos postos, com uma concentração notável nos postos intermédios e superiores. Os postos de Capitão e Major apresentam a maior frequência, cada um com 45 elementos (8% da amostra total), seguidos pelo posto de Tenente-Coronel com 37 elementos (6,6%). Esta distribuição sugere uma amostra com significativa experiência de comando e gestão militar.

A categoria dos Sargentos representa 20,1% (n=113) dos militares de carreira. Nesta categoria, destaca-se a predominância de Sargentos-Ajudantes (n=42, 7,5% da amostra total) e Sargentos-Chefe (n=30, 5,3%), indicando uma forte presença de militares com considerável experiência e tempo de serviço.

A categoria das Praças apresenta a menor representação, com 5,3% (n=30) dos militares de carreira. Dentro desta categoria, o posto de Soldado é o mais frequente (n=13, 2,3% da amostra total), seguido pelo de Primeiro-Cabo (n=10, 1,8%).

**Tabela 4 - Distribuição por Posto e Categorias**

Classe	Posto	N	% Posto	% Categoria
Praças	Soldado	13	2,3%	5,3% (N=30)
	Segundo-Cabo	3	0,5%	
	Primeiro-Cabo	10	1,8%	
	Cabo-Adjunto	4	0,7%	
Sargentos	Segundo-Furriel	1	0,2%	20,1% (N=113)
	Furriel	8	1,4%	
	Segundo-Sargento	9	1,6%	
	Primeiro-Sargento	20	3,6%	
	Sargento-Ajudante	42	7,5%	
	Sargento-Chefe	30	5,3%	
	Sargento-Mor	9	1,6%	
Oficiais	Alferes	24	4,3%	33% (N=186)
	Tenente	20	3,6%	
	Capitão	45	8,0%	
	Major	45	8,0%	
	Tenente-Coronel	37	6,6%	
	Coronel	14	2,5%	
	Brigadeiro-General	1	0,2%	
Total		335	59,5%	

A distribuição hierárquica observada apresenta uma configuração piramidal invertida, com maior representatividade nas categorias superiores (Oficiais e Sargentos) em comparação com as Praças. Esta estrutura pode refletir tanto as características intrínsecas da progressão na carreira militar como, possivelmente, um viés de amostragem focado em militares com maior tempo de serviço e responsabilidades de liderança.

É digno de nota a presença de um Brigadeiro-General na amostra, oferecendo uma perspectiva do mais alto escalão da hierarquia militar representada no estudo, embora com uma representação estatisticamente limitada (0,2% da amostra total).



Esta composição hierárquica da amostra militar proporciona uma base diversificada para a análise das variáveis em estudo. Contudo, a interpretação dos resultados deve considerar a sub-representação das Praças e a concentração nos postos intermédios e superiores, fatores que podem influenciar as percepções e experiências relatadas no âmbito desta investigação.

Missões

A análise da participação em missões militares pelos elementos da amostra revela padrões significativos de envolvimento operacional, diferenciados por categorias hierárquicas (Tabela 5). Do universo de 335 militares de carreira incluídos na amostra, observa-se que 180 elementos (53,7%) já participaram em missões militares. Esta proporção substancial sugere uma amostra com considerável experiência operacional, potencialmente exposta a contextos diversos e desafiantes inerentes às missões militares.

Tabela 5 - Distribuição por participação em missões

Classe	Missões anteriores	Em missão
Praças	2	0
Sargentos	62	4
Oficiais	115	7
Total	180	11

A distribuição da participação em missões por categorias hierárquicas apresenta-se de forma assimétrica. Os Oficiais constituem o grupo com maior representação, com 115 elementos tendo participado em missões, o que corresponde a 61,8% do total de Oficiais na amostra. Os Sargentos apresentam o segundo maior contingente, com 62 elementos, representando 54,9% do total desta categoria. As Praças mostram a menor representação, com apenas 2 elementos tendo participado em missões, um número reduzido que deve ser interpretado no contexto da baixa representação geral de Praças na amostra.

No momento da recolha de dados, identificaram-se 11 militares em missão ativa, distribuídos em 7 Oficiais e 4 Sargentos, sem representação das Praças. Esta distribuição, embora representando uma pequena fração da amostra total (3,3% dos militares de carreira),



oferece uma perspectiva contemporânea das experiências operacionais. A disparidade observada na participação em missões entre as diferentes categorias hierárquicas pode refletir vários fatores, incluindo diferenças nas oportunidades de participação conforme a progressão na carreira e variações nas funções e responsabilidades associadas a cada categoria hierárquica.

Esta análise da participação em missões fornece um contexto importante para a interpretação dos resultados relativos ao bem-estar, resiliência e qualidade de vida dos militares. A experiência em missões pode ser um fator significativo na formação de percepções e na capacidade de adaptação a desafios profissionais e pessoais no contexto militar.

Tabela 6 - Distribuição por número de missões cumpridas

Classe	Número missões em que participou												Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	12	20	
Praças	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Sargentos	24	15	11	5	3	0	2	1	1	0	0	0	62
Oficiais	41	25	19	17	6	3	0	1	0	1	1	1	115
Total	67	40	30	22	10	3	2	2	1	1	1	1	180

Com base nos dados apresentados na Tabela 6, a distribuição do número de missões cumpridas pelos militares da amostra revela padrões significativos de experiência operacional, diferenciados por categorias hierárquicas. Do total de 180 militares que participaram em missões, observa-se uma variação considerável no número de missões cumpridas, que oscila entre 1 e 20 por indivíduo. Esta amplitude reflete a diversidade de experiências operacionais dentro da amostra.

A distribuição por número de missões apresenta-se da seguinte forma: a maioria dos militares participou em apenas uma missão, totalizando 67 elementos (37,2% dos que participaram em missões), o que sugere uma proporção significativa de militares com experiência operacional inicial. O segundo grupo mais representativo é o dos que participaram em duas missões, com 40 militares (22,2%), indicando um nível moderado de experiência. Seguem-se os que cumpriram três missões, totalizando 30 elementos (16,7%), e os que completaram quatro missões, com 22 militares (12,2%). Um total de 21 militares



(11,7%) participou em cinco ou mais missões, com alguns casos excepcionais reportando até 20 missões cumpridas.

Ao analisar a distribuição por categoria hierárquica, os Oficiais apresentam a maior diversidade e frequência de participação em missões. Dos 115 Oficiais com experiência em missões, 41 participaram em uma missão e 74 em duas ou mais. Notavelmente, um Oficial reportou ter cumprido 20 missões, representando o caso extremo da amostra. Os Sargentos, por sua vez, totalizam 62 elementos com experiência em missões; entre eles, 24 participaram em uma missão e 38 em duas ou mais. A experiência máxima nesta categoria é de 9 missões, reportada por um Sargento. As Praças mostram a menor representação, com apenas 2 elementos, ambos tendo participado em apenas uma missão.

Esta distribuição revela uma clara tendência para uma maior frequência e diversidade de participação em missões nas categorias hierárquicas superiores, particularmente entre os Oficiais. A variabilidade observada no número de missões cumpridas oferece uma base rica para análises subsequentes, permitindo explorar potenciais correlações entre a experiência operacional e variáveis como bem-estar, resiliência e qualidade de vida.

Tabela 7 - Distribuição por duração das missões cumpridas

Classe	Duração da missão					Total
	1 a 3 meses	4 a 6 meses	7 a 12 meses	mais de 12 meses	Outra	
Praças	0	2	1	0	0	3
Sargentos	0	48	10	2	2	62
Oficiais	10	69	30	5	2	116
Total	10	119	42	7	4	182

A análise da distribuição apresentada na Tabela 7, acerca da duração das missões cumpridas pelos militares da amostra oferece uma visão detalhada das experiências operacionais por categorias. Do total de 182 missões analisadas, observa-se uma diversidade nas durações, refletindo a variedade de contextos e exigências operacionais enfrentadas pelos militares.

No que diz respeito à duração das missões, a distribuição revela que apenas 10 militares participaram em missões com duração de 1 a 3 meses, todos pertencentes à



categoria de Oficiais. Este dado sugere que as missões mais curtas são predominantemente atribuídas a esta categoria.

A duração de 4 a 6 meses é a mais representativa, com um total de 119 militares, dos quais 69 são Oficiais (58% do total de Oficiais) e 48 são Sargentos (77% do total de Sargentos). Este padrão indica uma forte tendência para que as missões de média duração sejam uma experiência comum entre os Sargentos e Oficiais.

Relativamente às missões com duração de 7 a 12 meses, um total de 42 militares participou, sendo 30 deles Oficiais (25,9% do total de Oficiais) e 10 Sargentos (16,1% do total de Sargentos). A presença significativa de Oficiais neste intervalo reforça a ideia de que missões mais longas são frequentemente atribuídas a elementos com maior experiência e responsabilidade.

Por outro lado, apenas 7 militares participaram em missões com duração superior a 12 meses, dos quais 5 são Oficiais (4,3% do total de Oficiais) e 2 são Sargentos (3,2% do total de Sargentos). A baixa representação neste intervalo pode indicar que missões prolongadas são menos comuns ou requerem condições específicas que limitam o número de participantes. Além disso, quatro militares foram classificados na categoria "Outra", sem especificação adicional sobre a duração das suas missões.

Ao analisar a distribuição por categoria hierárquica, constata-se que os Oficiais têm uma maior diversidade nas durações das missões cumpridas, refletindo um padrão onde as responsabilidades e experiências operacionais se acumulam ao longo da carreira. Os Sargentos também apresentam uma participação significativa em missões de média duração (4 a 6 meses), mas com menor diversidade nas durações mais longas.

A predominância de missões com duração entre 4 e 6 meses sugere que este pode ser um período crítico para avaliar os efeitos das operações no estado emocional e psicológico dos participantes.



4.5 Caracterização da Amostra do Estudo 2

A amostra foi composta por 22 participantes, de acordo com a distribuição apresentada na tabela 8, entre os quais se observa uma predominância do sexo masculino (59,1%), enquanto o sexo feminino corresponde a 40,9% da amostra. A distribuição etária revela que a maioria dos participantes está no intervalo dos 31-35 anos (36,4%) e dos 36-40 (31,8%), abrangendo conjuntamente 68,2% da amostra. Já os participantes entre os 41-45 (22,7%), 26-30 e 51-55 (ambos com 4,5%) possuem menor representação. Esses dados sugerem que a população analisada se encontra maioritariamente numa faixa etária intermédia.

No que diz respeito ao posto, verifica-se que 68,2% dos participantes são oficiais, enquanto 31,8% pertencem à categoria de sargentos, indicando uma concentração maior na categoria de oficiais. Todos os indivíduos pertencem ao Quadro Permanente (QP), não havendo variação nesse critério. Quanto ao tempo de permanência no QP, a maioria possui 11-15 anos de QP (63,6%), seguidos por os que possuem 16-20 anos de QP (27,3%). Apenas uma pequena fração da amostra entre 1-5 e 26-30 anos de QP (4,5% cada).

Relativamente ao contexto familiar, 59,1% dos participantes são casados, 22,7% estão em união de facto e 18,2% são solteiros. Além disso, 72,7% possuem filhos, enquanto 27,3% não têm filhos. Estes fatores podem ser determinantes na análise da conciliação entre vida pessoal e profissional.

Em termos de experiência profissional, todos os participantes já participaram em pelo menos uma missão bem como em cursos de formação, o que sugere um nível elevado de formação e experiência profissional. No entanto, observa-se uma variação significativa no número de missões realizadas: 45,5% dos indivíduos participaram de apenas uma missão, 22,7% de duas, 27,3% de três e apenas 4,5% possuem um histórico mais extenso, com seis missões. Já em relação ao número de cursos de formação, verifica-se uma ampla diversidade. A maior percentagem apresenta-se no grupo que realizou cinco cursos (22,7%), seguidos pelos que completaram 10 cursos (13,6%), 3 cursos (13,6%) e 9 cursos (13,6%), evidenciando percursos formativos distintos dentro da amostra.

Por fim, a análise da participação atual em missões demonstra que apenas 31,8% dos indivíduos estão a participar numa missão no momento da recolha de dados.

Em síntese, o perfil predominante da amostra caracteriza-se por indivíduos do sexo masculino, com mais de 11 anos de QP, casados e com filhos. Todos possuem experiência



em missões e cursos de formação, mas com variações no número de participações (Tabela 8).

Tabela 8 - Caracterização da Amostra

N	Sexo	Idade	Estado Civil	Filhos	Posto	Anos QP	Nº Missões	Nº Cursos formação	Em missão
E1	F	31-35	União F.	Sim	Sargento	11-15	2	5	Não
E2	F	26-30	União F.	Não	Sargento	1-5	1	7	Sim
E3	F	31-35	União F.	Não	Sargento	11-15	1	2	Sim
E4	M	41-45	União F.	Sim	Sargento	16-20	1	1	Não
E5	M	31-35	Casado	Não	Oficial	11-15	3	5	Não
E6	M	31-35	Solteiro	Não	Oficial	11-15	3	9	Sim
E7	M	41-45	Casado	Sim	Oficial	11-15	1	9	Não
E8	M	31-35	Casado	Sim	Oficial	11-15	1	3	Sim
E9	M	31-35	Casado	Sim	Oficial	11-15	2	3	Sim
E10	F	31-35	União F.	Sim	Oficial	16-20	1	1	Não
E11	M	36-40	Casado	Sim	Oficial	11-15	3	4	Não
E12	M	31-35	Casado	Sim	Oficial	11-15	2	5	Não
E13	M	36-40	Casado	Sim	Oficial	11-15	3	5	Não
E14	M	31-35	Casado	Sim	Oficial	11-15	3	9	Não
E15	M	41-45	Casado	Sim	Oficial	16-20	3	6	Sim
E16	F	36-40	Casado	Sim	Oficial	16-20	1	5	Não
E17	F	36-40	Solteiro	Não	Oficial	11-15	1	8	Não
E18	F	36-40	Solteiro	Sim	Sargento	11-15	2	3	Não
E19	F	36-40	Solteiro	Não	Sargento	11-15	2	10	Sim
E20	F	41-45	Casado	Sim	Sargento	16-20	1	10	Não
E21	M	41-45	Casado	Sim	Oficial	16-20	1	6	Sim
E22	M	51-55	Casado	Sim	Oficial	26-30	6	10	Não





CAPÍTULO V - APRESENTAÇÃO, ANÁLISE DOS RESULTADOS

Nesta secção, serão apresentados os resultados obtidos nos dois estudos que compõem esta tese de doutoramento. A análise dos dados recolhidos fornece *insights* valiosos sobre o bem-estar, a resiliência e a qualidade de vida dos militares do Exército Português, tanto no contexto académico como no laboral.

Inicialmente, serão apresentados os resultados do estudo quantitativo, baseado nos inquéritos por questionário aplicados aos alunos da Academia Militar (AM), da Escola de Sargentos do Exército (ESE) e aos militares do Exército no ativo. Estes dados oferecem uma visão abrangente dos níveis de bem-estar, resiliência e qualidade de vida entre os diferentes grupos estudados.

Seguidamente, serão apresentados os resultados do estudo qualitativo, derivados das entrevistas realizadas com militares do Exército. Esta análise aprofundada revela os fatores de risco e os fatores protetores que influenciam o desenvolvimento do bem-estar e da resiliência, bem como as suas implicações para a qualidade de vida dos militares.

A apresentação dos resultados será estruturada de forma a facilitar a compreensão e a comparação entre os diferentes grupos e variáveis estudadas. Serão utilizados gráficos e tabelas relevantes para ilustrar os principais resultados, garantindo uma representação clara e precisa dos dados obtidos.

Os resultados aqui apresentados, bem como a sua análise e interpretação, formam a base para as conclusões e recomendações que serão desenvolvidas na parte final desta tese.

5.1 Estudo 1

O estudo quantitativo tem como ponto de partida o mapa conceptual apresentado na Figura 1, do qual resultou o mapa de variáveis apresentado na Figura 2, onde apresentamos a divisão das nossas variáveis como variáveis independentes (VI) e variáveis dependentes (VD).

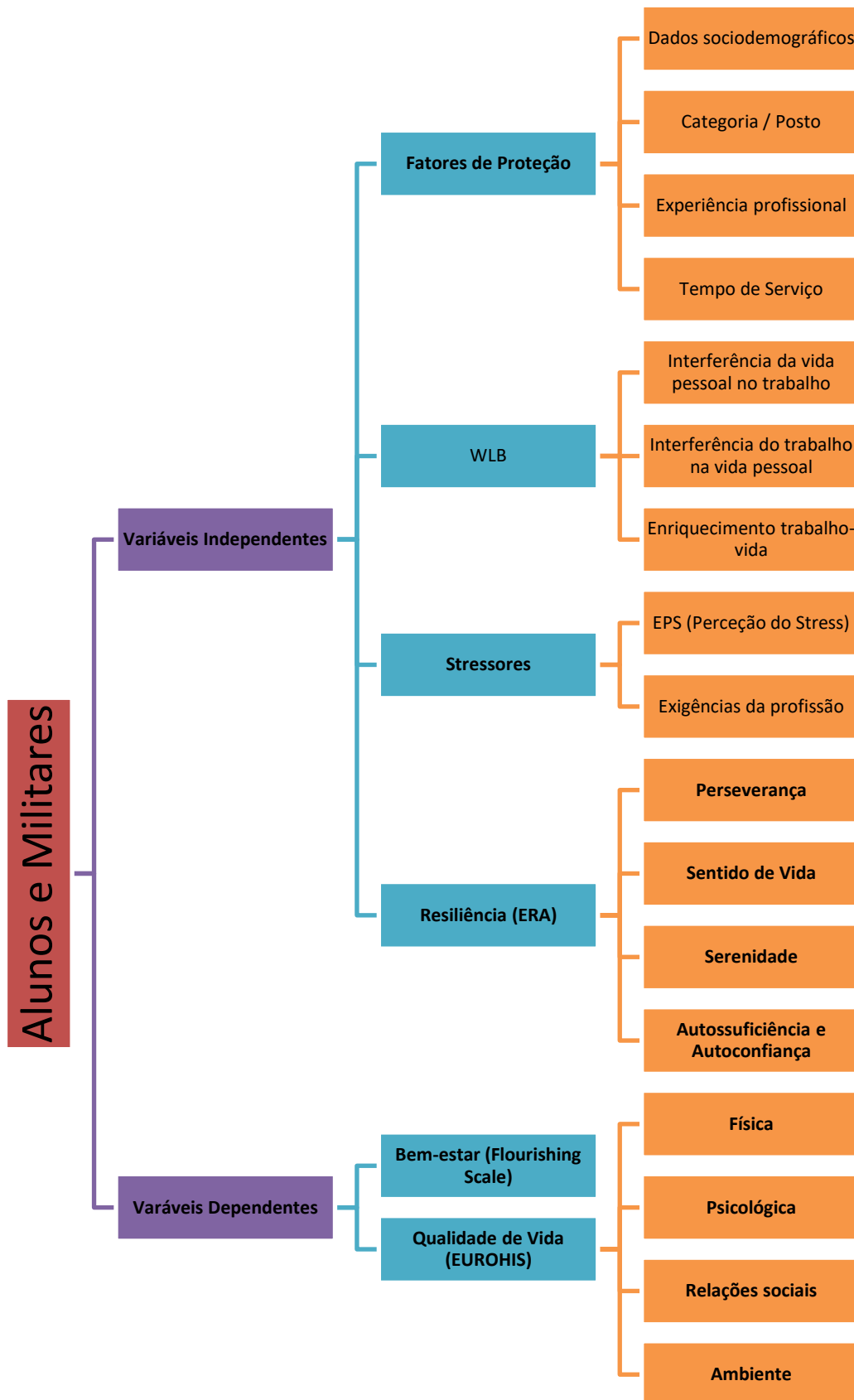


Figura 2 - Mapa variáveis



Tendo por base a Figura 2, bem como a Pergunta de Partidas e as Perguntas Derivadas definimos as seguintes hipóteses de investigação:

PD1: Em que medida diferem os níveis de resiliência, percepção de stress e bem-estar dos cadetes-alunos da Academia Militar (AM) e dos militares?

H1^A: Os níveis de resiliência dos cadetes-alunos da Academia Militar (AM) e dos militares são diferentes

H1^B: Os níveis de percepção de stress dos cadetes-alunos da Academia Militar (AM) e dos militares são diferentes

H1^C: Os níveis de bem-estar dos cadetes-alunos da Academia Militar (AM) e dos militares são diferentes

PD2: Como se caracterizam os stressores entre alunos e militares?

H2.1: Os níveis de percepção de stress são diferentes nos militares com e sem missões e cursos.

PD3: Como se caracterizam os fatores de proteção, da profissão militar?

H3.1: Existem diferenças significativas entre o equilíbrio trabalho e vida pessoal de alunos e militares.

PD4: Como se caracterizam os níveis de bem-estar e qualidade de vida dos militares?

H4^A: Os níveis de bem-estar dos militares são diferentes de acordo com o posto.

H4^B: Os níveis de qualidade de vida dos militares são diferentes de acordo com o posto.

5.1.1 Análise Descritiva

A análise descritiva dos dados com os participantes separados por categorias (Praças, Sargentos, Oficiais, Alunos AM e Alunos ESE) para as dimensões percepção de stress (EPS), bem-estar (BE), equilíbrio trabalho-vida pessoal (WLB) e qualidade de vida (EUROHIS-QOL), permite identificar padrões e diferenças entre os grupos.

Percepção de Stress**Tabela 9 - Análise Descritiva Percepção de Stress**

Grupos	N	Mín. (0)	Máx. (56)	M	DP
N Total	563	3	48	22,06	7,15
Praças	30	4	30	23,90	5,82
Sargentos	113	4	38	19,65	7,19
Oficiais	186	3	41	21,15	7,16
Aluno AM	228	5	48	23,61	6,72
Aluno ESE	6	19	48	27,67	10,77

Os valores médios de percepção de stress, apresentados na Tabela 9, para a nossa amostra total (n=563) variam entre os grupos, sendo mais elevados nos Alunos ESE (M=27,67; DP=10,764) e mais baixos nos Sargentos (M=19,65; DP=7,189). Este padrão pode refletir diferenças no contexto laboral ou na fase de vida em que os participantes se encontram. Ou seja, os alunos na ESE são os que percebem maiores níveis de stress e a categoria de sargentos é a que percebe menores níveis de stress. Embora a dimensão da amostra de alunos da ESE não permita fazer a generalização destes dados.

a) Estratégias de Resiliência e Adaptação (ERA)

De acordo com a Tabela 10 os Praças e os Sargentos têm médias semelhantes (M=134,07 e M=134,10, respetivamente), indicando resultados globalmente elevados de resiliência. Os Oficiais apresentam uma média ligeiramente inferior (M=131,13), mas ainda assim revelam níveis elevados de resiliência.

Por outro lado, os Alunos AM destacam-se com a média mais baixa (M=121,73), refletindo uma menor pontuação geral dos níveis de resiliência. Os Alunos ESE, embora sejam poucos (N=6), mostram uma média elevada (M=132,50), sugerindo proximidade com os grupos mais experientes (Praças, Sargentos e Oficiais). A maior dispersão é observada nos Alunos AM (DP=25,69), o que indica maior heterogeneidade nas suas respostas.

**Tabela 10 - Análise Descritiva Resiliência e Adaptação**

Grupos	Escalas	N	Mín. (23)	Máx. (161)	M	DP
N Total	ERA TOTAL	563	23	161	128,09	21,12
	Perseverança	563	7	49	39,83	6,94
	Sentido vida	563	6	42	34,83	6,18
	Serenidade	563	5	35	25,91	5,14
	Autossuficiência e Autoconfiança	563	5	35	27,52	5,03
Praças	ERA TOTAL	30	92	159	134,07	17,37
	Perseverança	30	28	49	41,63	5,67
	Sentido vida	30	18	42	35,57	5,83
	Serenidade	30	16	35	27,57	4,88
	Autossuficiência e Autoconfiança	30	20	35	29,30	4,91
Sargentos	ERA TOTAL	113	76	161	134,10	15,33
	Perseverança	113	24	49	41,96	5,12
	Sentido vida	113	22	42	36,52	4,58
	Serenidade	113	14	35	27,15	4,43
	Autossuficiência e Autoconfiança	113	14	35	28,46	4,50
Oficiais	ERA TOTAL	186	32	161	131,13	16,17
	Perseverança	186	8	49	41,07	5,63
	Sentido vida	186	9	42	36,07	4,64
	Serenidade	186	8	35	26,05	4,60
	Autossuficiência e Autoconfiança	186	7	35	27,95	4,04
Aluno AM	ERA TOTAL	228	23	161	121,73	25,694
	Perseverança	228	7	49	37,48	8,138
	Sentido vida	228	6	42	32,85	7,447
	Serenidade	228	5	35	24,93	5,738
	Autossuficiência e Autoconfiança	228	5	35	26,46	5,796
Aluno ESE	ERA TOTAL	6	114	155	132,50	15,162
	Perseverança	6	37	49	41,17	4,535
	Sentido vida	6	31	41	36,33	3,445
	Serenidade	6	21	32	27,00	4,336
	Autossuficiência e Autoconfiança	6	20	35	28,00	5,177

Perseverança

Relativamente à subescala Perseverança da Escala de Resiliência e Adaptação (ERA), as médias de Perseverança são consistentes entre os grupos mais experientes, ou seja, nos



Sargentos: (M=41,96), nos Oficiais (M=41,07) e nos Praças (M=41,63). Os Alunos AM registam a média mais baixa (37,48), possivelmente refletindo menor maturidade ou experiência. Os Alunos ESE (M=41,17), embora em número reduzido, alinham-se mais com os grupos experientes, indicando pontuações elevadas neste fator.

Os Sargentos (M=41,96) apresentam a média mais elevada, sugerindo que este grupo demonstra maior persistência face às adversidades, possivelmente devido à natureza das suas funções, que exigem uma combinação de liderança ao nível operacional e da resiliência.

Quanto aos Praças (M=41,63) e Oficiais (M=41,07) as médias são muito próximas, indicando que também mantêm níveis elevados de perseverança, embora ligeiramente inferiores aos Sargentos. Isto pode ser explicado pela maior especialização e experiência prática dos Sargentos por comparação com os Praças e pelo foco estratégico dos Oficiais, que podem desviar parte da sua atenção para questões mais amplas.

Relativamente aos Alunos AM (M=37,48) estes apresentam a média mais baixa, indicando menor persistência na superação de adversidades, que pode ser explicada pelo facto de se encontrarem na fase formativa, e ainda não consolidaram competências de resiliência e autonomia necessárias para lidar com os desafios profissionais inerentes às funções. Por último, os Alunos da ESE (M=41,17), apesar de pequeno (N=6), revela uma média semelhante à dos grupos mais experientes, sugerindo que os estudantes deste contexto possuem maior preparação ou características pessoais que promovem a perseverança.

Os Sargentos (DP=5,12) e as Praças (DP=5,67) têm desvios padrão relativamente baixos, indicando homogeneidade na capacidade de perseverança dentro destes grupos. Isto sugere que a formação e experiência profissional podem nivelar a resiliência entre os seus membros.

Os Oficiais (DP=5,63) apresentam uma variação ligeiramente superior, mas ainda dentro de um intervalo que reflete coesão. Este resultado pode ser explicado pela diversidade de funções e responsabilidades dentro deste grupo, que exigem diferentes graus de perseverança.

No grupo dos Alunos AM (DP=8,14), estes apresentam a maior dispersão, indicando variabilidade significativa na capacidade de perseverança. Isto pode refletir diferenças individuais, como níveis de maturidade, competências emocionais ou experiências prévias, muitas vezes associadas a um contexto formativo inicial. Embora no caso dos Alunos ESE (DP=4,54), este grupo apresentar o menor desvio padrão, sugerindo maior consistência na



capacidade de perseverança entre os membros. Apesar da amostra ser bastante reduzida, isto pode apontar para a seleção de candidatos com um determinado perfil de características homogêneas ou para o impacto de um ambiente formativo estruturado.

Desta forma verificamos que na subescala Perseverança os grupos experientes (especialmente Sargentos e Praças) demonstram níveis elevados e consistentes de perseverança, indicando que a experiência profissional desempenha um papel crucial na consolidação desta competência.

Os Alunos AM destacam-se pela média mais baixa e maior variação, apontando para a necessidade de intervenções formativas específicas que fortaleçam a capacidade de enfrentar e superar adversidades.

Este padrão sugere que a experiência profissional e o ambiente formativo são determinantes no desenvolvimento da perseverança.

Sentido de Vida

Os grupos experientes, compostos por Praças, Sargentos e Oficiais, apresentaram médias elevadas e uma dispersão moderada nos resultados, sugerindo um sentido de vida bem estabelecido e relativamente consistente entre os membros.

Os Sargentos destacaram-se com a média mais elevada ($M = 36,52$; $DP = 4,58$), indicando maior determinação e satisfação em relação aos seus objetivos de vida. Este resultado pode ser atribuído à sua experiência consolidada, responsabilidades bem definidas e maior estabilidade nas suas carreiras, proporcionando um alinhamento mais eficaz entre objetivos pessoais e profissionais.

Os Oficiais ($M = 36,07$; $DP = 4,64$) e as Praças ($M = 35,57$; $DP = 5,83$) apresentaram resultados próximos aos dos Sargentos, demonstrando igualmente níveis elevados de sentido de vida. A natureza estratégica das funções dos Oficiais pode estar associada a um maior foco em objetivos a longo prazo, enquanto as Praças podem evidenciar maior satisfação com objetivos a curto e médio prazo, alinhados com tarefas operacionais.

Os Alunos da Academia Militar (AM) apresentaram a média mais baixa ($M = 32,85$; $DP = 7,45$) e o maior desvio padrão, sugerindo menor clareza ou satisfação com os seus objetivos de vida, bem como uma maior variabilidade entre os indivíduos. Este resultado pode ser atribuído à fase inicial de formação e transição, caracterizada por objetivos ainda em processo de definição e ajustamento, e pela falta de experiência profissional.



Em contraste, os Alunos da Escola de Sargentos do Exército (ESE), apesar da amostra reduzida ($N = 6$), apresentaram uma média elevada ($M = 36,33$; $DP = 3,45$) e o menor desvio padrão entre todos os grupos. Este resultado pode indicar que estes estudantes já possuem objetivos bem definidos e encontram satisfação no progresso em direção a esses objetivos, possivelmente devido a um ambiente formativo mais estruturado.

A análise integrada dos resultados sugere que os grupos experientes demonstram maior clareza e satisfação com os seus objetivos, refletindo o impacto positivo da maturidade e da experiência profissional no sentido de vida.

Os Alunos AM enfrentam desafios significativos nesta dimensão, evidenciados pela menor média e maior dispersão. Este grupo poderá beneficiar de estratégias de orientação e acompanhamento para ajudar a alinhar os seus objetivos e reforçar a sua motivação.

Os Alunos ESE apresentam resultados encorajadores, com características alinhadas às dos grupos mais experientes, sugerindo que a formação avançada tem um impacto positivo no sentido de vida. Embora a dimensão da amostra de alunos da ESE não permita fazer a generalização destes dados estes resultados podem fornecer insights para a compreensão do desenvolvimento do sentido de vida em contextos militares, podendo informar estratégias de formação e desenvolvimento profissional nas Forças Armadas.

Serenidade

A análise da subescala Serenidade, que avalia a aptidão para estabelecer um propósito de vida focado e equilibrado, aceitando a diversidade de experiências, revela disparidades entre os grupos estudados, de acordo com as categorias. Esta dimensão assume particular relevância no contexto militar, onde a estabilidade emocional e a resiliência são fundamentais para o desempenho eficaz das funções.

No que se refere aos grupos com experiência profissional consolidada, observa-se que as Praças ($M = 27,57$; $DP = 4,88$) e os Sargentos ($M = 27,15$; $DP = 4,43$) evidenciam pontuações médias mais elevadas, sugerindo uma maior capacidade de manter o equilíbrio e aceitar as experiências de forma serena. Este resultado pode ser atribuído ao ambiente militar, que fomenta a resiliência e a estabilidade emocional necessárias para lidar com situações exigentes. Os Oficiais ($M = 26,05$; $DP = 4,60$), por sua vez, apresentam uma pontuação ligeiramente inferior, possivelmente devido à natureza estratégica das suas



funções e à maior carga de responsabilidades inerentes, fatores que podem contribuir para uma menor aceitação de eventos imprevistos.

Relativamente aos grupos em formação, os Alunos da Academia Militar (AM) registam a pontuação média mais baixa ($M = 24,93$; $DP = 5,74$), indicando uma menor aptidão para encontrar equilíbrio e serenidade. Esta constatação é congruente com a fase formativa em que se encontram, caracterizada por desafios na consolidação de um propósito de vida estável e pela transição de um estado de incerteza para a construção de uma identidade profissional mais madura. Em contrapartida, os Alunos da Escola de Sargentos do Exército (ESE), apesar da amostra reduzida ($N = 6$), apresentam uma pontuação média ($M = 27,00$; $DP = 4,34$) comparável aos grupos experientes, sugerindo um perfil psicológico mais equilibrado e focado, possivelmente influenciado pelo contexto formativo avançado em que se inserem.

A análise dos desvios-padrão revela padrões interessantes de homogeneidade Intragrupal. Os Sargentos apresentam a menor dispersão, indicando uma maior consistência na capacidade de manter a serenidade, possivelmente resultante da exposição prolongada a ambientes operacionais desafiantes. Os Alunos AM, por outro lado, exibem a maior variabilidade, refletindo diferenças individuais significativas na capacidade de encontrar serenidade, possivelmente relacionadas com variações nas trajetórias pessoais, níveis de maturidade emocional e reações aos desafios da formação inicial.

A integração destes resultados sugere que os grupos com experiência profissional consolidada possuem um nível consistente de serenidade, com os Sargentos e Praças a destacarem-se por um equilíbrio emocional ligeiramente superior. Os Alunos AM evidenciam dificuldades em estabelecer um propósito de vida equilibrado e em aceitar a diversidade de experiências, representando uma área crucial para intervenção formativa e psicológica. Os Alunos ESE, por sua vez, demonstram um perfil de serenidade bem desenvolvido, possivelmente atribuível a um ambiente formativo estruturado e a uma seleção criteriosa de candidatos.

Estas constatações sublinham a importância de implementar estratégias de desenvolvimento pessoal e emocional, particularmente direcionadas aos Alunos AM, visando facilitar o estabelecimento de um propósito de vida mais equilibrado e robusto. Os resultados obtidos fornecem insights valiosos para a compreensão do desenvolvimento da



serenidade em contextos militares, podendo contribuir para estratégias de formação e desenvolvimento profissional nas Forças Armadas.

Autossuficiência e Autoconfiança

A análise da subescala Autossuficiência e Autoconfiança revela diferenças entre as categorias, sobre a percepção que os indivíduos têm das suas próprias capacidades, o seu interesse pela vida, a aceitação das suas limitações e a aptidão para dependerem de si mesmos.

No que concerne aos grupos com experiência profissional, as Praças destacam-se com a pontuação média mais elevada ($M = 29,30$; $DP = 4,91$), sugerindo níveis robustos de autossuficiência. Este resultado pode ser atribuído ao envolvimento frequente em tarefas práticas e ao reforço contínuo das suas competências no cumprimento de missões operacionais. Os Sargentos ($M = 28,46$; $DP = 4,50$) e os Oficiais ($M = 27,95$; $DP = 4,04$) apresentam médias ligeiramente inferiores, mas ainda assim elevadas, refletindo o impacto positivo da experiência profissional e da formação contínua na consolidação da autoconfiança.

Relativamente aos grupos em formação, os Alunos da Academia Militar (AM) registam a pontuação média mais baixa ($M = 26,46$; $DP = 5,80$), indicando níveis inferiores de autoconfiança e autossuficiência comparativamente aos grupos experientes. Esta constatação é congruente com a fase de aprendizagem e construção de competências pessoais e profissionais em que se encontram. Por outro lado, os Alunos da Escola de Sargentos do Exército (ESE), apesar da amostra reduzida ($N = 6$), apresentam uma pontuação média ($M = 28,00$; $DP = 5,18$) comparável à dos Sargentos e Oficiais, sugerindo uma base sólida de autossuficiência, possivelmente influenciada pela maturidade, pelo contexto formativo ou por um perfil de entrada mais confiante.

A análise dos desvios-padrão revela padrões de homogeneidade Intra grupal. Os Oficiais e Sargentos apresentam a menor dispersão, indicando uma maior consistência nos níveis de autoconfiança, possivelmente resultante de uma formação consistente e da experiência acumulada ao longo das suas carreiras. Os Alunos AM, por outro lado, exibem a maior variabilidade, refletindo a heterogeneidade típica de um grupo em formação inicial, onde as competências pessoais e profissionais se encontram em diferentes estágios de desenvolvimento.



A integração destes resultados sugere que os grupos com experiência profissional consolidada possuem níveis elevados de autossuficiência e autoconfiança, com as Praças a destacarem-se particularmente neste aspeto. Os Alunos AM evidenciam desafios no desenvolvimento destas competências, representando um grupo-alvo prioritário para intervenções formativas específicas. Os Alunos ESE, por sua vez, demonstram características que se aproximam dos profissionais experientes, sugerindo que o contexto formativo a que são submetidos desempenha um papel significativo na promoção da autossuficiência e autoconfiança.

Estas constatações sublinham a importância de implementar estratégias direcionadas para reforçar a autossuficiência e a autoconfiança, particularmente nos Alunos AM, enquanto ao mesmo tempo se mantêm práticas que sustentam os níveis nos grupos experientes.

3. Bem-estar Geral

A investigação sobre o bem-estar nos diversos grupos militares revela padrões distintos que merecem uma análise. Esta dimensão, que avalia a perceção global de contentamento e equilíbrio emocional, foi mensurada numa escala com amplitude de 8 a 56 pontos (Tabela 11).

Tabela 11 - Análise Descritiva do Bem-Estar

Grupos	N	Mín. (8)	Máx. (56)	M	DP
N Total	563	8	56	45,90	8,29
Praças	30	14	56	45,20	9,96
Sargentos	113	24	56	47,34	6,64
Oficiais	186	20	56	47,19	6,67
Aluno AM	228	8	56	44,24	9,70
Aluno ESE	6	39	49	45,33	4,13

No que concerne aos grupos com experiência profissional consolidada, os Sargentos ($M = 47,34$; $DP = 6,64$) e os Oficiais ($M = 47,19$; $DP = 6,67$) evidenciam os índices mais elevados de bem-estar. Estes resultados sugerem que a maturidade profissional e a estabilidade na carreira contribuem significativamente para uma maior satisfação geral. A similitude entre estes dois grupos pode ser atribuída ao nível de responsabilidade e autonomia inerentes às suas funções. As Praças ($M = 45,20$; $DP = 9,96$), por sua vez,



apresentam uma pontuação média ligeiramente inferior, embora ainda elevada, possivelmente refletindo o foco em tarefas operacionais e um menor envolvimento em processos decisórios estratégicos, o que pode resultar numa menor exigência emocional.

Relativamente aos grupos em formação, os Alunos da Academia Militar (AM) registam a pontuação média mais baixa ($M = 44,24$; $DP = 9,70$), congruente com os desafios e exigências associados à fase inicial de formação, incluindo incertezas quanto ao futuro, adaptação ao ambiente e à pressão para atingir os objetivos estabelecidos. Por outro lado, os Alunos da Escola de Sargentos do Exército (ESE), apesar da amostra reduzida ($N = 6$), apresentam uma pontuação média ($M = 45,33$; $DP = 4,13$) comparável à das Praças e ligeiramente superior à dos Alunos AM, sugerindo que em fases mais avançadas de formação, o bem-estar tende a aumentar, possivelmente devido a uma maior maturidade e proximidade da conclusão dos objetivos formativos.

A análise dos desvios-padrão revela padrões de homogeneidade em que os Sargentos e os Oficiais apresentam a menor dispersão, indicando uma maior consistência nos níveis de bem-estar, possivelmente resultante da estabilidade profissional e do desenvolvimento de competências emocionais ao longo das suas carreiras. As Praças e os Alunos AM, por outro lado, exibem uma maior variabilidade, refletindo diferenças individuais em termos de experiência, funções desempenhadas, resiliência e adaptação ao ambiente. Os Alunos ESE destacam-se pela menor dispersão, sugerindo uma experiência mais uniforme no contexto formativo avançado.

A integração destes resultados sugere que os grupos com experiência profissional consolidada, particularmente os Sargentos e Oficiais, demonstram níveis elevados e consistentes de bem-estar, indicando estabilidade emocional e satisfação. Os Alunos AM evidenciam desafios significativos nesta dimensão, representando um grupo-alvo prioritário para intervenções que promovam suporte emocional e equilíbrio. Os Alunos ESE, por sua vez, apresentam um padrão positivo de bem-estar, equiparável aos grupos mais experientes. Estes dados sugerem que o avanço na formação pode ter um impacto benéfico na satisfação e equilíbrio emocional.

Estas constatações sublinham a importância de implementar estratégias direcionadas para monitorizar e intervir nos níveis de bem-estar, particularmente nas fases iniciais de formação, enquanto se mantêm práticas que sustentam os níveis elevados nos grupos experientes.

**4. Equilíbrio Trabalho-Vida Pessoal (WLB)**

O equilíbrio trabalho-vida apresenta grande variabilidade entre os grupos, conforme apresentado na Tabela 12.

Tabela 12 - Análise Descritiva do Equilíbrio Trabalho-Vida Pessoal

Grupos	Escalas	N	Mín. (12)	Máx. (105)	M	DP
N Total	WLB TOTAL	563	18	99	56,69	12,25
	Interferência na vida pessoal	563	7	49	30,13	10,05
	Interferência da vida pessoal no trabalho	563	4	28	9,30	4,68
	Enriquecimento do trabalho e da vida pessoal	563	4	28	17,26	4,95
Praças	WLB TOTAL	30	25	99	57,80	19,07
	Interferência na vida pessoal	30	8	49	31,57	12,97
	Interferência da vida pessoal no trabalho	30	4	28	9,97	7,266
	Enriquecimento do trabalho e da vida pessoal	30	5	28	16,27	6,18
Sargentos	WLB TOTAL	113	18	93	52,09	12,91
	Interferência na vida pessoal	113	7	49	25,86	10,50
	Interferência da vida pessoal no trabalho	113	4	26	8,40	4,52
	Enriquecimento do trabalho e da vida pessoal	113	4	28	17,83	5,01
Oficiais	WLB TOTAL	186	33	84	56,27	10,24
	Interferência na vida pessoal	186	7	49	30,22	9,55
	Interferência da vida pessoal no trabalho	186	4	20	8,32	3,58
	Enriquecimento do trabalho e da vida pessoal	186	5	28	17,74	5,02
Aluno AM	WLB TOTAL	228	21	99	59,10	11,82
	Interferência na vida pessoal	228	9	49	31,91	9,27
	Interferência da vida pessoal no trabalho	228	4	28	10,41	4,89
	Enriquecimento do trabalho e da vida pessoal	228	4	28	16,78	4,64
Aluno ESE	WLB TOTAL	6	46	67	59,17	7,08
	Interferência na vida pessoal	6	27	46	33,00	7,07
	Interferência da vida pessoal no trabalho	6	4	18	11,00	4,56
	Enriquecimento do trabalho e da vida pessoal	6	10	21	15,17	4,12



A investigação sobre o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal (Work-Life Balance - WLB) nos diversos grupos de militares revela padrões complexos e multifacetados. A escala WLB, composta por três subescalas - Interferência do Trabalho na Vida Pessoal, Interferência da Vida Pessoal no Trabalho e Enriquecimento do Trabalho e da Vida Pessoal - fornece uma visão abrangente das dinâmicas entre estas esferas.

Interferência do Trabalho na Vida Pessoal

No que concerne à Interferência do Trabalho na Vida Pessoal, os Alunos da Escola de Sargentos do Exército (ESE) ($M = 33,00$; $DP = 7,07$) e os Alunos da Academia Militar (AM) ($M = 31,91$) evidenciam os índices mais elevados, sugerindo que as exigências formativas têm um impacto substancial na sua vida pessoal. As Praças ($M = 31,57$) apresentam níveis semelhantes, indicando que a vida operacional também interfere consideravelmente na esfera pessoal. Em contraste, os Oficiais ($M = 30,22$) e, particularmente, os Sargentos ($M = 25,86$) reportam níveis inferiores de interferência, possivelmente devido à experiência acumulada e maior autonomia na gestão do equilíbrio trabalho-vida.

Interferência da Vida Pessoal no Trabalho

Relativamente à Interferência da Vida Pessoal no Trabalho, os Alunos ESE ($M = 11,00$) e AM ($M = 10,41$) apresentam as pontuações mais elevadas, indicando que os compromissos pessoais afetam mais frequentemente o seu desempenho profissional durante a fase formativa. As Praças ($M = 9,97$) demonstram um impacto ligeiramente menor, enquanto os Sargentos ($M = 8,40$) e Oficiais ($M = 8,32$) evidenciam maior capacidade de mitigar esta interferência, possivelmente devido à experiência e estratégias de gestão mais desenvolvidas.

Enriquecimento do Trabalho e da Vida Pessoal

A subescala de Enriquecimento do Trabalho e da Vida Pessoal revela que os Sargentos ($M = 17,83$) e Oficiais ($M = 17,74$) percebem o maior impacto positivo, sugerindo uma capacidade superior de transformar as exigências profissionais em enriquecimento pessoal e vice-versa. Os Alunos AM ($M = 16,78$) e as Praças ($M = 16,27$) apresentam valores ligeiramente inferiores, enquanto os Alunos ESE ($M = 15,17$) reportam o menor enriquecimento mútuo entre trabalho e vida pessoal.



A análise do Total da Escala WLB revela que os Alunos ESE ($M = 59,17$) e AM ($M = 59,10$) apresentam as pontuações mais elevadas, sugerindo uma percepção de equilíbrio global relativamente positiva, apesar das interferências reportadas. As Praças ($M = 57,80$) e os Oficiais ($M = 56,27$) demonstram níveis próximos da média global, enquanto os Sargentos ($M = 52,09$) reportam o menor equilíbrio total, refletindo um impacto global mais negativo das exigências e responsabilidades no trabalho e na vida pessoal.

A análise dos desvios-padrão revela uma maior variabilidade nos resultados das Praças ($DP = 19,07$) e dos Alunos AM ($DP = 11,82$), indicando percepções heterogêneas de equilíbrio dentro destes grupos. Os Sargentos ($DP = 12,91$) e Oficiais ($DP = 10,24$) apresentam uma variabilidade menor, sugerindo maior homogeneidade nas percepções de equilíbrio.

Estes resultados sublinham a importância de implementar estratégias diferenciadas para promover o equilíbrio trabalho-vida nos diversos grupos militares. Para os Alunos (AM e ESE) e Praças, recomenda-se a implementação de programas de apoio emocional e gestão do tempo para minimizar as interferências reportadas. Para os Sargentos, é crucial identificar as fontes de menor equilíbrio global, apesar do enriquecimento positivo reportado. Os Oficiais beneficiariam da manutenção de práticas que promovem baixos níveis de interferência e elevado enriquecimento, otimizando o equilíbrio global.

5. Qualidade de Vida (EUROHIS-QOL)

A investigação sobre a qualidade de vida nos diversos grupos militares, utilizando a escala EUROHIS-QOL, revela padrões diferenciados nas quatro dimensões avaliadas: Física, Psicológica, Relações Sociais e Ambiente, bem como no índice total. Esta análise multidimensional proporciona uma visão abrangente do bem-estar percebido pelos diferentes grupos, permitindo identificar áreas de intervenção prioritárias, conforme apresentado na Tabela 13.



Tabela 13 - Análise Descritiva da Qualidade de Vida

Grupos	Escalas	N	Mín. (8)	Máx. (40)	M	DP
N Total	EURO TOTAL	563	8	40	30,06	5,48
	Física	563	2	10	7,60	1,56
	Psicológica	563	2	10	7,79	1,65
	Relações sociais	563	2	10	7,86	1,63
	Ambiente	563	2	10	6,80	1,89
Praças	EURO TOTAL	30	8	36	28,20	6,62
	Física	30	2	10	7,67	1,88
	Psicológica	30	2	10	7,50	2,16
	Relações sociais	30	2	10	7,30	2,21
	Ambiente	30	2	10	5,73	2,08
Sargentos	EURO TOTAL	113	16	40	30,94	5,12
	Física	113	2	10	7,69	1,48
	Psicológica	113	3	10	8,24	1,43
	Relações sociais	113	2	10	8,21	1,47
	Ambiente	113	2	10	6,80	1,85
Oficiais	EURO TOTAL	186	14	40	31,02	5,06
	Física	186	3	10	7,64	1,45
	Psicológica	186	3	10	7,94	1,50
	Relações sociais	186	2	10	8,11	1,52
	Ambiente	186	2	10	7,32	1,73
Aluno AM	EURO TOTAL	228	8	40	29,16	5,66
	Física	228	2	10	7,55	1,65
	Psicológica	228	2	10	7,50	1,73
	Relações sociais	228	2	10	7,58	1,64
	Ambiente	228	2	10	6,53	1,92
Aluno ESE	EURO TOTAL	6	22	31	26,83	3,76
	Física	6	5	8	6,50	1,05
	Psicológica	6	5	8	6,67	1,21
	Relações sociais	6	6	8	7,00	1,10
	Ambiente	6	4	8	6,67	1,37

O índice total da escala EUROHIS-QOL apresenta uma média global de 30,06 (DP = 5,48), com variações significativas entre os grupos. Os Oficiais (M = 31,02) e os Sargentos (M = 30,94) evidenciam as pontuações mais elevadas, aproximando-se da pontuação máxima de 40, sugerindo uma percepção global de qualidade de vida superior. Este resultado pode ser atribuído a uma maior estabilidade e suporte no ambiente profissional. Em contraste, as Praças (M = 28,20) e os Alunos da Escola de Sargentos do Exército (ESE) (M = 26,83) apresentam as pontuações mais baixas, indicando maiores dificuldades na percepção



de bem-estar global. Os Alunos da Academia Militar (AM) ($M = 29,16$) situam-se numa posição intermédia, embora abaixo da média global.

Física

Na dimensão Física, os Sargentos ($M = 7,69$) e as Praças ($M = 7,67$) destacam-se com as pontuações mais elevadas, embora as Praças apresentem maior variabilidade ($DP = 1,88$). Os Oficiais ($M = 7,64$) e os Alunos AM ($M = 7,55$) apresentam valores próximos da média global, enquanto os Alunos ESE ($M = 6,50$) reportam a perceção mais baixa, possivelmente refletindo uma carga física elevada ou desafios associados ao contexto académico.

Psicológica

A dimensão Psicológica revela que os Sargentos ($M = 8,24$) se destacam como o grupo com maior equilíbrio emocional, seguidos pelos Oficiais ($M = 7,94$). As Praças e os Alunos AM (ambos com $M = 7,50$) apresentam valores ligeiramente abaixo da média global, enquanto os Alunos ESE ($M = 6,67$) reportam os valores mais baixos, sugerindo maior vulnerabilidade emocional.

Relações Sociais

No que concerne às Relações Sociais, os Sargentos ($M = 8,21$) e os Oficiais ($M = 8,11$) evidenciam as pontuações mais elevadas, indicando uma perceção positiva de suporte social e satisfação com as relações interpessoais. Os Alunos AM ($M = 7,58$) e as Praças ($M = 7,30$) apresentam médias inferiores, especialmente as Praças, sugerindo dificuldades nas interações sociais. Os Alunos ESE ($M = 7,00$) apresentam uma pontuação moderada, embora o tamanho reduzido da amostra limite generalizações.

Ambiente

Na dimensão Ambiente, os Oficiais ($M = 7,32$) destacam-se com a pontuação mais elevada, indicando maior satisfação com as condições ambientais, recursos financeiros e segurança. Os Sargentos ($M = 6,80$) apresentam valores alinhados com a média global, mas com dispersão significativa ($DP = 1,85$). As Praças ($M = 5,73$) reportam a pontuação mais baixa, sugerindo insatisfação com as condições ambientais. Os Alunos AM ($M = 6,53$) e os Alunos ESE ($M = 6,67$) também apresentam valores baixos nesta dimensão.



Os resultados sugerem a necessidade de intervenções diferenciadas para promover a qualidade de vida nos diversos grupos militares. Para as Praças e Alunos ESE, recomenda-se a implementação de estratégias para melhorar as condições ambientais e promover suporte psicológico. Para os Sargentos e Oficiais, que apresentam uma percepção de qualidade de vida superior, é crucial manter este equilíbrio através de estratégias que preservem o bem-estar emocional e o suporte social. Para os Alunos AM e ESE, sugere-se o investimento em programas específicos que promovam o bem-estar emocional e o suporte acadêmico.

Esta análise permite compreender a necessidade de promoção da qualidade de vida no contexto militar, destacando a importância de abordagens personalizadas que considerem as características e desafios específicos de cada grupo. A implementação de intervenções direcionadas poderá contribuir significativamente para a otimização do bem-estar e desempenho dos militares em todas as fases da sua carreira.

Esta análise pode ser ampliada com testes estatísticos inferenciais como a ANOVA para verificar diferenças significativas entre os grupos.

5.1.2 Correlações

A presente análise visa explorar as relações entre as variáveis Qualidade de Vida (EURO), Equilíbrio trabalho-vida pessoal (WLB), Bem-estar (BE), Resiliência (ERA) e Percepção de Stress (EPS), utilizando coeficientes de correlação de *Pearson*. As correlações foram analisadas considerando a amostra total e estratificações por categorias profissionais, sexo e participação em missões ou cursos de formação.

Análise Global

Na amostra total (N = 563), observou-se uma correlação positiva moderada a forte entre EURO e BE ($r = 0,615$, $p < 0,001$) e entre BE e ERA ($r = 0,776$, $p < 0,001$). Em contrapartida, verificou-se uma correlação negativa significativa entre EURO e EPS ($r = -0,565$, $p < 0,001$), sugerindo que altos valores em EURO estão associados a menores valores em EPS, conforme apresentado na Tabela 14.



Tabela 14 - Correlações entre Qualidade de Vida (EURO), Work Life Balance (WLB), Bem-estar (BE), Resiliência (ERA) e Percepção de Stress (EPS)

	EURO	WLB	BE_	ERA	EPS
EURO					
WLB	-,253**				
BE	,615**	-,074			
ERA	,503**	-,034	,776**		
EPS	-,565**	,335**	-,444**	-,400**	

**A correlação é significativa no nível 0,01

Análise por Categoria Profissional

A análise das correlações apresentadas na Tabela 15 permite identificar padrões de associação entre as variáveis EURO, WLB, BE, ERA e EPS em diferentes grupos (Praças, Sargentos, Oficiais, Alunos AM e Alunos ESE) das quais destacamos:

A variável EURO apresenta uma correlação positiva e estatisticamente significativa com o BE em todos os grupos, exceto Alunos ESE. Os valores mais elevados desta relação são observados nos Sargentos ($r = 0,641$, $p < 0,01$), nos Oficiais ($r = 0,550$, $p < 0,01$) e nos Alunos AM ($r = 0,636$, $p < 0,01$), sugerindo que uma maior EURO está associado a uma maior percepção de BE.

Contudo, a variável EURO apresenta uma correlação negativa e significativa com EPS, indicando que maior EURO está associada a menores níveis de EPS. Esta relação é mais evidente nos Oficiais ($r = -0,595$, $p < 0,01$), nos Sargentos ($r = -0,555$, $p < 0,01$) e nos Alunos AM ($r = -0,533$, $p < 0,01$). Nos Praças, a correlação também é negativa, embora ligeiramente inferior ($r = -0,432$, $p < 0,05$).

Em relação a WLB, a variável EURO demonstra correlações negativas e estatisticamente significativas nos Praças ($r = -0,419$, $p < 0,05$), nos Sargentos ($r = -0,380$, $p < 0,01$) e nos Oficiais ($r = -0,281$, $p < 0,01$), sugerindo que um maior envolvimento em EURO pode comprometer o equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

A variável WLB apresenta uma correlação positiva e significativa com EPS nos Praças ($r = 0,457$, $p < 0,05$), nos Sargentos ($r = 0,438$, $p < 0,01$) e nos Oficiais ($r = 0,302$, $p < 0,01$), o que sugere que um maior equilíbrio entre a vida profissional e pessoal está associado a uma maior percepção de EPS.



Tabela 15 - Correlações entre Qualidade de Vida (EURO), Work Life Balance (WLB), Bem-estar (BE), Resiliência (ERA) e Percepção de Stress (EPS) – por categoria

Profissional						
	Classe	EURO	WLB	BE	ERA	EPS
EURO	Praças	1				
	Sargentos	1				
	Oficiais	1				
	Alunos AM	1				
	Aluno ESE	1				
WLB	Praças	-,419*	1			
	Sargentos	-,380**	1			
	Oficiais	-,281**	1			
	Alunos AM	-,094	1			
	Aluno ESE	,294	1			
BE	Praças	,605**	-,144	1		
	Sargentos	,641**	-,270**	1		
	Oficiais	,550**	-,140	1		
	Alunos AM	,636**	,102	1		
	Aluno ESE	-,176	,640	1		
ERA	Praças	,353	,165	,555**	1	
	Sargentos	,408**	-,121	,664**	1	
	Oficiais	,457**	-,118	,736**	1	
	Alunos AM	,577**	,087	,833**	1	
	Aluno ESE	-,072	,522	,920**	1	
EPS	Praças	-,432*	,457*	-,331	-,290	1
	Sargentos	-,555**	,438**	-,487**	-,470**	1
	Oficiais	-,595**	,302**	-,518**	-,436**	1
	Alunos AM	-,533**	,220**	-,398**	-,362**	1
	Aluno ESE	-,782	,232	,367	,208	1

*A correlação é significativa no nível 0,05

**A correlação é significativa no nível 0,01



Em contraste, WLB e BE apresentam uma relação negativa e estatisticamente significativa nos Sargentos ($r = -0,270$, $p < 0,01$), sugerindo que uma maior percepção de equilíbrio entre a vida pessoal e profissional pode estar associada a menores níveis de BE neste grupo específico.

A variável BE correlaciona-se positivamente e significativamente com a ERA em todos os grupos. Esta relação é especialmente forte nos Oficiais ($r = 0,736$, $p < 0,01$), nos Alunos AM ($r = 0,833$, $p < 0,01$) e nos Alunos ESE ($r = 0,920$, $p < 0,01$). Estes resultados indicam que uma maior percepção de BE está associada a uma maior resiliência (ERA).

Por outro lado, o BE apresenta correlações negativas com EPS nos Sargentos ($r = -0,487$, $p < 0,01$) e nos Oficiais ($r = -0,518$, $p < 0,01$), sugerindo que um maior BE pode estar associado a uma menor percepção de EPS nestes grupos.

A variável ERA correlaciona-se positivamente com o BE em todos os grupos, como mencionado anteriormente, e apresenta correlações negativas com a EPS, particularmente nos Sargentos ($r = -0,470$, $p < 0,01$) e nos Oficiais ($r = -0,436$, $p < 0,01$), sugerindo que um maior envolvimento com ERA pode estar associado a uma menor percepção de EPS.

Nos Praças, a correlação entre ERA e EPS não é significativa ($r = -0,290$), enquanto nos Alunos AM a relação, embora negativa, apresenta um valor de $r = -0,362$ ($p < 0,01$).

A variável EPS apresenta um padrão de correlação negativo com EURO, BE e ERA, conforme referido anteriormente. A relação entre EPS e BE é mais forte nos Oficiais ($r = -0,518$, $p < 0,01$) e nos Sargentos ($r = -0,487$, $p < 0,01$), sugerindo que um maior bem-estar percebido pode estar relacionado com uma menor percepção de EPS.

Por outro lado, a relação positiva entre EPS e WLB sugere que um maior equilíbrio entre a vida profissional e pessoal está associado a níveis de EPS, especialmente nos Praças ($r = 0,457$, $p < 0,05$), nos Sargentos ($r = 0,438$, $p < 0,01$) e nos Oficiais ($r = 0,302$, $p < 0,01$).

Desta forma, verificamos que a relação entre EURO e EPS é consistentemente negativa em todos os grupos, indicando que maior Qualidade de Vida (EURO) está associada a uma menor percepção de stress (EPS). O WLB parece funcionar como um fator protetor, apresentando uma relação positiva com a EPS.

A relação entre BE e ERA é fortemente positiva em todos os grupos, sugerindo que estas dimensões estão interligadas. A relação entre BE e EPS é negativa, especialmente nos Sargentos e Oficiais, indicando que um maior BE pode estar associado a uma menor percepção de stress (EPS).



Os Oficiais apresentam algumas das correlações mais fortes, especialmente nas relações negativas entre EURO e EPS (-0,595, $p < 0,01$) e entre BE e EPS (-0,518, $p < 0,01$). Os Alunos ESE apresentam padrões menos consistentes, com algumas correlações que divergem das dos outros grupos, nomeadamente a forte relação entre BE e ERA ($r = 0,920$, $p < 0,01$).

A análise das correlações revela padrões significativos de associação entre as variáveis, destacando a importância do equilíbrio entre vida pessoal e profissional (WLB) como um fator relevante para EPS e a interdependência entre BE e ERA. Além disso, a relação negativa entre EURO e EPS sugere que a relação entre estas duas variáveis pode ter implicações na percepção de stress (EPS), especialmente em grupos hierárquicos mais elevados, como Oficiais e Sargentos.

Análise por Sexo

A análise das correlações permite identificar padrões distintos de associação entre as variáveis EURO, WLB, BE, ERA e EPS para homens (M) e mulheres (F) dentro de cada categoria. As correlações estatisticamente significativas são indicativas de relações consistentes, sendo interpretadas para cada grupo de forma diferenciada, conforme apresentado na Tabela 16.



Tabela 16 - Correlações entre Qualidade de Vida (EURO), Work Life Balance (WLB), Bem-estar (BE), Resiliência (ERA) e Percepção de Stress (EPS) – por categoria Profissional e Sexo

	Categoria	EURO		WLB		BE		ERA		EPS	
		F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
EURO	Praças	1	1								
	Sargentos	1	1								
	Oficiais	1	1								
	Alunos AM	1	1								
	Aluno ESE	1	1	-							
WLB	Praças	,421	-,526*	1	1						
	Sargentos	-,777**	-,305*	1	1						
	Oficiais	-,173	-,295**	1	1						
	Alunos AM	-,182	-,070	1	1						
	Aluno ESE	-	,294	1	1	-					
BE	Praças	,313	,616**	-,062	-,032	1	1				
	Sargentos	,560*	,666**	-,287	-,274**	1	1				
	Oficiais	,414*	,568**	-,094	-,142	1	1				
	Alunos AM	,470**	,671**	,112	,110	1	1				
	Aluno ESE	-	-,176	-	,640	1	1				
ERA	Praças	,307	,341	-,143	,313	,596	,541*	1	1		
	Sargentos	,704**	,357**	-,450	-,066	,863**	,611**	1	1		
	Oficiais	,369*	,467**	-,156	-,112	,748**	,738**	1	1		
	Alunos AM	,285	,630**	,150	,088	,712**	,857**	1	1		
	Aluno ESE	-	-,072	-	,522	-	,920**	1	1	-	,208
EPS	Praças	-,327	-,459*	,161	,574**	-,427	-,359	-,632	-,247	1	1
	Sargentos	-,643**	-,569**	,724**	,430**	-,509	-,488**	-,589*	-,442**	1	1
	Oficiais	-,502**	-,609**	-,054	,367**	-,346	-,549**	-,442*	-,435**	1	1
	Alunos AM	-,446**	-,581**	,244	,253**	-,191	-,475**	-,176	-,430**	1	1
	Aluno ESE	-	-,782	-	,232	-	,367	-	,208	1	1

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

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

Praças

Nesta categoria, observou-se uma correlação positiva entre a EURO e o BE para ambos os sexos, sendo mais evidente nos homens ($r = 0,616$, $p < 0,01$) comparativamente às mulheres ($r = 0,313$). Esta disparidade sugere que o bem-estar masculino pode estar mais fortemente associado à qualidade de vida.

A relação entre a EURO e o WLB apresentou uma dicotomia positiva para mulheres ($r = 0,421$) e negativa para homens ($r = -0,526$, $p < 0,05$). Esta divergência pode indicar que,



para as mulheres, um maior equilíbrio trabalho-vida está associado a qualidade de vida favorável, enquanto para os homens, esta relação é inversa.

Sargentos

Entre os sargentos, a correlação EURO-BE manteve-se positiva para ambos os sexos, com uma magnitude superior nos homens ($r = 0,666$, $p < 0,01$) por comparação com as mulheres ($r = 0,560$, $p < 0,05$). Este padrão reforça a hipótese de que a qualidade de vida tem um impacto mais significativo no bem-estar masculino.

A relação WLB-EURO apresentou-se negativa para ambos os sexos, sendo notavelmente mais acentuada nas mulheres ($r = -0,777$, $p < 0,01$) do que nos homens ($r = -0,305$, $p < 0,05$). Esta discrepância sugere que as mulheres nesta categoria podem perceber o equilíbrio trabalho-vida de forma mais crítica em relação à qualidade de vida.

Oficiais

Na categoria de oficiais, a correlação EURO-BE persistiu positiva para ambos os sexos, com uma magnitude superior nos homens ($r = 0,568$, $p < 0,01$) em comparação com as mulheres ($r = 0,414$, $p < 0,05$). Este padrão corrobora a tendência observada nas outras categorias.

A relação WLB-EURO apresentou-se negativa para ambos os sexos, sendo mais pronunciada nos homens ($r = -0,295$, $p < 0,01$) do que nas mulheres ($r = -0,173$). Esta observação sugere que, para os oficiais masculinos, um maior equilíbrio trabalho-vida pode estar associado a uma menor valorização da qualidade de vida.

Alunos da Academia Militar (AM)

Entre os alunos da AM, a correlação EURO-BE manteve-se positiva e significativa para ambos os sexos, com uma magnitude superior nos homens ($r = 0,671$, $p < 0,01$) por comparação com as mulheres ($r = 0,470$, $p < 0,01$). Este padrão reforça a tendência observada nas outras categorias.

A relação ERA-BE também se apresentou positiva para ambos os sexos, sendo mais acentuada nos homens ($r = 0,630$, $p < 0,01$) do que nas mulheres ($r = 0,285$). Esta observação sugere que a variável ERA pode ter um impacto mais significativo no bem-estar masculino neste grupo.



Alunos da Escola de Sargentos do Exército (ESE)

Nesta categoria, observou-se uma correlação negativa entre EURO e BE para os homens ($r = -0,176$), enquanto para as mulheres esta relação não foi significativa. Este padrão diverge das outras categorias e sugere uma dinâmica única neste grupo.

A correlação ERA-BE apresentou-se excepcionalmente forte para os homens ($r = 0,920$, $p < 0,01$), indicando uma associação robusta entre estas variáveis no grupo masculino da ESE.

Os resultados desta análise correlacional revelam padrões diferenciados entre as categorias militares e os sexos. A associação entre a qualidade de vida e o Bem-estar é consistentemente mais forte nos homens, sugerindo que o bem-estar masculino pode ser mais sensível à qualidade de vida.

A relação entre o equilíbrio trabalho e vida pessoal e a qualidade de vida apresenta variações significativas entre sexos e categorias, indicando possíveis tensões entre a qualidade de vida e percepções de equilíbrio trabalho-vida.

Correlação entre a Resiliência e o bem-estar geralmente é mais pronunciada nos homens, particularmente nos alunos da ESE, sugerindo uma influência diferenciada desta variável entre os sexos, o que pode ser influenciado pela amostra reduzida de alunos da ESE.

Relativamente à percepção de stress e o bem-estar verificámos correlações negativas, mais acentuadas nos homens, indicando que níveis mais elevados de bem-estar podem estar associados a pontuações mais baixas de percepção de stress.

Estas observações sugerem que as percepções de bem-estar, equilíbrio trabalho-vida e outros fatores estruturais variam não apenas entre categorias militares, mas também entre sexos dentro dessas categorias.

Participação em Missões

Participantes de Missões (N = 180)

Relativamente à correlação das variáveis com a participação em missões, de acordo com o apresentado na Tabela 17, a correlação entre a EURO e o BE é forte e positiva ($r = 0,648$, $p < 0,001$), mais forte do que na amostra total, indicando que participantes em missões apresentam valores mais elevados de qualidade de vida e tendem a apresentar maior pontuação de bem-estar.



A correlação entre a EURO e a EPS é negativa e moderada ($r = -0,593$, $p < 0,001$), sugerindo que participantes em missões com maior pontuação de qualidade de vida tendem a apresentar menor pontuação de percepção de stress. Também relativamente ao BE e a EPS é negativa e moderada ($r = -0,512$, $p < 0,001$), sugerindo que participantes em missões com maiores níveis de bem-estar tendem a apresentar menor pontuação de percepção de stress.

Ainda relativamente ao BE e a ERA a relação é forte e positiva ($r = 0,663$, $p < 0,001$), indicando que participantes em missões apresentam valores mais elevados de bem-estar e tendem a apresentar maior pontuação de resiliência.

Tabela 17 - Correlações entre Qualidade de Vida (EURO), Work Life Balance (WLB), Bem-estar (BE), Resiliência (ERA) e Percepção de Stress (EPS) – Militares que participaram em missões

	EURO	WLB	BE	ERA	EPS
EURO	1				
WLB	-,318**	1			
BE	,648**	-,162*	1		
ERA	,433**	-,084	,663**	1	
EPS	-,593**	,425**	-,512**	-,467**	1

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

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

Não Participantes de Missões (N = 154)

Por outro lado, a correlação das variáveis com a não participação em missões, de acordo com o apresentado na Tabela 18, verificámos que a correlação entre a EURO e o BE é menor ($r = 0,534$, $p < 0,001$), e a correlação negativa com o EPS é ligeiramente mais fraca ($r = -0,531$, $p < 0,001$).

A correlação entre EURO e BE é positiva e moderada ($r = 0,534$, $p < 0,001$), indicando que não participantes em missões com níveis mais elevados de qualidade de vida tendem a apresentar maiores níveis de bem-estar, porém com menor intensidade do que em participantes de missões.



A correlação entre a EURO e o EPS é negativa e moderada ($r = -0,531$, $p < 0,001$), sugerindo que não participantes de missões com maior pontuação em EURO tendem a apresentar menor pontuação em EPS, similar ao observado em participantes de missões.

Ainda relativamente ao BE e a ERA a relação é forte e positiva ($r = 0,690$, $p < 0,001$), indicando que não participantes em missões apresentam valores mais elevados de bem-estar e tendem a apresentar maior pontuação de resiliência, ligeiramente superiores aos participantes em missões.

Tabela 18 - Correlações entre Qualidade de Vida (EURO), Work Life Balance (WLB), Bem-estar (BE), Resiliência (ERA) e Perceção de Stress (EPS) – Militares que não participaram em missões

	EURO	WLB	BE	ERA	EPS
EURO	1				
WLB	-,406**	1			
BE	,534**	-,191*	1		
ERA	,371**	-,068	,690**	1	
EPS	-,531**	,345**	-,410**	-,328**	1

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

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

Os resultados indicam que a participação em missões modula a relação entre a qualidade de vida, o bem-estar e a perceção de stress. A correlação mais forte entre a qualidade de vida e o bem-estar, em participantes de missões, sugere que a experiência da missão pode intensificar a associação entre essas duas variáveis. A correlação negativa entre a qualidade de vida e a perceção de stress, observada em ambos os grupos, reforça a importância de considerar a influência de fatores emocionais na relação com a experiência da missão.

Relativamente à resiliência e o bem-estar encontramos uma relação positiva demonstrando que níveis elevados de resiliência tem impacto no bem-estar em ambos os grupos, embora exista um ligeiro aumento nos militares que não participaram em missões.

**Influência da Participação em Cursos de Formação**

A presente análise examina as correlações entre as variáveis qualidade de vida (EURO), equilíbrio entre vida pessoal e profissional (WLB), bem-estar (BE), Resiliência (ERA) e percepção de stress (EPS) em função do tipo de curso frequentado (curta, média e longa duração) e da não participação em cursos. A interpretação das correlações estatisticamente significativas ($p < 0,05$; $p < 0,01$) permite identificar padrões diferenciados entre os grupos analisados, apresentados na Tabela 19.

Tabela 19 - Correlações entre Qualidade de Vida (EURO), Work Life Balance (WLB), Bem-estar (BE), Resiliência (ERA) e Percepção de Stress (EPS) – Participação em Cursos de Formação

Tipo de Curso	Variáveis	EURO	WLB	BE	ERA	EPS
Curso Curta duração	EURO	1	-,399*	,708**	0,25	-,418*
	WLB		1	-,376*	-0,035	,518**
	BE			1	,603**	-0,34
	ERA				1	-0,177
	EPS					1
Curso média duração	EURO	1	-,614**	,628**	,421**	-,529**
	WLB		1	-0,272	-0,109	,571**
	BE			1	,750**	-,360*
	ERA				1	-,331*
	EPS					1
Curso longa duração	EURO	1	-0,193	,645**	,502**	-,640**
	WLB		1	-0,014	-0,004	,366**
	BE			1	,783**	-,417**
	ERA				1	-,299**
	EPS					1
Não participação	EURO	1	-0,178	0,142	,486*	-,446*
	WLB		1	-0,143	-0,076	0,377
	BE			1	0,391	-0,24
	ERA				1	-0,382
	EPS					1

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

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



Curso de Curta Duração

A Qualidade de vida (EURO) e o bem-estar (BE) apresentam uma correlação positiva forte ($r = 0,708$, $p < 0,01$), indicando que, neste grupo, uma melhor percepção da qualidade de vida está associada a níveis mais elevados de bem-estar.

A relação entre a qualidade de vida (EURO) e o equilíbrio vida-trabalho (WLB) é negativa ($r = -0,399$, $p < 0,05$), sugerindo que um maior equilíbrio entre vida pessoal e profissional pode estar associado a uma percepção menos favorável da qualidade de vida.

O BE e Resiliência (ERA) apresentam uma correlação positiva significativa ($r = 0,603$, $p < 0,01$), indicando que esta variável pode influenciar positivamente o bem-estar.

A percepção de stress (EPS) evidencia correlações negativas com qualidade de vida ($r = -0,418$, $p < 0,05$) e bem-estar ($r = -0,34$, $p < 0,05$), sugerindo que níveis mais elevados nestas variáveis estão associados a pontuações mais reduzidas de percepção de stress.

A correlação positiva entre o equilíbrio trabalho e vida pessoal (WLB) e a percepção de stress (EPS) ($r = 0,518$, $p < 0,01$) sugere que um melhor equilíbrio entre vida pessoal e profissional pode estar relacionado com melhores resultados nesta variável.

Curso de Média Duração

A qualidade de vida e o bem-estar apresentam uma correlação positiva significativa ($r = 0,628$, $p < 0,01$), reforçando a relação entre estas duas dimensões. A relação entre qualidade de vida e equilíbrio vida-trabalho é negativa ($r = -0,614$, $p < 0,01$), sugerindo que um maior equilíbrio entre vida pessoal e profissional pode estar associado a uma percepção menos favorável da qualidade de vida.

O bem-estar (BE) e Resiliência (ERA) evidenciam uma correlação forte ($r = 0,750$, $p < 0,01$), sugerindo que esta variável tem um impacto positivo no bem-estar dos participantes. EPS apresenta correlações negativas com qualidade de vida ($r = -0,529$, $p < 0,01$), bem-estar ($r = -0,360$, $p < 0,05$) e ERA ($r = -0,331$, $p < 0,05$), indicando que níveis mais elevados nestas variáveis estão associados a menores pontuações em EPS.

O WLB e a EPS mostram uma correlação positiva ($r = 0,571$, $p < 0,01$), indicando que um melhor equilíbrio vida-trabalho pode estar associado a melhores resultados nesta variável.



Curso de Longa Duração

A Qualidade de vida e o bem-estar apresentam uma correlação forte ($r = 0,645$, $p < 0,01$), indicando que uma melhor percepção da qualidade de vida está associada a níveis mais elevados de bem-estar. Com a Resiliência (ERA) estão positivamente correlacionadas ($r = 0,502$, $p < 0,01$), o que nos indica que esta variável pode contribuir para uma percepção mais favorável da qualidade de vida.

No que se refere ao bem-estar e a resiliência verificamos a correlação mais elevada ($r = 0,783$, $p < 0,01$), reforçando a relação entre estas variáveis.

A EPS apresenta correlações negativas significativas com qualidade de vida ($r = -0,640$, $p < 0,01$), bem-estar ($r = -0,417$, $p < 0,01$) e ERA ($r = -0,299$, $p < 0,01$), o que nos indica que níveis mais elevados nestas variáveis podem estar associados a pontuações mais reduzidas de EPS.

Não Participação em Cursos

A Resiliência e qualidade de vida apresentam uma correlação positiva ($r = 0,486$, $p < 0,01$), ou seja, esta variável pode contribuir para uma percepção mais favorável da qualidade de vida entre os indivíduos que não frequentaram cursos.

A EPS apresenta correlações negativas com qualidade de vida ($r = -0,446$, $p < 0,01$) e ERA ($r = -0,382$, $p < 0,05$), o que nos indica que níveis mais elevados nestas variáveis podem estar associados a menores pontuações em EPS.

Ao contrário dos participantes em cursos, neste grupo não se observa uma correlação significativa entre WLB e EPS, o que pode indicar uma menor relevância do equilíbrio vida-trabalho na percepção desta variável.

Os resultados indicam que a relação entre as variáveis analisadas varia de acordo com o tipo de curso frequentado:

Em todos os grupos, a qualidade de vida (EURO) apresenta uma correlação positiva com o bem-estar (BE), sugerindo que uma percepção mais favorável da qualidade de vida está consistentemente associada a um maior bem-estar.

Nos cursos de curta e média duração, o equilíbrio vida-trabalho (WLB) apresenta correlações negativas com a qualidade de vida, indicando que um maior equilíbrio entre vida



pessoal e profissional pode estar relacionado com uma percepção menos favorável da qualidade de vida nestes grupos.

A relação entre a resiliência e o bem-estar é forte em todos os cursos (0,603 a 0,783), sugerindo que esta variável pode influenciar positivamente o bem-estar dos participantes.

A variável EPS tende a apresentar correlações negativas com qualidade de vida, bem-estar e ERA em todos os grupos, indicando que níveis mais elevados nestas variáveis podem estar associados a pontuações mais reduzidas em EPS.

Nos indivíduos que não frequentaram cursos, a relação entre qualidade de vida e ERA mantém-se positiva, mas a ausência de uma correlação significativa entre WLB e EPS diferencia este grupo dos que participaram em cursos.

Os resultados sugerem que a percepção da qualidade de vida, do bem-estar e do equilíbrio vida-trabalho varia de acordo com a duração do curso frequentado.

Qualidade de Vida (EURO), Work Life Balance (WLB), Bem-estar (BE), Resiliência (ERA) e Percepção de Stress (EPS)

A análise dos dados apresentados na Tabela de correlações do Anexo E, evidencia uma correlação negativa estatisticamente significativa entre a percepção de stress e a qualidade de vida global ($r = -0,565$, $p < 0,01$), sugerindo que níveis elevados de stress estão associados a uma redução da percepção de qualidade de vida. Esta relação inversa estende-se a outras variáveis essenciais, nomeadamente o bem-estar ($r = -0,444$, $p < 0,01$), a resiliência total ($r = -0,400$, $p < 0,01$) e o equilíbrio entre vida pessoal e profissional ($r = -0,335$, $p < 0,01$). Estes resultados sustentam a hipótese de que indivíduos que experienciam níveis mais elevados de stress tendem a reportar menores índices de bem-estar, resiliência e equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

Particularmente relevante é a forte correlação negativa entre o stress e a dimensão das relações sociais da qualidade de vida ($r = -0,555$, $p < 0,01$), sugerindo um impacto significativo do stress nas interações interpessoais.

No que diz respeito às dimensões da resiliência, observou-se uma correlação positiva elevada entre a perseverança e o sentido de vida ($r = 0,894$, $p < 0,01$), indicando uma forte associação entre a capacidade de persistência e a percepção de propósito existencial. Além



disso, verificou-se uma correlação positiva significativa entre a serenidade e a autossuficiência/autoconfiança ($r = 0,641, p < 0,01$), sugerindo que indivíduos com maiores níveis de serenidade tendem a demonstrar maior autoconfiança e autossuficiência.

É de destacar a correlação positiva moderada entre o bem-estar e a resiliência total ($r = 0,776, p < 0,01$), reforçando a hipótese de que níveis superiores de resiliência estão associados a uma percepção mais favorável de bem-estar.

A análise revelou uma correlação positiva significativa entre o bem-estar e a qualidade de vida global ($r = 0,615, p < 0,01$), corroborando a premissa de que um maior bem-estar contribui para uma percepção mais positiva da qualidade de vida. Destaca-se a correlação positiva elevada entre a dimensão psicológica da qualidade de vida e o bem-estar ($r = 0,583, p < 0,01$), sublinhando o papel determinante da saúde mental na percepção global de bem-estar.

Relativamente ao equilíbrio entre vida profissional e pessoal, observou-se uma correlação positiva forte entre a interação vida pessoal-trabalho e o equilíbrio global ($r = 0,843, p < 0,01$), indicando que a percepção desta interação está intrinsecamente relacionada com o equilíbrio global. A interação entre vida profissional e pessoal apresenta uma correlação positiva moderada com o equilíbrio global ($r = 0,578, p < 0,01$), sugerindo que a influência do trabalho na vida pessoal é um fator determinante na percepção do equilíbrio.

É ainda de salientar a correlação negativa significativa entre o stress e o equilíbrio entre vida profissional e pessoal ($r = -0,335, p < 0,01$), evidenciando que níveis elevados de stress estão associados a uma percepção reduzida de equilíbrio entre as esferas profissional e pessoal.

A análise das dimensões da qualidade de vida revelou correlações positivas elevadas entre a dimensão psicológica e a qualidade de vida global ($r = 0,869, p < 0,01$), bem como entre as relações sociais e a qualidade de vida global ($r = 0,832, p < 0,01$). Estes resultados enfatizam a importância central do bem-estar psicológico e das interações sociais na percepção global da qualidade de vida. Adicionalmente, a dimensão ambiental apresenta uma correlação moderada com a qualidade de vida global ($r = 0,719, p < 0,01$), sugerindo que os fatores contextuais também desempenham um papel relevante na avaliação subjetiva da qualidade de vida.

Os resultados obtidos permitem inferir que o stress constitui-se como um fator de risco significativo, estando negativamente associado ao bem-estar, à resiliência, ao equilíbrio



entre vida profissional e pessoal e à qualidade de vida. Por outro lado, a resiliência revela-se como um fator protetor, apresentando correlações positivas robustas com o bem-estar e a qualidade de vida, o que sublinha a sua importância na promoção da saúde mental.

A forte relação entre o bem-estar psicológico e a qualidade de vida, sobretudo nas dimensões psicológica e social, sugere que intervenções focadas na melhoria da saúde mental poderão ter um impacto positivo na percepção global da qualidade de vida. Para além disso, o equilíbrio entre vida profissional e pessoal assume-se como um fator essencial, influenciado pelo stress e pela dinâmica de interação entre as esferas profissional e pessoal.

5.1.3 ANOVA

Qualidade de Vida por Categoria

A ANOVA foi aplicada para comparar os resultados da escala total da EUROHIS e as quatro dimensões da qualidade de vida entre os grupos. Devido à desigualdade no tamanho dos grupos, foram considerados os resultados dos testes post-hoc de Tukey HSD e Games-Howell, entre cinco grupos militares (Praças, Sargentos, Oficiais, Alunos da Academia Militar e Alunos da ESE) utilizando a análise de variância (ANOVA). As dimensões analisadas foram: EURO TOTAL, EURO Física, EURO Psicológica, EURO Relações Sociais e EURO Ambiente. A análise revelou diferenças estatisticamente significativas em quatro das cinco dimensões avaliadas: EURO TOTAL ($F = 5,202$; $p < 0,001$), EURO Psicológica ($F = 5,283$; $p < 0,001$), EURO Relações Sociais ($F = 5,585$; $p < 0,001$) e EURO Ambiente ($F = 7,454$; $p < 0,001$). Não foram observadas diferenças significativas na dimensão EURO Física ($F = 0,948$; $p = 0,436$).

O cálculo do eta quadrado (η^2) indicou que, apesar da significância estatística, o tamanho do efeito foi pequeno para todas as dimensões, variando de 0,036 para EURO TOTAL e EURO Psicológica a 0,051 para EURO Ambiente.

As comparações post-hoc revelaram que os Alunos da Academia Militar apresentaram resultados significativamente inferiores aos Sargentos e Oficiais nas dimensões EURO TOTAL, EURO Psicológica e EURO Relações Sociais. Na dimensão EURO Ambiente, os Oficiais demonstraram resultados significativamente superiores aos Praças e Alunos da Academia Militar. A tabela abaixo apresenta os principais resultados:



Tabela 20 - ANOVA entre Qualidade de Vida (EURO) e Categoria

		Soma dos Quadrados	df	Quadra do Médio	F	Sig.	(η^2)
EURO TOTAL	Entre Grupos	607,146	4	151,787	5,202	<,001	0,036
	Nos grupos	16280,147	558	29,176			
	Total	16887,293	562				
EURO física	Entre Grupos	9,217	4	2,304	,948	,436	0,007
	Nos grupos	1355,661	558	2,429			
	Total	1364,877	562				
EURO psicológica	Entre Grupos	55,696	4	13,924	5,283	<,001	0,036
	Nos grupos	1470,727	558	2,636			
	Total	1526,423	562				
EURO relações sociais	Entre Grupos	57,221	4	14,305	5,585	<,001	
	Nos grupos	1429,248	558	2,561			0,038
	Total	1486,469	562				
EURO ambiente	Entre Grupos	102,110	4	25,527	7,454	<,001	0,051
	Nos grupos	1911,006	558	3,425			
	Total	2013,115	562				

Os resultados (Tabela 20) sugerem que existem diferenças na percepção da qualidade de vida entre os grupos analisados, particularmente entre os Alunos da Academia Militar e os grupos de Sargentos e Oficiais. Estas diferenças podem ser atribuídas a fatores como a experiência profissional, as responsabilidades inerentes a cada posto e as condições de formação dos alunos.

No entanto, é importante referir que, apesar da significância estatística, o tamanho do efeito reduzido indica que as diferenças observadas podem ter limitada relevância prática. A ausência de diferenças significativas na dimensão EURO Física sugere que os aspetos físicos da qualidade de vida são percebidos de forma semelhante entre os grupos.

**Work Life Balance por Categoria**

Na ANOVA para avaliar as diferenças nas dimensões do equilíbrio entre vida pessoal e profissional (WLB) entre cinco grupos militares: Praças, Sargentos, Oficiais, Alunos da Academia Militar (AM) e Alunos da ESE, foram analisadas as dimensões WLB TOTAL, WLB INT VIDA PESSOAL, WLB INT TRABALHO e WLB ENRIQ TRABALHO. A Tabela 21 resume os principais valores obtidos na ANOVA:

Tabela 21 - ANOVA entre Work Life Balance (WLB) e Categoria

		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.	η^2
WLB TOTAL	Entre Grupos	3818,962	4	954,741	6,614	<,001	0,045
	Nos grupos	80543,642	558	144,343			
	Total	84362,604	562				
WLB INT VIDA PESSOAL	Entre Grupos	2895,227	4	723,807	7,497	<,001	0,051
	Nos grupos	53875,565	558	96,551			
	Total	56770,792	562				
WLB INT TRABALHO	Entre Grupos	582,067	4	145,517	6,933	<,001	0,047
	Nos grupos	11711,397	558	20,988			
	Total	12293,464	562				
WLB ENRIQ TRABALHO	Entre Grupos	188,413	4	47,103	1,936	,103	0,014
	Nos grupos	13575,153	558	24,328			
	Total	13763,567	562				

Os resultados da ANOVA evidenciaram diferenças estatisticamente significativas em três das quatro dimensões avaliadas: WLB TOTAL ($F = 6,614$; $p < 0,001$), WLB INT VIDA PESSOAL ($F = 7,497$; $p < 0,001$) e WLB INT TRABALHO ($F = 6,933$; $p < 0,001$). Não se observaram diferenças significativas na dimensão WLB ENRIQ TRABALHO ($F = 1,936$; $p = 0,103$).

O cálculo do eta quadrado (η^2) indicou que, não obstante a significância estatística, a magnitude do efeito foi reduzida para todas as dimensões, variando entre 0,045 para WLB TOTAL e 0,051 para WLB INT VIDA PESSOAL.



As comparações post-hoc revelaram que na dimensão WLB TOTAL, os Alunos da AM apresentaram pontuações significativamente inferiores aos Sargentos ($p < 0,001$) e Oficiais ($p = 0,030$). Para WLB INT VIDA PESSOAL, os Sargentos demonstraram pontuações significativamente mais baixas em comparação com os Praças ($p = 0,039$), Oficiais ($p = 0,002$) e Alunos da AM ($p < 0,001$). Na dimensão WLB INT TRABALHO, os Alunos da AM apresentaram pontuações significativamente inferiores aos Sargentos ($p = 0,001$) e Oficiais ($p < 0,001$).

Estes resultados sugerem a existência de diferenças na percepção do equilíbrio entre vida pessoal e profissional entre os grupos analisados. Os Alunos da AM parecem lidar com desafios maiores em termos de equilíbrio geral e interferência do trabalho, enquanto os Sargentos relatam maior interferência da vida pessoal.

É importante salientar que, apesar da significância estatística, a reduzida magnitude do efeito indica que as diferenças observadas poderão ter uma relevância prática limitada. Estes resultados estão em consonância com a literatura que sugere que o equilíbrio entre vida pessoal e profissional é um conceito complexo e multifacetado, influenciado por diversos fatores para além da posição hierárquica.

Bem-estar por Categoria

A ANOVA para avaliar as diferenças nos valores de Bem-Estar Total (BE TOTAL) entre cinco grupos militares: Praças, Sargentos, Oficiais, Alunos da Academia Militar (AM) e Alunos da ESE, revelou diferenças estatisticamente significativas entre os grupos ($F = 4,439$; $p = 0,002$), conforme apresentado na Tabela 22.

Tabela 22 - ANOVA entre Bem-estar (BE) e Categoria

Variável		Soma dos	df	Quadrado	F	p	(η^2)
		Quadrados		Médio			
BE TOTAL	Entre Grupos	1191,632	4	297,908	4,439	0,002	0,031
	Nos grupos	37451,597	558	67,118			
	Total	38643,229	562				



O cálculo do eta quadrado (η^2) indicou um efeito de pequena magnitude ($\eta^2 = 0,031$), sugerindo que, apesar da significância estatística, as diferenças observadas entre os grupos podem ter uma relevância prática limitada. As comparações post-hoc, realizadas através dos testes de Tukey HSD e Games-Howell, identificaram diferenças significativas entre os Alunos da AM e dois outros grupos: os Sargentos (diferença média = 3,099; $p = 0,009$) e os Oficiais (diferença média = 2,957; $p = 0,003$).

Tabela 23 - Médias dos grupos para BE TOTAL

Grupo	Média
Aluno AM	44,24
Praças	45,20
Aluno ESE	45,33
Oficiais	47,19
Sargentos	47,34

Os Alunos da AM (Tabela 23) apresentaram valores significativamente inferiores em ambas as comparações. A análise das médias dos grupos revelou que os Alunos da AM obtiveram a pontuação mais baixa ($M = 44,24$), enquanto os Sargentos apresentaram a mais elevada ($M = 47,34$). É de notar que não se observaram diferenças estatisticamente significativas entre os restantes grupos.

Estes resultados sugerem que os Alunos da AM experienciam níveis de bem-estar total inferiores aos dos Sargentos e Oficiais. Tal poderá ser atribuído a fatores específicos do ambiente académico e de formação militar, como o stress associado às exigências académicas e físicas, ou a adaptação a um novo contexto institucional.

Não obstante a significância estatística das diferenças observadas, a reduzida magnitude do efeito indica que outros fatores, para além da categoria militar, poderão desempenhar um papel importante na determinação do bem-estar total dos indivíduos neste contexto.

**Resiliência por Categoria**

Os resultados da análise de variância (ANOVA) revelaram diferenças estatisticamente significativas entre os grupos analisados em todas as dimensões da resiliência avaliadas pela Escala de Resiliência para Adultos (ERA). A análise compreendeu a pontuação total da ERA (ERA TOTAL) e as suas subescalas: Perseverança, Sentido de Vida, Serenidade e Autossuficiência/Autoconfiança.

Tabela 24 - ANOVA entre Resiliência (ERA) e Categoria

		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.	η^2
ERA TOTAL	Entre Grupos	16218,304	4	4054,576	9,650	<,001	0,065
	Nos grupos	234456,076	558	420,172			
	Total	250674,380	562				
ERA Perseverança	Entre Grupos	2165,608	4	541,402	12,150	<,001	0,080
	Nos grupos	24864,680	558	44,560			
	Total	27030,288	562				
ERA Sentido vida	Entre Grupos	1532,390	4	383,097	10,711	<,001	0,071
	Nos grupos	19957,916	558	35,767			
	Total	21490,306	562				
ERA Serenidade	Entre Grupos	485,946	4	121,487	4,720	<,001	0,033
	Nos grupos	14363,251	558	25,741			
	Total	14849,197	562				
ERA Autossuficiência Autoconfiança	Entre Grupos	483,920	4	120,980	4,908	<,001	0,034
	Nos grupos	13754,552	558	24,650			
	Total	14238,472	562				



Inicialmente, procedeu-se à verificação da homogeneidade das variâncias através do teste de Levene. Os resultados indicaram a violação deste pressuposto para todas as variáveis analisadas ($p < 0,001$), o que justificou a utilização do teste post hoc de Games-Howell para as comparações múltiplas subsequentes.

A ANOVA unidirecional (Tabela 24) demonstrou significância estatística para todas as dimensões analisadas ($p < 0,001$). Especificamente, obtiveram-se os seguintes resultados: ERA TOTAL ($F = 9,650$), ERA Perseverança ($F = 12,150$), ERA Sentido de Vida ($F = 10,711$), ERA Serenidade ($F = 4,720$) e ERA Autossuficiência/Autoconfiança ($F = 4,908$)⁴.

Para avaliar a magnitude das diferenças observadas, calculou-se o tamanho do efeito através do eta quadrado (η^2) (Tabela 23). A dimensão ERA TOTAL ($\eta^2 = 0,065$), Perseverança ($\eta^2 = 0,080$) e Sentido de Vida ($\eta^2 = 0,071$) apresentaram um efeito médio, enquanto as dimensões Serenidade ($\eta^2 = 0,033$) e Autossuficiência/Autoconfiança ($\eta^2 = 0,034$) evidenciaram um efeito pequeno.

As comparações post hoc utilizando o teste de Games-Howell revelaram que os cadetes da Academia Militar (AM) apresentaram níveis significativamente inferiores de resiliência global (ERA TOTAL) comparativamente aos Praças, Sargentos e Oficiais ($p < 0,001$). Na dimensão Perseverança, os cadetes da AM demonstraram níveis significativamente mais baixos em relação a todos os outros grupos ($p < 0,001$). Quanto ao Sentido de Vida, os cadetes da AM evidenciaram valores significativamente inferiores aos Sargentos e Oficiais ($p < 0,001$). Na dimensão Serenidade, os cadetes da AM apresentaram níveis significativamente mais baixos do que os Sargentos ($p < 0,001$). Por fim, na dimensão Autossuficiência/Autoconfiança, os cadetes da AM demonstraram níveis significativamente inferiores por comparação com todos os outros grupos ($p < 0,001$)⁴.

Os resultados sugerem assim que os cadetes-alunos da Academia Militar apresentam níveis de resiliência significativamente inferiores aos militares de outras categorias, particularmente nas dimensões de Perseverança, Sentido de Vida e Autossuficiência/Autoconfiança. As diferenças mais expressivas foram observadas nas dimensões ERA TOTAL, Perseverança e Sentido de Vida, indicando potenciais desafios no desenvolvimento da resiliência entre os cadetes da AM comparativamente aos outros grupos analisados.

**Percepção de Stress por Categoria**

A análise de variância (ANOVA) foi realizada para analisar as diferenças nos valores médios do EPS TOTAL entre diversas categorias. Os resultados revelaram diferenças estatisticamente significativas entre pelo menos dois dos grupos analisados ($F = 8,506$; $p < 0,001$), conforme apresentado na Tabela 25.

Tabela 25 - ANOVA entre Percepção de Stress (EPS) e Categoria

	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.	η^2
Entre Grupos	1650,029	4	412,507	8,506	<0,001	0,057
Dentro dos Grupos	27061,918	558	48,498	-	-	
Total	28711,947	562	-	-	-	

Para avaliar a magnitude do efeito, foi calculado o Eta Quadrado ($\eta^2 = 0,057$; IC 95% [0,021; 0,093]) (Tabela 26), indica que aproximadamente 5,7% da variabilidade do EPS TOTAL pode ser explicada pela categoria dos participantes, representando um efeito de pequena a moderada magnitude.

Tabela 26 - Comparações Múltiplas entre Percepção de Stress (EPS) e Categoria

	Diferença Média (I-J)	Erro Padrão	Sig.	IC 95% Inferior	IC 95% Superior
Praças - Sargentos	4,254	1,430	0,025	0,34	8,17
Sargentos - Aluno AM	-3,964	0,801	<0,001	-6,16	-1,77
Sargentos - Aluno ESE	-8,021	2,918	0,048	-16,01	-0,04
Oficiais - Aluno AM	-2,459	0,688	0,003	-4,34	-0,58
Aluno AM - Sargentos	3,964	0,801	<0,001	1,77	6,16
Aluno AM - Oficiais	2,459	0,688	0,003	0,58	4,34

As comparações múltiplas post-hoc, utilizando os testes de Tukey HSD e Games-Howell, identificaram diferenças significativas entre diversos grupos. Os Sargentos apresentaram valores de EPS TOTAL significativamente inferiores aos Alunos AM ($p <$



0,001) e Alunos ESE ($p = 0,048$). As Praças demonstraram valores significativamente superiores aos Sargentos ($p = 0,025$), enquanto os Oficiais diferiram significativamente dos Alunos AM ($p = 0,003$).

A análise de subconjuntos homogêneos permitiu identificar agrupamentos de categorias sem diferenças significativas entre si. Os Sargentos apresentaram os menores valores de EPS TOTAL, formando um grupo distinto. Os Alunos ESE evidenciaram os maiores valores, diferenciando-se dos restantes. Os Oficiais, Alunos AM e Praças ocuparam uma posição intermédia, sem diferenças estatisticamente significativas entre si.

A ANOVA revelou diferenças estatisticamente significativas entre as categorias no EPS TOTAL, com um tamanho de efeito pequeno a moderado. As comparações múltiplas e a análise de subconjuntos homogêneos corroboraram estas diferenças, destacando os Sargentos com valores inferiores e os Alunos ESE com valores superiores.

Estas conclusões sugerem que determinados grupos apresentam maior ou menor pontuação no EPS TOTAL consoante a sua categoria, o que pode ter implicações relevantes para a compreensão das diferenças entre os diversos níveis hierárquicos e formativos no contexto em estudo

Bem-estar por Posto

A análise de variância (ANOVA) foi realizada para investigar as diferenças na variável BE TOTAL entre os diversos postos. Os resultados obtidos sugerem a ausência de diferenças estatisticamente significativas entre os grupos analisados ($F = 1,191$; $p = 0,270$). O valor de p , sendo superior ao nível de significância convencionalmente adotado de 0,05, não permite rejeitar a hipótese nula que postula a igualdade das médias entre os grupos, conforme apresentado na Tabela 27.

Tabela 27 - ANOVA entre Bem-estar (BE) e Posto

Fonte de Variação	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Entre Grupos	975,483	17	57,381	1,191	0,270
Nos Grupos	15278,218	317	48,196	-	-
Total	16253,701	334	-	-	-



No que concerne à magnitude do efeito, foi calculado o Eta quadrado ($\eta^2 = 0,060$; IC 95% [0,000; 0,063]) (Tabela 28), que indica um efeito de pequena dimensão da variável independente sobre o BE TOTAL. As estimativas do Epsilon quadrado ($\epsilon^2 = 0,010$; IC 95% [-0,054; 0,013]) e do Omega quadrado ($\omega^2 = 0,010$; IC 95% [-0,053; 0,013]) apresentam valores muito reduzidos, corroborando que a variabilidade explicada pelo modelo é mínima. É de salientar que os intervalos de confiança destas estimativas incluem valores negativos ou próximos de zero, o que sugere que as estimativas do efeito são frágeis e pouco fiáveis.

Tabela 28 - ANOVA entre Bem-estar (BE) e Posto (magnitude do efeito)

Métrica	Estimativa de Ponto	IC 95% Inferior	IC 95% Superior
Eta Quadrado	0,060	0,000	0,063
Epsilon Quadrado	0,010	-0,054	0,013
Omega Quadrado (fixo)	0,010	-0,053	0,013
Omega Quadrado (aleatório)	0,001	-0,003	0,001

Desta forma, a análise estatística não fornece evidências suficientes para afirmar a existência de diferenças significativas entre os grupos na variável BE TOTAL. Os tamanhos de efeito calculados são de pequena magnitude, indicando que a variabilidade entre grupos tem um impacto negligenciável na variável dependente.

Qualidade de Vida por Posto

A análise de variância (ANOVA), realizada com o intuito de avaliar potenciais diferenças entre grupos relativamente às variáveis EURO TOTAL e seus componentes (EURO física, EURO psicológica, EURO relações sociais e EURO ambiente), por grupos de Posto dos militares, revelou diferenças estatisticamente significativas para EURO TOTAL ($F = 2,233$, $p = 0,004$), EURO relações sociais ($F = 1,746$, $p = 0,034$) e EURO ambiente ($F = 3,275$, $p < 0,001$)⁴. Contudo, não foram observadas diferenças



estatisticamente significativas para EURO física ($p = 0,107$) e EURO psicológica ($p = 0,122$), conforme apresentado na Tabela 29.

Tabela 29 - ANOVA entre Qualidade de Vida (EURO) e Posto

Variável	Soma dos Quadrados (Entre Grupos)	df	Quadrado Médio	F	Sig.
EURO TOTAL	996,486	17	58,617	2,233	0,004
EURO física	54,310	17	3,195	1,461	0,107
EURO psicológica	57,788	17	3,399	1,427	0,122
EURO relações sociais	72,181	17	4,246	1,746	0,034
EURO ambiente	171,641	17	10,097	3,275	<0,001

No que concerne ao tamanho do efeito, o eta quadrado (η^2) foi calculado para cada variável. EURO ambiente apresentou o maior efeito ($\eta^2 = 0,149$), seguido por EURO TOTAL ($\eta^2 = 0,107$), indicando um efeito moderado da variável independente nestas dimensões⁵. EURO física e EURO psicológica demonstraram efeitos de menor magnitude ($\eta^2 \approx 0,07$), sugerindo que uma porção reduzida da variabilidade é explicada pelo modelo para estas variáveis (Tabela 30).

**Tabela 30 - ANOVA entre Qualidade de Vida (EURO) e Posto (magnitude do efeito)**

Variável	Eta Quadrado	Epsilon Quadrado	Omega Quadrado (fixo)	Omega Quadrado (aleatório)
EURO TOTAL	0,107	0,059	0,059	0,004
EURO física	0,073	0,023	0,023	0,001
EURO psicológica	0,071	0,021	0,021	0,001
EURO relações sociais	0,086	0,037	0,036	0,002
EURO ambiente	0,149	0,104	0,103	0,007

É importante salientar que não foram realizados testes post hoc devido à presença de grupos com menos de dois casos, o que limitou a possibilidade de comparações específicas entre grupos.

Assim, os resultados sugerem que existem diferenças significativas entre os grupos, particularmente nas dimensões de relações sociais e ambiente, bem como na pontuação total. O impacto mais substancial foi observado na variável EURO ambiente, indicando que a variabilidade entre grupos tem uma influência considerável nesta dimensão.

Percepção de Stress e participação em missões

A análise de variância (ANOVA) entre a variável EPS TOTAL e os militares que participaram ou não em missão, indicou uma diferença estatisticamente significativa entre os grupos, ($F= 12,022$, $p < 0,00113$). Esta constatação pode levar à rejeição da hipótese nula, sugerindo a existência de diferenças significativas entre as médias dos grupos em análise (Tabela 31).

**Tabela 31 - ANOVA entre Percepção de Stress (EPS) e a participação em missões**

Fonte de Variação	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.	η^2
Entre Grupos	613,333	1	613,333	12,022	<0,001	0,035
Nos Grupos	16937,641	332	51,017	-	-	
Total	17550,973	333	-	-	-	

No que concerne ao tamanho do efeito, o eta quadrado (η^2), apresentado na Tabela 31, foi calculado em 0,035 (IC 95%: 0,007 - 0,081), indicando um efeito de magnitude pequena a moderada. Esta interpretação é corroborada pelos valores de epsilon quadrado (ϵ^2) e omega quadrado (ω^2), ambos estimados em 0,032 (IC 95%: 0,004 - 0,079 e 0,004 - 0,078, respetivamente). Estes resultados sugerem que, embora a variabilidade explicada pela variável independente seja reduzida, ela é estatisticamente significativa.

Em suma, os resultados da ANOVA evidenciam uma diferença estatisticamente significativa entre os grupos na variável EPS TOTAL, com um tamanho de efeito pequeno a moderado.

Percepção de Stress e participação em Cursos

A análise de variância (ANOVA) entre a variável EPS TOTAL e diversos grupos com participação em cursos, os resultados obtidos revelaram um valor de $F(7, 324) = 1,626$, associado a um p-valor de 0,127. Este resultado não apresenta significância estatística ao nível convencional de 0,05, sugerindo a ausência de diferenças estatisticamente significativas entre os grupos analisados, Tabela 32.

Tabela 32 - ANOVA entre Percepção de Stress (EPS) e a participação em Cursos

Fonte de Variação	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Entre Grupos	591,720	7	84,531	1,626	0,127
Nos Grupos	16846,232	324	51,995	-	-
Total	17437,952	331	-	-	-

No que concerne ao tamanho do efeito, o eta quadrado (η^2) foi calculado em 0,034 (Tabela 33), com um intervalo de confiança a 95% entre 0,000 e 0,059. Este valor indica um



efeito de magnitude reduzida da variável independente sobre EPS TOTAL. De referir ainda que as estimativas de epsilon quadrado (ϵ^2) e omega quadrado (ω^2) apresentaram valores igualmente baixos, corroborando a hipótese de que a variabilidade entre os grupos exerce um impacto negligenciável sobre a variável dependente.

Tabela 33 - ANOVA entre Percepção de Stress (EPS) e a participação em Cursos (magnitude do efeito)

Métrica	Estimativa de Ponto	IC 95% Inferior	IC 95% Superior
Eta Quadrado	0,034	0,000	0,059
Epsilon Quadrado	0,013	-0,022	0,039
Omega Quadrado (fixo)	0,013	-0,022	0,039
Omega Quadrado (aleatório)	0,002	-0,003	0,006

Assim, a análise estatística realizada não fornece evidências suficientes para rejeitar a hipótese nula de igualdade entre as médias dos grupos ($p = 0,127$). O reduzido tamanho do efeito observado ($\eta^2 = 0,034$) sugere que a variável independente exerce uma influência mínima sobre EPS TOTAL.

Work Life Balance e condição aluno ou militar

A análise de variância (ANOVA) foi realizada para verificar as diferenças nas variáveis de Work-Life Balance (WLB) entre diversos grupos de alunos e militares. Os resultados revelaram diferenças estatisticamente significativas entre os grupos para todas as variáveis analisadas: WLB TOTAL ($F = 5,249$, $p = 0,001$), WLB INT VIDA PESSOAL ($F = 4,379$, $p = 0,005$), WLB INT TRABALHO ($F = 9,664$, $p < 0,001$) e WLB ENRIQ TRABALHO ($F = 3,046$, $p = 0,028$), conforma apresentado na Tabela 34.

**Tabela 34 - ANOVA entre Work Life Balance (WLB) e condição aluno ou militar**

Variável	Soma dos Quadrados (Entre Grupos)	df	Quadrado Médio	F	Sig.
WLB TOTAL	2311,251	3	770,417	5,249	0,001
WLB INT VIDA PESSOAL	1303,450	3	434,483	4,379	0,005
WLB INT TRABALHO	606,174	3	202,058	9,664	<0,001
WLB ENRIQ TRABALHO	221,407	3	73,802	3,046	0,028

A magnitude do efeito, avaliada através do eta quadrado parcial (η^2), indicou um efeito moderado para a variável WLB INT TRABALHO ($\eta^2 = 0,049$) e efeitos pequenos para as demais variáveis (η^2 entre 0,016 e 0,027). Estes resultados sugerem que a variável independente explica uma porção modesta da variância observada nas variáveis dependentes (Tabela 35).

Tabela 35 - ANOVA entre Work Life Balance (WLB) e condição aluno ou militar (magnitude do efeito)

Variável	Eta Quadrado	Epsilon Quadrado	Omega Quadrado (fixo)	Omega Quadrado (aleatório)
WLB TOTAL	0,027	0,022	0,022	0,007
WLB INT VIDA PESSOAL	0,023	0,018	0,018	0,006
WLB INT TRABALHO	0,049	0,044	0,044	0,015
WLB ENRIQ TRABALHO	0,016	0,011	0,011	0,004

Os testes post hoc (Tabela 35), utilizando os procedimentos de Tukey HSD e Games-Howell, identificaram diferenças significativas entre os alunos da Academia Militar (AM) e os militares do Quadro Permanente (QP) nas variáveis WLB TOTAL (diferença média =



4,279, $p < 0,001$), WLB INT VIDA PESSOAL (diferença média = 3,128, $p = 0,003$) e WLB INT TRABALHO (diferença média = 2,143, $p < 0,001$)³. Não foram observadas diferenças estatisticamente significativas entre os outros grupos analisados.

Tabela 36 - Testes Post Hoc (Tukey HSD e Games-Howell)

Comparação	Diferença Média	p	Interpretação
WLB TOTAL	Aluno AM vs. Militar QP	4,279	<0,001
WLB INT VIDA PESSOAL	Aluno AM vs. Militar QP	3,128	0,003
WLB INT TRABALHO	Aluno AM vs. Militar QP	2,143	<0,001

A análise das médias dos grupos revelou que os alunos da AM apresentaram valores mais elevados nas variáveis WLB TOTAL (59,10) e WLB INT TRABALHO (10,41), enquanto os militares do QP demonstraram médias inferiores em todas as variáveis analisadas. Estes resultados corroboram as diferenças significativas identificadas nos testes post hoc (Tabela 36).

Médias dos Grupos

Os resultados obtidos sugerem a existência de diferenças significativas na percepção do equilíbrio entre vida pessoal e trabalho entre os grupos analisados, com os alunos a apresentarem uma percepção mais positiva por comparação com os militares, particularmente os do Quadro Permanente (Tabela 37).

Tabela 37 - Médias dos Grupos

Grupo	WLB TOTAL	WLB INT VIDA PESSOAL	WLB INT TRABALHO	WLB ENRIQ TRABALHO
Militar QP	54,82	28,78	8,26	17,77
Militar RC/RV/RCE	55,80	29,10	9,39	17,31
Aluno ESE	57,38	32,13	11,50	13,75
Aluno AM	59,10	31,91	10,41	16,78



Os resultados obtidos sugerem a existência de diferenças significativas na percepção do equilíbrio entre vida pessoal e trabalho entre os grupos analisados, com os alunos a apresentarem uma percepção mais positiva por comparação com os militares, particularmente os do Quadro Permanente.

5.1.4 Regressão Linear

Procurou-se analisar as relações entre diversas variáveis preditoras e dependentes através de modelos de regressão linear múltipla. A interpretação dos resultados baseia-se na avaliação do coeficiente de determinação ajustado (R^2 ajustado), na análise de variância (ANOVA), nos coeficientes de regressão e na análise dos resíduos.

Regressão da Qualidade de Vida (EURO) como Variável Dependente

O modelo de regressão para a Qualidade de vida indicou que 49,5% da variabilidade da Qualidade de Vida (EURO) é explicada pelas variáveis independentes introduzidas no modelo. O R^2 ajustado de 0,491 sugere um ajuste razoável, considerando o número de preditores (Tabela 38).

Tabela 38 - Resumo do Modelo de Regressão da Qualidade de Vida (EURO) como Variável Dependente

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa	Durbin-Watson
1	,704 ^a	,495	,491	3,909	2,007

a. Preditores: (Constante), BE, WLB, EPS, ERA

A ANOVA revelou significância estatística do modelo ($F(4,558) = 136,779$, $p < 0,001$), confirmando sua validade global, Tabela 39.

**Tabela 39 - ANOVA^a da Qualidade de Vida (EURO) como Variável Dependente**

Modelo	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
1					
Regressão	8360,501	4	2090,125	136,779	<,001b
Resíduo	8526,792	558	15,281		
Total	16887,293	562			

a. Variável Dependente: EURO

b. Preditores: (Constante), BE, WLB, EPS, ERA

Os coeficientes da regressão (Tabela 40) indicam que a variável Bem-estar (BE) tem a maior influência positiva ($\beta = 0,443$, $p < 0,001$), na Qualidade de Vida enquanto a Percepção de Stress (EPS) tem um impacto negativo significativo ($\beta = -0,319$, $p < 0,001$). A variável Resiliência (ERA) não apresentou significância estatística ($\beta = 0,027$, $p = 0,571$). Este resultado sugere que, no presente modelo e amostra, a resiliência não contribuiu significativamente para a explicação da variabilidade na qualidade de vida, o que pode indicar a necessidade de investigar possíveis variáveis mediadoras ou moderadoras.

Tabela 40 - Coeficientes da Qualidade de Vida (EURO) como Variável Dependente

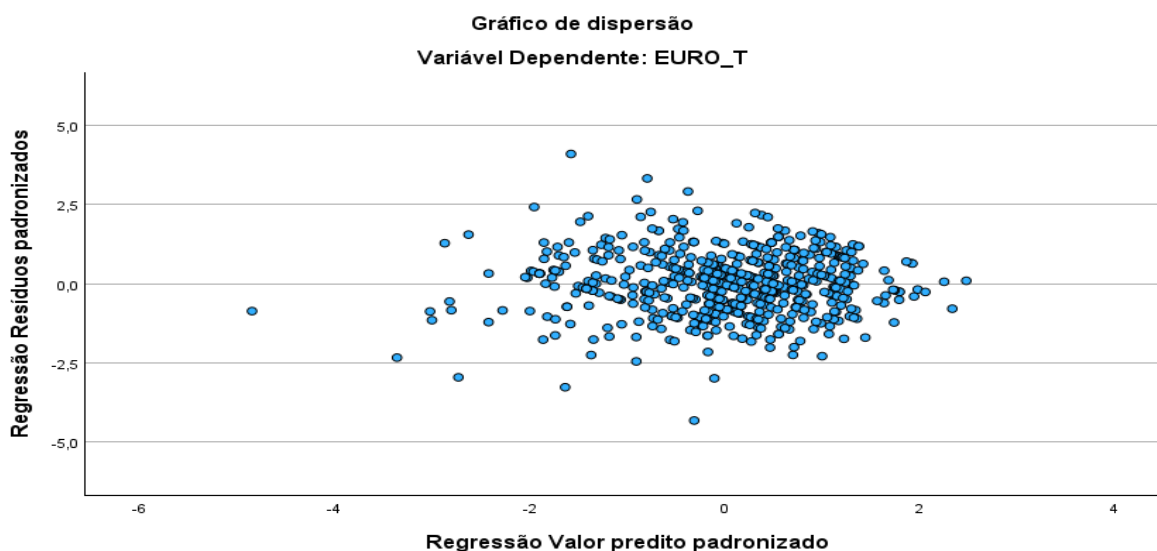
Modelo	Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.
	B	Erro	Beta		
1					
(Constante)	23,961	1,564		15,316	<,001
EPS	-,245	,028	-,319	-8,894	<,001
ERA	,007	,012	,027	,568	,571
WLB	-,050	,014	-,113	-3,504	<,001
BE	,293	,032	,443	9,037	<,001

A análise dos resíduos revelou uma distribuição aproximadamente normal, com média zero e desvio padrão de 3,895, variando entre -16,857 e 16,017 (Tabela 41).

**Tabela 41 - Resíduos da Qualidade de Vida (EURO) como Variável Dependente**

	Mínimo	Máximo	Média	Erro Desvio	N
Valor previsto	11,36	39,62	30,06	3,857	563
Resíduo	-16,857	16,017	,000	3,895	563
Erro Valor previsto	-4,846	2,481	,000	1,000	563
Erro Resíduo	-4,312	4,097	,000	,996	563

O gráfico de dispersão não evidenciou padrões, sugerindo homocedasticidade (Gráfico 3).

**Gráfico 3 - Gráfico de dispersão da Qualidade de Vida (EURO) como Variável Dependente**

Regressão do Bem-estar (BE) como Variável Dependente

O modelo apresentou um coeficiente de correlação múltipla $R = 0,790$, $R^2 = 0,624$, indicando (Tabela 42) que 62,4% da variabilidade do Bem-estar (BE) é explicada pelas variáveis independentes. O R^2 ajustado de 0,622 sugere um bom ajuste. O teste de Durbin-Watson (1,894) não indica forte autocorrelação nos resíduos.

**Tabela 42 - Resumo do Modelo do Bem-estar (BE) como Variável Dependente**

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa	Durbin-Watson
1	,790 ^a	,624	,622	5,099	1,894

a. Preditores: (Constante), WLB, ERA, EPS

A ANOVA confirmou a significância estatística do modelo ($F(3,559) = 309,008$, $p < 0,001$), conforme apresentado na Tabela 43. Este resultado indica que o modelo de regressão é estatisticamente significativo e que pelo menos uma das variáveis independentes contribui significativamente para a predição do bem-estar.

Tabela 43 - ANOVA^a do Bem-estar (BE) como Variável Dependente

Modelo		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
1	Regressão	24106,734	3	8035,578	309,008	<,001 ^b
	Resíduo	14536,495	559	26,004		
	Total	38643,229	562			

a. Variável Dependente: BE

b. Preditores: (Constante), WLB, ERA, EPS

A análise dos coeficientes de regressão revelou que a variável Resiliência (ERA) emerge como o preditor mais influente do bem-estar ($\beta = 0,712$, $p < 0,001$), demonstrando uma relação positiva e robusta. Em contrapartida, a variável Percepção de Stress (EPS) apresenta um impacto negativo moderado sobre o bem-estar ($\beta = -0,161$, $p < 0,001$). Por outro lado, a variável Work Life Balance (WLB) não demonstrou uma contribuição estatisticamente significativa para o modelo ($\beta = 0,005$, $p = 0,865$), conforme indicado na Tabela 44.

**Tabela 44 - Coeficientes do Bem-estar (BE) como Variável Dependente**

Modelo	Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.
	B	Erro	Beta		
	1				
(Constante)	14,018	1,953		7,178	<,001
EPS	-,187	,035	-,161	-5,321	<,001
ERA	,280	,011	,712	24,997	<,001
WLB	,003	,019	,005	,170	,865

A análise dos resíduos indicou uma variação entre -31,000 e 28,390, com média zero e desvio padrão de 5,567 (Tabela 45). Estes resultados sugerem uma distribuição aproximadamente normal dos resíduos e homocedasticidade, embora a presença de alguns valores extremos seja visível no gráfico de dispersão (Gráfico 4).

Tabela 45 - Resíduos do Bem-estar (BE) como Variável Dependente

	Mínimo	Máximo	Média	Erro Desvio	N
Valor previsto	16,04	58,35	45,90	6,549	563
Resíduo	-31,000	28,390	,000	5,086	563
Erro Valor previsto	-4,559	1,901	,000	1,000	563
Erro Resíduo	-6,079	5,567	,000	,997	563

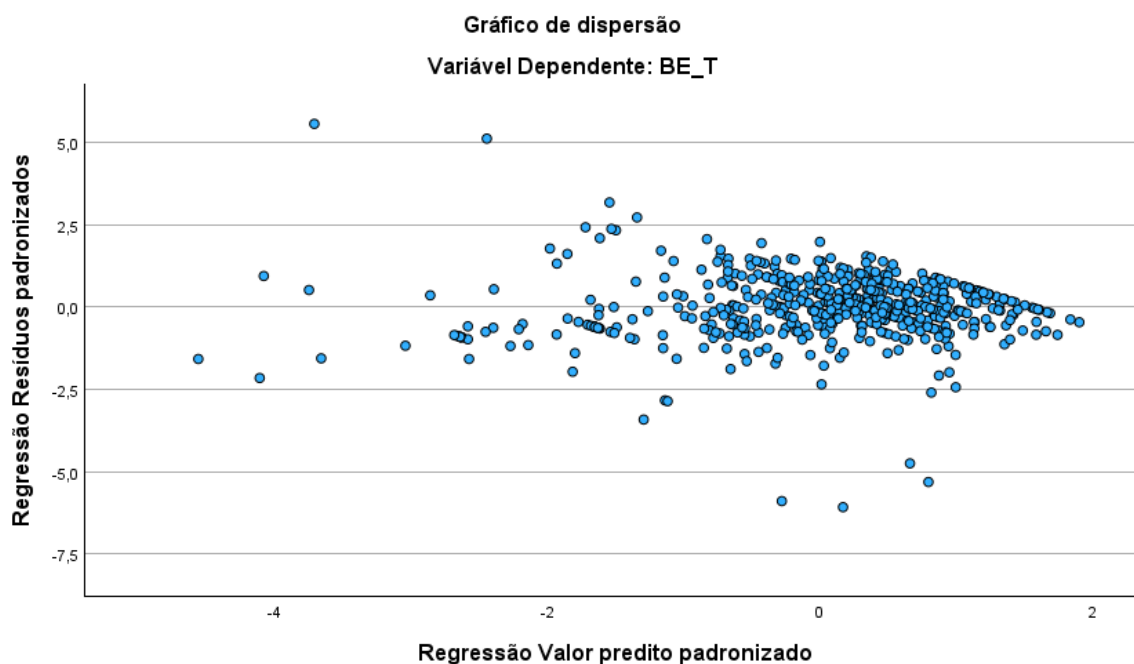


Gráfico 4 - Gráfico de dispersão do Bem-estar (BE) como Variável Dependente

Em suma, no modelo de regressão verificámos que a Resiliência emerge como o preditor mais significativo do bem-estar. Estes resultados permitem assim compreender os fatores que influenciam o bem-estar.

5.1.5 Mediações

Com base na análise de mediação realizada através do Modelo 4 do PROCESS para SPSS (Hayes, 2022), apresentada na Figura 3, pretendeu-se testar se a variável Perceção de Stress (EPS) medeia a relação entre a Resiliência (ERA) (variável independente) e a Qualidade de Vida (EURO) (variável dependente).

Os resultados apresentados indicaram que a Resiliência (ERA) prediz negativamente a Perceção de Stress (EPS) ($b = -0,1353$, $p < 0,001$), explicando aproximadamente 16% da variância nesta variável mediadora ($R^2 = 0,1597$). Ou seja, níveis mais elevados de Resiliência (ERA) associam-se a níveis mais baixos de Perceção de Stress (EPS), considerando que um $R^2 = 0,1597$ para a predição de EPS por ERA é um valor aceitável para fenómenos psicológicos, indicando que a resiliência explica cerca de 16% da variância na perceção de stress, o que é relevante nesse contexto.



Verificou-se ainda que tanto a Resiliência (ERA) como a Percepção de Stress (EPS) predizem significativamente a Qualidade de Vida (EURO). Os coeficientes b são significativos, mas sua magnitude é modesta $b = -0,1353$ na relação ERA com o EPS e $b = 0,0856$ na relação ERA com EURO. Apesar de estatisticamente significativos, os efeitos diretos de ERA sobre EPS e EURO apresentam magnitudes modestas, o que é habitual em variáveis psicossociais, onde os fenômenos são multifatoriais e influenciados por múltiplas variáveis contextuais.

Este modelo explicou cerca de 41% da variância total da variável Qualidade de Vida (EURO) ($R^2 = 0,4105$), um valor muito bom, o que reforça a relevância prática dos resultados.

O efeito total da Resiliência (ERA) sobre a Qualidade de Vida (EURO) foi igualmente significativo ($b = 0,1305$, $p < 0,001$), com um coeficiente de determinação de 25% ($R^2 = 0,2529$), evidenciando uma associação positiva global entre estas variáveis.

Relativamente ao efeito indireto de Resiliência (ERA) sobre a Qualidade de Vida (EURO), mediado pela Percepção de Stress (EPS), foi também estatisticamente significativo ($b = 0,0449$), com um intervalo de confiança bootstrap de 95% que não inclui o zero ($IC95\% = [0,0331, 0,0594]$), confirmando a existência de um efeito de mediação. Ou seja, com um efeito indireto = 0,0449, efeito total = 0,1305 e uma proporção mediada $\approx (0,0449 / 0,1305) \approx 34,4\%$, isto significa que cerca de um terço do efeito da resiliência sobre a qualidade de vida é mediado pela percepção de stress — dado que fortalece a interpretação.

Os resultados sustentam um modelo de mediação parcial, em que a variável mediadora Percepção de Stress (EPS) explica parcialmente a associação entre Resiliência (ERA) e Qualidade de Vida (EURO). Embora uma parte do efeito de Resiliência (ERA) sobre Qualidade de Vida (EURO) se exerça de forma direta, uma proporção significativa ocorre de forma indireta, através da diminuição de Percepção de Stress (EPS). Estes resultados sugerem que o impacto de Resiliência (ERA) sobre Qualidade de Vida (EURO) se dá tanto de forma direta como por via do seu efeito negativo sobre Percepção de Stress (EPS), o qual, por sua vez, influencia negativamente Qualidade de Vida (EURO).

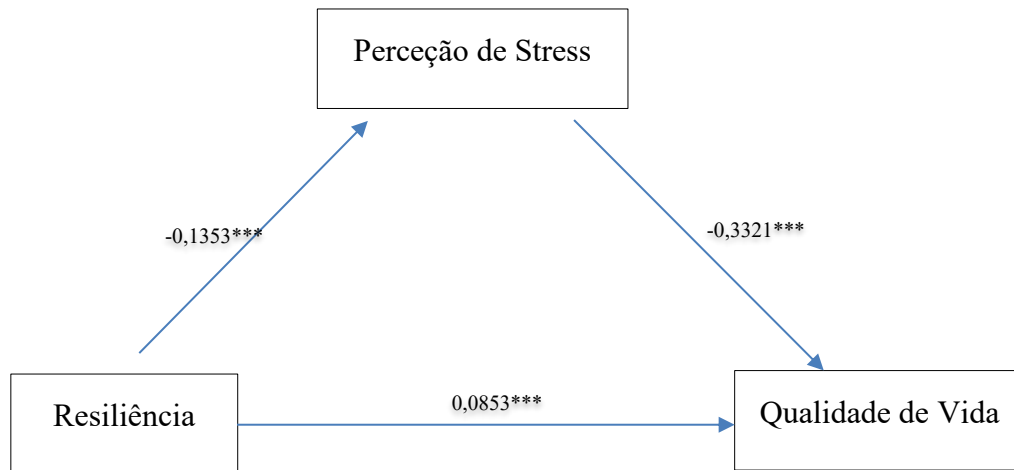


Figura 3 - Resultados dos efeitos do modelo de mediação para a QV

Com o objetivo de testar a existência de um efeito mediador da Percepção de Stress (EPS) na relação entre a Resiliência (ERA) (variável independente) e o Bem-estar (BE) (variável dependente), apresentada na Figura 4, foi conduzida uma análise de mediação simples utilizando o Modelo 4 do PROCESS para SPSS (Hayes, 2022).

Os resultados revelaram que a variável a Resiliência (ERA) prediz significativamente a Percepção de Stress (EPS) ($b = -0,1353$, $p < 0,001$), explicando cerca de 16% da variância nesta variável mediadora ($R^2 = 0,1597$). Este efeito negativo sugere que valores mais elevados de Resiliência (ERA) estão associados a uma diminuição de Percepção de Stress (EPS).

Ao considerar simultaneamente os efeitos da Resiliência (ERA) e da Percepção de Stress (EPS) sobre o Bem-estar (BE), observou-se que ambos são estatisticamente significativos. O efeito direto da Resiliência (ERA) sobre o Bem-estar (BE) manteve-se positivo e robusto ($b = 0,2798$, $p < 0,001$), enquanto o efeito de Percepção de Stress (EPS) sobre o Bem-estar (BE) revelou-se negativo ($b = -0,1845$, $p < 0,001$). O modelo global explicou aproximadamente 62% da variância da variável dependente ($R^2 = 0,6238$). Este valor indica que aproximadamente 62% da variância do Bem-estar é explicada



conjuntamente pela Resiliência e pela Percepção de Stress, o que representa um valor elevado e reforça a relevância destas variáveis na predição do bem-estar no contexto em que se insere

O efeito total da Resiliência (ERA) sobre o Bem-estar (BE) foi igualmente significativo ($b = 0,3048$, $p < 0,001$), indicando uma associação positiva geral entre estas variáveis. No entanto, verificou-se também um efeito indireto significativo da Resiliência (ERA) sobre o Bem-estar (BE) mediado por Percepção de Stress (EPS) ($b = 0,0250$), cujo intervalo de confiança bootstrap a 95% não incluiu o zero ($[0,0153 ; 0,0369]$). Ou seja, cerca de 8% do efeito de Resiliência sobre o Bem-estar ocorre por via da diminuição da Percepção de Stress, enquanto a maior parte (91,8%) ocorre de forma direta.

Estes resultados sustentam um modelo de mediação parcial, em que a influência da Resiliência (ERA) sobre o Bem-estar (BE) ocorre tanto de forma direta como através de uma via mediada negativamente por Percepção de Stress (EPS). Assim, ainda que a variável Resiliência (ERA) tenha um efeito positivo sobre o Bem-estar (BE), parte desse efeito ocorre de forma indireta, por via da redução da Percepção de Stress (EPS), a qual, por sua vez, contribui para o aumento do Bem-estar (BE).

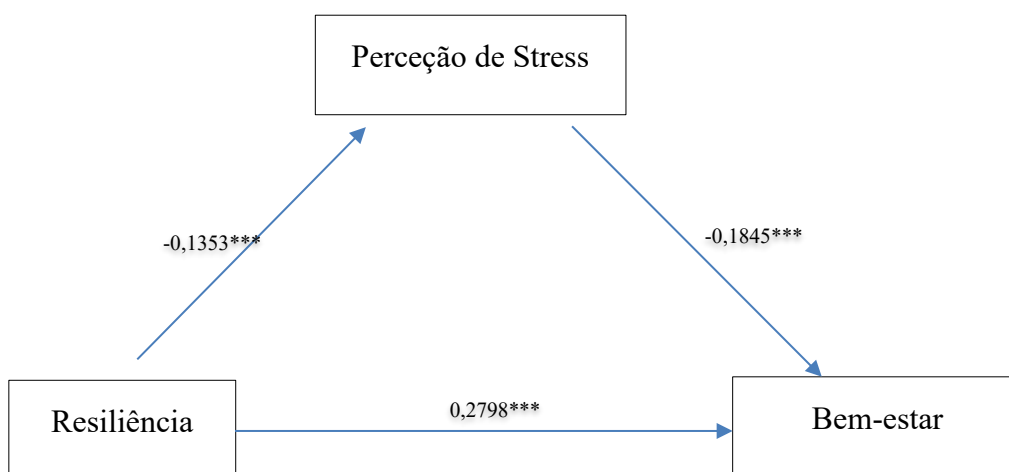


Figura 4 - Resultados dos efeitos do modelo de mediação para a BE



5.2 Estudo 2

No âmbito da investigação científica, a combinação de métodos quantitativos e qualitativos tem ganho destaque como uma abordagem robusta para compreender fenómenos complexos, motivo pelo qual optámos por um estudo misto. Enquanto o estudo quantitativo permitiu a análise de padrões e relações, fornecendo dados estatisticamente representativos, o estudo qualitativo, estudo 2, parece-nos ser um complemento analítico para explorar as nuances, contextos e significados por trás dos números. Este capítulo dedica-se à apresentação e discussão do estudo qualitativo realizado através de entrevistas, com o objetivo de complementar e enriquecer os resultados obtidos no estudo quantitativo prévio.

As entrevistas, enquanto instrumento de recolha de dados qualitativos, permitiram captar as perspetivas, experiências e interpretações dos participantes de forma detalhada e contextualizada. Esta abordagem é particularmente valiosa para explorar questões que não podem ser totalmente apreendidas através de métricas quantitativas, tais como motivações, perceções e processos subjetivos. Ao integrar os dois métodos, procurámos uma compreensão holística e multidimensional do fenómeno em estudo.

Neste capítulo, serão descritos os procedimentos metodológicos adotados no estudo qualitativo, incluindo a construção do guião das entrevistas, a seleção dos participantes, e as técnicas de análise de dados. Adicionalmente, serão discutidos os principais resultados, evidenciando como a triangulação de métodos contribui para uma interpretação mais robusta e fundamentada dos dados. No nosso estudo, a triangulação dos dados foi assegurada através de uma abordagem metodológica robusta que integra três fontes principais: a revisão da literatura, que forneceu o suporte teórico e contextual; os dados numéricos, que ofereceram evidências quantitativas e mensuráveis; e a análise de conteúdo, que permitiu uma interpretação qualitativa e aprofundada dos factos. Esta combinação de métodos garantiu uma visão abrangente e multidimensional do objeto de estudo, aumentando a confiabilidade e a validade dos resultados obtidos.

5.2.1 A Entrevista

A condução de entrevistas qualitativas envolve quatro etapas fundamentais: (1) definição do problema de investigação, (2) elaboração do guião da entrevista, (3)



recrutamento dos participantes e (4) execução das entrevistas (Chapman & Smith, 2002; King, 1994; Smith et al., 2009).

A elaboração do guião teve em consideração três fontes principais: a literatura existente, o conhecimento e experiência do entrevistador e a discussão com especialistas na área (Chapman & Smith, 2002; King, 1994; Smith et al., 2009). O guião foi aperfeiçoado com o contributo de duas entrevistas exploratórias, conduzindo à revisão e reformulação de questões para alinhamento com os objetivos da investigação.

O recrutamento foi realizado por amostragem por conveniência, dada a especificidade da população-alvo. Cada potencial participante foi abordado individualmente, sendo informados sobre os objetivos, procedimentos, duração prevista da entrevista e princípios deontológicos. O local da entrevista foi escolhido pelo participante para garantir conforto e evitar interrupções, promovendo uma interação mais natural e segura (Chapman & Smith, 2002). Antes da entrevista, foi assinado o consentimento informado (Apêndice B).

As entrevistas seguiram diretrizes metodológicas que visaram a obtenção de respostas detalhadas e reflexivas. Entre os princípios adotados destacam-se: a) progressão das questões de específicas para gerais, favorecendo a descrição antes da reflexão sobre a experiência (Chapman & Smith, 2007); b) reformulação de perguntas sempre que necessário para garantir uma compreensão adequada (Smith et al., 2009); e c) evitamento de perguntas excessivamente longas para minimizar ambiguidades e dispersão (Smith et al., 2009).

O entrevistador reiterou a confidencialidade, esclareceu eventuais dúvidas e seguiu um posicionamento físico que facilitasse a interação sem gerar desconforto (Smith et al., 2009). Concluída a introdução, prosseguiu-se com a aplicação do guião semiestruturado previamente estabelecido (Apêndice C). Este conjunto de procedimentos garantiu a adequação metodológica da investigação, assegurando a coerência entre os objetivos do estudo e a recolha de dados qualitativos robustos.

5.2.2 Categorias de Análise

Após uma análise detalhada do guião da entrevista, torna-se possível organizar, sob a forma de um quadro, a relação entre as diversas questões de investigação, as perguntas formuladas no guião (PG) e as categorias de Análise de Conteúdo (Tabela 46).



Tabela 46 - Relação entre PP, PD, PG e Categorias de Análise

Perguntas Derivadas (PD)	Perguntas Guião (PG)	Categorias
(PP): De que forma se podem integrar as exigências do contexto militar e da formação académica num modelo promotor da resiliência e do bem-estar com vista à melhoria do desempenho profissional e da qualidade de vida dos militares?	<ul style="list-style-type: none">• Considerando a sua experiência pessoal e profissional, como militar, qual o impacto do seu bem-estar e qualidade de vida no seu desempenho?• Que características considera que destacam a profissão militar de outras profissões?	<ol style="list-style-type: none">1. Impacto do bem-estar no desempenho<ol style="list-style-type: none">a. Positivo BEb. Negativo BEc. Neutro BE2. Impacto da qualidade de vida no desempenho<ol style="list-style-type: none">a. Positivo QVb. Negativo QVc. Neutro QV
PD1: Em que medida diferem os níveis de resiliência, perceção de stress e bem-estar dos cadetes-alunos da Academia Militar (AM) e dos militares do Exército?	<ul style="list-style-type: none">• Em que medida a exigência física é importante e inerente à profissão militar?• Quais as situações mais difíceis que vivenciou em missão/missões em termos operacionais?• Qual o impacto que essas experiências tiveram em si? A nível pessoal e profissional?• Já teve alguma lesão? Como lidou com a situação?• Como lida/lidou com o afastamento da família nas diferentes situações (formação ou missão)?• Considera que foi diferente esse afastamento durante cursos de formação e missões? Em que medida e como lidou com a situação?• Em que medida considera que um militar pode desenvolver a sua resiliência?	<ol style="list-style-type: none">3. Resiliência e Adaptação<ol style="list-style-type: none">a. Exigência Físicab. Situações mais difíceis<ol style="list-style-type: none">i. Pessoaisii. Familiaresiii. Profissionaisc. Impacto situações difíceis<ol style="list-style-type: none">i. vida pessoalii. vida profissionald. Lesõese. Afastamento família formações<ol style="list-style-type: none">i. Estratégias (formação)ii. Dificuldades (formação)f. Afastamento família missões<ol style="list-style-type: none">i. Estratégias eficazes (missão)ii. Dificuldades (missão)g. Resiliência Militar<ol style="list-style-type: none">i. Estratégias para desenvolverii. Limitações

**Continuação da Tabela 46 - Relação entre PP, PD, PG e Categorias de Análise**

PD2: Como se caracterizam os stressores da profissão militar?	<ul style="list-style-type: none">• Quais os fatores que lhe desencadeiam maior stress na sua organização?• Quais os fatores que lhe desencadeiam stress nas suas funções?• Quais as situações mais stressantes com maior impacto a nível pessoal?• Quais as situações mais stressantes na relação com os seus pares?• Em que medida é que se sentiu isolado durante o cumprimento de missões ou cursos?• Como lida com as situações de mudança?• Sente-se impotente nas situações que não estão sob o seu controlo? Como lida com essa sensação de impotência?• Como caracteriza o apoio da família?• Nas situações mais difíceis como lida com as emoções negativas?• Viveu situações familiares difíceis durante os cursos ou missões, como por exemplo, nascimento de um filho, doença ou morte de um familiar? Como caracteriza o apoio da organização e pares nessa situação?• Sente frequentemente sobrecarga de trabalho? Como lida com essa situação?	4. Fatores de Stress e Desafios <ul style="list-style-type: none">a. Desencadeadores<ul style="list-style-type: none">i. Vida pessoalii. Organizaçãoiii. Funçõesiv. Paresb. Isolamentoc. Mudançad. Suporte Familiare. Emoções negativasf. Crises familiares<ul style="list-style-type: none">i. Apoio paresii. Apoio da organizaçãoiii. Apoio socialg. Sobrecarga trabalho<ul style="list-style-type: none">i. Frequênciaii. Recursos
--	--	--

**Continuação da Tabela 46 - Relação entre PP, PD, PG e Categorias de Análise**

PD3: Como se caracterizam os fatores de proteção, da profissão militar?	<ul style="list-style-type: none">• Que características de personalidade considera que um militar deve ter para se adaptar ao contexto militar? Que características o diferenciam das outras profissões?• Em que medida o suporte familiar e social é importante? E dos pares?• A religião é importante para si? Em que medida	5. Vida Profissional e Militar <ul style="list-style-type: none">a. Características da Personalidade<ul style="list-style-type: none">i. Diferentesii. Semelhantesb. Religião<ul style="list-style-type: none">i. Importânciaii. Neutralidade
PD4: Como se caracterizam os níveis de bem-estar e qualidade de vida dos militares da GNR e do EXE?	<ul style="list-style-type: none">• Que fatores considera importantes para promover o seu bem-estar enquanto militar?• Quais os aspetos que contribuíram para a sua adaptação à profissão?• Que aspetos valoriza para manter a sua atividade física?• Em que medida se preocupa com a sua alimentação /nutrição? Quais os cuidados que costuma ter?• Como descreveria o seu bem-estar emocional ao longo da sua carreira?• Descreva em que medida a sua qualidade de vida se tem alterado ao longo dos anos de carreira?	6. Saúde Física e Mental <ul style="list-style-type: none">a. Promoção bem-estar militarb. Adaptação à profissãoc. Atividade Físicad. Alimentação e Nutrição 7. BE ao longo carreira <ul style="list-style-type: none">a. Características BEb. Fatores que promovem BEc. Fatores que dificultam BE 8. QV ao longo carreira <ul style="list-style-type: none">a. Características QVb. Fatores que promovem QVc. Fatores que dificultam QV
PD5: Como se pode intervir para promoção da resiliência e bem-estar no contexto académico e profissional da GNR e Exército, com vista à melhoria da qualidade de vida destes militares?	<ul style="list-style-type: none">• Considerando a sua situação atual ao nível do bem-estar e qualidade de vida como é que o EXE poderia intervir no sentido de melhorar o mesmo?	9. Propostas de Promoção do BE e da QV



5.2.3 Análise qualitativa dos dados

Neste capítulo, dedicado à análise de dados por meio da abordagem qualitativa com o suporte do software NVivo, exploraremos as etapas e estratégias essenciais para transformar dados em *insights* significativos. A análise qualitativa permite uma compreensão profunda e contextualizada dos fenômenos estudados, e o NVivo surge como uma ferramenta para organizar, codificar e interpretar informações complexas, como é o caso das entrevistas. Este capítulo abordará desde a preparação dos dados até a interpretação dos resultados, através da otimização do processo analítico, garantindo rigor metodológico e clareza na identificação de padrões e temas emergentes com recurso ao software NVIVO.

Da análise preliminar do guião e das entrevistas foram criadas 65 categorias, relacionadas entre si de acordo com o apresentado na Tabela 47. Destas resultaram 842 unidades de significado.

Tabela 47 - Categorias, descrição das categorias e unidades de significado

Categoria	Descrição da categoria	Exemplos de Unidades de Significado
I Impacto do BE no Desempenho	Avalia de que forma o bem-estar (BE) influencia o desempenho, podendo ter um impacto positivo, negativo ou neutro: a. Positivo BE – Quando um nível elevado de bem-estar contribui para um melhor desempenho, maior motivação, resiliência e eficácia na execução das funções. b. Negativo BE – Quando um baixo nível de bem-estar prejudica o desempenho, levando a fadiga, desmotivação, dificuldades cognitivas e emocionais. c. Neutro BE – Quando o bem-estar não tem um impacto significativo no desempenho, mantendo-se estável independentemente das circunstâncias.	<i>“Muito grande, o bem estar e a qualidade de vida impactam decisivamente no meu desempenho, designadamente a vida familiar.”</i> E15
II Impacto do BE no Desempenho	Relação entre a qualidade de vida (QV) e o desempenho profissional e pessoal, considerando diferentes impactos: a. Positivo QV – Quando uma boa qualidade de vida contribui para um melhor desempenho. b. Negativo QV – Quando uma qualidade de vida deficitária compromete o desempenho. c. Neutro QV – Quando a qualidade de vida não tem um impacto relevante no desempenho.	<i>“O meu bem-estar e qualidade de vida influencia bastante o desempenho das minhas funções.”</i> E2

**Continuação da Tabela 47 - Categorias, descrição das categorias e unidades de significado**

III Resiliência e Adaptação	<p>Explora a capacidade de adaptação dos indivíduos a desafios e adversidades no contexto pessoal e profissional.</p> <p>a. Exigência Física – Refere-se ao impacto das exigências físicas da profissão no processo de adaptação e na resiliência dos indivíduos.</p> <p>b. Situações mais difíceis – Analisa os desafios enfrentados em diferentes dimensões da vida:</p> <p>i. Pessoais – Problemas individuais.</p> <p>ii. Familiares – Desafios ligados à dinâmica familiar, como conciliação trabalho-família.</p> <p>iii. Profissionais – Adversidades relacionadas com as funções, ambiente de trabalho e exigências da carreira.</p> <p>c. Impacto situações difíceis – Avalia a forma como situações desafiantes afetam diferentes áreas da vida:</p> <p>i. Vida pessoal – Consequências emocionais, sociais e psicológicas.</p> <p>ii. Vida profissional – Influência dos desafios na motivação e desempenho.</p> <p>d. Lesões – Impacto das lesões físicas na capacidade de adaptação e desempenho.</p> <p>e. Afastamento família nas formações – Como a necessidade de formação contínua influencia a relação com a família.</p> <p>i. Estratégias (formação) – Mecanismos utilizados para lidar com a separação familiar durante formações.</p> <p>ii. Dificuldades (formação) – Principais desafios enfrentados devido ao afastamento da família.</p> <p>f. Afastamento família missões – Impacto da separação familiar devido a missões e deslocamentos prolongados.</p> <p>i. Estratégias eficazes (missão) – Métodos adotados para mitigar os efeitos da separação familiar.</p> <p>ii. Dificuldades (missão) – Problemas emocionais, familiares e psicológicos decorrentes do afastamento.</p> <p>g. Resiliência Militar – resiliência no contexto militar, identificando fatores que a influenciam.</p> <p>i. Estratégias para desenvolver – Técnicas e práticas que contribuem para fortalecer a resiliência.</p> <p>ii. Limitações – Barreiras (situações em que perde o controle) que dificultam o desenvolvimento de resiliência.</p>	<p><i>“Toda a nossa formação faz de nós resilientes, passamos por momentos difíceis e acabamos nos adaptar às situações difíceis com mais facilidade.” E10</i></p> <p><i>“Em formação era relativamente natural pois quase todas as semanas estava com a minha família.” E10</i></p> <p><i>“Em missão é muito diferente, pois o afastamento é longo e estamos muito tempo fechados com as mesmas pessoas, logo é fundamental arranjar estratégias para mitigar a saudade ou que ajudem a pensar menos na família.” E10</i></p>
--	--	--

**Continuação da Tabela 47 - Categorias, descrição das categorias e unidades de significado**

IV Fatores de Stress e Desafios	Principais fatores que geram stress e desafios na vida profissional e pessoal. a. Desencadeadores – Elementos que desencadeiam o stress em diferentes contextos: i. Vida pessoal – Problemas familiares, financeiros e de saúde. ii. Organização – Estruturas e políticas institucionais que podem gerar pressão. iii. Funções – Exigências específicas da profissão que aumentam o stress. iv. Pares – Relações interpessoais que podem ser fontes de tensão. b. Isolamento – Sentimentos de solidão e afastamento emocional ou social. c. Mudança – Impacto da adaptação a novas condições, como transferências e alterações na carreira. d. Suporte Familiar – O papel do apoio da família na gestão do stress e dos desafios. e. Emoções negativas – gestão de sentimentos de frustração, ansiedade, medo e insegurança relacionados com a profissão. f. Crises familiares – Dificuldades enfrentadas na vida familiar devido a fatores profissionais. i. Apoio pares – Suporte oferecido pelos colegas para lidar com crises. ii. Apoio da organização – Recursos institucionais disponíveis para auxiliar em crises familiares. iii. Apoio social – Contributo da rede social externa para a gestão das dificuldades familiares. g. Sobrecarga trabalho – O impacto do excesso de carga laboral no bem-estar. i. Frequência – Regularidade com que os profissionais enfrentam sobrecarga. ii. Recursos – Ferramentas disponíveis para gerir a sobrecarga de trabalho.	<i>“Impotência perante algumas decisões.” E17</i> <i>“Não conseguir realizar as tarefas durante o tempo de serviço. A falta de planeamento que me obrigue a prejudicar o planeamento pessoal e familiar.” E16</i> <i>“Perante situações de sobrecarga de trabalho apresento por norma alguma irritabilidade.” E15</i> <i>“E como referi, a família é o grande pilar de qualquer militar, tem de ser a primeira a ser preservada.” E14</i>
V Vida Profissional e Militar	Aspectos que caracterizam a experiência profissional no contexto militar. a. Características da Personalidade – características pessoais dos profissionais. i. Diferentes – Diversidade de perfis entre os militares e outros profissionais. ii. Semelhantes – Traços comuns entre os militares e outros profissionais. b. Religião – Papel da espiritualidade na vida profissional e pessoal. i. Importância – Como a religião pode ser um fator de suporte emocional. ii. Neutralidade – Perspetivas neutras sobre a religião no ambiente profissional.	<i>“A religião tem uma importância razoável na minha vida. Não sou extremamente religioso, mas reconheço o valor que a espiritualidade pode ter como fonte de equilíbrio e resiliência perante desafios pessoais e profissionais.” E4</i>

**Continuação da Tabela 47 - Categorias, descrição das categorias e unidades de significado**

VI Saúde Física e Mental	Aspectos que influenciam a saúde e o bem-estar dos profissionais. a. Promoção bem-estar militar – Estratégias para melhorar o bem-estar no contexto militar. b. Adaptação à profissão – Processos de ajustamento às exigências da carreira. c. Atividade Física – Importância do exercício na saúde e no desempenho. d. Alimentação e Nutrição – Impacto dos hábitos alimentares na saúde e no rendimento profissional.	<i>“Acima de tudo, estabilidade, sentir que tenho condições para fazer o meu trabalho e que faço aquilo que gosto e sentido de dever de tutela da parte dos meus superiores hierárquicos.”</i> E21
VII BE ao longo da carreira	Analisa a forma como o bem-estar evolui ao longo da trajetória profissional. a. Características BE – Principais fatores que definem o bem-estar ao longo da carreira. b. Fatores que promovem BE – Elementos que contribuem para manter um nível elevado de bem-estar. c. Fatores que dificultam BE – Obstáculos que prejudicam o bem-estar durante a carreira.	<i>“Considero que até foi bastante estável e equilibrado tirando duas situações, após o regresso da primeira missão e no ano em assumi, pela primeira vez, uma tarefa de elevada exposição e responsabilidade”</i> E11
VIII QV ao longo da carreira	Evolução da qualidade de vida dos profissionais ao longo dos anos. a. Características QV – Principais aspectos que influenciam a qualidade de vida ao longo da carreira. b. Fatores que promovem QV – Elementos que contribuem para uma boa qualidade de vida. c. Fatores que dificultam QV – Desafios que afetam negativamente a qualidade de vida.	<i>“Atualmente moro perto de onde trabalho e isso melhorou exponencialmente a minha qualidade de vida.”</i> E10

**Continuação da Tabela 47 - Categorias, descrição das categorias e unidades de significado**

IX Propostas de Promoção do BE e da QV	Sugestões de medidas e estratégias para melhorar o bem-estar e a qualidade de vida dos profissionais, tanto no âmbito individual quanto organizacional.	<i>“Suplemento de serviços” E1</i> <i>“Exército poderia intervir no aumento dos apoios sociais” E2</i> <i>“apoios ao deslocamento dos militares deveriam ser incrementados pois metade da sua carreira militar este está deslocado e longe de casa”. E13</i>
---	---	--

Análise de Cluster

A Figura 5 apresenta uma análise de cluster que relaciona diferentes categorias associadas à resiliência militar, qualidade de vida (QV), bem-estar (BE) e fatores de stress. A organização hierárquica da árvore sugere proximidade entre conceitos, permitindo identificar padrões de inter-relação.

O diagrama parece estruturar os conceitos em diferentes níveis, onde categorias mais próximas indicam uma relação conceptual forte. As cores diferenciam agrupamentos de temas, sugerindo que cada cor representa uma dimensão específica dentro do estudo.

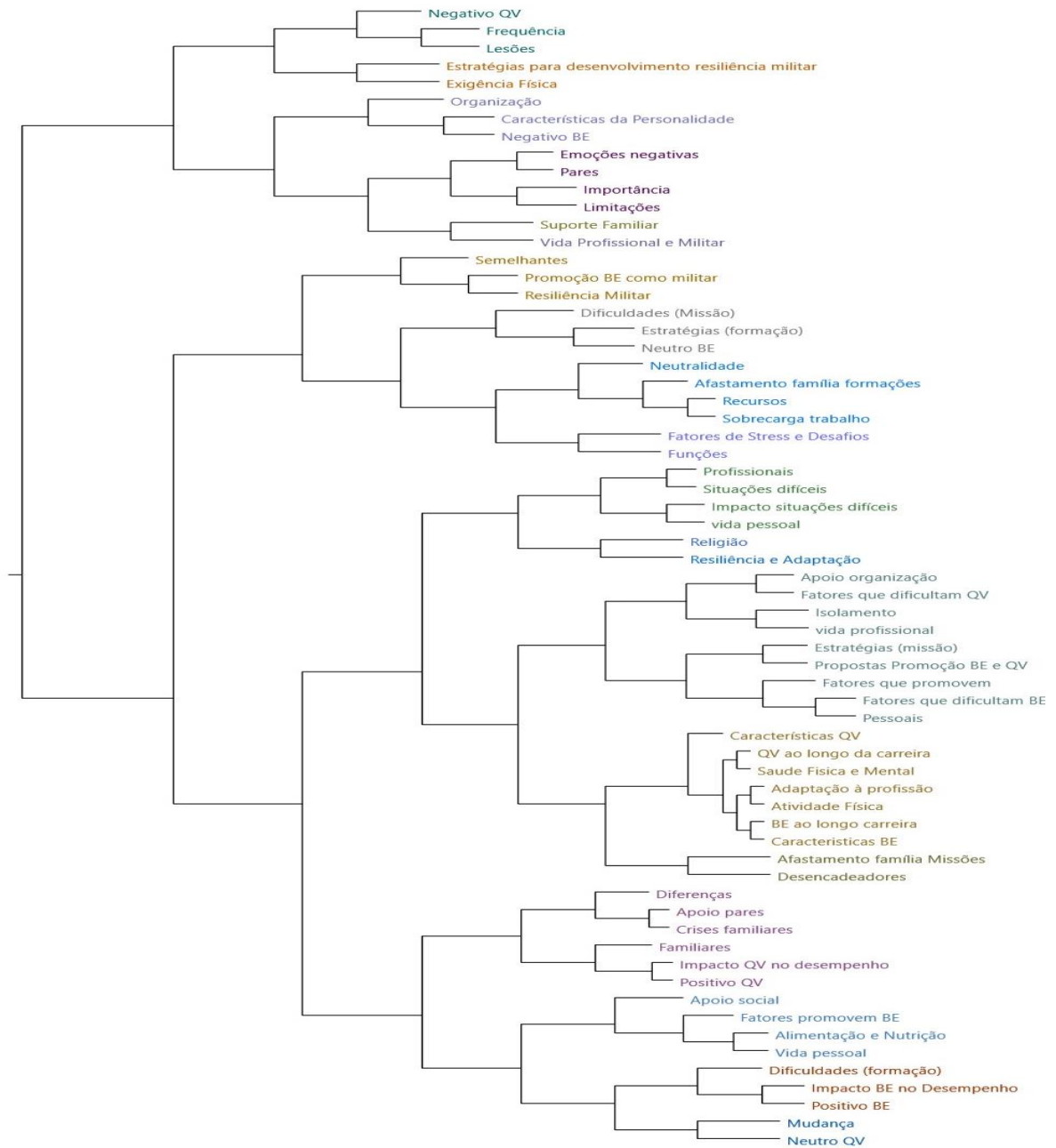


Figura 5 - Itens em cluster por similaridade de codificação

Nos principais agrupamentos e relações destacamos:

- a) Impacto Negativo na Qualidade de Vida e Bem-Estar (Azul)

O primeiro agrupamento identificado evidencia fatores que promovem ou comprometem a qualidade de vida (QV) dos militares, nomeadamente a sua frequência de sobrecarga de trabalho (e.g. *“Perante situações de sobrecarga de trabalho apresento por*



norma alguma irritabilidade”, E17), em que 13 dos 22 participantes referem aspetos relacionados com sobrecarga de trabalho; lesões (e.g. *“Já sim, é sempre frustrante quando estamos limitados fisicamente. É uma altura complicada, em que psicologicamente devemos de arranjar estratégias para ultrapassar a situação*”, E12), dos 22, 12 participantes já tiveram lesões durante a carreira; relativamente à exigência física (e.g. *“Principalmente pela componente prática, isto é, operacional, mas também pela importância que assume no equilíbrio mental.*, E11), na medida em que todos os participantes referem que a exigência física é fundamental para a carreira militar; e por último, 18 em 22 participantes apontam como fatores desencadeadores de stress os ligados à organização (e.g. *“As constantes mudanças na gestão de carreiras também são uma fonte de preocupação, pois criam instabilidade profissional e pessoal*”, E4).

Os elementos apontados como determinantes na degradação da QV estão ligados principalmente à organização como desencadeadora de stress (e.g. *“Na organização um dos fatores que pode ser elencado como gerador de stress a nível geral é a incerteza da situação efetiva do militar no desempenho das suas funções numa determinada U/O/E num determinado momento*”, E13), afetando não apenas a dimensão física (e.g. *“também a vontade/gosto dos superiores hierárquicos de incentivar a praticar desporto (o que não existe muito*”, E2), mas também psicológica e social (e.g. *“Por vezes, com o acumular de tarefas e com uma constante alteração ao planeamento, a nossa qualidade de vida é “comprometida”, visto que não conseguimos realizar um planeamento pessoal a médio prazo e dedicar o tempo necessário à família*”, E12).

A relação entre estas variáveis e fatores como emoções negativas, interações com pares e suporte familiar reforça a necessidade de uma abordagem multidimensional na avaliação do impacto das condições militares na QV, uma vez que medidas associadas a estas dimensões são promotoras da QV.

b) Estratégias para o Desenvolvimento da Resiliência Militar (Laranja)

A proximidade entre as categorias "Promoção do Bem-Estar (BE) como militar" e "Resiliência Militar" indica que o bem-estar constitui um fator essencial na capacidade de resiliência dos militares (e.g. *“a formação contínua e a busca pela excelência são características intrínsecas à profissão, que exigem um compromisso constante com o desenvolvimento pessoal e profissional*”, E20). A implementação de estratégias de formação e adaptação é enfatizada, sugerindo a necessidade de programas específicos que mitiguem



dificuldades associadas às missões e ao treino militar, proporcionando ferramentas que permitam a gestão eficaz do stress e dos desafios inerentes à profissão (e.g. *“Considero que é uma profissão que exige uma capacidade de adaptação constante, mediante o momento ou fase que vivemos na carreira militar. As demais tarefas ou funções que nos podem ser atribuídas são tão abrangentes que implica uma constante preparação para a execução das mesmas”*, E13), 21 em 22 dos participantes.

c) Fatores de Stress e Desafios (Azul e Laranja)

Os dados apontam que os fatores de stress não são exclusivamente decorrentes de cenários de combate, mas incluem também a carga de trabalho e a separação familiar (e.g. *“É sempre difícil lidar com o afastamento familiar, é a maior causa de reconhecimento do esforço de um militar num teatro de operações e que deve ser reconhecido sempre pelos Superiores Hierárquicos, o afastamento familiar”*, E13), apontado por 21 dos 22 participantes.

Subcategorias como afastamento da família devido às formações”(e.g. *“ Quando estávamos numa missão, ou num curso, o ambiente não é o ambiente da família”*, E16) (azul), Sobrecarga de trabalho (laranja), (e.g. *“Tenho frequentemente sobrecarga de trabalho. Todos os dias”*, E22) e Funções desempenhadas (azul) destacam-se como elementos centrais, (e.g. *“ Nunca saber o que vamos fazer amanhã”*, E1)

Adicionalmente, o impacto de situações difíceis (e.g. *“São experiências que acabam por ter impacto positivo, pois estamos a deixar uma marca num determinado lugar, derivado de uma determinada situação num determinado momento e que nos trazem maturidade militar, a experiência e a melhor capacidade para a tomada de decisões”*, E13), e o papel da religião (azul) são apontados como variáveis relevantes na adaptação dos militares, indicando que o suporte emocional e espiritual pode desempenhar um papel mitigador do stress ocupacional (e.g. *“Muito importante, porque sou crente e porque acredito que em situações de isolamento, e não só, devemos ter alguma coisa em que acreditar”*, E11).

d) Resiliência e Adaptação (Verde)

O suporte organizacional (e.g. *“O apoio da organização foi nenhum”*, E21) uma vez que apenas 5 participantes referem aspetos relacionados com o apoio da organização, os desafios impostos pelo isolamento (e.g. *“Durante as missões o sentimento de isolamento é normal, em todas elas tive essa sensação”*, E11), sentido por 9 dos 22 participantes e as estratégias adotadas em missões (e.g. *“O ideal é mantermos ocupados, ter coisas para fazer*



fora de horas quando estamos longe da família ou eles longe de nós, como por exemplo, fazer coisas novas, frequentar cursos e tentar desportos diferentes”, E10; referidas por 21 dos 22 participantes) são identificados como fatores-chave na promoção da resiliência. A intersecção entre fatores que dificultam e aqueles que promovem o bem-estar e a qualidade de vida sugere que a gestão destes elementos deve ser central na formulação de políticas e práticas institucionais voltadas para o bem-estar dos militares.

e) Qualidade de Vida e Bem-Estar ao Longo da Carreira (Roxo)

A análise evidencia que a qualidade de vida dos militares não é estática, mas sofre alterações ao longo da carreira, influenciada por fatores como saúde física e mental (e.g. *“A operacionalidade inerente e necessária a qualquer militar e o contributo fundamental do treino físico para o equilíbrio emocional”*, E11), adaptação à profissão (e.g. *“vamo-nos adaptando constantemente e os aspetos acho que vão mudando e a adaptação sim, essa é constante, e nós temos essa facilidade, como militares temos essa capacidade de nos adaptar às situações”*, E19) e atividade física (e.g. *“Manter a prática desportiva é uma fonte de saúde física e mental, realizando atividade física variada 3 a 4 vezes por semana de forma a manter uma condição física e de saúde aceitável para o cumprimento de missões operacionais”*, E15). O afastamento da família devido a missões (e.g. *“Nas missões é bem diferente, desde logo pelo tempo de ausência, pela distância que impossibilita acudir a situações urgentes, ou seja, existe uma sensação de que abandonamos a família nesse período”*, E15) reaparece como um elemento relevante (nos 22 participantes), reforçando a sua importância na análise do impacto das funções operacionais na vida dos profissionais.

f) Fatores Pessoais e Sociais na Promoção do Bem-Estar (Roxo e Verde)

Diferentes variáveis pessoais e sociais são identificadas como fatores essenciais para a promoção do bem-estar, incluindo diferenças individuais, crises familiares, impacto no desempenho profissional e aspetos relacionados com a alimentação e nutrição. A distinção entre impactos positivos e negativos sugere que uma abordagem multifacetada é necessária para responder às complexidades da vida militar (e.g. *“Apesar de ser uma profissão que nos consome imenso tempo é possível conciliar com o bem-estar e qualidade de vida”*, E13).

g) Mudança e Neutralidade (Amarelo e Cinza)

A categoria mudança (amarelo) indica que a adaptação às condições militares é um processo dinâmico e contínuo (e.g. *“Quando são positivas e feitas para melhorar determinada situação, são sempre encaradas de forma positiva, pois devemos de aceitar a*



mesma”, E12). A presença das categorias Neutro BE e Neutro QV (cinza) sugere que existem experiências que não impactam diretamente nem de forma positiva nem negativa, podendo estas depender de fatores contextuais ou individuais (e.g. “*Mas tento sempre manter as coisas separadas e não levar trabalho para casa nem problemas de casa para o trabalho*”, E10), sendo o aspeto neutro apenas mencionado por 2 dos 22 participantes (por oposição aos 4 negativos), enquanto os aspetos positivos do BE são referidos 17 dos 22 participantes e os positivos da QV por 15 dos 22 participantes (por oposição aos 2 negativos).

A análise de clusters revela assim uma interdependência entre fatores físicos, psicológicos e sociais na resiliência e na qualidade de vida dos militares. A segmentação das dimensões temáticas, evidenciada pela diferença de cores, permite compreender relações entre categorias e o impacto das condições militares na saúde e bem-estar.

O suporte social e organizacional surge como um elemento importante mas não crucial na promoção do bem-estar e da resiliência. O afastamento familiar, a sobrecarga de trabalho e o impacto das funções profissionais são identificados como fatores críticos de stress.

Observa-se um equilíbrio entre fatores que dificultam e fatores que promovem o bem-estar e a qualidade de vida, sugerindo que a implementação de estratégias eficazes pode mitigar desafios inerentes à vida militar. Deste modo, evidencia-se a necessidade de programas e políticas institucionais que assegurem um equilíbrio entre as exigências da profissão e a qualidade de vida dos militares, garantindo, assim, uma melhor adaptação e desempenho ao longo da carreira.

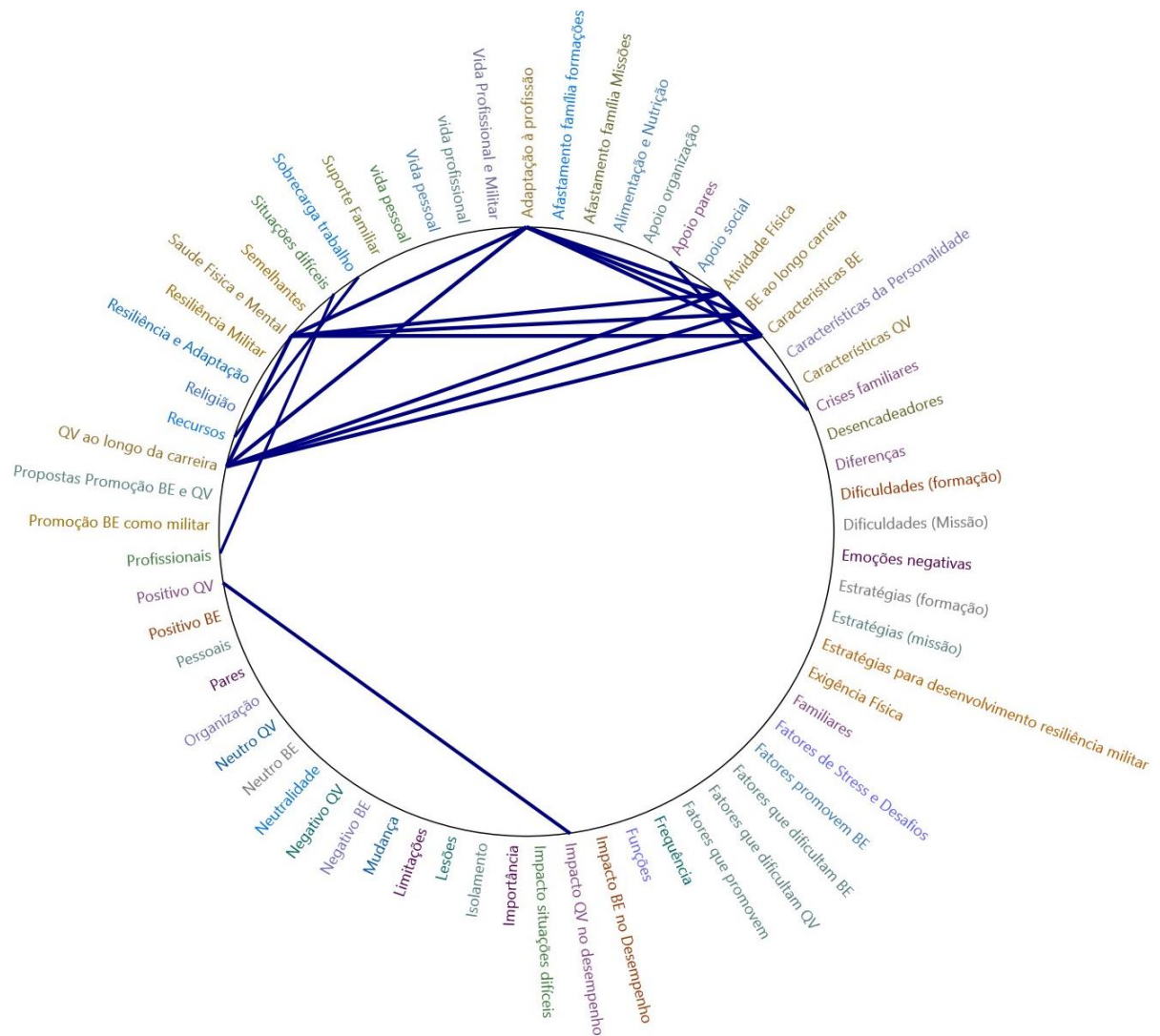


Figura 6 - Análise circular em cluster por similaridade de codificação

Esta visualização complementa o dendrograma anterior, facilitando a compreensão das relações entre os diferentes temas estudados.

Cada termo ao redor do círculo representa uma categoria de análise. As linhas azuis que ligam os diferentes termos indicam relações de similaridade entre eles, com espessura variável.

A presença de conexões fortes entre categorias ligadas ao bem-estar, suporte, dificuldades e estratégias sugere que esses elementos são fundamentais na experiência analisada. O diagrama não apenas agrupa categorias similares, mas também destaca relações



diretas entre algumas delas, ajudando a visualizar como os conceitos interagem na análise qualitativa. Verificamos uma concentração de conexões em algumas áreas do círculo, indicando que certas categorias são nós centrais na análise.

O Impacto QV no desempenho aparece relacionado com aspetos Positivos QV (15 em 22), sugerindo que o impacto da QV no desempenho é considerado positivo no contexto militar.

Nas Crises familiares o apoio dos pares (14 em 22) desempenha um papel interligado na experiência dos indivíduos em situações de crise e em situações difíceis, pessoais ou profissionais (e.g. *“O Apoio dos pares é inexplicável, sempre prontos a ajudar”*, E11). As situações difíceis vivenciadas e identificadas pelos participantes são na sua maioria situações pessoais (16 em 22) (e.g. *“A nível pessoal marcou-me bastante, pois numa delas morreu um compatriota, o que, como é normal nos causa transtorno e um profundo pesar, e leva-nos a pensar ainda mais na família, pois a do nosso compatriota ficou sem a sua ajuda para continuar a viver”*, E14), por oposição às profissionais (14 em 22) (e.g. *“Já quando o cenário é sobre a minha área/responsabilidade acabo por ficar afetado pois não gosto de falhar nem demonstrar lacunas minhas e isso acaba por me afetar, porque vou ficar a pensar na desilusão que criei, na quebra de confiança que originei”*, E5)

Ao nível da Sobrecarga no trabalho existe uma relação forte com os recursos dos participantes, o que nos indica que são esses recursos que têm permitido aos participantes lidar com a sobrecarga (e.g. *“mas tento gerir essa sobrecarga de forma equilibrada. Organização e planeamento são fundamentais para evitar acumulação excessiva de tarefas. Além disso, o espírito de equipa permite distribuir melhor o trabalho e evitar que o peso recaia excessivamente sobre um único indivíduo”*, E4), dado que 19 dos 22 participantes assumem ter encontrado recursos para lidar com a sobrecarga de trabalho.

Na perceção da QV ao longo da carreira são evidenciados aspetos como a Saúde mental e física, a Adaptação à profissão, a Atividade física e ao BE ao longo da carreira, como fatores que contribuem para o aumento da QV dos participantes em contexto militar. Adicionalmente a Adaptação à profissão contribui ainda para o aumento do BE ao longo da carreira e para a caracterização do BE em contexto militar.



Matriz de codificação

Os diagramas anteriormente apresentados permitem fazer uma primeira análise da codificação que foi realizada, mas poucas informações contêm acerca da percentagem de texto codificado em cada categoria. Para isso, os resultados foram apresentados e correlacionados com a percentagem de codificação de cada participante para cada categoria, conforme apresentado na tabela 48.



Tabela 48 - Percentagem de codificação de cada participante nas diversas categorias

	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	E11	E12	E13	E14	E15	E16	E17	E18	E19	E20	E21	E22	
I. Impacto BE no desempenho	9%	6%	3%	10%	4%	3%	0%	2%	4%	5%	4%	0%	3%	0%	3%	3%	3%	0%	13%	13%	8%	4%	100%
I a) Positivo BE	8%	3%	4%	0%	5%	4%	0%	0%	0%	3%	6%	0%	4%	0%	4%	5%	4%	0%	17%	17%	11%	5%	100%
I b) Negativo BE	14%	22%	0%	54%	0%	0%	0%	10%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
I c) Neutro BE	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	56%	44%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
II. Impacto QV no desempenho	0%	2%	0%	3%	4%	3%	32%	7%	0%	2%	4%	0%	3%	8%	3%	0%	3%	0%	12%	6%	8%	0%	100%
II a) Positivo QV	0%	4%	0%	0%	6%	4%	0%	11%	0%	3%	7%	0%	4%	12%	4%	0%	4%	0%	19%	10%	12%	0%	100%
II b) Negativo QV	0%	0%	0%	9%	0%	0%	91%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
II c) Neutro QV	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
III Resiliência e Adaptação	3%	4%	1%	5%	3%	4%	10%	1%	2%	4%	3%	3%	6%	5%	4%	2%	4%	3%	13%	10%	4%	6%	100%
III a) Exigência Física	4%	7%	3%	5%	3%	8%	2%	1%	2%	2%	2%	3%	6%	7%	3%	3%	7%	0%	8%	13%	8%	3%	100%
III b) Situações difíceis	9%	1%	2%	6%	2%	5%	24%	0%	0%	4%	6%	1%	8%	2%	6%	0%	0%	1%	3%	13%	1%	6%	100%
III b) i – Pessoais	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	12%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	74%	14%	0%	100%
III b) ii – Familiares	0%	8%	0%	0%	0%	12%	38%	0%	0%	0%	11%	0%	25%	6%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
III b) iii – Profissionais	13%	0%	2%	8%	2%	3%	23%	0%	0%	6%	4%	1%	4%	2%	8%	0%	0%	2%	4%	9%	0%	9%	100%
III c) Impacto situações difíceis	10%	5%	0%	2%	5%	6%	0%	0%	3%	4%	3%	2%	10%	6%	6%	0%	1%	4%	17%	9%	2%	5%	100%
III c) i - vida pessoal	9%	0%	1%	4%	2%	5%	0%	0%	6%	0%	7%	0%	8%	8%	6%	0%	3%	3%	21%	9%	2%	6%	100%
III c) ii - vida profissional	10%	8%	0%	0%	7%	7%	0%	0%	0%	7%	0%	3%	17%	5%	6%	0%	0%	4%	12%	8%	2%	4%	100%
III d) Lesões	0%	9%	0%	3%	1%	0%	4%	0%	0%	4%	6%	9%	10%	4%	0%	11%	3%	36%	0%	0%	0%	0%	100%
III e) Afastam. família formações	3%	5%	5%	4%	3%	7%	6%	1%	2%	5%	2%	3%	9%	5%	3%	9%	11%	0%	2%	8%	5%	2%	100%
III e) i -Estratégias (formação)	0%	4%	5%	7%	0%	10%	0%	0%	4%	11%	0%	0%	0%	11%	0%	11%	18%	0%	0%	8%	11%	0%	100%
III e) ii - Dificuldades (formação)	4%	5%	4%	3%	4%	4%	9%	2%	0%	0%	2%	4%	13%	0%	5%	8%	12%	0%	4%	6%	8%	3%	100%
III f) Afastamento família Missões	3%	2%	3%	4%	4%	3%	9%	1%	3%	4%	4%	2%	6%	5%	4%	5%	4%	6%	10%	7%	3%	8%	100%
III f) i -Estratégias (missão)	2%	2%	2%	4%	3%	4%	3%	0%	2%	6%	2%	2%	3%	4%	2%	4%	7%	9%	17%	10%	4%	8%	100%
III f) ii - Dificuldades (Missão)	4%	3%	3%	3%	3%	2%	15%	2%	4%	2%	5%	4%	8%	6%	4%	7%	6%	5%	0%	3%	3%	8%	100%
III g) Resiliência Militar	0%	0%	0%	12%	1%	2%	25%	0%	0%	3%	2%	3%	2%	2%	4%	1%	4%	0%	12%	9%	8%	10%	100%
III g) i - Estratégias des. Res. militar	3%	8%	1%	4%	4%	3%	7%	1%	3%	2%	2%	2%	3%	5%	3%	2%	1%	2%	17%	17%	5%	5%	100%
III g) ii -Limitações	0%	0%	0%	8%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	6%	8%	5%	10%	39%	10%	0%	14%	100%
IV - Fatores de Stress e Desafios	2%	4%	1%	8%	4%	2%	7%	1%	1%	7%	3%	2%	6%	3%	3%	3%	1%	2%	21%	8%	5%	6%	100%
IV a) Desencadeadores	3%	3%	1%	8%	1%	4%	7%	1%	0%	7%	2%	2%	7%	2%	3%	4%	1%	2%	22%	9%	4%	9%	102%
IV a) i - Vida pessoal	4%	2%	1%	10%	3%	5%	6%	1%	0%	10%	3%	1%	2%	4%	0%	4%	0%	0%	17%	19%	8%	0%	100%
IV a) ii - Organização	3%	6%	2%	6%	0%	3%	0%	1%	0%	3%	3%	2%	13%	0%	5%	2%	1%	1%	32%	0%	2%	15%	100%
IV a) iii - Funções	4%	3%	1%	10%	2%	6%	16%	1%	0%	9%	2%	2%	4%	4%	3%	3%	1%	0%	9%	4%	5%	11%	100%
IV a) iv - Pares	2%	1%	0%	6%	0%	2%	3%	1%	0%	6%	1%	1%	9%	2%	3%	6%	1%	6%	28%	12%	0%	10%	100%
IV b) Isolamento	3%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	14%	4%	5%	12%	0%	0%	0%	0%	5%	47%	0%	9%	0%	100%
IV c) Mudança	2%	1%	2%	4%	8%	0%	13%	2%	3%	6%	0%	3%	5%	2%	3%	3%	6%	1%	19%	8%	1%	8%	100%
IV d) Suporte Familiar	3%	4%	0%	11%	3%	2%	4%	1%	1%	10%	4%	3%	6%	6%	1%	4%	0%	3%	20%	8%	3%	3%	100%
IV e) Emoções negativas	1%	5%	1%	10%	0%	1%	8%	1%	2%	3%	2%	1%	7%	2%	3%	5%	2%	2%	26%	12%	0%	6%	100%
IV f) Crises familiares	0%	7%	0%	8%	3%	0%	15%	1%	0%	10%	7%	4%	4%	5%	4%	4%	0%	6%	0%	13%	9%	0%	100%
IV f) i - Apoio pares	0%	4%	0%	12%	4%	0%	2%	2%	0%	13%	6%	4%	4%	8%	6%	0%	0%	5%	0%	18%	12%	0%	100%



Continuação da Tabela 48 - Percentagem de codificação de cada participante nas diversas categorias

IV f) ii - Apoio organização	0%	26%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	24%	21%	0%	0%	0%	0%	0%	24%	0%	0%	5%	0%	100%
IV f) iii - Apoio social	0%	0%	0%	0%	0%	0%	54%	0%	0%	5%	0%	11%	4%	0%	0%	14%	0%	0%	0%	12%	0%	0%	100%
IV g) Sobrecarga trabalho	1%	3%	3%	7%	11%	3%	1%	1%	3%	7%	3%	3%	4%	6%	4%	2%	2%	0%	22%	0%	10%	4%	100%
IV g) i - Frequência	4%	8%	0%	9%	4%	0%	4%	0%	0%	11%	0%	2%	15%	1%	11%	0%	8%	0%	0%	0%	16%	7%	100%
IV g) ii - Recursos	0%	2%	2%	7%	13%	4%	1%	1%	3%	6%	3%	3%	2%	7%	3%	3%	2%	0%	25%	0%	9%	4%	100%
V Vida Profissional e Militar	12%	1%	2%	9%	0%	0%	0%	1%	1%	2%	6%	4%	4%	3%	5%	2%	1%	2%	14%	13%	8%	10%	100%
V a) Caract. da Personalidade	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
V a) i - Diferenças	0%	6%	0%	13%	7%	2%	5%	3%	1%	2%	1%	2%	7%	5%	3%	3%	0%	1%	11%	19%	3%	6%	100%
V a) ii - Semelhantes	0%	0%	0%	0%	23%	13%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	64%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
V b) Religião	9%	1%	2%	10%	0%	0%	0%	1%	1%	1%	7%	4%	5%	3%	5%	1%	1%	2%	15%	13%	9%	10%	100%
V b) i - Importância	17%	0%	0%	18%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	12%	7%	0%	6%	9%	2%	0%	4%	0%	25%	0%	0%	100%
V b) ii - Neutralidade	0%	3%	3%	0%	1%	1%	1%	1%	2%	3%	0%	0%	10%	0%	0%	0%	2%	0%	32%	0%	19%	22%	100%
VI Saúde Física e Mental	2%	4%	1%	0%	3%	2%	5%	1%	1%	6%	3%	2%	6%	2%	11%	3%	2%	2%	22%	11%	4%	7%	100%
VI a) Promoção BE como militar	0%	0%	1%	0%	2%	6%	0%	0%	2%	2%	4%	3%	3%	4%	27%	1%	1%	1%	17%	10%	5%	11%	100%
VI b) Adaptação à profissão	2%	1%	1%	0%	4%	1%	10%	1%	2%	3%	2%	1%	13%	1%	4%	2%	2%	0%	31%	7%	3%	9%	100%
VI c) Atividade Física	2%	6%	2%	0%	5%	2%	0%	1%	1%	11%	3%	1%	3%	2%	10%	3%	7%	3%	17%	8%	8%	5%	100%
VI d) Alimentação e Nutrição	4%	11%	1%	0%	2%	2%	8%	1%	0%	8%	3%	3%	4%	3%	7%	6%	0%	5%	17%	12%	3%	0%	100%
VII - BE ao longo carreira	1%	3%	3%	0%	3%	0%	6%	3%	1%	5%	8%	2%	4%	0%	1%	2%	4%	5%	22%	16%	7%	4%	100%
VII a) Características BE	0%	5%	4%	0%	5%	0%	10%	4%	3%	5%	2%	3%	3%	1%	2%	0%	7%	9%	15%	9%	6%	7%	100%
VII b) Fatores promovem BE	3%	0%	2%	0%	0%	0%	0%	7%	0%	5%	6%	0%	4%	0%	3%	0%	12%	27%	24%	7%	0%	100%	
VII c) Fatores que dificultam BE	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	34%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	45%	0%	21%	0%	100%
VIII QV ao longo da carreira	3%	10%	1%	0%	1%	4%	8%	2%	2%	2%	8%	7%	2%	2%	8%	4%	3%	3%	9%	6%	10%	5%	100%
VIII a) Características QV	2%	4%	2%	0%	3%	10%	1%	4%	5%	0%	10%	6%	5%	1%	8%	3%	7%	8%	6%	8%	2%	5%	100%
VIII b) Fatores que promovem	3%	10%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	6%	7%	0%	0%	6%	11%	10%	0%	0%	21%	10%	16%	0%	100%
VIII c) Fatores que dificultam QV	6%	13%	0%	0%	0%	0%	19%	0%	0%	0%	5%	12%	0%	0%	12%	0%	0%	9%	0%	0%	10%	14%	100%
IX Propostas Promoção BE e QV	2%	14%	1%	0%	1%	4%	16%	0%	2%	3%	5%	2%	7%	3%	0%	10%	1%	0%	10%	5%	9%	5%	100%



Na tabela 48 encontram-se as percentagens relativas de codificação de texto em cada categoria. A utilização de uma escala cromática na Tabela 47 facilita a interpretação visual das codificações, permitindo identificar padrões de incidência de forma intuitiva. A cor azul claro representa a ausência de codificação numa determinada categoria, enquanto as tonalidades progressivamente mais quentes indicam um aumento da percentagem de codificação, sendo o rosa representativo dos valores mais elevados. Esta abordagem visual complementa a análise quantitativa, possibilitando a identificação rápida das categorias com maior e menor incidência nos dados analisados.

A análise da Tabela 48 evidencia a distribuição das percentagens de codificação associadas às diversas categorias temáticas, refletindo a perceção dos participantes (E1 a E22) relativamente ao Impacto do bem-estar (BE) e da qualidade de vida (QV) no desempenho, bem como outros aspetos relacionados com resiliência, fatores de stress e desafios no contexto profissional e militar. Os resultados obtidos revelam a diversidade de experiências reportadas pelos participantes, permitindo identificar tanto tendências gerais como especificidades individuais.

A estrutura da codificação reflete a categorização hierárquica dos dados, na qual cada categoria principal (por exemplo, Impacto do BE no desempenho e Impacto da QV no desempenho) se subdivide em subcategorias específicas (tais como Positivo, Negativo e Neutro), possibilitando uma análise mais detalhada das perceções expressas. O total de codificação em cada linha corresponde a 100%, garantindo que a distribuição dos segmentos codificados é proporcional ao volume de dados analisados.

Os resultados indicam que, de um modo geral, a perceção do impacto do BE (17 em 22) e da QV (15 em 22) no desempenho tende a ser predominantemente positiva, com percentagens de codificação mais elevadas nesta subcategoria (e.g. *“Independentemente da profissão, o bem-estar e qualidade de vida é primordial para que o desempenho profissional seja positivo”*, E17). No entanto, existem casos específicos em que a codificação negativa assume um peso significativo, como é o caso do participante E4 na subcategoria Negativo BE, onde se observa uma percentagem de codificação de 54%, em contraste com outros participantes cuja codificação nesta dimensão é inexistente (e.g. *“O stress e a ansiedade afetam a concentração e a tomada de decisão, podendo comprometer a eficiência no cumprimento das missões. Além disso, o bem-estar influencia a relação com os colegas e a dinâmica da equipa, sendo fundamental manter um equilíbrio entre a vida pessoal e*



profissional”, E4). Esta variação sugere que, embora a percepção do BE e da QV seja maioritariamente favorável, existem casos em que os participantes relatam impactos adversos, possivelmente associados a desafios contextuais específicos.

No que se refere à resiliência e adaptação (abordada pela totalidade dos participantes), a distribuição das codificações apresenta uma dispersão relativamente homogênea entre os participantes, o que sugere que todos reconhecem a importância destes fatores na sua trajetória profissional e pessoal. Esta constatação reforça a relevância das estratégias de adaptação no contexto analisado, bem como a necessidade de desenvolvimento de programas que promovam a resiliência em cenários exigentes.

A categoria Fatores de Stress e Desafios apresenta uma distribuição assimétrica, sendo que alguns participantes evidenciam níveis significativamente mais elevados de codificação em determinadas subcategorias. Por exemplo, na subcategoria Desencadeadores, verifica-se uma incidência expressiva nos participantes E19 e E20, indicando que estes indivíduos experienciam desafios mais intensos associados a fatores pessoais (e.g. *“Senti isso agora durante a gravidez, eu própria já estava com cansaço acumulado e parecia que continuavam a dar cada vez mais trabalho. Lidar com tudo durante o dia para nada falhar nada e chegar à noite e não conseguir dormir pois estamos a pensar no que temos de tratar no dia seguinte para tudo correr bem”*, E10) organizacionais (e.g. *“Falta de tempo para as tarefas atribuídas e as desigualdades na valorização do trabalho e das pessoas”*, E11) e funcionais (e.g. *“Todas estas questões que estão associadas a mais trabalho, a coisas organizadas, tudo para ontem, tudo aquilo que eu acho que é geral a toda a gente neste momento”*, E19; *“O ritmo acelerado e a necessidade de manter um elevado padrão de desempenho criam um ambiente de exigência que, por vezes, se torna mais difícil de gerir”*, E20). A percepção de stress e dos desafios varia, portanto, de forma substancial entre os participantes, apontando para a influência de variáveis individuais e contextuais na forma como estes fatores são vivenciados.

Por fim, a análise da categoria Saúde Física e Mental revela uma heterogeneidade na distribuição das codificações, refletindo a diversidade de percepções quanto à importância da saúde para o desempenho profissional e o bem-estar geral. O impacto da atividade física (22 participantes), da alimentação (18 em 22 participantes) e da adaptação à profissão (21 em 22 participantes) assume um papel central, com alguns participantes a destacarem estas dimensões mais do que outros.

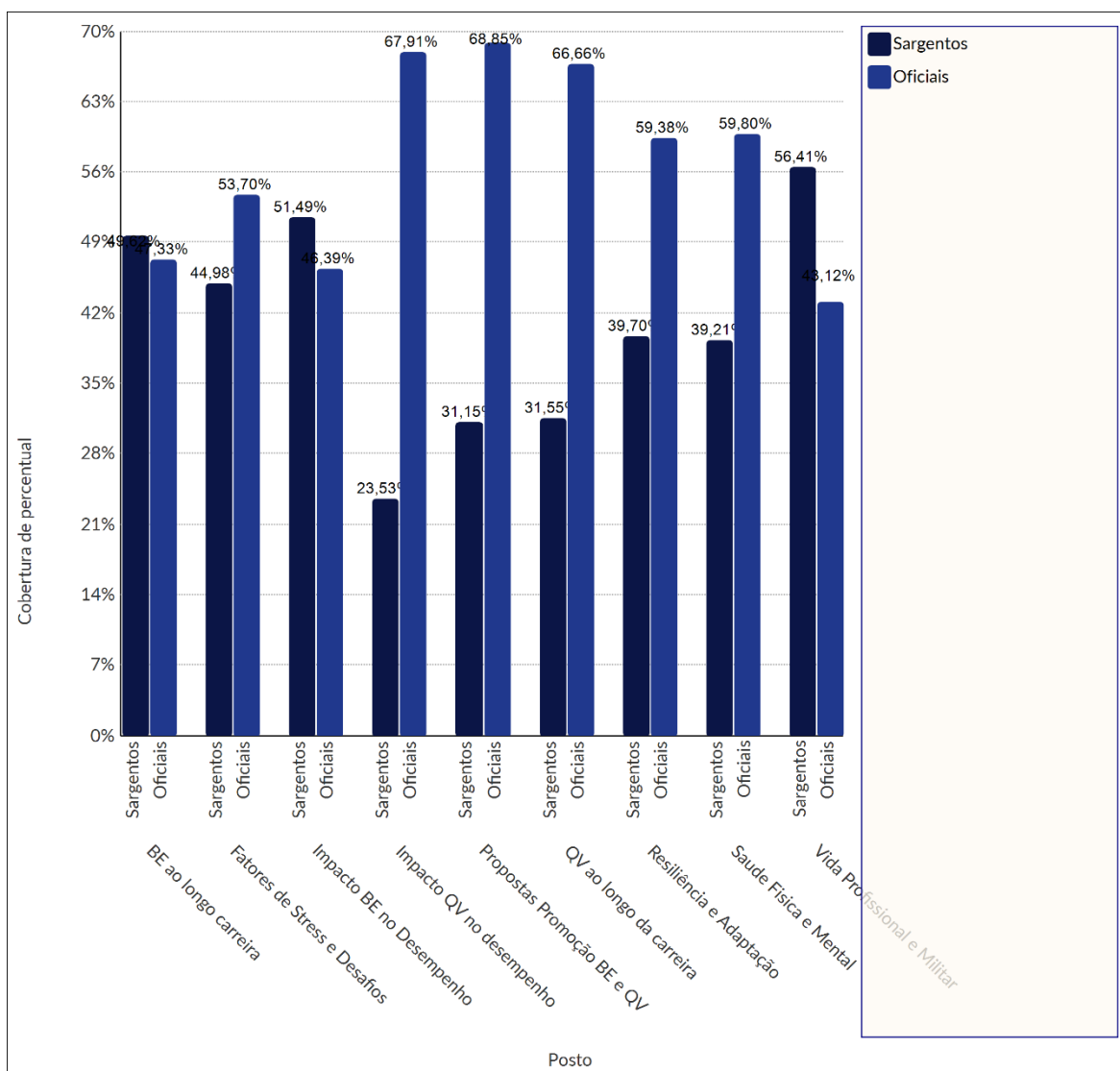


De forma global, os resultados evidenciam que a percepção dos participantes relativamente ao BE, à QV, à resiliência e aos fatores de stress é multifacetada e depende de uma multiplicidade de variáveis. Estes resultados permitem sublinhar a importância da promoção do bem-estar e da qualidade de vida no desempenho profissional.

Codificação por posto

A análise do gráfico 5 revela a distribuição percentual da cobertura de codificação entre sargentos e oficiais em diferentes categorias associadas ao bem-estar (BE), qualidade de vida (QV), stress, adaptação e desempenho no contexto militar. A análise dos dados revela diferenças na cobertura de codificação entre sargentos e oficiais em diversas categorias temáticas.

Gráfico 5 - Distribuição percentual da cobertura de codificação entre Sargentos e Oficiais



Relativamente ao BE ao longo da carreira ambos os grupos apresentam valores homogêneos entre 47,33% para os oficiais e 49,62% para os oficiais, no entanto em relação à QV os oficiais destacam-se com 66,66% dos sargentos com 31,55%. Estes resultados sugerem que ambos atribuem ênfase a estas dimensões nas suas respostas, o que pode refletir uma preocupação mais acentuada com o impacto do bem-estar e da qualidade de vida no seu desempenho profissional.

Os sargentos destacam-se por uma maior incidência de codificação em categorias como o Impacto do Bem-Estar (BE) no desempenho: 51,49% (sargentos) por oposição aos 46,39% (oficiais); e os oficiais no Impacto da Qualidade de Vida (QV) no desempenho: 23,53% (sargentos) por comparação com 67,91% (oficiais). Estes resultados podem indicar que os sargentos experienciam um impacto mais direto destas variáveis no seu dia a dia



operacional, enquanto os oficiais parecem manter um maior distanciamento dessas preocupações. Esta diferença pode estar associada às funções e responsabilidades distintas inerentes a cada grupo, bem como aos contextos específicos em que atuam.

Adicionalmente, evidencia-se uma maior percepção da necessidade de implementação de estratégias para a melhoria destas condições no contexto operacional em que estão inseridos por parte dos oficiais uma vez que apresentam indicação de Propostas para Promoção do BE e QV 68,85% (oficiais) face aos sargentos com 31,15%.

No que se refere à Saúde Física e Mental, os oficiais destacam-se com 59,80% (oficiais) por oposição aos 39,21% dos sargentos. Esta distribuição indica que os oficiais podem estar mais focados na importância da saúde e bem-estar físico e mental como fatores determinantes para o desempenho. O mesmo acontece em relação à Resiliência e Adaptação, em que os oficiais apresentam uma percentagem de 59,38% e os sargentos 39,70%.

As categorias Vida Profissional e Militar e Fatores de Stress e Desafios apresentam uma distribuição oposta, sendo que os oficiais apresentam mais Fatores de Stress e Desafios (sargentos 44,98%, oficiais 53,70%) e os sargentos mais aspetos associados à Vida Profissional e Militar (sargentos 56,41%, oficiais 43,12%) indicando que questões relacionadas à vida profissional e aos desafios inerentes ao ambiente militar são destacados pelos sargentos, enquanto que aspetos ao nível de responsabilidade são destacados pelos oficiais.

Os resultados indicam diferenças significativas na forma como os sargentos e oficiais percebem o impacto do bem-estar e da qualidade de vida no desempenho profissional. Os sargentos parecem dar mais ênfase a estas dimensões, sugerindo que vivenciam de forma mais intensa os desafios do bem-estar e procuram soluções para melhorar a sua qualidade de vida. Já os oficiais parecem estar mais focados na saúde física e mental, o que pode estar relacionado com as responsabilidades estratégicas e de liderança que exigem uma visão mais abrangente do bem-estar dos militares.

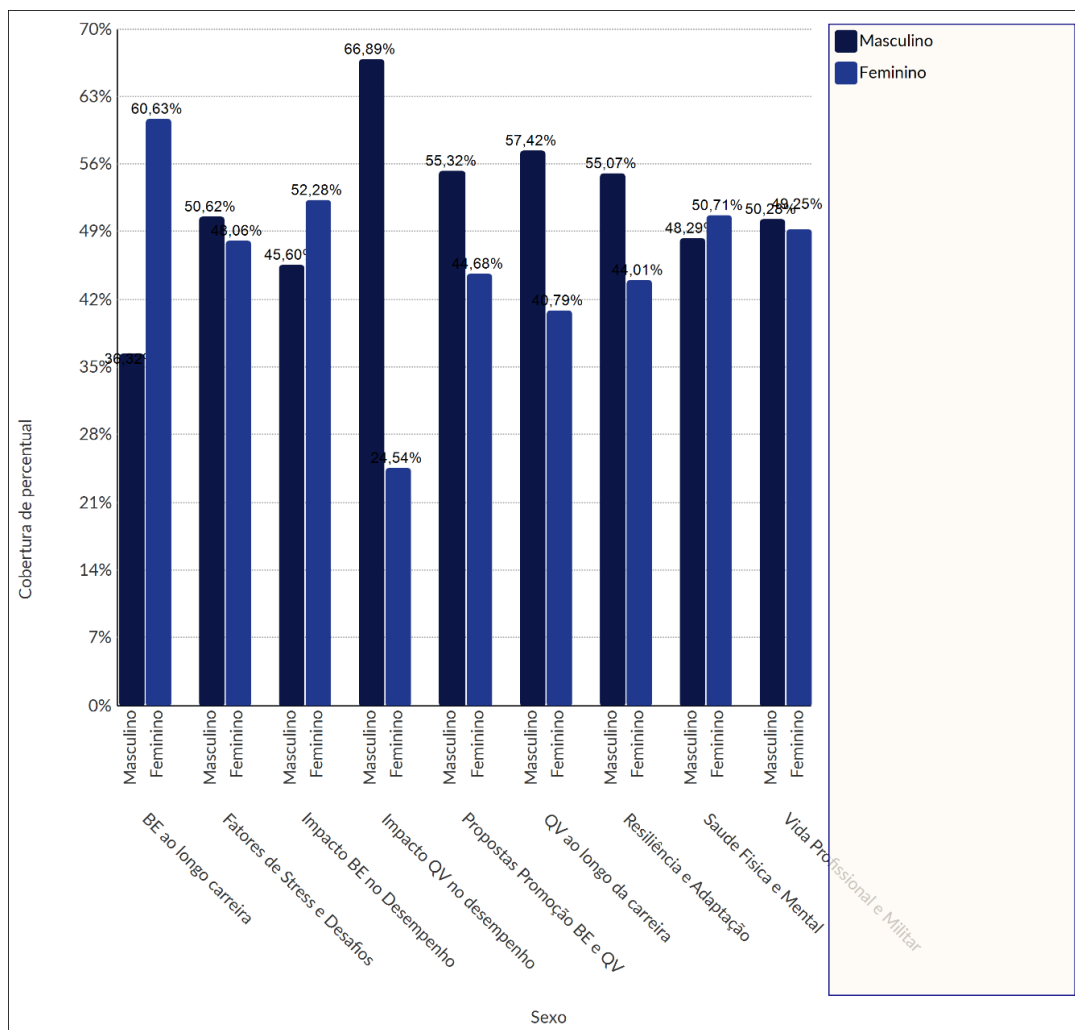
Codificação por sexo

O gráfico 6 apresenta uma análise comparativa da cobertura percentual de diversos aspetos relacionados com a vida profissional e militar, saúde física e mental, resiliência e adaptação, qualidade de vida (QV) ao longo da carreira, propostas de promoção BE e QV,



impacto da QV no desempenho, impacto do BE no desempenho, fatores de stress e desafios, e BE ao longo da carreira, segmentados por sexo (masculino e feminino).

Gráfico 6 - Distribuição percentual da cobertura de codificação por sexo



Observa-se uma variação significativa na cobertura percentual entre homens e mulheres em diferentes áreas. Em algumas categorias, a cobertura é superior no sexo masculino, enquanto noutras, o feminino apresenta valores mais elevados.

O BE ao longo da Carreira é substancialmente superior no sexo feminino (60,63%) por comparação com o masculino (36,32%). Isto sugere uma maior atenção ou relevância atribuída ao Bem-Estar (BE) ao longo da carreira para as mulheres.

No que se refere aos Fatores de Stress e Desafios a distribuição é ligeiramente superior no sexo masculino (50,62%) em relação ao feminino (48,06%), indicando uma ligeira diferença na perceção de fatores de stress e desafios.



O Impacto BE no Desempenho é consideravelmente superior no sexo feminino (52,28%) em comparação com o masculino (45,60%), sugerindo que o impacto do BE no desempenho é mais fortemente associado aos homens.

Em relação ao Impacto QV no Desempenho verificamos que é bastante significativo ligeiramente superior no sexo masculino (66,89%) em relação ao feminino (24,54%), indicando uma diferença significativa na percepção do impacto da QV no desempenho.

Quanto à apresentação de Propostas de Promoção BE e QV a cobertura é pouco significativa sendo (55,32%) para o sexo masculino e (44,68%) para o sexo feminino, revelando quem ambos revelam uma percepção na necessidade de implementação de propostas de promoção de BE e QV e ambos as apresentaram.

A QV ao longo da Carreira é ligeiramente superior no sexo masculino (57,42%) em relação ao feminino (40,79%), indicando uma diferença na percepção da QV ao longo da carreira.

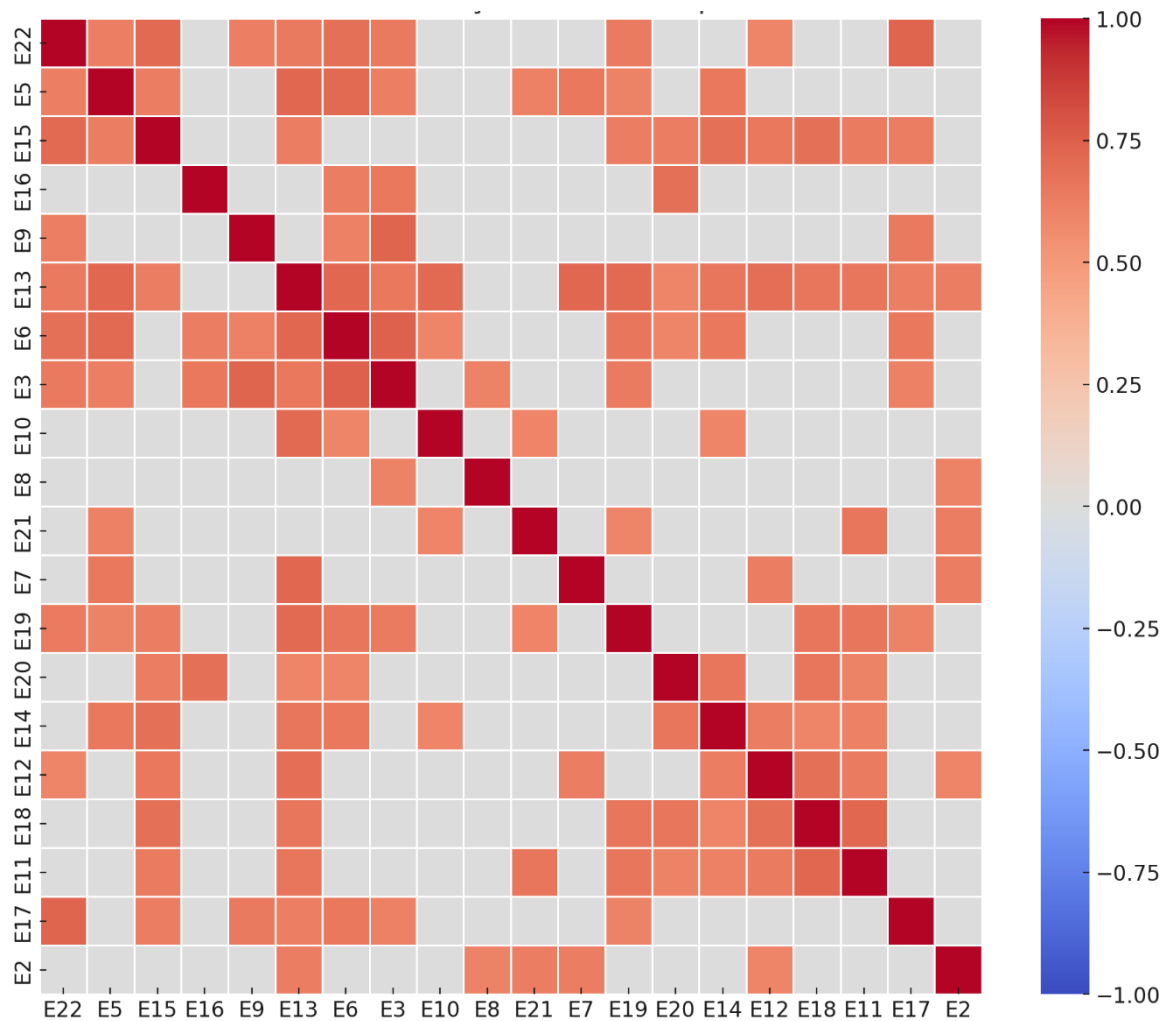
Quanto à Resiliência e Adaptação é ligeiramente superior no sexo masculino (55,07%) em comparação com o feminino (44,01%), sugerindo uma diferença na percepção da resiliência e capacidade de adaptação.

Por outro lado os aspetos relacionados com a Saúde Física e Mental, é superior no sexo feminino (50,71%) em relação ao masculino (48,29%), indicando uma ligeira diferença na percepção da saúde física e mental.

Por último, o equilíbrio na Vida Profissional e Militar é ligeiramente superior no sexo masculino (50,28%) em relação ao feminino (49,25%), indicando uma pequena diferença na percepção da vida profissional e militar.

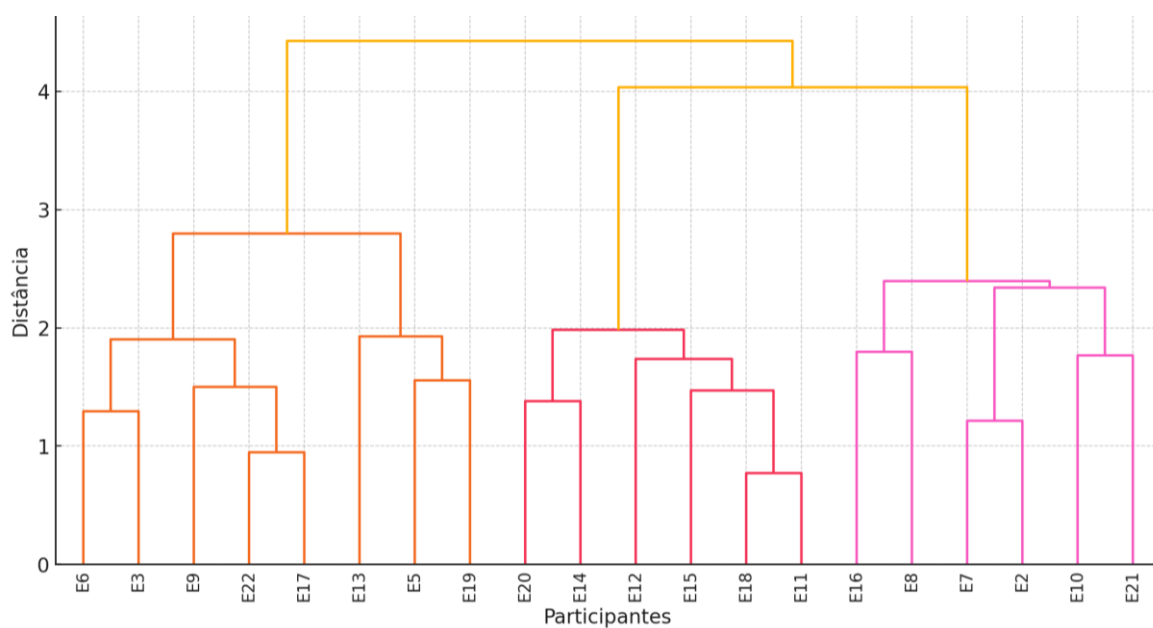
A análise comparativa entre as diferentes categorias permite identificar áreas de maior e menor atenção, bem como possíveis áreas de intervenção para promover o bem-estar e a qualidade de vida no contexto profissional e militar.

Relativamente à similaridade de respostas (Anexo F), os valores mais elevados sugerem que alguns grupos de participantes compartilham padrões de resposta muito semelhantes, o que pode ser indicativo de experiências ou percepções comuns. A presença de correlações moderadas e fracas indica que há variabilidade na forma como os entrevistados percebem os temas abordados.

Figura 7 - Matriz de correlação entre participantes

A Figura 7 apresenta graficamente as correlações entre os participantes. As áreas mais escuras representam correlações mais fortes, enquanto as áreas mais claras indicam correlações mais fracas. Pode-se observar vários grupos com correlações elevadas entre si. De acordo com o Anexo F e a Figura 7 podemos dizer que devido às correlações entre as respostas dos entrevistados encontrámos a saturação dos dados com as 22 entrevistas.

Figura 8 - Dendrograma de Agrupamento dos participantes



Dendrograma de Agrupamento entre entrevistados

Através da utilização da técnica de cluster hierárquico (Figura 8) para agrupar os participantes com base na similaridade das suas correlações, verificámos ligações entre os ramos que indicam os padrões de resposta semelhantes. É possível identificar subgrupos de participantes que compartilham perceções ou comportamentos semelhantes.

A segmentação dos participantes foi realizada com base nas suas correlações, agrupando-os em **4 clusters** distintos.



Fatores de Risco

Os dados evidenciam (Tabela 49) que os fatores de risco na profissão militar não se restringem a aspectos operacionais, mas abrangem dimensões institucionais, pessoais, emocionais e relacionais. A natureza multifacetada dos stressores exige uma abordagem integrada que inclua reconhecimento institucional das realidades vividas no terreno, criação de mecanismos de suporte emocional e familiar, planejamento organizacional mais eficaz e humanizado, formação contínua com foco na gestão do stress e resiliência.

A compreensão aprofundada destes fatores constitui uma base sólida para a intervenção no sentido da promoção da qualidade de vida e do bem-estar dos militares.

Tabela 49 - Tipologia dos Fatores de Risco Identificados

Tipo de Fator de Risco	Descrição	Nº de Participantes com referência direta
Organizacionais	Instabilidade, carga burocrática, falta de planejamento	18
Funcionais	Exigência, imprevisibilidade, funções sobrepostas	13
Pessoais/Familiares	Crises familiares, afastamento prolongado, conflitos de papéis	16
Emocionais	Ansiedade, frustração, impotência, isolamento	15
Relacionais	Tensão com pares, falta de apoio institucional	12
Contextuais	Missões, formações intensivas, afastamento geográfico	22



Fatores de Proteção

A profissão militar, apesar das exigências e desafios que impõe, integra múltiplos fatores de proteção que contribuem para o ajustamento e bem-estar dos seus profissionais. Os dados demonstram que as estratégias de adaptação são multifacetadas, envolvendo dimensões pessoais, familiares, sociais e institucionais. A presença de fatores protetores robustos parece estar associada à capacidade de manter níveis adequados de desempenho, resiliência e qualidade de vida ao longo da carreira (Tabela 50).

Tabela 50 - Tipologia dos Fatores de Proteção Identificados

Fator de Proteção	Exemplos	Nº de participantes com referência direta
Características de personalidade	de Adaptação, disciplina, sentido de dever	21 em 22
Suporte familiar e social	Apoio da família, solidariedade entre pares	20 em 22
Espiritualidade/religião	Crença como fonte de estabilidade emocional	10 em 22
Estratégias de <i>coping</i>	Rotinas, atividade física, formações	22 em 22
Identidade profissional	Orgulho, vocação, serviço à sociedade	18 em 22







CAPÍTULO VI - DISCUSSÃO INTEGRADA DOS RESULTADOS

A presente investigação analisou o bem-estar, a resiliência e a qualidade de vida dos militares do Exército Português, comparando diferentes categorias profissionais e formativas. Para tal, foram testadas diversas hipóteses associadas às perguntas derivadas, as quais são discutidas à luz dos resultados obtidos.

PD1: Diferenças nos níveis de resiliência, percepção de stress e bem-estar entre cadetes-alunos da Academia Militar (AM) e militares

A análise da questão PD1 implica a comparação entre dois grupos distintos: cadetes-alunos da Academia Militar (AM) e militares do Exército. O Estudo 1 foca-se em ambos os grupos e o Estudo 2 foca-se exclusivamente nos militares do Exército, de forma a explorar as percepções dos militares sobre o tema. Apesar de este não contemplar diretamente os cadetes-alunos, permite identificar padrões, níveis e fatores associados à resiliência, percepção de stress e bem-estar, quando cruzados com os dados do Estudo 1, poderão sustentar inferências comparativas.

Os resultados da mediação não apresentam uma comparação direta entre cadetes-alunos e militares no que respeita aos níveis de resiliência, percepção de stress e bem-estar. No entanto, os dados permitem inferir que, de um modo geral, níveis mais elevados de resiliência se associam a níveis mais baixos de percepção de stress e a níveis mais elevados de qualidade de vida e bem-estar, o que poderá aplicar-se a ambos os grupos. Para que se possa responder de forma inequívoca a esta pergunta, iremos descrever os resultados obtidos em ambos os estudos.

Resiliência

No Estudo 1, os resultados indicaram que os militares (Praças, Sargentos e Oficiais) apresentam níveis significativamente mais elevados de resiliência por comparação com os cadetes da AM são os grupos com maior resiliência, enquanto os Alunos AM registam os valores mais baixos. As diferenças surgem particularmente nas dimensões de Perseverança, Sentido de Vida e Autossuficiência/Autoconfiança. As diferenças mais expressivas foram observadas na dimensão geral da Resiliência, Perseverança e Sentido de Vida, ou seja os militares apresentam uma maior persistência para encontrar soluções e superar adversidades,



com maior determinação e satisfação pela concretização de objetivos de vida do que os Alunos.

Assim, confirma-se H1A1, ou seja, os níveis de resiliência diferem significativamente entre os grupos. Comparativamente, era expectável que os cadetes-alunos apresentassem níveis de resiliência menos consolidados, dada a menor exposição a contextos operacionais reais, embora sujeitos a exigências académicas e formativas intensas.

A análise dos coeficientes de regressão também evidencia que a variável Resiliência se assume como o fator preditivo determinante do bem-estar, revelando uma associação positiva e robusta. Este resultado sugere que níveis mais elevados de resiliência estão fortemente relacionados com um maior bem-estar, corroborando a literatura que enfatiza o papel da resiliência na adaptação a desafios e na promoção de estados psicológicos positivos.

A menor resiliência dos cadetes AM pode estar associada à fase inicial da formação, que implica desafios na adaptação e desenvolvimento de competências emocionais. Por outro lado, os militares com experiência apresentam níveis superiores, o que corrobora a literatura sobre o impacto da exposição a situações adversas e maturidade profissional no desenvolvimento da resiliência, na medida em que estes resultados estão alinhados com a definição de (Masten, 2001), que considera a resiliência como um conjunto de processos que facilitam a adaptação positiva a situações desafiadoras. Os militares com experiência operacional acumulam eventos adversos que, ao longo do tempo, fortalecem as suas competências para lidar com situações adversas, enquanto os cadetes ainda estão a desenvolver essas mesmas capacidades.

No contexto militar, a resiliência é essencial para lidar com o stress das missões. Segundo Reivich e Shatté (2002) e Seligman (1990), a resiliência pode ser treinada, o que justifica a diferença observada entre militares experientes e alunos da AM. O modelo de resiliência militar da OTAN (Research and Technology Group 203, 2016) também enfatiza a importância da formação contínua em estratégias psicológicas e emocionais, o que pode explicar os níveis mais elevados de resiliência nos grupos mais experientes.

Além disso, a teoria de Rutter (1999) salienta que a resiliência não é um traço fixo, mas resulta da interação entre fatores de risco e fatores protetores. No caso dos militares, o treino e a experiência acumulada atuam como fatores protetores que mitigam os efeitos do stress.



No Estudo 2, a totalidade dos participantes reconhece a importância da resiliência na sua trajetória profissional. A análise qualitativa revelou que os militares do Exército tendem a desenvolver estratégias adaptativas em resposta a desafios operacionais, familiares e físicos. A exigência física é unanimemente considerada fundamental para o desempenho e as estratégias desenvolvidas para enfrentar o afastamento familiar (sobretudo durante missões) demonstram elevada capacidade de adaptação (mencionadas por 21/22).

A resiliência militar manifesta-se, assim, numa forte capacidade de adaptação a adversidades e exigências específicas da carreira (e.g., missões, lesões, instabilidade organizacional). Foram identificadas limitações à resiliência, embora com menor incidência, como o isolamento e a escassez de apoio organizacional.

Comparativamente, era expectável que os cadetes-alunos apresentassem níveis de resiliência menos consolidados, dada a menor exposição a contextos operacionais reais, embora sujeitos a exigências académicas e formativas intensas. Esta hipótese foi verificada com base nos dados do Estudo 1.

Perceção de Stress

No Estudo 1, a perceção de stress é mais elevada nos Alunos ESE e nos Alunos AM, enquanto os Sargentos apresentam a média mais baixa. Estes resultados confirmam a hipótese H1B1, demonstrando diferenças significativas entre os grupos.

A elevada perceção de stress nos alunos pode refletir as exigências da formação militar, que envolvem uma adaptação a novas regras, pressão académica e desafios ao nível do exercício físico. Por oposição, os Sargentos e Oficiais, que possuem maior experiência, desenvolvem estratégias eficazes de *coping*, reduzindo a perceção de stress.

O facto dos militares experientes apresentarem níveis mais baixos de perceção de stress quando comparados com os alunos da Academia Militar vai ao encontro da teoria de Selye (1936, 1946), que conceptualizou o stress como uma síndrome geral de adaptação com três fases: alarme, resistência e exaustão. Os militares em funções parecem ter atingido a fase de resistência, onde há um processo de habituação ao stress, enquanto os alunos da AM ainda estão na fase de alarme, em adaptação às exigências da formação.

A teoria de Lazarus (1999) também explica esta diferença, ao considerar o stress uma experiência subjetiva, resultante da avaliação individual das exigências percebidas e dos recursos disponíveis para enfrentá-las. Os militares com mais tempo de serviço desenvolvem



estratégias eficazes de *coping*, reduzindo a percepção de stress, enquanto os alunos podem sentir que as suas capacidades para lidar com a situação ainda não são suficientes.

Por outro lado, a Percepção de Stress (EPS) demonstrou um impacto negativo moderado sobre o bem-estar, indicando que indivíduos que percecionam níveis mais elevados de stress tendem a reportar menores níveis de bem-estar. Estes resultados alinham-se com estudos prévios que destacam o efeito prejudicial do stress sobre a saúde psicológica e emocional.

Também o modelo da lei de Yerkes e Dodson (1908) ajuda a interpretar os resultados, sugerindo que um nível moderado de stress pode ser benéfico para o desempenho, enquanto um nível excessivo pode comprometer a eficácia operacional. Este conceito pode justificar o facto dos alunos AM apresentarem uma maior percepção de stress, uma vez que ainda não desenvolveram um equilíbrio adequado entre exigências e recursos.

No Estudo 2, a percepção de stress nos militares do Exército é multifatorial, centrando-se em três principais dimensões: Sobrecarga de trabalho, apontada como fator recorrente de stress, com impacto direto no desempenho e bem-estar; Afastamento familiar, sobretudo em missões, identificado como o principal desafio emocional; Fatores organizacionais, instabilidade nas políticas internas, decisões hierárquicas e gestão de carreira são vistos como fontes de stress significativas.

Outros fatores como o isolamento, mudanças inesperadas e crises familiares também foram destacados, embora com menor frequência. A gestão emocional, muitas vezes compensada pelo suporte de pares e familiares, emerge como recurso protetor.

Em contraste com o Estudo 1, a percepção de stress dos cadetes-alunos poderá centrar-se mais em exigências académicas, ritmo de treino e adaptação inicial ao contexto militar, não estando tão expostos a fatores operacionais ou familiares que caracterizam os militares de carreira.

Bem-Estar

O bem-estar, no Estudo 1, é superior nos Sargentos e nos Oficiais, enquanto os Alunos AM apresentam um menor nível. Assim, confirma-se a hipótese H1C1.

A relação entre o bem-estar e a experiência profissional pode ser explicada pela estabilidade profissional e pelo desenvolvimento de estratégias emocionais ao longo da carreira. O menor bem-estar dos alunos pode estar associado à fase de transição e incerteza quanto ao futuro. Segundo Warr (1990), a promoção da saúde mental no trabalho está



diretamente relacionada com a experiência vivida no contexto profissional. No contexto militar, os oficiais e sargentos, devido ao seu tempo de serviço e estabilidade profissional, apresentam um maior controlo das suas funções, o que favorece o bem-estar. Por outro lado, os alunos e as praças, devido à sua posição na hierarquia e às exigências da formação ou das tarefas operacionais, podem experienciar uma maior perceção de stress.

Bliese e Halverson (1996) corroboram estes resultados, ao demonstrar que a coesão do grupo e a liderança influenciam diretamente o bem-estar dos militares. Como os sargentos e oficiais ocupam posições de maior liderança, este fator pode contribuir para a sua maior perceção de bem-estar e qualidade de vida.

A análise dos dados qualitativos do Estudo 2, revela uma perceção globalmente positiva do impacto do bem-estar e da qualidade de vida no desempenho profissional:

Relativamente ao Bem-estar (BE), 17 dos 22 participantes referem impacto positivo no desempenho. Apenas 4 referem impacto negativo, e 2 referem impacto neutro.

Quanto à Qualidade de vida (QV), 15 dos 22 participantes indicam um impacto positivo no desempenho.

Fatores como estabilidade profissional, apoio familiar, prática de atividade física, alimentação equilibrada e sentimento de missão são percecionados como promotores de bem-estar. No entanto, a evolução da QV ao longo da carreira é percebida como variável, dependendo das fases da vida e das exigências profissionais.

Para os cadetes-alunos, no Estudo 1, o bem-estar revelou ser inferior, sendo previsível que o bem-estar e a qualidade de vida estejam mais dependentes de fatores de ajustamento institucional, ritmo formativo e suporte académico, com menor influência de responsabilidades familiares ou de missões prolongadas, de acordo com o mencionado por (Matos et al., 2022).

A análise por posto revela ainda que os Oficiais apresentam maior foco na promoção de saúde física e mental, resiliência e propostas de melhoria da QV e do BE, enquanto os Sargentos evidenciam mais impactos diretos do BE no desempenho e valorizam mais aspetos da vida profissional concreta.

No que se refere à análise por sexo as mulheres destacam mais o impacto do BE e do BE ao longo da carreira, enquanto os homens dão maior ênfase à QV no desempenho e aos fatores de stress e desafios.



PD2: Caracterização dos stressores entre alunos e militares

Com base nos resultados estatísticos obtidos no Estudo 1, verificámos diferenças significativas na perceção de stress entre os diferentes grupos analisados ($p < 0,05$). Os alunos da Escola de Sargentos do Exército (ESE) demonstraram os níveis mais elevados de perceção de stress. Os alunos da Academia Militar (AM) também apresentaram níveis consideráveis de stress e no caso dos Sargentos verificámos uma menor perceção de stress, enquanto as Praças apresentaram níveis intermédios de stress e os Oficiais, apresentaram um nível de stress relativamente reduzido.

Embora os resultados da mediação não detalhem especificamente os stressores associados à profissão militar, a Perceção de Stress pode ser compreendida como um indicador indireto da exposição a fatores de risco psicossociais. A elevada variância explicada por esta variável mediadora nos modelos analisados (cerca de 16%) sugere que os militares percecionam níveis relevantes de stress, implicando a presença de stressores ocupacionais. Estes poderão incluir a exposição a ambientes de risco, exigências físicas e psicológicas elevadas, imprevisibilidade das missões, e a rigidez da disciplina institucional, aspetos frequentemente documentados na literatura sobre o contexto militar (Masten, 2001).

Os níveis de perceção de stress são significativamente diferentes entre militares com e sem missões, confirmando-se a hipótese H2.1. Os dados indicam que a experiência em missões pode aumentar a perceção de stress, especialmente entre os Oficiais e Sargentos que participaram em várias operações. No entanto, a relação negativa entre perceção de stress e resiliência sugere que os militares mais resilientes gerem melhor o impacto psicológico das missões (Masten, 2001).

Estes resultados corroboram estudos anteriores que destacam o impacto das operações militares na saúde mental, particularmente no que diz respeito à exposição ao stress operacional e às exigências de tomada de decisão sob pressão. Esta tendência pode ser explicada pelo facto da transição para a vida militar ser exigente e caracterizada por rigorosos desafios físicos, psicológicos e sociais. Segundo Lazarus (1999), o stress é um fenómeno subjetivo que depende da avaliação do indivíduo em relação às exigências do meio e aos recursos que tem para enfrentá-las. Os alunos, por ainda estarem em fase de aprendizagem e adaptação, podem sentir que os desafios superam as suas capacidades, aumentando a perceção de stress.



Os alunos podem estar mais propensos a estratégias de *coping* centradas na emoção, tentando lidar com os efeitos emocionais do stress em vez de resolverem diretamente a situação. De acordo com (Monat et al., 2007), os militares mais experientes adotam mais frequentemente estratégias de *coping* centradas no problema, que são mais eficazes para lidar com o stress a longo prazo.

Embora ambos os grupos sejam alunos, os alunos ESE apresentam um nível ainda maior de stress. Isso pode estar relacionado com as exigências mais operacionais e físicas da formação dos sargentos, que frequentemente enfrentam maior pressão para desenvolverem competências de liderança prática no terreno. Embora a dimensão da amostra de alunos da ESE seja reduzida, pelo que carece de mais estudos de investigação.

Os sargentos, oficiais e, em menor grau, as praças, apresentam níveis inferiores de perceção de stress, o que pode ser explicado pelos seguintes fatores:

A teoria de Lazarus e Folkman (1984) destaca que a sensação de controlo sobre uma situação reduz a perceção de stress. Os sargentos e oficiais, por ocuparem posições hierárquicas mais elevadas, têm maior controlo sobre as suas funções, o que reduz a ansiedade associada a situações imprevistas.

Outro fator relaciona-se com a coesão, de acordo com Bliese e Halverson, (1996), a coesão entre os membros da equipa reduz significativamente a perceção de stress. Os sargentos e oficiais, devido ao seu tempo de serviço e à posição de liderança, tendem a receber maior suporte dos pares e das suas unidades.

A análise qualitativa realizada no Estudo 2 permitiu identificar um conjunto de fatores de risco, sistematizados em torno da categoria Fatores de Stress e Desafios, que refletem os principais stressores experienciados pelos militares inquiridos. Estes stressores, múltiplos e interligados, assumem expressões distintas consoante variáveis individuais (sexo, posto, tempo de serviço) e contextuais (missões, formação, organização).

Os fatores desencadeadores surgem distribuídos por quatro domínios principais:

a) Vida pessoal, na qual se incluem dificuldades familiares, gravidez, doenças e eventos críticos (morte de familiares ou nascimento de filhos durante missões/cursos) emergem como fatores com forte impacto emocional e psicológico; b) Organização, a instabilidade na gestão de carreiras, a falta de previsibilidade e de apoio institucional, e a escassez de recursos são referidos como fontes estruturais de stress. Cerca de 18 dos 22 participantes identificam estes aspetos como altamente perturbadores; c) Funções, nas quais



a exigência constante, a indefinição de tarefas, o trabalho burocrático não planejado e a sobrecarga são recorrentes. 13 dos 22 participantes relatam efeitos diretos na sua qualidade de vida e desempenho; e d) relações com os pares, ainda que menos expressivo, o stress relacional é referido por alguns participantes, nomeadamente em contextos de isolamento e falta de coesão entre colegas (por exemplo, durante missões), embora o apoio dos pares também seja mencionado como fundamental para lidar com as situações mais difíceis, quer a nível pessoal como profissional.

A sobrecarga de Trabalho é um dos fatores de risco mais destacados, mencionado por 19 dos 22 participantes. A sobrecarga traduz-se não apenas em número de tarefas, mas também na falta de equilíbrio entre vida profissional e pessoal, desorganização institucional e ausência de pausas adequadas. Os participantes relatam consequências emocionais como irritabilidade, frustração e fadiga.

O sentimento de isolamento também surge no Estudo 2, sobretudo associado à participação em missões e cursos de formação, em que 9 dos 22 participantes referem explicitamente esta dimensão, salientando o impacto emocional da separação familiar e a necessidade de estratégias para mitigar os efeitos da solidão e do afastamento. O que nos remete para as Crises Familiares, nas quais foram destacadas situações de crise (nascimento, doença ou morte de familiares) durante formações ou missões são assinaladas como eventos altamente stressantes. Nestas circunstâncias, o apoio da organização foi considerado insuficiente por 17 dos 22 participantes, sendo o apoio dos pares referido de forma mais positiva (14 em 22), funcionando como um fator mitigador do impacto emocional.

A gestão emocional das situações adversas é um desafio reconhecido. Muitos participantes expressam sentimentos de impotência face a situações fora do seu controlo, nomeadamente decisões hierárquicas arbitrárias ou falta de apoio. Esta sensação de impotência contribui para a acumulação de stress e para a degradação do bem-estar subjetivo.

A mudança organizacional (reorganizações, transferências, novas funções) é percebida de forma ambivalente. Alguns militares interpretam-na como um desafio positivo e necessário; outros, como fator desestabilizador. A capacidade de adaptação parece ser mediada por fatores como a experiência, o suporte familiar e a formação prévia.

O suporte familiar é valorizado por praticamente todos os participantes como essencial na gestão do stress. A ausência de suporte institucional em momentos críticos (sobrecarga,



crise familiar, retorno de missões) contrasta com o papel estabilizador da família, referido como " pilar do equilíbrio emocional" (E14).

PD3: Caracterização dos fatores de proteção da profissão militar

No Estudo 1, a análise estatística dos níveis de equilíbrio trabalho-vida pessoal (Work-Life Balance – WLB) entre os diferentes grupos militares revela variações significativas. Os dados indicam que os Alunos da Academia Militar (AM) e os Alunos da Escola de Sargentos do Exército (ESE) reportam uma maior interferência do trabalho na vida pessoal. Por outro lado, os Sargentos são o grupo com menor interferência do trabalho na vida pessoal. No entanto, apesar dessa menor interferência, os Sargentos registam a menor percepção global de equilíbrio trabalho-vida pessoal, o que sugere dificuldades associadas às suas funções intermédias de liderança e à necessidade de conciliar exigências superiores e a supervisão de subordinados.

A análise dos coeficientes de regressão revelou que o equilíbrio trabalho-vida pessoal não apresentou uma contribuição estatisticamente significativa para o modelo preditivo de bem-estar, como mencionado anteriormente.

A elevada interferência do trabalho na vida pessoal entre os alunos AM e ESE pode ser explicada por diversos fatores teóricos. Em primeiro lugar, as exigências organizacionais e o rigor do treino militar desempenham um papel central. Segundo Gomes e Afonso, (2016), o stress ocupacional nos militares é fortemente influenciado pela intensidade do treino e pelas exigências hierárquicas, sendo estas particularmente rigorosas nas fases iniciais da carreira. Os alunos enfrentam uma carga horária intensa, combinando treino físico e académico exigente, o que reduz significativamente o tempo disponível para a vida pessoal.

O modelo do stress organizacional militar, proposto por Ribeiro e Surrador (2005), distingue entre fatores organizacionais – como a carga horária, a rigidez hierárquica e o isolamento social – e fatores específicos da missão, que afetam predominantemente os militares operacionais. No caso dos alunos, o stress organizacional prevalece, resultando numa redução do WLB e explicando a elevada interferência do trabalho na vida pessoal.

Outro fator determinante é a percepção de controlo sobre o tempo pessoal. O modelo transacional do stress de Lazarus e Folkman (1984) sustenta que a percepção de stress aumenta quando o indivíduo sente que não tem controlo sobre as exigências externas. Em contexto militar, essa limitação é particularmente evidente nos alunos, cujo planeamento



pessoal é restringido por horários rígidos e pela estrutura hierárquica da formação. Como consequência, a interferência do trabalho na vida pessoal torna-se mais acentuada. Para além disso, este fenómeno pode ter repercussões na saúde mental, uma vez que a sobrecarga laboral e a falta de controlo sobre o tempo de trabalho afetam negativamente a qualidade de vida. Conforme indicado por Saboga (2024), essas condições podem conduzir a sintomas de stress crónico e menor bem-estar emocional, sobretudo nos primeiros anos da carreira militar.

No caso dos Sargentos e Oficiais os níveis mais baixos de interferência do trabalho na vida pessoal podem ser explicados pelo desenvolvimento de estratégias de *coping* mais eficazes, adquiridas ao longo da experiência profissional. Monat et al. (2007) destacam que os militares mais experientes desenvolvem mecanismos adaptativos que lhes permitem gerir melhor as exigências profissionais e pessoais, garantindo um maior equilíbrio entre ambas. Além disso, a hierarquia militar proporciona maior autonomia na gestão de tarefas e horários nos postos mais elevados, o que reduz o impacto das exigências laborais na vida pessoal. Bliese e Halverson (1996) salientam que os Oficiais e os Sargentos, por ocuparem posições de liderança, possuem maior flexibilidade na organização do seu tempo, ao contrário dos alunos, cujos horários são mais rígidos e inflexíveis.

A resiliência, que se desenvolve ao longo da carreira, é outro fator explicativo dessa diferença. De acordo com Masten, (2001), a resiliência aumenta com a experiência, permitindo que os militares lidem melhor com as exigências do serviço sem comprometer tanto a vida pessoal. Assim, o menor impacto da interferência do trabalho na vida pessoal entre os militares mais experientes pode estar associado à sua capacidade de adaptação e resposta eficaz às exigências da profissão.

A resiliência, variável preditora nos modelos testados, emerge como um fator de proteção central no contexto militar. Os resultados revelam que níveis mais elevados de resiliência predizem diretamente uma melhor qualidade de vida e um maior bem-estar, bem como uma menor perceção de stress. Estes efeitos, estatisticamente significativos, indicam que a resiliência funciona como um recurso psicológico que mitiga o impacto dos stressores e potencia o ajustamento positivo, assumindo-se como um elemento protetor da saúde mental e do funcionamento psicossocial dos militares.

Apesar de registarem menor interferência do trabalho na vida pessoal, os Sargentos destacam-se por apresentarem a menor perceção global de equilíbrio trabalho-vida pessoal.



Esse paradoxo pode ser explicado por fatores relacionados com as suas funções intermédias na hierarquia militar. Os Sargentos encontram-se numa posição que exige responder simultaneamente às exigências dos Oficiais e à supervisão das Praças, acumulando uma carga de trabalho significativa. Conforme indicado por (Ribeiro & Marques, 2009) essa sobrecarga pode contribuir para uma menor perceção global de equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Além disso, estudos como os de Ribeiro e Marques (2009) sugerem que os militares de hierarquia intermédia são frequentemente menos contemplados nos programas de suporte psicológico e organizacional, o que pode comprometer a sua perceção de equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.

A cultura organizacional das Forças Armadas é outro fator relevante para a perceção de equilíbrio trabalho-vida pessoal. Gomes e Afonso (2016) destacam que a perceção de equilíbrio entre trabalho e vida pode variar entre grupos, independentemente da carga de trabalho objetiva, devido à influência da cultura hierárquica e do grau de controlo percebido sobre as funções. Dessa forma, mesmo que a interferência do trabalho na vida pessoal seja menor para os Sargentos, a perceção global de equilíbrio trabalho-vida pessoal pode ser negativamente influenciada pela complexidade das suas responsabilidades e pela falta de suporte institucional.

Por fim, a análise estatística revelou que o equilíbrio trabalho-vida pessoal não apresentou um impacto estatisticamente significativo no bem-estar. Esse resultado pode ser justificado pela presença de variáveis mediadoras que exercem um impacto mais relevante no bem-estar em contexto militar. Bliese e Halverson (1996) destacam que fatores como o suporte social, a resiliência e a perceção de stress operacional podem ser mais determinantes na explicação do bem-estar do que o equilíbrio trabalho-vida. Além disso, a influência do equilíbrio trabalho-vida pessoal pode diferir consoante os subgrupos analisados. Para os alunos, que enfrentam maior interferência do trabalho na vida pessoal, o equilíbrio trabalho-vida pessoal pode ser um fator mais relevante, enquanto para os militares mais experientes, outros aspetos, como a estabilidade profissional e o reconhecimento na carreira, podem ter um impacto superior.

Outro aspeto a considerar é a hierarquia das necessidades em contexto militar. Segundo Saboga (2024), o foco na progressão na carreira e no cumprimento das missões pode levar os militares a atribuir menor importância ao equilíbrio trabalho-vida pessoal por comparação com outros fatores, como a segurança profissional e o desenvolvimento de



competências. Esse aspeto pode explicar porque, apesar das variações nos níveis de equilíbrio trabalho-vida pessoal entre os grupos, o seu impacto direto no bem-estar não foi estatisticamente significativo.

O facto de o equilíbrio trabalho-vida pessoal não ter um impacto estatisticamente significativo no bem-estar sugere que outros fatores, como a resiliência e o suporte social, podem desempenhar um papel mais relevante na explicação do bem-estar dos militares, reforçando a necessidade de estratégias organizacionais diferenciadas para cada grupo.

No Estudo 2 a análise qualitativa permitiu identificar diversos fatores de proteção que, no conjunto, sustentam a adaptação dos militares às exigências da profissão, contribuindo para a sua resiliência, bem-estar e desempenho. Estes fatores foram agrupados nas seguintes categorias principais: características de personalidade, suporte familiar e social, importância atribuída à religião, estratégias de adaptação, e valores e identidade profissional.

a) As Características de Personalidade são frequentemente referidas como elementos protetores face aos desafios da carreira militar. Entre os traços destacados pelos participantes, sobressaem a capacidade de adaptação (E13, E19), ou seja, a natureza dinâmica e imprevisível da carreira militar exige um ajustamento contínuo; a resiliência emocional (E10), desenvolvida ao longo da formação e das experiências de missão; a disciplina e sentido de dever (E20), intrinsecamente ligadas à identidade militar; a autonomia, iniciativa e responsabilidade (E6, E11), traços valorizados no desempenho de funções críticas e em cenários operacionais.

b) Quanto ao Suporte Familiar e Social o apoio da família surge de forma transversal como um dos principais fatores de proteção, sendo frequentemente descrito como estabilidade emocional proporcionada pela família (E14, E21); a importância do contacto regular e da comunicação familiar durante as missões (E10, E15); o reconhecimento da relevância do suporte da família para o desempenho profissional e equilíbrio psicológico; o suporte dos pares também se destaca como um elemento importante, especialmente em contextos de crise ou isolamento.

c) A Religião e a Espiritualidade embora não universal, são mencionadas por alguns participantes como fonte de equilíbrio emocional, especialmente em situações de isolamento, perda ou stress, elemento reconfortante em contextos extremos, como missões prolongadas ou eventos traumáticos.



d) As Estratégias de Adaptação e Gestão do Stress desenvolvidas para lidar com exigências da profissão militar são múltiplas e frequentemente enraizadas na experiência adquirida, como a manutenção de rotinas físicas e mentais (E15); a participação em formações/cursos durante missões para manter a mente ocupada (E10); o estabelecimento de objetivos pessoais e profissionais como forma de motivação; e a prática regular de atividade física, reconhecida como promotor de saúde mental (E15).

e) A Identidade Profissional e Sentido de Missão funciona como um fator de proteção contra a adversidade, o orgulho profissional e vocação para o serviço público; o reconhecimento do contributo social da carreira militar; a estabilidade na identidade profissional como forma de mitigar os impactos de exigências externas.

PD4: Caracterização dos níveis de bem-estar e qualidade de vida dos militares

Os resultados do Estudo 1 indicam que existem diferenças estatisticamente significativas entre os postos no que se refere ao nível de bem-estar. Neste sentido, confirma-se a hipótese H4A1, ou seja, o bem-estar não é homogêneo entre os diferentes grupos militares. Os Sargentos e Oficiais apresentam níveis mais elevados de bem-estar quando comparados com as Praças e os Alunos AM. Estes resultados sugerem que a progressão na carreira e a experiência profissional estão associadas a um maior equilíbrio emocional.

A análise de mediação revelou que a qualidade de vida e o bem-estar são significativamente influenciados tanto pela resiliência como pela perceção de stress. A qualidade de vida é positivamente associada à resiliência e negativamente à perceção de stress, com um modelo explicativo robusto. O bem-estar, por sua vez, é explicado em maior grau pelo mesmo modelo, evidenciando um contributo ainda mais expressivo da resiliência para o ajustamento psicológico. Estes resultados sugerem que os níveis de bem-estar e de qualidade de vida dos militares dependem, em grande medida, da capacidade individual para lidar com o stress e mobilizar recursos internos de resiliência.

A relação entre experiência e bem-estar pode ser explicada à luz da teoria da resiliência de Masten (2001), que defende que indivíduos expostos a desafios ao longo do tempo desenvolvem mecanismos mais eficazes de adaptação, reduzindo o impacto emocional do stress. Este fenómeno é particularmente relevante no contexto militar, onde a exposição a condições adversas e a necessidade de tomada de decisão sob pressão fazem parte do



quotidiano. Assim, os militares mais experientes, como Sargentos e Oficiais, apresentam maior estabilidade emocional e uma melhor percepção do seu próprio bem-estar.

Os resultados corroboram ainda os pressupostos do modelo de Lazarus e Folkman (1984), que sugere que a percepção de stress e o bem-estar estão intimamente relacionados com as estratégias de *coping* utilizadas pelos indivíduos. Os militares mais experientes, devido à maturidade profissional e ao conhecimento adquirido ao longo da carreira, recorrem a estratégias de *coping* mais eficazes, mitigando os efeitos negativos do stress e promovendo um maior equilíbrio emocional.

A progressão na carreira está também associada a um aumento da autonomia e controlo sobre as funções desempenhadas, um fator identificado por Ryan e Deci (2001) como fundamental para a promoção do bem-estar. Nos postos mais elevados, os militares têm uma maior capacidade de gerir o seu tempo e as suas responsabilidades, o que reduz a sensação de exaustão e contribui para uma percepção mais positiva do equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

Em contrapartida, os Alunos AM e as Praças apresentam níveis inferiores de bem-estar, possivelmente devido à menor autonomia, às exigências físicas e psicológicas da fase inicial da carreira e à menor previsibilidade em relação ao futuro profissional. A elevada percepção de stress nestes grupos pode comprometer o seu bem-estar emocional, conforme demonstrado nos estudos de Bliese e Halverson (1996) sobre a influência do suporte social e da hierarquia na saúde psicológica dos militares.

A qualidade de vida dos militares, avaliada através da escala EUROHIS-QOL, também revelou variações significativas entre os diferentes postos, confirmando-se a hipótese H4B1. Os Oficiais e os Sargentos registaram a melhor percepção da qualidade de vida, enquanto as Praças e os Alunos ESE reportaram os valores mais baixos.

A percepção da qualidade de vida nos postos superiores pode estar associada a fatores como a estabilidade profissional, ao reconhecimento hierárquico e ao acesso a melhores condições de trabalho, aspetos que Warr (1990) destaca como determinantes para a satisfação no trabalho e para o bem-estar subjetivo. Além disso, o modelo de Keyes e Magyar-Moe (2003) sugere que indivíduos que percebem maior controlo sobre as suas funções reportam níveis mais elevados de qualidade de vida, o que pode justificar os resultados encontrados entre Sargentos e Oficiais.



Por outro lado, a baixa percepção da qualidade de vida entre as Praças e os Alunos ESE pode estar relacionada com a natureza das suas funções e com a menor previsibilidade da carreira. A falta de autonomia e o elevado nível de exigência física e psicológica, aliados a condições de trabalho frequentemente adversas, contribuem para uma menor percepção de bem-estar e qualidade de vida. Esta conclusão é corroborada pelos estudos de Carreiras (2011) sobre a satisfação profissional em contextos militares, que apontam que a previsibilidade da progressão na carreira e a valorização profissional influenciam diretamente a qualidade de vida.

Um fator crítico identificado na análise foi a percepção dos fatores ambientais, com as Praças a reportarem o menor nível de satisfação com as condições de trabalho. Estes resultados sugerem que aspetos como a infraestrutura, os equipamentos e as condições operacionais podem ter um impacto significativo na percepção da qualidade de vida. De acordo com (Masten, 2013), melhorias na organização do trabalho e nas condições relacionadas com as infraestruturas podem reduzir os níveis de stress e aumentar a satisfação dos militares, particularmente nos postos mais baixos.

Os resultados desta investigação permitiram assim identificar diferenças significativas nos níveis de bem-estar e qualidade de vida entre os diferentes postos militares. Os principais resultados incluem o facto dos militares mais experientes apresentarem maior resiliência e menor percepção de stress do que os alunos, o que reforça a importância da maturidade profissional na gestão emocional. Este fenómeno pode ser explicado pelos modelos de Masten (2013) e Lazarus e Folkman (1984), que destacam a relação entre experiência e desenvolvimento de estratégias de *coping* mais eficazes.

Os fatores de risco variam consoante a experiência operacional, sendo que as missões militares aumentam a percepção de stress, mas também contribuem para o fortalecimento da resiliência, conforme descrito nos estudos de Bliese e Halverson (1996) sobre a coesão do grupo e a liderança militar.

O bem-estar e a qualidade de vida são mais elevados nos Sargentos e Oficiais, sugerindo que a progressão na carreira e a estabilidade profissional são fatores de proteção. Estes resultados são consistentes com a literatura de Warr (1990) e Keyes e Magyar-Moe (2003) sobre o impacto da segurança profissional na percepção do bem-estar subjetivo.

As Praças apresentam menor satisfação com o ambiente de trabalho, o que pode justificar intervenções para melhorar as suas condições e, conseqüentemente, o seu bem-



estar. Estudos como os de Saboga (2024) sugerem que a melhoria das infraestruturas e das condições organizacionais pode ter um impacto significativo na satisfação e qualidade de vida dos militares.

A adoção de políticas organizacionais que favoreçam a progressão da carreira, a valorização profissional e a melhoria das condições de trabalho poderá contribuir para um aumento do bem-estar e da qualidade de vida dos militares, promovendo um ambiente mais equilibrado e sustentável dentro das Forças Armadas.

No Estudo 2, a análise realizada evidencia que a maioria dos participantes associa o bem-estar e a qualidade de vida a um conjunto de dimensões interligadas que abrangem fatores físicos, psicológicos, profissionais, familiares e institucionais. As percepções sobre o BE e a QV são, maioritariamente, positivas, mas dinâmicas, variando ao longo da carreira consoante o posto, as funções desempenhadas, o ciclo de vida familiar e o contexto organizacional.

A análise dos dados recolhidos, no Estudo 2, permite constatar que a maioria dos militares (17 em 22) reconhece um impacto positivo do bem-estar (BE) no desempenho profissional. Esta percepção reflete-se na valorização do bem-estar enquanto fator potenciador da motivação, da eficácia no cumprimento das funções e da preservação da saúde mental. Os testemunhos recolhidos ilustram esta tendência, destacando-se afirmações como: “(...)o bem-estar e a qualidade de vida impactam decisivamente no meu desempenho, designadamente a vida familiar” (E15), ou “O meu bem-estar e qualidade de vida influencia bastante o desempenho das minhas funções” (E2).

Ainda que esta visão positiva predomine, um número reduzido de participantes (4 em 22) menciona que o bem-estar pode, em determinadas circunstâncias, influenciar negativamente o desempenho. Nestes casos, o impacto adverso associa-se sobretudo a fatores tais como a sobrecarga de trabalho, a instabilidade organizacional ou dificuldades no contexto familiar.

Relativamente à qualidade de vida (QV), 15 dos 22 participantes consideram-na maioritariamente positiva, embora reconheçam que os fatores que a influenciam – quer de forma promotora, quer como obstáculo – são diversos e multifacetados.

Entre os elementos identificados como promotores do bem-estar e da qualidade de vida, salienta-se, em primeiro lugar, a estabilidade e a proximidade familiar. A possibilidade de residir perto do local de trabalho, o acesso a tempo de qualidade com a família e a



existência de um planejamento pessoal e profissional equilibrado são apontados como determinantes da QV. Um exemplo disso é o testemunho de um participante que refere: *“Atualmente moro perto de onde trabalho e isso melhorou exponencialmente a minha qualidade de vida”* (E10).

A prática de atividade física e a adoção de hábitos de vida saudáveis constituem igualmente fatores centrais na promoção do bem-estar. A esmagadora maioria dos participantes (21 em 22) reconhece a importância do exercício físico para a manutenção da saúde física e mental, como exemplifica a afirmação: *“Manter a prática desportiva é uma fonte de saúde física e mental (...) para o cumprimento de missões operacionais”* (E15).

O suporte entre pares é outro fator amplamente valorizado. A coesão e solidariedade no seio das equipas militares são vistas como fundamentais para a gestão do stress e a preservação do equilíbrio emocional. A este propósito, um participante afirmou: *“O apoio dos pares é inexplicável, sempre prontos a ajudar”* (E11).

A capacidade de adaptação à profissão foi considerada como uma competência desenvolvida ao longo do tempo, e percecionada como promotora de estabilidade. Esta dimensão é particularmente valorizada num contexto caracterizado por mudanças constantes e exigências elevadas, conforme expressa o participante E19: *“Vamo-nos adaptando constantemente e os aspetos vão mudando... temos essa capacidade de nos adaptar às situações.”*

Apesar dos recursos e estratégias mobilizados, foram identificados vários fatores que comprometem os níveis de bem-estar e qualidade de vida. O afastamento da família, especialmente durante as missões, é transversalmente referido como o principal desafio da carreira militar, afetando todos os participantes da amostra. Este afastamento é descrito como emocionalmente desgastante e com repercussões no equilíbrio familiar: *“Nas missões é bem diferente (...) existe uma sensação de que abandonamos a família nesse período”* (E15).

A sobrecarga de trabalho, mencionada por 19 dos 22 militares, constitui outro fator crítico que afeta negativamente o bem-estar. Situações de excesso de tarefas e exigências constantes são associadas a sentimentos de exaustão e perturbações emocionais, conforme exemplificado na seguinte citação: *“Todos os dias tenho sobrecarga de trabalho”* (E22).

A instabilidade organizacional, manifestada em mudanças inesperadas, ausência de planejamento ou decisões superiores imprevisíveis, é igualmente apontada como fonte de frustração e ansiedade, com impacto direto na qualidade de vida e no desempenho: *“As*



constantes mudanças na gestão de carreiras criam instabilidade profissional e pessoal” (E4).

Por fim, as emoções negativas, como o stress, a ansiedade ou a irritabilidade, surgem como reações frequentes a contextos de pressão laboral e ausência de apoio institucional, como referido por E15: *“Perante situações de sobrecarga de trabalho apresento por norma alguma irritabilidade.”*

É importante referir ainda que os níveis de bem-estar e qualidade de vida não são percebidos como estáticos, mas sim como variáveis ao longo da trajetória profissional. Momentos específicos como a participação em missões exigentes, a assunção de cargos de responsabilidade ou acontecimentos familiares críticos são identificados como períodos de maior instabilidade emocional e desgaste psicológico. Esta oscilação é ilustrada por E11, que refere: *“Foi bastante estável e equilibrado, tirando duas situações: após o regresso da primeira missão e no ano em que assumi uma tarefa de elevada responsabilidade.”* Em contrapartida, alguns participantes relatam melhorias significativas na qualidade de vida ao longo da carreira, em particular quando passam a dispor de maior controlo sobre o planeamento, proximidade geográfica relativamente à família e estabilidade institucional.

A análise dos dados permitiu igualmente identificar diferenças relevantes na perceção do bem-estar e da qualidade de vida em função do posto e do sexo. Os oficiais tendem a valorizar mais frequentemente aspetos relacionados com a saúde física e mental, as propostas de promoção do bem-estar e o impacto da qualidade de vida no desempenho. Já os sargentos centram-se com maior incidência na vivência do quotidiano profissional e no impacto direto do BE nas suas funções operacionais.

No que se refere às diferenças por sexo, os dados mostram que as mulheres militares apresentam uma maior sensibilidade à evolução do bem-estar ao longo da carreira, enquanto os homens atribuem maior relevância ao impacto na qualidade de vida no desempenho profissional.

Desta forma, os níveis de bem-estar e qualidade de vida entre os militares da amostra analisada apresentam-se como uma construção dinâmica, influenciada por fatores pessoais, familiares, institucionais e contextuais. O reconhecimento da importância destes fatores, bem como a identificação dos elementos facilitadores e dificultadores do bem-estar, são



cruciais para o desenvolvimento de estratégias organizacionais promotoras de uma melhor qualidade de vida e desempenho no contexto militar.

PD5: Como se pode intervir para promoção da resiliência e bem-estar no contexto académico e profissional, com vista à melhoria da qualidade de vida destes militares?

A promoção da resiliência e do bem-estar no contexto académico e profissional dos militares do Exército Português revela-se essencial para a melhoria da sua qualidade de vida, conforme evidenciado pelos dados empíricos obtidos. Os resultados do Estudo 1 mostram que os militares enfrentam desafios significativos, nomeadamente uma perceção elevada de stress, exigências profissionais acrescidas e dificuldades na conciliação entre a vida profissional e pessoal. Especificamente, verificou-se que os alunos da Escola de Sargentos do Exército (ESE) apresentam os níveis mais elevados de perceção de stress, enquanto os sargentos registam os valores mais baixos, sugerindo que a fase formativa pode constituir um período de maior vulnerabilidade emocional. Paralelamente, a resiliência surge como um fator protetor, correlacionando-se positivamente com o bem-estar e a qualidade de vida, sendo os sargentos e praças os que apresentam os níveis mais elevados de resiliência global, contrastando com os alunos da Academia Militar (AM), que registam a média mais baixa.

A literatura demonstra que indivíduos resilientes possuem maior capacidade de adaptação às adversidades e apresentam um estado psicológico mais equilibrado. Assim, as intervenções devem incidir sobre os fatores que contribuem para o aumento do stress ocupacional, promovendo estratégias eficazes de regulação emocional e desenvolvimento de competências psicossociais. A criação de um ambiente organizacional que fomente o suporte entre pares, incentive a comunicação eficaz e potencie a aprendizagem de estratégias de *coping* revela-se essencial para a promoção do bem-estar e da adaptação funcional ao contexto militar. De facto, verificou-se que militares com maior sentido de vida, perseverança e autoconfiança apresentam melhores indicadores de qualidade de vida e bem-estar psicológico, sendo estas variáveis particularmente elevadas nos sargentos e praças, e mais reduzidas nos alunos da AM.

A implementação de programas de treino psicológico e de resiliência têm demonstrado eficácia na preparação dos militares para lidar com situações de elevada exigência emocional



e profissional. Modelos internacionais, como o *Comprehensive Soldier and Family Fitness* (CSF2), têm evidenciado resultados positivos na promoção da resiliência, através do desenvolvimento de competências tais como o autocontrolo emocional, a definição de metas realistas e o reforço do apoio social. A adaptação e implementação de programas semelhantes no Exército Português poderiam contribuir significativamente para a redução dos níveis de stress e para a promoção de um maior bem-estar psicológico. Neste sentido, os resultados sugerem que militares com maior equilíbrio entre a vida pessoal e profissional apresentam níveis mais elevados de bem-estar, reforçando a importância de estratégias institucionais que favoreçam a conciliação entre os domínios pessoal e profissional.

Além das intervenções organizacionais, é fundamental o desenvolvimento de estratégias individuais que permitam aos militares reforçar a sua capacidade de lidar com as adversidades. Características como o otimismo, a autoeficácia e o pensamento positivo são determinantes na construção da resiliência, pelo que os programas de formação e desenvolvimento devem integrar abordagens cognitivo-comportamentais focadas na regulação emocional e na gestão eficaz do stress. Também a promoção do equilíbrio entre a vida profissional e pessoal constitui um elemento central na mitigação do impacto negativo das exigências laborais.

Políticas institucionais que incentivem a previsibilidade dos horários, a prática regular de atividade física e o suporte na conciliação familiar são essenciais para a criação de um ambiente de trabalho saudável e sustentável. Neste contexto, verificou-se que militares com maiores níveis de interferência do trabalho na vida pessoal apresentam menores índices de bem-estar e qualidade de vida, demonstrando a relevância de medidas que favoreçam um equilíbrio adequado.

A incorporação destas estratégias pode traduzir-se em benefícios significativos, incluindo a redução dos níveis de stress, o aumento do bem-estar psicológico, a melhoria das relações interpessoais e a promoção de um clima organizacional mais positivo. A resiliência e o bem-estar dos militares são determinantes para o seu desempenho e para a sua qualidade de vida, pelo que a sua promoção deve ser uma prioridade estratégica das instituições militares. Os resultados indicaram que militares com níveis mais elevados de resiliência e sentido de vida reportam melhor qualidade de vida em domínios como a saúde física e psicológica, relações sociais e ambiente, sublinhando a importância de um investimento contínuo no desenvolvimento destas competências.



A implementação de programas baseados em evidência científica, aliados a uma cultura organizacional que valorize a saúde mental e o suporte mútuo, poderá contribuir para uma adaptação mais eficaz às exigências inerentes à profissão militar, garantindo um equilíbrio adequado entre o desempenho profissional e a preservação da saúde psicológica.

Com base na análise realizada das entrevistas aos 22 militares (Estudo 2), torna-se possível identificar um conjunto robusto de propostas de intervenção com vista à promoção da resiliência e do bem-estar no contexto acadêmico e profissional, com implicações diretas na melhoria da qualidade de vida dos militares do Exército. Estas propostas emergem da triangulação entre as categorias de análise, os testemunhos dos participantes e os padrões identificados nas codificações temáticas, sendo agrupadas em cinco grandes eixos de intervenção: organizacional, formativo, psicossocial, familiar e individual.

1. Intervenções ao nível organizacional

Um dos aspetos mais salientados pelos participantes refere-se ao impacto negativo da instabilidade organizacional, da sobrecarga de trabalho e da ausência de planeamento eficaz. A maior parte dos militares (19 em 22) reportou sentir frequentemente sobrecarga laboral, sendo percecionada como um fator crítico de desgaste físico, emocional e relacional. A instabilidade organizacional, associada a mudanças súbitas, ausência de previsibilidade e comunicação deficiente, é outro fator apontado como gerador de stress.

Assim a reestruturação dos modelos de planeamento operacional, com a introdução de sistemas de previsão de carga de trabalho e mecanismos de ajuste dinâmico de tarefas, a valorização da estabilidade organizacional e previsibilidade nas mudanças de carreira, incluindo uma comunicação mais transparente e atempada sobre decisões institucionais, o reconhecimento institucional do esforço militar, através de incentivos, compensações e valorização do mérito, com impacto direto na perceção de justiça organizacional e na motivação, poderão ter um efeito protetor no impacto negativo da instabilidade organizacional.

2. Intervenções de natureza formativa e pedagógica

Os dados evidenciam a importância do desenvolvimento ou reforço de competências de autorregulação emocional, gestão de stress e adaptação à mudança como componentes centrais na construção da resiliência. A maioria dos participantes (21 em 22) refere que a



capacidade de adaptação é uma competência essencial à carreira militar, salientando a importância da formação contínua e da aprendizagem experiencial. Sugere-se a integração sistemática de conteúdos de desenvolvimento pessoal, emocional e comportamental na formação académica e profissional dos militares, com foco em estratégias de *coping*, inteligência emocional e *mindfulness*. Também a criação de programas específicos de desenvolvimento da resiliência militar, orientados para a preparação psicológica para missões, gestão da imprevisibilidade e resposta adaptativa ao stress, a formação contínua dos quadros de comando e chefias, promovendo uma cultura de liderança positiva, suporte emocional e desenvolvimento humano, podem constituir-se como programas de desenvolvimento de competências.

3. Intervenções psicossociais e de suporte emocional

A análise das perceções revela que o apoio entre pares constitui um fator de proteção essencial. O sentimento de pertença, solidariedade e camaradagem surge como amortecedor dos efeitos do stress e das dificuldades emocionais. Por outro lado, apenas 5 dos 22 participantes referem ter recebido apoio institucional em situações de crise familiar ou pessoal, o que denota a necessidade de fortalecer os mecanismos institucionais de apoio psicossocial.

A implementação de gabinetes de apoio psicológico e social internos, com técnicos especializados e articulados com os serviços de saúde militar, garantindo acompanhamento em situações críticas e apoio à saúde mental de forma continuada, a promoção de espaços de escuta ativa e partilha informal, como grupos de apoio por pares ou mentoria emocional entre militares experientes e jovens recrutas, a sensibilização para o estigma associado à procura de ajuda psicológica, fomentando uma cultura de bem-estar onde a saúde mental seja integrada na rotina institucional, podem reduzir a falta de apoio.

4. Intervenções de conciliação entre a vida familiar e profissional

O afastamento da família, reportado por todos os participantes, é identificado como o fator mais impactante da vida militar, em especial durante missões prolongadas. Este afastamento gera sofrimento emocional, desestabilização familiar e sentimentos de culpa, sendo necessário adotar medidas estruturais para atenuar os seus efeitos.



Sugere-se a implementação de políticas de apoio à mobilidade geográfica e compensações pela deslocação, conforme proposto pelos próprios participantes, reconhecendo o impacto prolongado do afastamento do núcleo familiar. Os participantes referem ainda a facilitação do contacto com a família durante missões, através de meios tecnológicos e momentos estruturados de comunicação, que atenuem o isolamento e a distância afetiva, bem como a promoção de programas de apoio às famílias dos militares, com acompanhamento psicológico, orientação familiar e recursos educativos que favoreçam a adaptação às exigências da carreira militar.

5. Intervenções ao nível da saúde e bem-estar individual

A promoção da saúde física e mental surge como eixo estruturante do bem-estar dos militares. A atividade física regular, referida por 21 dos 22 participantes, é apontada como essencial para o equilíbrio emocional e operacional. Igualmente, a alimentação saudável, o descanso adequado e o tempo para si próprio são reconhecidos como práticas promotoras de bem-estar. Desta forma, torna-se importante a criação de programas integrados de promoção da saúde no seio das unidades militares, que articulem atividade física, nutrição, saúde mental e rotinas de recuperação, a flexibilização das rotinas diárias, permitindo momentos de pausa, lazer e práticas de autocuidado, como forma de prevenção do burnout, bem como a promoção de campanhas educativas internas, sensibilizando para a importância da saúde integral como um fator de desempenho e longevidade profissional.

A análise dos dados mostra que a promoção da resiliência e do bem-estar no contexto académico e profissional dos militares exige uma abordagem multissistémica. As propostas de intervenção devem atuar em várias frentes — organizacional, formativa, psicossocial, familiar e individual — e ser sustentadas por políticas institucionais consistentes e por uma cultura organizacional centrada no ser humano.

A melhoria da qualidade de vida dos militares dependerá da capacidade das instituições em reconhecer e responder de forma proativa aos fatores de risco identificados, mas também em potenciar os fatores de proteção já existentes, como o espírito de camaradagem, a capacidade de adaptação e o compromisso com a missão. Estas intervenções permitirão não só reforçar a resiliência dos militares como também promover o seu bem-estar duradouro e o desempenho profissional sustentado ao longo da carreira.





CAPÍTULO VII - PROPOSTA DE INTERVENÇÃO

Com base na análise exaustiva dos dados, é possível identificar um conjunto de eixos de intervenção estratégicos com vista à promoção da resiliência, do bem-estar e da qualidade de vida dos militares, tanto no contexto acadêmico como no exercício profissional. Estes eixos resultam da triangulação entre os fatores de proteção identificados, os riscos e stressores reportados, e as propostas apresentadas pelos próprios participantes. Segue-se uma proposta fundamentada de intervenção multidimensional:

1. Promoção de programas estruturados de desenvolvimento da resiliência

- Implementação de programas de treino psicológico durante a formação inicial e ao longo da carreira (focados em gestão emocional, adaptação à mudança, autocontrolo, foco e tolerância à frustração).
- Integração da formação em resiliência no currículo da Academia Militar e nos cursos de promoção profissional, com recurso a modelos de educação experiencial.
- Sessões regulares de capacitação emocional, com recurso a técnicas de *mindfulness*, *biofeedback*, e estratégias de *coping* adaptativo.

2. Melhoria das condições organizacionais e gestão do planeamento

- Redução da sobrecarga de trabalho através da redistribuição equitativa de tarefas, definição clara de funções e reforço do efetivo.
- Planeamento antecipado e estável das atividades e deslocações, permitindo aos militares organizarem a sua vida pessoal e familiar com previsibilidade.
- Adoção de práticas de liderança sensível ao bem-estar, com formação dos superiores hierárquicos em inteligência emocional e estilos de liderança positiva.

3. Apoio à conciliação trabalho-vida pessoal

- Promoção da proximidade geográfica ao domicílio, sempre que operacionalmente viável, sobretudo após missões exigentes ou durante fases críticas do ciclo de vida familiar.



- Apoios ao deslocamento e subsídios compensatórios, especialmente para militares destacados em locais distantes do agregado familiar.
- Reforço das licenças parentais e medidas de apoio familiar, com especial atenção às mulheres militares e a situações de monoparentalidade.

4. Fortalecimento da rede de suporte social e institucional

- Promoção do espírito de coesão e apoio entre pares, através de atividades de grupo, *mentoring* e equipas de tutoria para novos militares.
- Reforço do apoio institucional em situações de crise familiar ou emocional, com equipas de intervenção rápida e acompanhamento psicológico diferenciado.
- Estabelecimento de protocolos de resposta a situações críticas, como lesões, morte de familiares, ou eventos traumáticos durante missões.

5. Promoção da saúde física e mental

- Criação de mais espaços formais para a prática de atividade física regular e diversificação dos mesmos durante o horário laboral.
- Ações de educação para a saúde, focadas na alimentação, sono, dependências e gestão do stress.
- Monitorização periódica da saúde mental, com rastreios psicossociais e encaminhamento para apoio especializado quando necessário.

6. Acompanhamento contínuo ao longo da carreira

- Avaliações periódicas da qualidade de vida e bem-estar dos militares, como componente integrante das avaliações de desempenho e progressão na carreira.
- Planos de carreira personalizados, que considerem o perfil psicológico, as necessidades familiares e o histórico de serviço de cada militar.
- Acompanhamento pós-missão, com momentos de reintegração estruturados e suporte psicossocial à readaptação.

7. Atenção específica às fases de maior vulnerabilidade



- Apoio reforçado a militares em formação inicial (e.g., Alunos da AM e ESE), grupo identificado como particularmente vulnerável ao stress e à instabilidade emocional.
- Intervenções preventivas nas transições críticas, como o regresso de missões, promoção de posto ou assunção de funções de elevada responsabilidade.

8. Sensibilização institucional e mudança cultural

- Campanhas de sensibilização para a importância do bem-estar e resiliência, valorizando a saúde mental como componente essencial da eficácia militar.
- Combate ao estigma associado à procura de apoio psicológico, promovendo uma cultura de abertura, empatia e apoio mútuo.

Estas sugestões visam sustentar um modelo de intervenção integrado, que responda de forma holística às exigências do contexto militar e fomente a sustentabilidade psicossocial dos seus profissionais. A sua implementação requer, todavia, compromisso político e estratégico das estruturas de comando, articulação entre áreas funcionais (psicologia, recursos humanos, saúde, educação física) e monitorização contínua dos seus efeitos a médio e longo prazo.

Apresenta-se a seguir um Plano de Ação para a Promoção da Resiliência, do Bem-Estar e da Qualidade de Vida dos Militares (Tabela 51), estruturado em eixos estratégicos, metas específicas e responsáveis pela execução, com vista à operacionalização concreta das propostas identificadas no estudo.

Tabela 51 - Plano de Ação para Promoção da Resiliência, Bem-Estar e Qualidade de Vida no Contexto Militar

Eixo Estratégico	Meta Específica	Responsável Principal
1.Desenvolvimento da Resiliência	Implementar programas de treino psicológico e emocional nos cursos de formação e ao longo da carreira	Direção de Ensino Militar / Psicologia Militar
	Integrar conteúdos de resiliência no currículo da formação académica e contínua	Academia Militar / Escola de Sargentos
	Desenvolver oficinas práticas de <i>mindfulness</i> e gestão de stress	Serviços de Psicologia / Direções de Recursos Humanos

**Continuação da Tabela 51 - Plano de Ação para Promoção da Resiliência, Bem-Estar e Qualidade de Vida no Contexto Militar**

2. Planejamento Organizacional e Redução da Sobrecarga	Estabilizar e antecipar o planejamento de missões e tarefas operacionais	Comandos de Unidade / Estado-Maior
	Reforçar o efetivo e redistribuir tarefas em unidades com sobrecarga crônica	Direção de Recursos Humanos / Comando-Geral
	Formar os quadros de chefia em liderança positiva e inteligência emocional	Departamento de Formação de Liderança
3. Conciliação Trabalho-Vida Pessoal	Criar mecanismos de proximidade geográfica sempre que operacionalmente viável	Comandos Regionais / Direção de Logística
	Implementar apoios ao deslocamento prolongado	Direção de Apoios Sociais / Direção de Finanças
	Reforçar medidas de apoio à parentalidade e à família militar	Ação Social Militar / Direção de Recursos Humanos
4. Suporte Social e Institucional	Criar equipas de tutoria entre pares e mentoring informal	Comandos Locais / Psicólogos de Unidade
	Criar uma linha de apoio emocional e psicossocial 24h	Serviços de Saúde Mental / Psicologia Militar
	Formalizar protocolos para apoio em crises familiares	Direção de Saúde Militar / Ação Social
5. Promoção da Saúde Física e Mental	Garantir acesso regular à atividade física nas unidades	Direção de Treino Físico / Comandos de Unidade
	Desenvolver ações educativas sobre nutrição, sono e autocuidado	Serviços Médicos / Nutrição Militar
	Realizar rastreios regulares de saúde mental e física	Direção de Saúde / Psicologia Militar
6. Acompanhamento ao Longo da Carreira	Avaliar o BE e QV na progressão de carreira	Direção de Avaliação e Carreiras
	Criar planos de carreira personalizados com base em perfis psicossociais	Psicologia Militar / Direção de Recursos Humanos
	Criar programas estruturados de reintegração pós-missão	Direção de Missões / Serviços Psicossociais

**Continuação da Tabela 51 - Plano de Ação para Promoção da Resiliência, Bem-Estar e Qualidade de Vida no Contexto Militar**

7. Atenção a Fases Vulneráveis	Implementar ações de apoio reforçado nos primeiros anos de carreira e após promoções	Escolas Militares / Direções de Formação
	Estabelecer mecanismos de transição pós-missão com acompanhamento psicológico	Direção de Saúde Mental / Psicólogos de Unidade
8. Sensibilização e Cultura Institucional	Promover campanhas internas sobre BE, saúde mental e resiliência	Gabinete de Comunicação / Psicologia Militar
	Combater o estigma da saúde mental nas fileiras	Comando-Geral / Direção de Saúde
	Integrar indicadores de bem-estar nas avaliações institucionais	Estado-Maior

Este plano poderá ser implementado de forma faseada, com priorização de eixos críticos, como a saúde mental e a sobrecarga de trabalho.

Recomenda-se a constituição de uma equipa coordenadora interdepartamental para assegurar a execução, monitorização e melhoria contínua do plano.





CONCLUSÕES

A presente tese de doutoramento teve como propósito central a compreensão aprofundada das dinâmicas que envolvem o bem-estar, a resiliência e a qualidade de vida dos militares do Exército Português, tanto no contexto académico como profissional. A investigação, de natureza mista, articulou metodologias quantitativas e qualitativas, permitindo uma leitura multidimensional e contextualizada dos fenómenos em estudo. Os resultados obtidos nos dois estudos que compõem esta investigação permitiram responder de forma substancial às perguntas de partida e hipóteses formuladas, conduzindo a um conjunto de conclusões com relevância teórica, prática e institucional.

Em primeiro lugar, verificaram-se diferenças significativas entre cadetes-alunos da Academia Militar (AM) e militares no ativo no que respeita aos níveis de resiliência, perceção de stress e bem-estar. Os alunos da AM apresentaram níveis mais baixos de resiliência e bem-estar, e níveis mais elevados de perceção de stress, quando comparados com os militares com experiência profissional. Esta evidência sublinha o impacto do desenvolvimento profissional, da maturidade e da experiência operacional na consolidação de competências psicológicas adaptativas.

Em termos dos fatores de risco, os dados revelaram que a perceção de stress é particularmente elevada entre os alunos da ESE e da AM, sendo notoriamente mais baixa entre os Sargentos. Esta disparidade poderá refletir a carga formativa, a incerteza relativa à carreira e a falta de experiência profissional dos alunos, em contraste com a estabilidade e domínio funcional evidenciados por militares com maior senioridade.

Relativamente aos fatores de proteção, constatou-se que os Sargentos e Praças apresentam os níveis mais elevados de perseverança, serenidade, autossuficiência e sentido de vida, sugerindo que o desempenho de funções operacionais continuadas e a responsabilidade assumida ao longo da carreira promovem o desenvolvimento destas dimensões da resiliência. Em contrapartida, os alunos da AM manifestam os níveis mais baixos nestas variáveis, bem como maior heterogeneidade nas suas respostas, o que indica uma necessidade clara de apoio formativo e psicológico na fase inicial da formação militar.

No que concerne ao equilíbrio trabalho-vida pessoal, verificaram-se diferenças notáveis entre os grupos. Os alunos (AM e ESE) e as Praças evidenciaram maior interferência do trabalho na vida pessoal, e vice-versa. Contudo, os Sargentos foram o grupo



que revelou um menor equilíbrio global, apesar de perceberem um enriquecimento significativo entre as esferas pessoal e profissional. Esta dualidade poderá refletir as exigências específicas do posto, nomeadamente a responsabilidade operacional e a liderança direta de equipas.

Quanto ao bem-estar, os Sargentos e Oficiais demonstraram os níveis mais elevados e consistentes, indicando estabilidade emocional e satisfação com a carreira. Em contraste, os Alunos AM evidenciaram os níveis mais baixos de bem-estar, reforçando a necessidade de intervenções que favoreçam o ajustamento emocional e a integração plena no contexto militar-académico.

No que respeita à qualidade de vida, os Oficiais e Sargentos voltaram a destacar-se positivamente, com resultados superiores em todas as dimensões avaliadas (física, psicológica, relações sociais e ambiente). As Praças e os Alunos ESE revelaram as pontuações mais baixas, particularmente na dimensão ambiental, indicando potencial insatisfação com as condições materiais, recursos e segurança.

A análise correlacional entre as variáveis revelou associações estatisticamente significativas que sustentam a interdependência entre os fatores psicológicos e contextuais analisados. Verificaram-se correlações positivas moderadas a fortes entre bem-estar, qualidade de vida e resiliência, bem como correlações negativas consistentes entre perceção de stress e as restantes variáveis. Estes resultados indicam que a promoção do bem-estar e da resiliência poderá contribuir decisivamente para uma menor perceção de stress e, conseqüentemente, para uma melhor qualidade de vida entre os militares.

Assim, os dados recolhidos e analisados permitem afirmar que a experiência profissional e a posição hierárquica influenciam de forma significativa o desenvolvimento de recursos psicológicos protetores, com impacto direto no bem-estar e qualidade de vida. Os grupos em formação, particularmente os Alunos da Academia Militar, configuram-se como grupos vulneráveis, necessitando de estratégias estruturadas de apoio emocional, orientação e promoção da resiliência.

Estas conclusões baseiam-se em evidência empírica robusta, resultante de uma amostra expressiva e diversificada do universo militar. Os resultados obtidos abrem caminho para recomendações práticas, apresentadas no capítulo anterior, com o intuito de contribuir para o desenvolvimento de políticas de saúde organizacional, programas de promoção do



bem-estar e de formação contínua, que valorizem o capital humano das Forças Armadas Portuguesas.

A complexidade evidenciada pela análise empírica reflete a exigência da carreira militar, particularmente no que respeita à conciliação entre as dimensões pessoal, profissional e académica. Os dados revelam que os militares vivenciam múltiplos fatores de stress, entre os quais se destacam a sobrecarga de trabalho, a instabilidade organizacional e o afastamento familiar prolongado. Apesar destes desafios, os participantes demonstram elevados níveis de resiliência, suportados por estratégias como o apoio dos pares, a prática de atividade física, a capacidade de adaptação e a valorização da estabilidade familiar. Estas dinâmicas revelam a importância de uma abordagem multidimensional para a compreensão do bem-estar e da qualidade de vida no contexto militar, bem como da sua evolução ao longo da carreira.

A análise qualitativa permitiu identificar áreas prioritárias de intervenção com vista à promoção do bem-estar e da resiliência dos militares. As sugestões apresentadas pelos participantes incidem em medidas organizacionais e individuais, destacando-se a necessidade de reforço dos apoios sociais e familiares, da estabilidade institucional e do reconhecimento da carga emocional associada à profissão. A criação de programas de promoção do bem-estar, com foco no equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, a gestão do stress, a saúde mental e a capacitação contínua, surge como uma sugestão transversal. Paralelamente, os dados mostram que os oficiais tendem a valorizar mais as dimensões estratégicas e de saúde mental, enquanto os sargentos evidenciam maior foco nos impactos operacionais e na vida profissional imediata.

Com base nestes dados, propôs-se um plano de ação estruturado em cinco eixos estratégicos, cada um com metas específicas. Estes eixos incluem a promoção do bem-estar, o fortalecimento da resiliência, a valorização do suporte social, a melhoria das condições organizacionais e a articulação entre as esferas académica e profissional. A operacionalização destas medidas requer uma atuação coordenada entre estruturas hierárquicas, serviços de apoio psicológico e social, e instituições de formação, de forma a assegurar uma resposta integrada às necessidades dos militares. Este plano oferece, assim, um referencial orientador para o desenvolvimento de políticas públicas e práticas institucionais mais eficazes, sustentadas na evidência empírica e na escuta ativa dos próprios profissionais.



O desenvolvimento e implementação de políticas institucionais integradas que promovam o bem-estar e a resiliência dos militares ao longo do seu percurso profissional e académico devem incluir a criação de programas regulares de promoção da saúde física e mental, estratégias de prevenção e gestão do stress, mecanismos de apoio ao equilíbrio trabalho-família e ações de capacitação dos quadros de comando para o reconhecimento e atuação sobre fatores de risco psicossociais. Sugere-se ainda o reforço dos apoios sociais e logísticos durante missões e formações, nomeadamente através de planos de acompanhamento familiar, incentivos à proximidade geográfica sempre que possível, e flexibilização de horários em períodos críticos. Por fim, propõe-se que a formação académica na carreira militar integre, de forma sistemática, conteúdos de literacia em saúde, autocuidado, inteligência emocional e gestão do tempo, numa perspetiva preventiva e de capacitação.

Limitações do Estudo

A investigação apresenta algumas limitações que importa reconhecer. Primeiramente, o foco foi centrado na realidade de militares do Exército, não contemplando outras forças e serviços de segurança, nem outras realidades culturais e organizacionais, o que condiciona a extrapolação dos resultados para contextos mais amplos.

A amostra foi composta por 22 participantes, todos pertencentes ao quadro permanente, o que limita a diversidade de experiências de outros grupos (ex. praças, militares em regime de contrato). Em segundo lugar, a natureza das entrevistas pode estar sujeita a enviesamentos, como a deseabilidade social ou a omissão de aspetos mais sensíveis por parte dos participantes.

Recomendações para Estudos Futuros

Face aos resultados obtidos e às limitações reconhecidas neste estudo, considera-se pertinente que futuras investigações aprofundem, de forma alargada e comparativa, a experiência de bem-estar, resiliência e qualidade de vida em diferentes ramos das Forças Armadas e de Segurança, incluindo, para além do Exército, outras instituições militares ou de segurança. A inclusão de militares em diferentes regimes de prestação de serviço (nomeadamente, em regime de contrato ou em regime de voluntariado), bem como de praças,



poderá igualmente permitir uma compreensão mais abrangente da realidade profissional e das suas especificidades.

Recomenda-se, ainda, o desenvolvimento de estudos longitudinais que acompanhem os percursos dos militares ao longo do tempo, permitindo analisar a evolução dos níveis de resiliência e bem-estar em diferentes fases da carreira, assim como o impacto de eventos críticos (e.g. missões, promoções, transições de posto, reforma). A utilização de metodologias mistas (quantitativas e qualitativas) poderá enriquecer a análise, permitindo não só medir fenómenos com maior robustez estatística, mas também compreender os significados atribuídos pelos próprios sujeitos às suas vivências.

Finalmente, sugere-se que investigações futuras explorem a eficácia de programas de intervenção orientados para a promoção do bem-estar e da resiliência em contexto militar, avaliando os seus impactos ao nível individual e organizacional. A análise das dinâmicas por sexo, das redes de suporte informal e do papel das instituições académicas na formação integral do militar surgem igualmente como áreas relevantes para futuras explorações, contribuindo para a construção de modelos integrados e contextualmente ajustados às exigências da vida militar.





REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Afonso, J. M. P., & Gomes, A. R. (2009). Stress ocupacional em profissionais de Segurança Pública: Um estudo com Militares da Guarda Nacional Republicana. *Reflexão e Crítica*, 22(2), 294–303. <https://doi.org/10.1590/S0102-79722009000200017>
- Almeida, S., Mano, A., & Santos, R. (2024). A qualidade de vida dos militares portugueses na reserva e na reforma. In S. Celestino & A. Silva (Eds.), *Estudos sobre a transição de militares para a reserva* (pp. 134–149). Editora CRV. <https://doi.org/10.24824/978652516838.8.169-190>
- American Psychiatric Association. (1994). *DSM-IV: Manual de Diagnóstico e Estatística das Perturbações Mentais* (4a Edição). Climepsi Editores.
- Anjos, R. (2012). *Caraterização do processo de formação da capacidade de decisão em situações de stresse dos cadetes da Academia Militar* [Dissertação de Mestrado]. Academia Militar.
- Arnett, J. J. (2000). Emerging adulthood: A theory of development from the late teens through the twenties. *American Psychologist*, 55(5), 469–480. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.5.469>
- Asada, Y., Nishio, K., Iitsuka, K., & Yaeda, J. (2024). A qualitative study of stressors faced by older stroke patients in a convalescent rehabilitation hospital. *PLoS ONE*, 19(8). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0309457>
- Azañedo, C. M., Artola, T., Sastre, S., & Alvarado, J. M. (2021). Character Strengths Predict Subjective Well-Being, Psychological Well-Being, and Psychopathological Symptoms, Over and Above Functional Social Support. *Frontiers in psychology*, 12, 661278. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.661278>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2005). The crossover of burnout and work engagement among working couples. *Human Relations*, 58(5), 661–689. <https://doi.org/10.1177/0018726705055967>
- Ballenger-Browning, K., Schmitz, K., Rothacker, J., Hammer, P., Webb-Murphy, J., & Johnson, D. (2011). Predictors of burnout among military mental health providers. *Military Medicine*, 176(3), 253–260. <https://doi.org/10.7205/milmed-d-10-00269>
- Barbosa, M. (2009). *A motivação dos candidatos à Força Aérea Portuguesa: adaptação e validação de um instrumento* [Dissertação de Mestrado]. ISCTE.



- Barry, A. E., Whiteman, S. D., & MacDermid Wadsworth, S. M. (2012). Implications of posttraumatic stress among military-affiliated and civilian students. *Journal of American College Health*, 60(8), 562–573. <https://doi.org/10.1080/07448481.2012.721427>
- Bartone, P., & Adler, A. (1998). Dimensions of psychological stress in peacekeeping operations. *Military Medicine*, 163(9), 587–593. <https://www.researchgate.net/publication/13531973>
- Bartone, P. T. (1997). Preditores de coesão nas forças americanas de manutenção de Paz. *Revista de Psicologia Militar*, 10, 11–21.
- Bliese, P., & Castro, C. (2003). O Modelo de adaptação do soldado (SAM): Aplicações à pesquisa em manutenção da paz. In T. Britt & A. Adler (Eds.), *The psychology of the peacekeeper: Lessons from the field* (pp. 185–203). Praeger Publishers: Greenwood Publishing Group.
- Bliese, P. D., & Halverson, R. R. (1996). Individual and Nomothetic Models of Job Stress: An Examination of Work Hours, Cohesion, and Well-Being 1. *Journal of Applied Social Psychology*, 26(13), 1171–1189. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.1996.tb02291.x>
- Bonanno G. A. (2004). Loss, trauma, and human resilience: have we underestimated the human capacity to thrive after extremely aversive events?. *The American psychologist*, 59(1), 20–28. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.59.1.20>
- Bonanno, G. A., Galea, S., Bucchiarelli, A., & Vlahov, D. (2006). Psychological Resilience After Disaster. *Psychological Science*, 17(3), 181–186. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.2006.01682.x>
- Bonanno, G. A., Westphal, M., & Mancini, A. D. (2011). Resilience to loss and potential trauma. *Annual review of clinical psychology*, 7, 511–535. <https://doi.org/10.1146/annurev-clinpsy-032210-104526>
- Borges, J. V. (2019). A especificidade do Ensino Superior Militar. *Revista Militar*, 2608, 607–631.
- Bracha, H. S., Ralston, T. C., Matsukawa, J. M., Williams, A. E., & Bracha, A. S. (2004). Does ‘fight or flight’ need updating? *Psychosomatics*, 45(5), 448–449. <https://doi.org/10.1176/appi.psy.45.5.448>



- Brewin, C. R., Andrews, B., & Valentine, J. D. (2000). Meta-analysis of risk factors for posttraumatic stress disorder in trauma-exposed adults. *Journal of Consulting and Clinical Psychology, 68*(5), 748–766. <https://doi.org/10.1037//0022-006x.68.5.748>
- Brooks, S., Byrne, D., & Hodson, S. (2000). Non-combat occupational stress and fatigue: a review of factors and measurement issues for the Australian Defence Force. *Australian Defence Force Journal, 145*, 35–50.
- Brooks, S., & Greenberg, N. (2018). Non-deployment factors affecting psychological wellbeing in military personnel: literature review. *Journal of Mental Health, 27*(1), 80–90. <https://doi.org/10.1080/09638237.2016.1276536>
- Burkhart, L., & Hogan, N. (2015). Being a Female Veteran: A Grounded Theory of Coping With Transitions. *Social Work in Mental Health, 13*(2), 108–127. <https://doi.org/10.1080/15332985.2013.870102>
- Campbell, D. J., & Nobel, O. B. Y. (2009). Occupational stressors in military service: A review and framework. *Military Psychology, 21*(2), 47–67. <https://doi.org/10.1080/08995600903249149>
- Cannon, W.B. (1929). *Bodily Changes in Pain, Hunger, Fear and Rage: An Account of Recent Research Into the Function of Emotional Excitement* (2nd ed.). Appleton-Century-Crofts.
- Cantelon, J. A., Navarro, E., Brunyé, T. T., Eddy, M. D., Ward, N., Pantoja-Feliciano, I., Whitman, J., Saikia, M. J., & Giles, G. E. (2024). Emotional, physiological, biochemical, and behavioral responses to acute stress and uncertainty in military personnel. *PLoS ONE, 19*(11). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0312443>
- Carleton, R. N., Korol, S., Mason, J. E., Hozempa, K., Anderson, G. S., Jones, N. A., Dobson, K. S., Szeto, A., & Bailey, S. (2018). A longitudinal assessment of the road to mental readiness training among municipal police. *Cognitive Behaviour Therapy, 47*(6), 508–528. <https://doi.org/10.1080/16506073.2018.1475504>
- Carreiras, H. (2011). Igualdade de oportunidades nas Forças Armadas. O papel das políticas de integração de género. *Cuestiones de Género: De La Igualdad y La Diferencia, 6*, 97–116. <https://doi.org/10.18002/cg.v0i6.3765>
- Chambel, M. (2005). Stress e bem-estar nas organizações. In A. Pinto & A. Silva (Eds.), *Stress e bem-estar* (pp. 105–134). Climepsi.



- Chapman, E., & Smith, J. A. (2002). Interpretative Phenomenological Analysis and the New Genetics. *Journal of Health Psychology*, 7(2), 125–130. <https://doi.org/10.1177/1359105302007002397>
- Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983). A Global Measure of Perceived Stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 24(4), 385. <https://doi.org/10.2307/2136404>
- Cohn, A., Hods, S., & Crane, M. (2010). Resilience training in the Australian Defence Force. *InPsych*, 32(2). <https://psychology.org.au/publications/inpsych/2010/april/cohn>
- Constituição Da República Portuguesa VII Revisão Constitucional, Assembleia da República 1 (2005). <https://www.parlamento.pt/Legislacao/paginas/constituicaoorepublicaportuguesa.aspx>
- Coulter, K. J., & Smith, J. A. (2020). Occupational resilience in the public sector: a scoping review. *International Journal of Public Sector Management*, 33(4), 424–443. <https://doi.org/10.1186/s12889-024-21177-2>
- Cunha, S. M., & Carrilho, D. M. (2005). O processo de adaptação ao ensino superior e o rendimento acadêmico. *Psicologia Escolar e Educacional*, 9(2), 215–224. <https://doi.org/10.1590/S1413-85572005000200004>
- Dekker, S. W., & Nygren, M. (2009). *Coupling and resilience: Models from complexity science. In Resilience engineering perspectives: Volume 1: Remaining sensitive to the possibility of failure.* Ashgate Publishing Ltd.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542–575. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542>
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276–302. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.125.2.276>
- Diener, E., Wirtz, D., Biswas-Diener, R., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D., & Oishi, S. (2009). New measures of well-being. In E. Diener (Ed.), *Assessing Well-Being. Social Indicators Research Series* (Vol. 39, pp. 247–266). Springer. https://doi.org/10.1007/978-90-481-2354-4_12
- Dodge, R., Daly, A., Huyton, J., & Sanders, L. (2012). The challenge of defining wellbeing. *International Journal of Wellbeing*, 2(3), 222–235. <https://doi:10.5502/ijw.v2i3.4>



- Dolan, C. A., & Adler, A. B. (2006). Military Hardiness as a Buffer of Psychological Health on Return from Deployment. *Military Medicine*, 171(2), 93–98. <https://doi.org/10.7205/MILMED.171.2.93>
- Estatuto Dos Militares Das Forças Armadas, Pub. L. No. Decreto-Lei n.º 90/2015, de 29 de maio, Imprensa Nacional Casa da Moeda 1 (2015).
- Exército Português. (2024). *Diretiva Estratégica do Exército*. <https://assets.exercito.pt/SiteAssets/GabCEME/Comunica%C3%A7%C3%A3o/Diretivas%20Estrat%C3%A9gicas/Diretiva%20Estrat%C3%A9gica%20do%20Ex%C3%A9rcito%202024-2026%20-%201%20Fasc%C3%ADculo.pdf>
- Eysenck, H. J. (1991). Personality, Stress, and Disease: An Interactionist Perspective. *Psychological Inquiry*, 2(3), 221–232. https://doi.org/10.1207/s15327965pli0203_1
- Ferrajão, P. C. (2017). Pathways between Combat Stress and Physical Health among Portuguese War Veterans. *Qualitative Health Research*, 27(11), 1640–1651. <https://doi.org/10.1177/1049732317701404>
- Fisher-McAulley, G., Stanton, J., Jolton, J., & Gavin, J. (2003). Modelling the relationship between work life balance and organisational outcomes. Paper presented at the *Annual Conference of the Society for Industrial-Organisational Psychology*. Orlando, April 12, 2003, 1-26.
- Fletcher, D., & Sarkar, M. (2013). Psychological resilience: A review and critique of definitions, concepts, and theory. *European Psychologist*, 18(1), 12–23. <https://doi.org/10.1027/1016-9040/a000124>
- Fraga, L. (2003). Universidade das Forças Armadas e Ensino Superior Militar. *Revista Militar*, 2419(20), 71–79.
- Francisco, R., Raposo, B., & Sesifredo, M. (2019). Promoção da saúde e bem-estar dos adolescentes: uma via para o florescimento? *The Psychologist: Practice & Research Journal*, 1(1), 175–178. <https://doi.org/10.33525/pprj.v1i1.70>
- Frasquilho, M. A. (2005). Compreender o stress para prevenir o burnout. *Acta Médica Portuguesa*, 18(6), 433–444.
- Freitas, A. L., & Rodrigues, S. G. (2005, November 7). Avaliação da confiabilidade de questionário: uma análise utilizando o coeficiente alfa de Cronbach . *In: Simpósio de Engenharia de Produção*.



- Galinha, I. C. (2008). *Bem-estar subjetivo: fatores cognitivos, afetivos e contextuais*. Quarteto.
- Galinha, I., & Ribeiro, P. (2005). História e evolução do conceito de bem-estar subjetivo. *Psicologia, Saúde & Doenças*, 6(2), 203–214.
- Garcia, I. (2001). Vulnerabilidade e resiliência. *Adolescência Latino-Americana*, 2(3), 128–130.
- Gatej, E. R. (2024). The impact of combat stress on tactical decisions: a psychological analysis of behavior in operational theaters. *Scientific Research and Education in the Air Force*, 25, 116–125. <https://doi.org/10.19062/2247-3173.2024.25.13>
- Gomes, A. R., & Afonso, J. (2016). Occupational stress and coping among Portuguese military police officers. *Avances En Psicología Latinoamericana*, 34(1), 47–65. <https://doi.org/10.12804/apl34.1.2016.04>
- Gossett, E. W., & Harms, P. D. (2018). Pain in the civilian and military workplace. *Research in Occupational Stress and Well Being*, 16, 157–186. <https://doi.org/10.1108/S1479-355520180000016012>
- Gross, G. M., Laws, H., Park, C. L., Hoff, R., & Hoffmire, C. A. (2019). Meaning in life following deployment sexual trauma: Prediction of posttraumatic stress symptoms, depressive symptoms, and suicidal ideation. *Psychiatry Research*, 278, 78–85. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2019.05.037>
- Guerreiro, D., Brito, B., Baptista, J., & Galvão, F. (2007). Stresse pós-traumático: Os Mecanismos do Trauma. *Acta Médica Portuguesa*, 20, 347–354.
- Gutiérrez, D. J. F. (2017). *Salud mental en Chile: análisis y propuestas de política pública con enfoque en la promoción de la salud mental y la prevención de los trastornos mentales* [Tesis de Pregrado]. Universidad Técnica Federico Santa Maria.
- Hackfort, D., & Schwenkmezger, P. (1993). Anxiety. In & L. K. T. R. N. Singer, M. Murphy (Ed.), *Handbook of research on sport psychology* (pp. 328–364). Macmillan.
- Hale, W. J., Moore, B. A., Straud, C. L., Baker, M. T., & Peterson, A. L. (2021). Examination of the Factor Structure and Correlates of the Perceived Military Healthcare Stressors Scale. *Journal of Traumatic Stress*, 34(1), 200–209. <https://doi.org/10.1002/jts.22606>
- Harvey, J. S. (1999). *Stress in British Army Personnel*. Liverpool John Moores University.
- Hayes, A. (2022). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach* (Vol. 3). The Guilford Press.



- Hayman, J. (2005). Psychometric Assessment of an Instrument Designed to Measure Work Life Balance, *Research and Practice in Human Resource Management* 13(1).
- Holmes, T. H., & Rahe, R. H. (1967). The social readjustment rating scale. *Journal of Psychosomatic Research*, 11(2), 213–218. [https://doi.org/10.1016/0022-3999\(67\)90010-4](https://doi.org/10.1016/0022-3999(67)90010-4)
- Huppert, F. A., & So, T. T. (2013). Flourishing Across Europe: Application of a New Conceptual Framework for Defining Well-Being. *Social indicators research*, 110(3), 837–861. <https://doi.org/10.1007/s11205-011-9966-7>
- Januário, I., Queirós, J., Cruz, P., Santos, R., & Almeida, S. (2021). Avaliação de um programa de formação de suporte de pares em contexto militar: estudo exploratório da perspectiva dos Cadetes/Alunos. *Proelium*, 8(VIII), 89–117.
- Jex, S. M., & Bliese, P. D. (1999). Efficacy beliefs as a moderator of the impact of work-related stressors: A multilevel study. *Journal of Applied Psychology*, 84(3), 349–361. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.84.3.349>
- Kalisch, R., Baker, D. G., Basten, U., Boks, M. P., Bonanno, G. A., Brummelman, E., Chmitorz, A., Fernández, G., Fiebach, C. J., Galatzer-Levy, I., Geuze, E., Groppa, S., Helmreich, I., Hendler, T., Hermans, E. J., Jovanovic, T., Kubiak, T., Lieb, K., Lutz, B., Müller, M. B., ... Kleim, B. (2017). The resilience framework as a strategy to combat stress-related disorders. *Nature human behaviour*, 1(11), 784–790. <https://doi.org/10.1038/s41562-017-0200-8>
- Karstoft, K. I., Nielsen, T., & Nielsen, A. B. S. (2018). Perceived danger during deployment: a Rasch validation of an instrument assessing perceived combat exposure and the witnessing of combat consequences in a war zone. *European Journal of Psychotraumatology*, 9(1). <https://doi.org/10.1080/20008198.2018.1487224>
- Keyes C. L. (2002). The mental health continuum: from languishing to flourishing in life. *Journal of health and social behavior*, 43(2), 207–222. <https://doi.org/10.2307/3090197>
- Keyes C. L. (2005). Mental illness and/or mental health? Investigating axioms of the complete state model of health. *Journal of consulting and clinical psychology*, 73(3), 539–548. <https://doi.org/10.1037/0022-006X.73.3.539>
- Keyes, C. L. M., & Magyar-Moe, J. L. (2003). The measurement and utility of adult subjective well-being. In *Positive psychological assessment: A handbook of models and*



- measures.* (pp. 411–425). American Psychological Association.
<https://doi.org/10.1037/10612-026>
- King, D. W., King, L. A., Gudanowski, D. M., & Vreven, D. L. (1995). Alternative representations of war zone stressors: Relationships to posttraumatic stress disorder in male and female Vietnam veterans. *Journal of Abnormal Psychology, 104*(1), 184–196.
<https://doi.org/10.1037/0021-843X.104.1.184>
- King, N. (1994). The qualitative research interview. In C. Cassel & G. Symon (Eds.), *Qualitative methods in organizational research: A practical guide* (pp. 14–36). Sage.
- Kitchiner, N. J., Roberts, N. P., Wilcox, D., & Bisson, J. (2012). Systematic review and meta-analyses of psychosocial interventions for veterans of the Military. *European Journal of Psychotraumatology, 3*(1), 1–16.
<https://doi.org/doi.org/10.3402/ejpt.v3i0.19267>
- Lazarus, R. (1999). *Stress and Emotion. A New Synthesis*. Springer.
- Lazarus, R., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. Springer.
- Lei de Defesa Nacional, Pub. L. No. Lei de Defesa Nacional-Artigo 14.o, Diário da República I (2009).
- Lei No 11/89, de 01 de Junho, Assembleia da República 2096 (1989).
- Lei No1/2005, de 12 de Agosto, Assembleia da República 4642 (2005).
- Leipold, B., & Greve, W. (2009). Resilience. *European Psychologist, 14*(1), 40–50.
<https://doi.org/10.1027/1016-9040.14.1.40>
- Leite, R., & Carvalho, J. C. (2018). Saúde Mental Positiva: conceção de um programa para docentes do ensino básico. *Revista Pró-UniverSUS, 9*(1), 12–16.
- Leon, M. R., Osburn, H. K., & Bellairs, T. (2018). Processing war: Similarities and differences in PTSD antecedents and outcomes between military and civilian war survivors. *Research in Occupational Stress and Well Being, 16*, 1–22.
<https://doi.org/10.1108/S1479-355520180000016001>
- Lipp, M. E. N. (2005). *Stress e o turbilhão da raiva*. Casa do Psicólogo.
- Lluch, M. T. (2008). Concepto de salud mental positiva: Factores relacionados. In J. Fornes & J. Gómez (Eds.), *Recursos y programas para la salud mental* (pp. 37–69). Enfermería psicosocial II.
- Lopes, N. (2020). *Estatuto da Condição Militar* [Trabalho de Investigação Individual CPOG]. Instituto Universitário Militar.



- Lowery, V. (2017). Coping with noncombatant women in the battlespace. *Military Review*, *May 1*, 35–43.
- Luthans, F., Vogelgesang, G. R., & Lester, P. B. (2006). Developing the Psychological Capital of Resiliency. *Human Resource Development Review*, *5*(1), 25–44. <https://doi.org/10.1177/1534484305285335>
- Marmar, C. R., Schlenger, W., Henn-Haase, C., C., Q., Puchia, E., Li, M., & Kulka, R. A. (2006). Course of posttraumatic stress disorder 40 years after the Vietnam War: Findings from the National Vietnam Veterans Longitudinal Study. *JAMA Psychiatry*, *63*(4), 437–444. <https://doi.org/10.1001/jamapsychiatry.2015.0803>
- Martins, S. C. (2005). Entre o Secundário e o Superior: Trajectórias e Orientações escolares dos estudantes recém chegados ao IPS. *Interações*, *1*, 125–148.
- Martins, T. (2013). *Mudanças familiares e rede social dos cônjuges de militares em missão: um estudo exploratório* [Tese de Mestrado]. Universidade de Lisboa.
- Masten, A., & Reed, M. (2002). *Resilience in development* (C. R. Snyder & S. J. Lopez, Eds.). Oxford University Press.
- Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American Psychologist*, *56*(3), 227–238. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.227>
- Masten, A. (2013). Competence, risk, and resilience in military families: Conceptual commentary. *Clinical Child and Family Psychology Review*, *16*(3), 278–281. <https://doi.org/10.1007/s10567-013-0150-2>
- Masten, A. S. (2018). Resilience theory and research on children and families: Past, present, and promise. *Journal of Family Theory & Review*, *10*(1), 12–31. <https://doi.org/10.1111/jftr.12255>
- Matos, B., Santos, R., Francisco, R., & Almeida, S. (2022). Qualidade devida e bem-estar de jovens adultos à entrada do ensino superior militar. *Proelium*, *10*(VIII), 101–121.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1999). A five-factor theory of personality. In L. Pervin & O. John (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (2nd ed., pp. 139–153). Guilford Press.
- Meredith, L. S., Sherbourne, C. D., Gaillot, S., Hansell, L., Ritschard, H. V., Parker, A. M., & Wren, G. (2011). *Promoting psychological resilience in the US military*. Rand Corporation.



- Monat, A., Lazarus, R., & Reevy, G. (2007). *The Praeger handbook on stress and coping* (Vol. 2). Praeger Publishers/Greenwood Publishing Group.
- Moore, B., & Barnett, J. (2013). *Military psychologists' desk reference*. Oxford University Press.
- Moraes, L. C. (1990). Ansiedade e desempenho no esporte. *Revista Brasileira de Ciência e Movimento*, 4(2), 51–56. <https://doi.org/10.18511/rbcm.v4i2.133>
- Morais, C., Araújo, A., & Leitão, A. (2000). *O Direito da Defesa Nacional e das Forças Armadas*. Cosmos.
- Ng Deep, C. A. F. de C., & Leal, I. P. (2012). Adaptação da “The Resilience Scale” para a população adulta portuguesa. *Psicologia USP*, 23(2), 417–433. <https://doi.org/10.1590/S0103-65642012005000008>
- Novo, R. (2005). Bem-estar e Psicologia: Conceitos e propostas de avaliação. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación Psicológica*, 2(20), 183–203.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory* (2nd ed.). McGraw-Hill.
- Osório, C., Jones, N., Jones, E., Robbins, I., Wessely, S., & Greenberg, N. (2018). Combat Experiences and their Relationship to Post-Traumatic Stress Disorder Symptom Clusters in UK Military Personnel Deployed to Afghanistan. *Behavioral Medicine*, 44(2), 131–140. <https://doi.org/10.1080/08964289.2017.1288606>
- Paiva, L., Cerdeira, E., Rodrigues, A., & Ferro F. (1997). O militar português em missões de paz – factores humanos no pré e no pós-deslocamento. *Revista de Psicologia Militar*, 10, 35–56.
- Papalia, D., & Olds, S. (2000). *Desenvolvimento humano*. Artes Médicas.
- PDE 3-00, Pub. L. No. Publicação Doutrinária do Exército, Ministério da Defesa Nacional (2012).
- Peltz, L., Moraes, M., & Carlotto, M. (2010). Resiliência em estudantes do Ensino Médio. *Revista Semestral Da Associação Brasileira de Psicologia Escolar e Educacional, SP*, 14(1), 87–94.
- Pereira, M., Melo, C., Gameiro, S., & Canavarro, M. C. (2011). Estudos psicométricos da versão em Português Europeu do índice de qualidade de vida EUROHIS-QOL-8. *Laboratório de Psicologia*, 9(2), 109-123. <https://doi.org/10.14417/lp.627>
- Pereira, O. G. (1991). A prevenção das reações de stress em combate. *Revista de Psicologia Militar*, 6, 65–73.



- Pestana, D., Santos, R., & Almeida, S. (2018a). Resiliência, tomada de decisão e motivação. Candidatos à Academia Militar Portuguesa – PAM 2017. *Proelium, VIII*, 169–188.
- Pierce, P. F., Lewandowski-Romps, L., & Silverschanz, P. (2011a). War-Related Stressors as Predictors of Post-Deployment Health of Air Force Women. *Women's Health Issues, 21*(4), S152–S159. <https://doi.org/10.1016/j.whi.2011.04.017>
- Pongolola, A., Paím, E., Almeida, S., & Santos, R. (2024). Comunicação interpessoal, resiliência e satisfação com a vida no ensino superior. *International Journal of Developmental and Educational Psychology, 1*(2), 255–264. <https://doi.org/10.17060/ijodaep.2024.n2.v1.2760>
- Power, M. (2003). Development of a common instrument for quality of life. In A. Nosikov & C. Gudex (Eds.), *EUROHIS: Developing common instruments for health surveys* (pp. 145–159). IOS Press.
- Queirós, C., Teixeira, E., & Marques, A. J. (2012). P-1398 - Burnout and engagement in portuguese male military officers. *European Psychiatry, 27*(1). [https://doi.org/10.1016/s0924-9338\(12\)75565-7](https://doi.org/10.1016/s0924-9338(12)75565-7)
- Regulamento de Disciplina Militar, Pub. L. No. Lei Orgânica no2/2009, Assembleia da República 4667 (2009).
- Reivich, K., & Shatté, A. (2002). *The resilience factor: seven essential skills for overcoming life's inevitable obstacles*. Broadway Books.
- Research and Technology Group 203. (2016). *Mental health training: final report of research and technology group 203*. NATO
- Ribeiro, J., & Marques, T. (2009). A avaliação do stresse: A propósito de um estudo de adaptação da escala de percepção de stresse. *Psicologia, Saúde & Doenças, 2*(10), 237–248.
- Ribeiro, R., & Surrador, A. (2005). Stress em contexto militar e aeronautico. Identificação dos stressores mais frequentes e indicação de estratégias organizacionais e pessoais para a melhoria do bem-estar. In A. Pinto & A. Silva (Eds.), *Stress e bem-estar. Modelos e dominios de aplicação*. Climepsi Editores.
- Rodríguez, A., 2012. *Comprehensive Soldier Fitness: Building Resilience in the U.S. Army*, Instituto Español de Estudios Estratégicos. Spain. <https://coilink.org/20.500.12592/rk6k5r>



- Rosen, L. N., Wright, K., Marlowe, D., Bartone, P., & Gifford, R. K. (1999). Gender differences in subjective distress attributable to anticipation of combat among U.S. Army soldiers deployed to the Persian Gulf during Operation Desert Storm. *Military Medicine*, 164(11), 753–757. <https://doi.org/10.1093/milmed/164.11.753>
- Rosinha, A. (2013). Para uma integração das mulheres nas Forças Armadas: Discursos de gênero. *Revista Militar*, 2536, 407-507.
- Rosinha, A. J., Campos, M., & Silva, D. (2010). Autoeficácia e a adaptação ao ensino superior militar: Construção e validação de um instrumento de medida. *Revista de Psicologia Militar*, 19, 145–165.
- Rutter, M. (1999). Resilience concepts and findings: implications for family therapy. *Journal of Family Therapy*, 21(2), 119–144. <https://doi.org/10.1111/1467-6427.00108>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On Happiness and Human Potentials: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-Being. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 141–166. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- Ryff C. D. (2014). Psychological well-being revisited: advances in the science and practice of eudaimonia. *Psychotherapy and psychosomatics*, 83(1), 10–28. <https://doi.org/10.1159/000353263>
- Sá, L. (2010). Saúde mental versus doença mental. In C. Sequeira & L. Sá (Eds.), *Do diagnóstico à Intervenção em saúde mental*. Sociedade Portuguesa de Enfermagem de Saúde Mental.
- Saboga, G. (2024). *Impacto dos Riscos Psicossociais no Stress Ocupacional. Estudo de Caso: Unidades de Cavalaria* [Dissertação de Mestrado]. Academia Militar.
- Sadir, M. A., Bignotto, M. M., & Lipp, M. E. N. (2010). Stress e qualidade de vida: influência de algumas variáveis pessoais. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 20(45), 73–81. <https://doi.org/10.1590/S0103-863X2010000100010>
- Santos, D., Santos, J., & Almeida, J. (2023). Desafio de saúde mental em mulheres que atuam em contextos militares. *Revista JRG de Estudos Acadêmicos*, 6(13), 2383–2395. <https://doi.org/10.55892/jrg.v6i13.860>



- Santos, J. & Santos, M. (2005). Descrevendo o estresse. *Principia*, 1(12), 51–57. <https://doi.org/10.18265/1517-03062015v1n12p51-57>.
- Santos, L., & Almeida, L. S. (2001). Vivências acadêmicas e rendimento escolar: Estudo com alunos universitários do 1.º ano [Academic adjustment and academic achievement: A study with first-year university students]. *Análise Psicológica*, 19(2), 205–217.
- Seligman, M. (1990). *Learned optimism*. Knopf.
- Selye, H. (1936). The General Adaptation Syndrome And The Diseases of Adaptation. *The Journal of Clinical Endocrinology & Metabolism*, 6(2), 117–230. <https://doi.org/10.1210/jcem-6-2-117>
- Selye, H. (1946). The General Adaptation Syndrome and the Diseases of Adaptation. In *The Journal of Clinical Endocrinology*, 6(2). 117–230. <https://doi.org/10.1210/jcem-6-2-117>
- Silgo, M. G., & Mora, M. P. B. (2013). Introducción a la resiliência en contextos operativos. *Revista Ejército*, 863, 36–41.
- Silverthorn, D. (2017). *Fisiologia Humana: uma abordagem integrada* (7 ed). Artmed.
- Simmons, A., & Yoder, L. (2013). Military Resilience: A Concept Analysis. *Nursing Forum*, 48(1), 17–25. <https://doi.org/10.1111/nuf.12007>
- Smith, J., Flowers, P., & Larkin, M. (2009). *Interpretative Phenomenological Analysis: Theory, Method and Research*. Sage.
- Southwick, S. M., Bonanno, G. A., Masten, A. S., Panter-Brick, C., & Yehuda, R. (2014). Resilience definitions, theory, and challenges: interdisciplinary perspectives. *European journal of psychotraumatology*, 5, 1-14. <https://doi.org/10.3402/ejpt.v5.25338>
- Srouf, H. A. (2023). *Teoria da Trilidade e o raciocínio humano*. 15(1), 8–20. <https://doi.org/10.69849/revistaft/ni10202408150722>
- Stein, N., Mills, M., Arditte, K., Mendoza, C., Borah, A., Resick, P., & Litz, B. (2012). A Scheme for categorizing traumatic military events. *Behavior Modification*, 36(6), 787–807. <https://doi.org/10.1177/0145445512446945>
- Stone, A. A., & Neale, J. M. (1984). New measure of daily coping: Development and preliminary results. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46(4), 892–906. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.46.4.892>



- Street, A. E., Vogt, D., & Dutra, L. (2009). A new generation of women veterans: Stressors faced by women deployed to Iraq and Afghanistan. *Clinical Psychology Review, 29*(8), 685–694. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2009.08.007>
- Sudom, K. A., Lee, J. E. C., & Zamorski, M. A. (2014). A Longitudinal Pilot Study of Resilience in Canadian Military Personnel. *Stress and Health, 30*(5), 377–385. <https://doi.org/10.1002/smi.2614>
- Surrador, A. (2002). Stress e operações de apoio à Paz: Contributos para um projecto de intervenção psicossocial na Força Aérea. *Revista de Psicologia Militar, 13*, 145–172.
- Timson, S. (2015). Exploring what clients find helpful in a brief resilience coaching programme: a qualitative study. *The Coaching Psychologist, 11*(2), 81–89.
- Ting, R., & Robinson, T. L. (1998). First-year academic success: A prediction combining cognitive and psychosocial variables for Caucasian and African American students. *Journal of College Student Development, 39*(6), 599–610.
- Troxel, W. M., Shih, R. A., Pedersen, E. R., Geyer, L., Fisher, M. P., Griffin, B. A., Haas, A. C., Kurz, J. R., & Steinberg, P. S. (2015). *Sleep in the military: promoting healthy sleep among U.S. servicemembers*. RAND Corporation.
- Tucker, J. S., Sinclair, R. R., & Thomas, J. L. (2005). The multilevel effects of occupational stressors on soldiers' well-being, organizational attachment, and readiness. *Journal of Occupational Health Psychology, 10*(3), 276–299. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.3.276>
- Tuckey, M. R., & Searle, B. J. (2014). Safety, health and well-being in emergency call-centres: a systematic review and future research agenda. *Applied Ergonomics, 45*(5), 1316–1325.
- Tugade, M. M., & Fredrickson, B. L. (2004). Resilient Individuals Use Positive Emotions to Bounce Back From Negative Emotional Experiences. *Journal of Personality and Social Psychology, 86*(2), 320–333. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.86.2.320>
- Turliuc, M. N., & Balcan, A. D. (2023). Stress and psychological well-being in military gendarmes. *Social Sciences, 12*(9), 1-19. <https://doi.org/10.3390/socsci12090517>
- Ungar, M. (2018). Systemic resilience: Principles and processes for a science of change in contexts of adversity. *Ecology and Society, 23*(4), 34. <https://doi.org/10.5751/ES-10385-230434>



- Unwin, N., Shaw, J., Zimmet, P., & Alberti, K. G. M. M. (2002). Impaired glucose tolerance and impaired fasting glycaemia: The current status on definition and intervention. *Diabetic Medicine*, 19(9), 708–723. <https://doi.org/10.1046/j.1464-5491.2002.00835.x>
- US Army Surgeon General. (2008). *Mental Health Advisory Team V report overview* (Issue February).
- USA Army. (2001). *Well-being Strategic plan* (USA in Press).
- Van der Ploeg, J. M., Zwolsman, S. E., Posthuma, S., Wiarda, H. S., van der Vaart, C. H., & Roovers, J. W. R. (2018). The predictive value of demonstrable stress incontinence during basic office evaluation and urodynamics in women without symptomatic urinary incontinence undergoing vaginal prolapse surgery. *Neurourology and Urodynamics*, 37(3), 1011–1018. <https://doi.org/10.1002/nau.23384>
- Vanhove, A. J., Brutus, T., & Sowden, K. A. (2018). Psychosocial health prevention programs in military organizations: A quantitative review of the evaluative rigor evidence. *Research in Occupational Stress and Well Being*, 16, 129–156. <https://doi.org/10.1108/S1479-355520180000016010>
- Vasquez, A. (2022). A Importância do treino psicológico dentro dos programas de instrução dos países da OTAN. Necessidade de implementação [Trabalho de Investigação Individual do CEMC 2021/2022]. Instituto Universitário Militar.
- Vaz Serra, A. (2005a). As múltiplas faces do stress. In A. Pinto & A. Silva (Eds.), *Stress e bem-estar: Modelos e domínios de aplicação* (pp. 17–42). Climepsi Editores.
- Vaz Serra, A. (2005b). Esquemas mentais e vulnerabilidade ao stress. *Psiquiatria Clínica*, 26(3), 213–226.
- Vaz Serra, A. (2007). *Stress na vida de todos os dias* (3a Edição Edição). Edição do Autor.
- Vianna, A. B., Almeida, A. C. S., Pereira, A. L. da S., Srour, H. A., Lemos, L. M. G., Lima, W. L. da C., & Ferreira, Y. T. (2024). A Trilidade Neurobiológica do mecanismo de luta ou fuga: uma nova perspectiva. *Revista Contemporânea*, 4(5), e3896. <https://doi.org/10.56083/rcv4n5-022>
- Vieira, G. (2001). Que modelo de Militar para a Nova Arte da guerra e paz? *Nação e Defesa*, 98, 33–48.
- Wagnild, G. M., & Young, H. M. (1993). Development and psychometric evaluation of the Resilience Scale. *Journal of Nursing Measurement*, 1, 165–178.



- Wang, J., Cheng, X., Xu, K., Xu, H., Wang, H., & Feng, Z. (2020). Rejection Sensitivity Mediates the Relationship Between Social-Interpersonal Stressors and Depressive Symptoms in Military Context. *Frontiers in Psychiatry, 11*. <https://doi.org/10.3389/fpsyt.2020.00447>
- Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology, 63*(3), 193–210. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00521.x>
- Wickens, A. (1998). *The causes of aging*. Harwood Academic Publishers.
- Wilcox, S. (2010). Social relationships and PTSD symptomatology in combat veterans. *Psychological Trauma: Theory, Research, Practice, and Policy, 2*(3), 175–182. <https://doi.org/10.1037/a0019062>
- Williams, J. M., & Andersen, M. B. (1998). Psychosocial antecedents of sport injury: Review and critique of the stress and injury model'. *Journal of Applied Sport Psychology, 10*(1), 5–25. <https://doi.org/10.1080/10413209808406375>
- Wolfe, J., Schnurr, P. P., Brown, P. J., & Furey, J. (1994). Posttraumatic stress disorder and war-zone exposure as correlates of perceived health in female Vietnam War veterans. *Journal of Consulting and Clinical Psychology, 62*, 1235–1240.
- World Health Organization. (2017). *Mental health in the workplace*. World Health Organization.
- Yerkes, R., & Dodson, J. (1908). The relation of strength of stimulus to rapidity of habit-formation. *Journal of Comparative Neurology and Psychology, 18*, 459–482.
- Zuckerman, M. (1999). *Vulnerability to psychopathology*. American Psychological Association.



APÊNDICES





APÊNDICE A - GLOSSÁRIO DE CONCEITOS

Bem-estar – O bem-estar psicológico é um construto baseado na teoria psicológica a respeito do funcionamento positivo. Os pontos de convergência entre definições provenientes de teorias do desenvolvimento humano, psicologia humanista-existencial e saúde mental constituem suas dimensões: autoaceitação, relações positivas com outros, autonomia, domínio sobre o ambiente, propósito na vida e crescimento pessoal (Machado & Bandeira, 2012).

Bem-estar profissional- Siqueira e Padovam (2008) descrevem o bem-estar no trabalho numa perspectiva constituída por três componentes: a) a satisfação com o trabalho; b) o envolvimento com este, ou seja, ligações afetivas positivas que o indivíduo tem relativamente ao seu trabalho; e c) o comprometimento organizacional afetivo

Bem-estar em contexto militar - Os efeitos do contexto militar no bem-estar, resultam do conflito entre papéis, familiar, social e organizacional e associam-se à avaliação primária acerca de uma situação (avaliação inicial da situação como positiva, negativa ou irrelevante) e na avaliação secundária (avaliação da perdas e danos) que promove diferentes níveis de stress e consequentemente de bem-estar nos indivíduos que conduzem a respostas físicas, psicológicas e comportamentais (Chambel, 2005).

Condição Militar - A Lei nº 11/89 de 1 de junho define as bases gerais do estatuto da condição militar, no seu Artº 2º como a “disponibilidade permanente para lutar em Defesa da Pátria e para o serviço, com sujeição aos riscos inerentes ao cumprimento das missões militares”, sujeita a riscos inerentes ao cumprimento das missões, formação, instrução e treino, se necessário com o sacrifício da própria vida e dos interesses pessoais.

Fatores protetores do Stress – Os fatores protetores são recursos, biológicos, pessoais e sociais que atenuam, ou anulam o impacto do significado atribuído pelo indivíduo a uma situação de stress, servindo assim como uma proteção ao indivíduo (Peltz, et. al., 2010).



Qualidade de Vida - Para a OMS, a qualidade de vida reflete a percepção dos indivíduos de que suas necessidades estão sendo satisfeitas ou, ainda, que lhes estão sendo negadas oportunidades de alcançar a felicidade e a autorrealização, com independência de seu estado de saúde físico ou das condições sociais e econômicas (OMS, 1998).

Resiliência - Rutter (1999) define resiliência como a capacidade de lidar com uma situação geradora de stress, não sendo esta capacidade um traço individual mas sim resultante de uma interação entre fatores de risco e fatores protetores (Poletto, 2007). Estes fatores inserem-se em processos sociais e intrapsíquicos que possibilitam o desenvolvimento saudável do indivíduo, resultante da combinação das respostas indivíduos com uma situação social específica (Leipold & Greve, 2009).

Resiliência militar – a resiliência militar incorpora práticas baseadas em evidências, para promover a resiliência, centradas em fatores de nível individual como estratégias de *coping* positivas, afeto positivo, pensamento positivo, realismo, controle comportamental, aptidão física e altruísmo; fatores a nível familiar como os laços emocionais, comunicação, apoio, suporte, proximidade, parentalidade e adaptabilidade; fatores ao nível da unidade como o clima de comando positivo, trabalho em equipa e coesão; e por ultimo, fatores a nível comunitário como o sentimento de pertença, a coesão, a ligação e a eficácia coletiva Meredith et al. (2011).

Stress – o stress ocorre quando as exigências (percebidas) pelo sujeito são desmedidas ou parecem, exceder as suas capacidades de adaptação e estes fenómenos de stress aparecem se a avaliação tiver um resultado negativo e a situação for percebida como potencialmente lesiva e difícil de enfrentar (Lazarus, 1966).

Stressores –as situações indutoras de stress podem ser internas ou externas, de natureza física, psicológica ou social, agrupando-se para tal em três categorias: ameaça, dano ou desafio, dependendo das circunstâncias indutoras de stress, nomeadamente acontecimentos traumáticos, acontecimentos significativos da vida, situações crónicas indutoras de stress, micro indutores de stress, macro indutores de stress, acontecimentos desejados que não ocorrem ou traumas ocorridos durante o desenvolvimento (Serra, 2007).



Stressores em contexto académico - “o ingresso na Academia Militar confronta os alunos do primeiro ano com inúmeros desafios e mudanças com implicações quer nos seus níveis de sucesso e de satisfação, quer com a vida em geral” (Rosinha et al., 2010, p.2), motivo pelo qual os mesmos estão sujeitos a elevados níveis de stress académico (Martins, 2005).

Stressores em contexto militar - Nas Forças Armadas, no âmbito do seu contexto de atuação, podemos encontrar duas perspetivas de abordagem do stress, a perspetiva organizacional e a específica da missão. No que se refere à perspetiva organizacional, verificamos muitos fatores semelhantes a outras organizações não militares, nomeadamente “fatores da tarefa, fatores relacionados com o papel, fatores derivados do relacionamento interpessoal e fatores relacionados com os problemas de carreira” (Ribeiro & Surrador, 2005, p.151). Na perspetiva específica da missão, o foco coloca-se nos fatores indutores de stress, o acompanhamento e apoio no decorrer da missão e a implementação ou ausência de modelos de gestão de stress (Ribeiro & Surrador, 2005).





APÊNDICE B - PROTOCOLO CONSENTIMENTO INFORMADO

PROTOCOLO DE CONSENTIMENTO INFORMADO

O presente protocolo é estabelecido entre Sandra Oliveira de Almeida, aluna do IUM a realizar investigação com o tema DESENVOLVIMENTO DA RESILIÊNCIA E BEM-ESTAR EM CONTEXTO MILITAR: ADAPTAÇÃO AO AMBIENTE OPERACIONAL, e o participante _____ através do método de entrevista.

O investigador e o orientador científico comprometem-se a:

- a) Conduzir a investigação de acordo com os parâmetros de qualidade preconizados pela comunidade científica da especialidade;
- b) Discutir e negociar outros aspetos específicos de cada caso relativos à confidencialidade da informação, se solicitado pelo participante;
- c) Impedir qualquer divulgação de informação referente aos participantes, exteriormente à equipa de investigação, sem o consentimento prévio de todos os envolvidos;
- d) Entregar uma síntese descritiva dos resultados aos participantes, através de correio eletrónico;
- e) Manter os participantes a par do trabalho que está a ser desenvolvido, nomeadamente no que concerne à análise dos dados, sempre que os mesmos o solicitem;
- f) Prestar aos participantes no processo todos os esclarecimentos solicitados no decorrer da investigação;
- g) Cumprir o Código Deontológico da *American Psychological Association* na realização da investigação;

Os participantes comprometem-se a:

- a) Prestar informações de forma voluntária e livre sobre a sua experiência no caso em estudo e sobre a sua experiência profissional;
- b) Participar de forma gratuita na presente investigação;
- c) Ser entrevistado num momento acordado entre o investigador e o participante;



d) Decidir mencionar ou omitir a sua participação no projeto nos contextos profissionais em que considere conveniente fazê-lo;

e) Permitir a publicação do resultado do estudo, com omissão da sua identidade, nomeadamente nas seguintes situações:

- . Tese de doutoramento a apresentar IUM;
- . Comunicações em congressos científicos-profissionais;
- . Publicações científicas em revistas e/ou em livros da especialidade.

Assinaturas:

(Participante)

(Investigador)

Local e Data:



APÊNDICE C - GUIÃO DE ENTREVISTA

DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS

1. Idade?
2. Posto?
3. Há quantos anos entrou no QP?
4. Casado?
5. Tem filhos?
6. Está a cumprir alguma missão?
7. Já participou em alguma missão? Quantas?
8. Qual a duração de cada uma das missões em que participou?
9. Qual o tipo de missão?
10. Quais os cursos que já frequentou?

QUESTÕES GUIÃO

11. Considerando a sua experiência pessoal e profissional, como militar, qual o impacto do seu bem-estar e qualidade de vida no seu desempenho?
12. Que características considera que destacam a profissão militar de outras profissões?
13. Em que medida a exigência física é importante e inerente à profissão militar?
14. Quais as situações mais difíceis que vivenciou em missão/missões em termos operacionais?
15. Qual o impacto que essas experiências tiveram em si? A nível pessoal e profissional?
16. Já teve alguma lesão? Como lidou com a situação?
17. Como lida/lidou com o afastamento da família nas diferentes situações (formação ou missão)?
18. Considera que foi diferente esse afastamento durante cursos de formação e missões? Em que medida e como lidou com a situação?
19. Em que medida considera que um militar pode desenvolver a sua resiliência?
20. Quais os fatores que lhe desencadeiam maior stress na sua organização?
21. Quais os fatores que lhe desencadeiam stress nas suas funções?
22. Quais as situações mais stressantes com maior impacto a nível pessoal?
23. Quais as situações mais stressantes na relação com os seus pares?



24. Em que medida é que se sentiu isolado durante o cumprimento de missões ou cursos?
25. Como lida com as situações de mudança?
26. Sente-se impotente nas situações que não estão sob o seu controlo? Como lida com essa sensação de impotência?
27. Como caracteriza o apoio da família?
28. Nas situações mais difíceis como lida com as emoções negativas?
29. Viveu situações familiares difíceis durante os cursos ou missões, como por exemplo, nascimento de um filho, doença ou morte de um familiar? Como caracteriza o apoio da organização e pares nessa situação?
30. Sente frequentemente sobrecarga de trabalho? Como lida com essa situação?
31. Que características de personalidade considera que um militar deve ter para se adaptar ao contexto militar? Que características o diferenciam das outras profissões?
32. Em que medida o suporte familiar e social é importante? E dos pares?
33. A religião é importante para si? Em que medida
34. Que fatores considera importantes para promover o seu bem-estar enquanto militar?
35. Quais os aspetos que contribuíram para a sua adaptação à profissão?
36. Que aspetos valoriza para manter a sua atividade física?
37. Em que medida se preocupa com a sua alimentação /nutrição? Quais os cuidados que costuma ter?
38. Como descreveria o seu bem-estar emocional ao longo da sua carreira?
39. Descreva em que medida a sua qualidade de vida se tem alterado ao longo dos anos de carreira?
40. Considerando a sua situação atual ao nível do bem-estar e qualidade de vida como é que o EXE poderia intervir no sentido de melhorar o mesmo?

**APÊNDICE D - RELAÇÃO PERGUNTAS DO GUIÃO COM PERGUNTAS DE INVESTIGAÇÃO**

Perguntas Derivadas (PD)	Perguntas Guião 1 (PG)
(PP): De que forma se podem integrar as exigências do contexto militar e da formação académica num modelo promotor da resiliência e do bem-estar com vista à melhoria do desempenho profissional e da qualidade de vida dos militares?	11. Considerando a sua experiência pessoal e profissional, como militar, qual o impacto do seu bem-estar e qualidade de vida no seu desempenho? 12. Que características considera que destacam a profissão militar de outras profissões?
<ul style="list-style-type: none">• PD1: Em que medida diferem os níveis de resiliência, perceção de stress e bem-estar dos cadetes-alunos da Academia Militar (AM) e dos militares do Exército?	13. Em que medida a exigência física é importante e inerente à profissão militar? 14. Quais as situações mais difíceis que vivenciou em missão/missões em termos operacionais? 15. Qual o impacto que essas experiências tiveram em si? A nível pessoal e profissional? 16. Já teve alguma lesão? Como lidou com a situação? 17. Como lida/lidou com o afastamento da família nas diferentes situações (formação ou missão)? 18. Considera que foi diferente esse afastamento durante cursos de formação e missões? Em que medida e como lidou com a situação? 19. Em que medida considera que um militar pode desenvolver a sua resiliência?
<ul style="list-style-type: none">• PD2: Como se caracterizam os stressores da profissão militar?•	20. Quais os fatores que lhe desencadeiam maior stress na sua organização? 21. Quais os fatores que lhe desencadeiam stress nas suas funções? 22. Quais as situações mais stressantes com maior impacto a nível pessoal? 23. Quais as situações mais stressantes na relação com os seus pares? 24. Em que medida é que se sentiu isolado durante o cumprimento de missões ou cursos? 25. Como lida com as situações de mudança? 26. Sente-se impotente nas situações que não estão sob o seu controlo? Como lida com essa sensação de impotência? 27. Como caracteriza o apoio da família?



	<p>28. Nas situações mais difíceis como lida com as emoções negativas?</p> <p>29. Viveu situações familiares difíceis durante os cursos ou missões, como por exemplo, nascimento de um filho, doença ou morte de um familiar? Como caracteriza o apoio da organização e pares nessa situação?</p> <p>30. Sente frequentemente sobrecarga de trabalho? Como lida com essa situação?</p>
<ul style="list-style-type: none">• PD3: Como se caracterizam os fatores de proteção, da profissão militar?•	<p>31. Que características de personalidade considera que um militar deve ter para se adaptar ao contexto militar? Que características o diferenciam das outras profissões?</p> <p>32. Em que medida o suporte familiar e social é importante? E dos pares?</p> <p>33. A religião é importante para si? Em que medida</p>
<ul style="list-style-type: none">• PD4: Como se caracterizam os níveis de bem-estar e qualidade de vida dos militares?	<p>34. Que fatores considera importantes para promover o seu bem-estar enquanto militar?</p> <p>35. Quais os aspetos que contribuíram para a sua adaptação à profissão?</p> <p>36. Que aspetos valoriza para manter a sua atividade física?</p> <p>37. Em que medida se preocupa com a sua alimentação /nutrição? Quais os cuidados que costuma ter?</p> <p>38. Como descreveria o seu bem-estar emocional ao longo da sua carreira?</p> <p>39. Descreva em que medida a sua qualidade de vida se tem alterado ao longo dos anos de carreira?</p>
<ul style="list-style-type: none">• PD5: Como se pode intervir para promoção da resiliência e bem-estar no contexto académico e profissional da, com vista à melhoria da qualidade de vida destes militares?	<p>40. Considerando a sua situação atual ao nível do bem-estar e qualidade de vida como é que o EXE poderia intervir no sentido de melhorar o mesmo?</p>



APÊNDICE E - CORRELAÇÃO ENTRE ESCALAS E DIMENSÕES DA QUALIDADE DE VIDA (EURO), WORK LIFE BALANCE (WLB), BEM-ESTAR (BE), RESILIÊNCIA (ERA) E PERCEÇÃO DO STRESS (EPS)

		EPS	Resiliência (ERA)					(BE)	Work Life balance (WLB)				Qualidade de Vida (EURO)				
			G	PER	SV	SE	AS AC		G	VP	T	ET	G	F	P	RS	A
Perceção de Stress (EPS)		1	-,400**	-,403**	-,391**	-,372**	-,261**	-,444**	,335**	,425**	,361**	-,374**	-,565**	-,456**	-,533**	-,555**	-,320**
Resiliência (ERA)	ERA Total	-,400**	1	,955**	,936**	,851**	,861**	,776**	-,034	-,037	-,336**	,307**	,503**	,438**	,504**	,503**	,225**
	Perseverança	-,403**	,955**	1	,894**	,747**	,766**	,754**	-,039	-,033	-,361**	,310**	,493**	,411**	,510**	,499**	,216**
	Sentido de vida	-,391**	,936**	,894**	1	,716**	,736**	,809**	-,076	-,075	-,374**	,318**	,539**	,469**	,521**	,541**	,255**
	Serenidade	-,372**	,851**	,747**	,716**	1	,641**	,633**	-,058	-,092*	-,206**	,238**	,421**	,360**	,417**	,436**	,184**
	Autossuficiência	-,261**	,861**	,766**	,736**	,641**	1	,578**	,063	,077	-,245**	,230**	,340**	,326**	,347**	,314**	,144**
Bem-estar (BE)		-,444**	,776**	,754**	,809**	,633**	,578**	1	-,074	-,139**	-,310**	,393**	,615**	,547**	,583**	,627**	,283**
Work Life balance (WLB)	WLB Ger	,335**	-,034	-,039	-,076	-,058	,063	-,074	1	,843**	,578**	,217**	-,253**	-,168**	-,253**	-,210**	-,195**
	INT. VIDA	,425**	-,037	-,033	-,075	-,092*	,077	-,139**	,843**	1	,270**	-,199**	-,365**	-,265**	-,329**	-,295**	-,299**
	INT. TRABALHO	,361**	-,336**	-,361**	-,374**	-,206**	-,245**	-,310**	,578**	,270**	1	-,061	-,335**	-,276**	-,368**	-,317**	-,150**
	ENRIQUECIMENTO	-,374**	,307**	,310**	,318**	,238**	,230**	,393**	,217**	-,199**	-,061	1	,430**	,384**	,391**	,379**	,265**



DESENVOLVIMENTO DA RESILIÊNCIA E BEM-ESTAR EM CONTEXTO MILITAR

Qualidade de Vida EURO	EURO Ger	-,565**	,503**	,493**	,539**	,421**	,340**	,615**	-,253**	-,365**	-,335**	,430**	1	,857**	,869**	,832**	,719**
	Física	-,456**	,438**	,411**	,469**	,360**	,326**	,547**	-,168**	-,265**	-,276**	,384**	,857**	1	,750**	,629**	,466**
	Psicológica	-,533**	,504**	,510**	,521**	,417**	,347**	,583**	-,253**	-,329**	-,368**	,391**	,869**	,750**	1	,725**	,406**
	Relações	-,555**	,503**	,499**	,541**	,436**	,314**	,627**	-,210**	-,295**	-,317**	,379**	,832**	,629**	,725**	1	,402**
	Bem-estar	-,320**	,225**	,216**	,255**	,184**	,144**	,283**	-,195**	-,299**	-,150**	,265**	,719**	,466**	,406**	,402**	1



APÊNDICE F - CORRELAÇÃO ENTRE PARTICIPANTES

Participantes	Participantes	Coefficiente de correlação de Pearson
E6	E3	0,745677
E22	E17	0,734049
E9	E3	0,727926
E5	E13	0,726108
E18	E11	0,719676
E6	E13	0,719676
E7	E13	0,719676
E22	E15	0,716246
E13	E10	0,715686
E19	E13	0,715686
E6	E5	0,711936
E13	E12	0,688753
E20	E16	0,68723
E18	E12	0,685481
E18	E15	0,685481
E15	E14	0,68445
E6	E22	0,683619
E14	E13	0,662299
E19	E11	0,662299
E18	E13	0,658497
E13	E11	0,657381
E20	E14	0,657381
E21	E11	0,657381
E6	E19	0,657381
E19	E18	0,656863
E20	E18	0,656863
E15	E12	0,65602
E6	E17	0,65561
E6	E14	0,654605
E5	E14	0,653988
E7	E5	0,653988
E3	E13	0,652639
E3	E16	0,652455
E3	E22	0,644301
E22	E13	0,64325
E9	E17	0,640712
E3	E19	0,639217
E12	E11	0,63685
E15	E11	0,63685
E22	E19	0,633303
E15	E13	0,631493
E17	E15	0,6309
E7	E2	0,630893
E2	E13	0,628828
E21	E2	0,628828
E19	E15	0,628221
E20	E15	0,628221
E5	E15	0,627863
E14	E12	0,627002
E7	E12	0,627002
E6	E16	0,625157
E5	E22	0,619513
E5	E3	0,618466
E17	E13	0,618457
E9	E22	0,617566
E9	E6	0,614201
E14	E11	0,611842
E3	E17	0,611052
E5	E21	0,610591
E19	E17	0,606788
E20	E11	0,604921
E8	E3	0,602398
E5	E19	0,60234
E8	E2	0,601929



E20	E13	0,601307
E21	E10	0,601307
E21	E19	0,601307
E2	E12	0,600982
E22	E12	0,600053
E14	E10	0,600003
E18	E14	0,600003
E6	E10	0,600003
E6	E20	0,600003
E19	E10	0,599673
E20	E10	0,599673
E20	E19	0,599673
E21	E13	0,599673
E7	E14	0,597039
E7	E6	0,597039
E3	E21	0,593918
E5	E17	0,589256
E8	E13	0,581529
E3	E10	0,580496
E3	E20	0,580496
E22	E18	0,575278
E2	E11	0,573539
E2	E14	0,573539
E6	E2	0,573539
E16	E10	0,572144
E18	E1	0,572144
E19	E16	0,572144
E2	E10	0,571662
E12	E10	0,570962
E5	E12	0,570034
E6	E15	0,569554
E7	E15	0,569554
E7	E22	0,567188
E17	E16	0,563576
E6	E11	0,554276
E7	E11	0,554276
E3	E11	0,550421
E6	E21	0,547544
E2	E1	0,546437
E8	E6	0,545464
E8	E7	0,545464
E5	E10	0,544581
E5	E18	0,544581
E5	E20	0,544581
E21	E18	0,544118
E21	E20	0,544118
E2	E15	0,543746
E19	E14	0,542626
E6	E18	0,542626
E7	E10	0,542626
E18	E10	0,542484
E12	E1	0,540747
E15	E1	0,540747
E16	E12	0,540747
E16	E15	0,540747
E17	E14	0,538537
E7	E17	0,538537
E22	E1	0,534631
E22	E16	0,534631
E3	E1	0,534287
E11	E1	0,529487
E16	E11	0,529487
E22	E21	0,5272
E2	E17	0,524891
E3	E18	0,521775
E13	E1	0,521177
E16	E13	0,521177
E5	E2	0,519615
E4	E15	0,517822



E22	E10	0,517253
E22	E20	0,517253
E21	E12	0,516974
E21	E15	0,516974
E18	E16	0,514601
E19	E1	0,514601
E20	E1	0,514601
E2	E18	0,514496
E2	E19	0,514496
E15	E10	0,513702
E19	E12	0,513702
E20	E12	0,513702
E6	E12	0,512106
E9	E10	0,511918
E9	E16	0,511544
E3	E14	0,510023
E7	E3	0,510023
E16	E14	0,509693
E22	E14	0,508972
E8	E16	0,507224
E5	E11	0,504978
E8	E10	0,502386
E8	E19	0,502386
E21	E17	0,501767
E3	E2	0,498922
E22	E2	0,493013
E9	E14	0,490655
E11	E10	0,490167
E21	E14	0,490167
E17	E10	0,490098
E18	E17	0,490098
E20	E17	0,490098
E3	E12	0,4863
E3	E15	0,4863
E7	E18	0,485249
E7	E19	0,485249
E7	E20	0,485249
E9	E8	0,483453
E8	E11	0,481596
E4	E14	0,48158
E22	E11	0,480696
E16	E1	0,478908
E9	E13	0,473216
E9	E21	0,473216
E9	E5	0,470818
E8	E5	0,469157
E21	E1	0,463634
E21	E16	0,463634
E8	E12	0,463383
E8	E15	0,463383
E8	E21	0,461094
E4	E17	0,458664
E4	E12	0,458594
E10	E1	0,457058
E17	E11	0,456586
E17	E12	0,45565
E8	E17	0,454613
E14	E1	0,451961
E6	E1	0,451961
E7	E19	0,451961
E9	E19	0,450347
E5	E16	0,448322
E8	E1	0,446634
E8	E18	0,442169
E8	E20	0,442169
E4	E22	0,433857
E7	E21	0,432789
E2	E16	0,431398
E8	E22	0,431173



E9	E2	0,43082
E8	E14	0,424633
E7	E4	0,42223
E9	E12	0,408628
E9	E15	0,408628
E20	E2	0,400163
E7	E1	0,394228
E4	E13	0,392116
E5	E1	0,390206
E9	E18	0,388776
E9	E20	0,388776
E17	E1	0,387458
E4	E16	0,386038
E8	E4	0,379064
E4	E18	0,376904
E4	E20	0,376904
E9	E11	0,374168
E9	E7	0,367109
E6	E4	0,362881
E4	E3	0,3627
E4	E2	0,354787
E5	E4	0,349929
E4	E11	0,349315
E4	E1	0,326516
E9	E1	0,325689
E4	E10	0,317749
E4	E19	0,317749
E9	E4	0,307519
E4	E21	0,21465



ANEXOS





ANEXO A - INQUÉRITO

DESENVOLVIMENTO DA RESILIÊNCIA E BEM-ESTAR EM CONTEXTO MILITAR: ADAPTAÇÃO AO AMBIENTE OPERACIONAL

Secção 1

O presente estudo pretende compreender o "Desenvolvimento da Resiliência e do Bem-estar dos militares" no âmbito da realização de uma investigação em Ciências Militares. O presente projeto representa uma base de trabalho com foco no comportamento humano, mais especificamente na promoção da Resiliência e do Bem-estar desde a formação académica à integração em ambiente operacional. O ambiente operacional é caracterizado por cenários de conflito, por vezes complexo, com um empenhamento militar, em tempo de paz ou em operações de combate, sejam elas de baixa ou alta intensidade, que são potencialmente geradoras de stress nos militares. É nesta relação entre o ambiente operacional e o empenho militar que a força militar deve ter competências que lhe permitem preparar-se, proteger-se, reagir e recuperar das diversas situações de conflito e adaptar-se para fazer face a futuros cenários.

Para compreender esta relação a sua participação é fundamental.

O estudo tem como investigadores:

Tenente-Coronel (Doutor) António Rosinha

Professora Doutora Rita Francisco

Doutora Sandra Oliveira de Almeida (principal investigadora)

almeida.sleo@ium.pt

Tempo total para responder (previsto): 15 minutos.

Tendo o conhecimento do objetivo do presente questionário e de que:

- a) Sou livre de não participar, em qualquer momento, se for esse o meu desejo.
- b) A minha participação é gratuita, não tendo qualquer custo económico para mim.
- c) As minhas respostas são anónimas e confidenciais.
- d) O meu nome ou qualquer outra forma de identificação não será, em momento algum, associado ao questionário.
- e) Todos os dados serão tratados em conjunto, e nunca a título individual.

Aceito participar

Secção 2 - Dados Sociodemográficos

Indique-nos por favor a sua idade:

Sexo:

M



F

Estado civil:

Solteiro(a)

Casado(a)

União de Facto

Viúvo(a)

Separado(a) / Divorciado(a)

Qual o seu número de filhos?

1

2

3

4

5 ou mais

Sem filhos

Qual a sua situação Académica / Profissional

Aluno(a) da Academia (Ir para a Secção 3 – Aluno)

Aluno da ESE (Ir para a Secção 6 – Sargentos)

Militar do QP (Ir para a Secção 4 – Oficiais)

Militar RC/RV/RCE (Ir para a Secção 4 – Oficiais)

Secção 3 – Aluno

Na condição de aluno(a) da Academia Militar qual o seu caso?

Quando entrou para a Academia era....

Militar

Civil

Qual o ano que frequenta na AM?

Aluno(a) do 1º Ano

Aluno(a) do 2º Ano

Aluno(a) do 3º Ano

Aluno(a) do 4º Ano

Aluno(a) do 5º Ano

Aluno(a) 6º Ano

Aluno(a) 7º Ano

Qual o curso que frequenta na AM?

Administração GNR

Administração EXE

GNR INF

GNR CAV

EXE INF

EXE ART

EXE CAV



- ENGS GNR
- ENG EXE
- Medicina
- Outro:

Secção 4 - Considerando a sua situação profissional, indique-nos:

Qual a sua arma ou serviço? _____

- Categoria de Praças
- Categoria de Sargentos
- Categoria de Oficiais

Secção 5 – Classe Praças

Qual o seu posto?

- Soldado
- Segundo-Cabo
- Primeiro-Cabo
- Cabo -Adjunto

Secção 6 – Classe Sargentos

Qual o seu posto?

- Segundo-Furriel
- Furriel
- Segundo-Sargento
- Primeiro-Sargento
- Sargento-Ajudante
- Sargento-Chefe
- Sargento-Mor

Secção 7 – Classe Oficiais

Qual o seu posto?

- Aspirante
- Alferes
- Tenente
- Capitão
- Major
- Tenente-Coronel
- Coronel
- Brigadeiro-General
- Major-General
- Tenente-General
- General

Secção 8 – Missões

Já participou em missões?

- Sim (Ir para a Secção 9)



Não (Ir para a Secção 10)

Secção 9 – Missões

Qual o número de missões em que participou? _____

Qual a duração da missão/missões?

- 1 a 3 meses
- 4 a 6 meses
- 7 a 12 meses
- Mais de 12 meses
- Outra

Se respondeu "Outra" na questão anterior, indique qual. _____

Qual ou quais os teatros de operações onde participou em missão? _____

Neste momento encontra-se a participar em alguma missão?

- Sim
- Não

Secção 10 – Cursos

Quantos Cursos de especialização, promoção, ou outros já frequentou?

- 0
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- Mais de 5

Já participou em Cursos de ...

- Curto prazo (1 a 2 meses)
- Médio prazo (2 a 4 meses)
- Longo prazo (mais de 5 meses)
- Nunca participei

Neste momento está a participar num curso?

- Sim, de curto prazo (1 a 2 meses)
- Sim, de médio prazo (2 a 4 meses)
- Sim, de longo prazo (mais de 5 meses)
- Não

**Secção 11****ESCALA DE PERCEPÇÃO DE STRESS (versão portuguesa de Ribeiro & Marques, 2009)**

Nesta escala fazemos perguntas acerca dos seus sentimentos e pensamentos que ocorreram no último mês. Em cada uma pedimos para indicar com que frequência você se sentiu ou pensou de determinada maneira. Embora algumas das questões sejam parecidas, há diferenças entre elas e deverá responder a cada uma como uma questão diferente. A melhor maneira de o fazer é responder a cada questão rapidamente. Ou seja, não se preocupe em lembrar do número de vezes que se sentiu de determinada maneira. Em vez disso assinale a alternativa que lhe pareça uma estimativa razoável. As alternativas que pode escolher são:

0=Nunca 1=Quase Nunca 2=Algumas vezes 3= Com muita frequência 4=Muitas vezes

	0	1	2	3	4
1. No último mês com que frequência se sentiu aborrecido com algo que ocorreu inesperadamente?					
2. No último mês com que frequência se sentiu que era incapaz de controlar as coisas que são importantes na sua vida?					
3. No último mês com que frequência se sentiu nervoso ou “stressado”?					
4. No último mês com que frequência enfrentou com sucesso coisas aborrecidas e chatas?					
5. No último mês com que frequência sentiu que estava a enfrentar com eficiência mudanças importantes que estavam a ocorrer na sua vida?					
6. No último mês com que frequência se sentiu confiante na sua capacidade para lidar com os seus problemas pessoais?					
7. No último mês com que frequência sentiu que as coisas estavam a correr como queria?					
8. No último mês com que frequência reparou que não conseguia fazer todas as coisas que tinha que fazer?					
9. No último mês com que frequência se sentiu capaz de controlar as suas irritações?					
10. No último mês com que frequência sentiu que as coisas lhe estavam a correr pelo melhor?					
11. No último mês com que frequência se sentiu irritado com coisas que aconteceram e que estavam fora do seu controlo?					
12. No último mês com que frequência foi capaz de controlar o seu tempo?					
13. No último mês com que frequência sentiu que as dificuldades se acumulavam ao ponto de não ser capaz de as ultrapassar					



Secção 12

Quais as situações que, no decorrer da sua situação profissional ou académica, são desencadeadoras de maior stress? _____

Indique três exemplos _____

Secção 13

Escala de Resiliência para Adultos (versão portuguesa de Deep & Leal, 2012)

Por favor, leia as instruções.

Encontrará sete números, variando de “1” (Discordo Totalmente) a “7” (Concordo Totalmente). Selecione o número que melhor indica os seus sentimentos sobre essa afirmação. Por exemplo, se você discordar totalmente com a afirmação, assinale “1”. Se você é neutro, assinale “4”, e se concordar totalmente, assinale “7”. Para tal considere a seguinte escala:

1=Discordo totalmente 2=Discordo muito 3=Discordo pouco 4=Não Discordo nem concordo 5=Concordo pouco 6=Concordo muito 7=Concordo totalmente

	1	2	3	4	5	6	7
1. Normalmente eu lido com os problemas de uma forma ou de outra.							
2. Sou capaz de depender de mim próprio/a mais do que de qualquer outra pessoa.							
3. Manter-me interessado/a nas atividades do dia-a-dia é importante para mim.							
4. Posso estar por conta própria se for preciso.							
5. Sinto-me orgulhoso/a por ter alcançado objetivos na minha vida.							
6. Sou amigo/a de mim próprio/a.							
7. Sinto que consigo lidar com várias coisas ao mesmo tempo.							
8. Sou determinado/a.							
9. Raramente me questiono se a vida tem sentido.							
10. Vivo um dia de cada vez.							
11. Posso passar por tempos difíceis porque enfrentei tempos difíceis antes.							
12. Tenho autodisciplina.							
13. Mantenho-me interessado/a nas coisas.							
14. Geralmente consigo encontrar algo que me faça rir.							
15. A confiança em mim próprio/a ajuda-me a lidar com tempos difíceis.							
16. Numa emergência, sou alguém com quem geralmente as pessoas podem contar							
17. Normalmente consigo olhar para uma situação de várias perspetivas.							
18. Por vezes obrigo-me a fazer coisas quer queira quer não.							
19. A minha vida tem um propósito.							



-
20. Eu não fico obcecado/a com coisas que não posso resolver.
-
21. Quando estou numa situação difícil, normalmente consigo encontrar uma solução.
-
22. Tenho energia suficiente para fazer o que deve ser feito.
-
23. Não tenho problema com o facto de haver pessoas que não gostam de mim.
-

Secção 14

Bem-estar (Diener e Biswas-Diener, 2009; versão portuguesa da Flourishing Scale, de Francisco, Raposo & Sesifredo, 2018)

Abaixo estão 8 afirmações com as quais pode concordar ou discordar. Usando a escala abaixo de 1 a 7, em que 1 corresponde a "discordo fortemente" e 7 corresponde a "concordo fortemente", indique a sua concordância com cada item, indicando a sua resposta para cada afirmação. Para tal considere a seguinte escala:

1=Discordo completamente 2=Discordo muito 3=Discordo pouco 4=Não Discordo nem concordo 5=Concordo pouco 6=Concordo muito 7=Concordo completamente

	1	2	3	4	5	6	7
1. Levo uma vida com propósito e significado							
2. As minhas relações sociais dão-me suporte e são recompensadoras							
3. Estou envolvido e interessado nas minhas atividades diárias							
4. Contribuo ativamente para a felicidade e bem-estar dos outros							
5. Sou competente e capaz de fazer as atividades que são importantes para mim							
6. Sou uma boa pessoa e vivo uma boa vida							
7. Sou otimista acerca do meu futuro							
8. As pessoas respeitam-me							

Secção 15

Work/Life Balance Self-Assessment Scale (Hayman, 2005)

Por favor, leia as instruções. Encontrará sete números, variando de “1” (Nunca) a “7” (Sempre). Selecione o número que melhor indica os seus sentimentos sobre essa afirmação. Por exemplo, se a situação "nunca" se aplica a si, assinale “1”. Se se aplica "às vezes", assinale “4”, e se acontece "sempre", assinale “7”.

O equilíbrio trabalho-vida pessoal refere-se à conciliação entre o papel laboral de um colaborador e os diversos papéis que este exerce, a nível pessoal. Classifique os seguintes itens de acordo com o seu nível de frequência sentida nos últimos três meses. Para tal considere a seguinte escala:

1=Nunca 2=Raramente 3=Ocasionalmente 4=Às vezes 5=Frequentemente 6=Quase sempre 7=Sempre



	1	2	3	4	5	6	7
1. A minha vida pessoal é prejudicada pelo trabalho.							
2. O meu trabalho dificulta a vida pessoal.							
3. Negligencio necessidades pessoais por causa do trabalho.							
4. Ponho a vida pessoal em standby por causa do trabalho.							
5. Deixo de realizar atividades pessoais por causa do trabalho.							
6. Preciso de fazer um grande esforço para conciliar o trabalho com atividades fora do trabalho.							
7. Sinto-me satisfeito(a) com a quantidade de tempo disponível para atividades fora do trabalho.							
8. A minha vida pessoal esgota a minha energia para o trabalho.							
9. Sinto-me demasiado cansado(a) para ser eficaz no trabalho.							
10. O meu trabalho é prejudicado pela minha vida pessoal.							
11. É-me difícil trabalhar por causa de assuntos pessoais.							
12. A vida pessoal dá-me energia para o meu trabalho.							
13. O meu trabalho dá-me energia para realizar atividades pessoais.							
14. Estou de melhor humor no trabalho devido à vida pessoal.							
15. Estou de melhor humor devido ao meu trabalho.							

Secção 16

EUROHIS-QOL-8 (Power, 2003, versão portuguesa de Pereira et. al., 2011).

As perguntas que se seguem pedem que indique o quão satisfeito ou o quanto vivenciou alguns aspetos da sua vida nas últimas duas semanas. Para tal considere a seguinte escala:

1=Nada 2= Pouco 3=Moderadamente 4=Quase completamente 5=Completamente

	1	2	3	4	5
1. Como avalia a sua qualidade de vida?					
2. Até que ponto está satisfeito(a) com a sua saúde?					
3. Tem energia suficiente para a sua vida diária?					
4. Até que ponto está satisfeito(a) com a sua capacidade para desempenhar as atividades do seu dia-a-dia?					
5. Até que ponto está satisfeito(a) consigo próprio(a)?					
6. Até que ponto está satisfeito(a) com as suas relações pessoais?					
7. Tem dinheiro suficiente para satisfazer as suas necessidades?					
8. Até que ponto está satisfeito(a) com as condições do lugar em que vive?					

Secção 17

Obrigado pela sua participação.

Caso tenha alguma questão não hesite em contactar-nos

almeida.sleo@ium.pt