



INSTITUTO SUPERIOR DE CIÊNCIAS POLICIAIS E SEGURANÇA INTERNA

Stress (operacional/organizacional) e *Burnout* como preditores da Ideação Suicida nas Forças Policiais

Rute Maria dos Santos Pereira Leite

Dissertação de Mestrado em Ciências Policiais
Área de especialização em Gestão da Segurança

Orientação científica:

Professor Doutor António Manuel Leitão da Silva (Intendente)
Instituto Universitário da Maia (ISMAI)

Professor Doutor Sérgio Ricardo Costa Chagas Felgueiras (Superintendente)
Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna (ISCPSI)

novembro, 2021

Para além da curva da estrada

Para além da curva da estrada
Talvez haja um poço, e talvez um castelo,
E talvez apenas a continuação da estrada.
Não sei nem pergunto.
Enquanto vou na estrada antes da curva
Só olho para a estrada antes da curva,
Porque não posso ver senão a estrada antes da curva.
De nada me serviria estar olhando para outro lado
E para aquilo que não vejo.
Importemo-nos apenas com o lugar onde estamos.
Há beleza bastante em estar aqui e não noutra parte qualquer.
Se há alguém para além da curva da estrada,
Esses que se preocupem com o que há para além da curva da estrada.
Essa é que é a estrada para eles.
Se nós tivermos que chegar lá, quando lá chegarmos saberemos.
Por ora só sabemos que lá não estamos.
Aqui há só a estrada antes da curva, e antes da curva
Há a estrada sem curva nenhuma.

Alberto Caeiro, *in* "Poemas Inconjuntos"

Heterónimo de Fernando Pessoa

DEDICATÓRIA

Aos meus avós, António e Beatriz,
à minha filha, Inês,
à “nossa”, para sempre colega, Anabela.

AGRADECIMENTOS

À minha filha Inês, pelo amor, apoio e compreensão... Para sempre!

Aos meus orientadores, Intendente António Leitão da Silva, e Superintendente Sérgio Felgueiras, pela enorme honra de aceitarem partilhar comigo este desafio, motivando-me a seguir mais longe e a tornar um futuro intangível, num presente capaz. Obrigada por colmatarem as minhas dúvidas com certezas inabaláveis!

Aos meus professores do Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna, pela forma inclusiva com que me receberam nesta casa, à qual cheguei com uma farda diferente, mas que terminei sentindo-me parte integrante desta família azul. Pela incomensurável disponibilidade e ajuda, obrigada!

Um agradecimento especial ao Intendente Nuno Poiares, e ao Superintendente Luís Guerra, quer pelo apoio inicial, quer pelo valioso tempo dispensado, num objetivo conjunto de levarmos este tema a bom porto, da forma mais criteriosa possível.

Às minhas meninas, Sílvia e Sara do LabRP, pela ajuda e amizade constantes, pela troca de ideias, histórias e sorrisos que acabaram por tornar esta jornada ainda mais enriquecedora, quer ao nível académico quer ao nível pessoal. Levo-vos comigo!

Ao meu melhor amigo, um dos mais fortes pilares da minha vida, Néilson Pinto. Obrigada por tudo o que és e representas. Obrigada por nunca me deixares cair e acreditares mesmo quando eu própria não consigo. É um orgulho ter-te na minha vida!

Às minhas três "Marias", Cláudia, Celina e Emília, pela força e motivação constantes. Acredito que o que temos vai bem mais alguém da farda que diariamente nos caracteriza. Obrigada pelos fortes laços de amizade que se concretizam em tão boas gargalhas e confidências!

A todos aqueles que me ajudaram quer ao nível mais logístico, quer ao nível académico, quer pela força, amizade e/ou incentivo, sem vocês não seria possível. Muito obrigada!

A todos os polícias que participaram neste estudo, e que o divulgaram, sou e ser-vos-ei para sempre grata. Foram muitas lágrimas, mas muito orgulho de vestir esta farda ao ler os vossos comentários, desabafos e sugestões. Deixo-vos uma certeza: é um trabalho nosso, e que levarei até ao fim! Permitam-me salientar, a minha Polícia, a Polícia Municipal de Vila Nova de Gaia. É uma honra e um orgulho enorme servir diariamente ao vosso lado!

A todos aqueles que decidiram, conscientemente, vestir a farda pela última vez! O vosso sofrimento não será esquecido...

RESUMO

O fenómeno do suicídio tem desencadeado preocupação, pois assiste-se ao aumento do número de suicídios, em geral, mas também em polícias, frequentemente com recurso à arma de serviço e no contexto de trabalho. Urge, então, estudar este fenómeno, que alguns estudos associam às consequências do *burnout* como resposta desadequada ao *stress* crónico no trabalho.

Este trabalho tem como problema de investigação o *stress/burnout* e a ideação suicida nas forças policiais, colocando como questão de investigação: constituirão o *stress* operacional/organizacional e o *burnout* preditores da ideação suicida nas forças policiais? Tem como objetivos: identificar os níveis de *stress* operacional e organizacional, e de *burnout* numa amostra de polícias; conhecer a sua ideação suicida; verificar se *stress*, *burnout* e ideação suicida variam em função de características sociodemográficas e profissionais; e verificar se *stress* e *burnout* são preditores da ideação suicida.

Aplicou-se online, entre fevereiro e outubro de 2021 um questionário anónimo e confidencial a 1802 polícias, após autorização institucional. Este questionário incluiu questões sociodemográficas e profissionais e as versões portuguesas do *Operational Police Stress Questionnaire*, *Organizational Police Stress Questionnaire*, *Oldenburg Burnout Inventory* e *Adult Suicidal Ideation Questionnaire*.

Os resultados revelaram que os polícias apresentam médias moderadas de *stress* operacional, de *stress* organizacional e de *burnout*, e médias baixas de ideação suicida. Contudo, devido à dispersão dos resultados foi efetuada uma análise de níveis segundo pontos de corte dos autores, encontrando-se 72% da amostra com *stress* operacional elevado, 62% com *stress* organizacional elevado, 56% em *burnout*, apresentando 68% ideação suicida, dos quais 3% no último mês. As análises comparativas revelaram que os polícias do sexo masculino, com menos habilitações, na posição de agente/guarda, a trabalhar por turnos, e que fazem serviço operacional são os que apresentam níveis mais elevados de *stress/burnout*. Na ideação suicida não se encontraram diferenças significativas. Existem correlações significativas entre *stress*, *burnout* e ideação suicida, sendo esta explicada em 20% pelas restantes variáveis, nomeadamente em 7,3% pelo *burnout*, 6,5% pelo *stress* operacional, 3,3% pelo *stress* organizacional e 2,1% pelas variáveis profissionais, sem contributo explicativo significativo das variáveis sociodemográficas.

É, então, necessário adotar estratégias de gestão do *stress* de forma a este não evoluir para *burnout*, bem como de refletir sobre a ideação suicida, pois esta surge frequentemente associada a comportamentos suicidas e ao suicídio *per si*.

Palavras-chave: polícias, *stress* operacional, *stress* organizacional, *burnout*, ideação suicida, questionário.

ABSTRACT

The phenomenon of suicide became a concern, since we observe an increase in the number of suicides, in general, but also in police officers, often using the service weapon and in the job context. It is therefore urgent to study this phenomenon, which some studies associate with the consequences of burnout as an inadequate response to chronic job stress.

This work has as research problem the stress/burnout and suicidal ideation in the police forces, posing as research question: will operational/organizational stress and burnout constitute predictors of suicidal ideation in the police forces? Its objectives are: to identify the levels of operational and organizational stress, and of burnout in a sample of police; to know their suicidal ideation; to verify if stress, burnout and suicidal ideation vary according to sociodemographic and professional characteristics; and to verify if stress and burnout are predictors of suicidal ideation.

An anonymous and confidential questionnaire was applied online, between February and October 2021, to 1802 police officers, after institutional authorization. This questionnaire included sociodemographic and labor questions and the Portuguese versions of the Operational Police Stress Questionnaire, Organizational Police Stress Questionnaire, Oldenburg Burnout Inventory and Adult Suicidal Ideation Questionnaire.

The results revealed that police officers presented moderate averages of operational stress, organizational stress and burnout, and low averages of suicidal ideation. However, due to the dispersion of the results, an analysis of the authors' cutoff levels was performed, revealing 72% of the sample with high operational stress, 62% with high organizational stress, 56% in burnout, and 68% presenting suicidal ideation, of which 3% in the last month. Comparative analyses revealed that male police officers, with fewer qualifications, in the position of agent/guard, working in shifts, and doing operational tasks are the ones with the highest levels of stress/burnout. Suicidal ideation did not presented significant differences. There are significant correlations between stress, burnout and suicidal ideation, which is explained in 20% by the other variables, namely 7.3% by burnout, 6.5% by operational stress, 3.3% by organizational stress and 2.1% by professional variables, without significant explanatory contribution of sociodemographic variables.

Thus, it is necessary to adopt stress management strategies to avoid that stress become burnout, as well as to reflect about suicidal ideation, as it is often associated with suicidal behaviors and suicide per se.

Keywords: police officers, operational stress, organizational stress, burnout, suicidal ideation, questionnaire.

RÉSUMÉ

Le phénomène du suicide a suscité des inquiétudes, car il y a une augmentation du nombre de suicides, en général, mais aussi dans les policiers, utilisant souvent l'arme de service et dans le contexte du travail. Il est donc urgent d'étudier ce phénomène, que certaines études associent aux conséquences de l'épuisement professionnel comme une réponse inappropriée au stress chronique au travail.

Cette étude a comme problème de recherche le stress/épuisement professionnel et les idées suicidaires dans les forces de police, se posant comme question d'enquête: constitueront le stress opérationnel/organisationnel et l'épuisement professionnel des prédicteurs des idées suicidaires dans les forces de police? Les objectifs sont les suivants: identifier les niveaux de stress opérationnel et organisationnel et d'épuisement professionnel dans un échantillon de policiers; connaître les idées suicidaires; vérifier si le stress, l'épuisement professionnel et les idées suicidaires varient selon les caractéristiques sociodémographiques et professionnelles; et vérifier si le stress et l'épuisement professionnel sont des prédicteurs d'idées suicidaires.

Un questionnaire anonyme et confidentiel a été appliqué en ligne, entre février et octobre 2021, à 1802 policiers, après autorisation institutionnelle. Ce questionnaire comprenait des questions sociodémographiques et professionnelles, et les versions portugaises de l'*Operational Police Stress Questionnaire*, *Organizational Police Stress Questionnaire*, *Oldenburg Burnout Inventory* et *Adult Suicidal Ideation Questionnaire*.

Les résultats ont révélé que les policiers présentaient des moyennes modérées de stress opérationnel, de stress organisationnel et d'épuisement professionnel, ainsi que de faibles moyennes d'idées suicidaires. Cependant, en raison de la dispersion des résultats, une analyse des niveaux selon les points de *cut-off* des auteurs a été effectuée, révélant 72% de l'échantillon avec un stress opérationnel élevé, 62% avec un stress organisationnel élevé, 56% dans l'épuisement professionnel, et 68% présentant d'idées suicidaires, dont 3% au cours du dernier mois. Des analyses comparatives ont révélé que les policiers du genre masculin, ayant moins de qualifications, au poste d'agent ou de garde, travaillant par quarts et qui font des services opérationnels, sont ceux qui ont les niveaux les plus élevés de stress ou d'épuisement professionnel. Dans les idées suicidaires, on n'a pas trouvé de différences significatives. Il existe des corrélations significatives entre le stress, l'épuisement professionnel et l'idéation suicidaire, qui est expliquée en 20% par les autres variables, à savoir 7,3% par l'épuisement professionnel, 6,5% par le stress opérationnel, 3,3% par le stress organisationnel et 2,1% par les variables professionnelles, sans contribution explicative significative des variables sociodémographiques.

Il est donc nécessaire d'adopter des stratégies de gestion du stress afin qu'il n'évolue pas vers l'épuisement professionnel, ainsi que de réfléchir sur les idées suicidaires, car elles sont souvent associées aux comportements suicidaires et au suicide en soi.

Mots-clés: policier, stress opérationnel, stress organisationnel, épuisement professionnel, idées suicidaires, questionnaire.

Índice

Introdução	9
Questão de investigação, objetivos e hipóteses	11
Capítulo 1 – Enquadramento teórico	13
1.1 <i>Stress</i>	31
1.1.1 Conceito.....	31
1.1.2 <i>Stress</i> nos polícias.....	32
1.2 <i>Burnout</i>	34
1.2.1 Conceito.....	34
1.2.2 <i>Burnout</i> nos polícias	37
1.3 Ideação suicida	38
1.3.1 Conceito.....	38
1.3.2 Ideação suicida nos polícias	39
Capítulo 2 - Método	41
2.1 Participantes	41
2.2 Materiais	45
2.3 Procedimento	47
Capítulo 3 – Apresentação e discussão de resultados.....	49
Conclusões.....	98
Referências bibliográficas	104
ANEXOS	125
Anexo 1 – Questionário.....	125
Anexo 2 – Declaração de autorização	131

Lista de Abreviaturas e Siglas

ASIQ – *Adult Suicidal Ideation Questionnaire*
CDC/NIOSH – *Centers for Disease Control and Prevention’s National Institute for Occupational Safety and Health*
CISD – *Critical Incident Stress Debriefing*
CISM – *Critical Incident Stress Management*
COMETPOR – *Comando Metropolitano do Porto*
EUA – *Estados Unidos da América*
EU-OSHA – *European Agency for Safety & Health at Work*
EUROPOL – *European Police Office*
GNR – *Guarda Nacional Republicana*
IACP – *The International Association of Chiefs of Police*
MAI – *Ministério da Administração Interna*
MBI – *Maslach Burnout Inventory*
MS – *Ministério da Saúde*
NOMS – *National Occupational Mortality Surveillance System*
NYPD – *New York Police Department*
OIT – *Organizational Institutional Theory*
OLBI – *Oldenburg Burnout Inventory*
OMS – *Organização Mundial de Saúde*
PM – *Polícia Municipal*
PSP – *Polícia de Segurança Pública*
PSQ-op – *Operational Police Stress Questionnaire*
PSQ-org – *Organizational Police Stress Questionnaire*
PTSD – *Post-Traumatic Stress Disorder*
RFLI – *Reasons for Living Inventory*
SCT – *Structural Contingency Theory*
SNS – *Serviço Nacional de Saúde*
WHO – *The World Health Organization*
UE – *União Europeia*

Introdução

O fenómeno do suicídio tem sido cada vez mais estudado como um processo e não como um mero ato isolado. Além disso, nos últimos anos assiste-se ao aumento do número de suicídios em polícias, frequentemente com recurso à arma de serviço e no contexto de trabalho, suscitando preocupação crescente e recente, até nos meios de comunicação social¹. A inevitabilidade associada ao surgimento da pandemia da COVID-19, que implicou os polícias estarem constantemente na *frontline* (Talavera-Velasco *et al.*, 2021)², agravou as exigências devido a uma realidade desconhecida, cuja imprevisibilidade impõe a adoção de medidas urgentes perante este inimigo invisível. Urge, então, estudar este fenómeno, que alguns estudos associam às consequências do *burnout* como resposta desadequada ao *stress* crónico no trabalho. Assim, se por um lado, a exaustão emocional poderá facilitar a passagem ao ato, o *stress* no trabalho pode constituir o processo que desencadeia o *burnout*.

De facto, é notória a unanimidade relativamente à conclusão partilhada por diversos autores, em que o nível de *stress* pode efetivamente ser constituído como um forte preditor do comportamento agressivo (Agnew, 2001), quer ao nível externo pelo uso excessivo da força, com especial enfoque na violência policial (Queirós *et al.*, 2013), quer manifestando-se ao nível interno através do suicídio (Violanti *et al.*, 2018).

Enquanto polícia, o interesse por este tema surgiu do facto de assistir ao aumento do *stress* no trabalho policial culminando já numa dimensão mais grave que é o *burnout*, bem como conhecer colegas que se suicidaram no local de trabalho (nomeadamente na esquadra), conduzindo à necessidade de uma reflexão de carácter científico sobre este fenómeno num grupo profissional que tem como característica estar altamente motivado, comprometido e orgulhoso com o serviço no início das suas funções, mas que ao longo do tempo vai experienciando elevados níveis de *stress* no trabalho que podem conduzir ao *burnout*. O facto de em maio de 2019 o *burnout* ter sido considerado um fenómeno ocupacional pela Organização Mundial de Saúde (OMS)³ e do EUROFOUND já em 2018 alertar para a necessidade de se aprofundarem estudos comparativos na Europa, citando como exemplo as

¹ Disponível em: <https://visao.sapo.pt/atualidade/sociedade/2021-11-25-o-que-se-passa-nas-policias-taxa-de-suicidios-e-mais-do-dobro-da-populacao-geral/>

² Disponível em: <https://www.dn.pt/sociedade/policias-sentem-se-exaustos-e-maltratados-um-ano-apos-fiscalizacoes-sucessivas-13514844.html>

³ Disponível em: <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>

forças policiais, reforçou o interesse neste tema, levando-nos a questionar se o *stress* (operacional/organizacional) e o *burnout* poderão explicar, e/ou constituir preditores, da ideação suicida nas Forças Policiais⁴.

Os estudos demonstram que ser polícia e a própria ação do policiamento são extremamente stressantes, e que este *stress* tem um impacto negativo nos próprios polícias, nomeadamente na sua saúde mental e física, na sua *performance*, e até na própria interação com os cidadãos (Queirós *et al.*, 2020a). De acordo com revisões sistemáticas recentes onde se enfatiza o facto de que ser polícia é efetivamente uma ocupação profundamente rigorosa e desencadeadora de *stress*, ressalvamos as situações concretas onde perante uma sociedade moderna cada vez mais exigente, se revela a incerteza e o perigo associados ao surgimento de novos fenómenos que despoletam receio nos polícias, como é o caso dos ataques terroristas, o aumento das desordens e violência gratuita nas áreas urbanas, muitas das vezes com recurso a armas de fogo (Violanti *et al.*, 2019). A toda esta nova tendência evolutiva, a agravante dos baixos e insuficientes recursos humanos e materiais, as dificuldades percecionadas dentro da própria equipa de trabalho e supervisores hierárquicos, as críticas constantes dos cidadãos em particular e da própria sociedade em geral, e a falta de compreensão por parte dos familiares e amigos são alguns dos focos detetados (Webster, 2013; Magnavita *et al.*, 2018; Purba & Demou, 2019).

Vários investigadores enfatizam os impactos negativos causados pelo facto de se trabalhar com situações sociais por si só negativas, como é o caso do crime e da morte (Henry, 2014), e que poderão afetar a saúde mental, desencadear fadiga física, fadiga por compaixão e sofrimento moral (Basinka & Wiciak, 2012; Papazoglou, 2016; Papazoglou *et al.*, 2017, 2020; Violanti *et al.*, 2019), sendo que em particular alto risco estão os profissionais cujas funções envolvem contato direto com o público, como é o caso dos enfermeiros, médicos, professores e polícias (Maslach & Leiter, 2016). Por sua vez, o suicídio é um sério problema de saúde global, com enfoque nos seus elevados números que são transversais mundialmente, sendo os mesmos superiores às mortes por malária, cancro da mama, ou até situações de guerra (WHO, 2019). Não sendo este fenómeno um ato isolado (Singo & Shilubane, 2020), tanto as tentativas como a ideação suicida são fortes preditores de um comportamento suicida que poderá ser consumado futuramente (Shilubane *et al.*, 2014).

⁴ Entendam-se Forças Policiais como organismos públicos, armados, uniformizados e com uma organização e hierarquia, encarregues, normalmente, do policiamento preventivo e repressivo.

Apresenta-se a questão de investigação e objetivos do trabalho, para em seguida apresentar a revisão da literatura associada aos conceitos base do mesmo.

Questão de investigação, objetivos e hipóteses

Este trabalho tem como problema de investigação o *stress/burnout* e ideação suicida nas forças policiais, colocando a seguinte questão de investigação: constituirão o *stress* operacional/organizacional e o *burnout* preditores da ideação suicida nas forças policiais?

Tem como objetivos: identificar os níveis de *stress* operacional e organizacional, e de *burnout* numa amostra de polícias; conhecer a sua ideação suicida; verificar se *stress*, *burnout* e ideação variam em função de características sociodemográficas e profissionais; e verificar se *stress* e *burnout* são preditores da ideação suicida. Em função destes objetivos e de acordo com a revisão da literatura, formulamos as seguintes hipóteses:

- H1 - Atendendo ao atual contexto, os polícias terão elevado *stress* operacional e sentirão já algum *stress* organizacional e *burnout*, bem como alguma ideação suicida⁵.

- H2 - *Stress*, *burnout* e ideação suicida apresentarão variação em função das variáveis sociodemográficas e profissionais.

- H3 - O *stress* e *burnout* estarão correlacionados positivamente com a ideação suicida e terão valor explicativo/preditivo desta.

Em Portugal, apesar do interesse por estes temas, não se conhece nenhum estudo que englobe estes três conceitos: *stress* (operacional/organizacional), *burnout*, e ideação suicida nas forças policiais, pelo que nos propomos investigar estes temas de acordo com a questão de investigação e objetivos já referidos.

O trabalho tem como variáveis dependentes, *stress*, *burnout*, e ideação suicida, e como variáveis independentes as características sociodemográficas e profissionais. Contudo, na análise de regressão, a variável dependente é a ideação suicida, predita pelas restantes variáveis psicológicas (*stress* e *burnout*), sociodemográficas e profissionais. Está estruturado começando por, no enquadramento teórico, abordar as teorias explicativas associadas ao *stress*, *burnout* e ideação suicida nos seus pontos

⁵ Devido ao aumento de casos de suicídio que têm sido noticiados em Portugal e na plataforma espanhola “Zero Suicídio Policial”.

gerais, assim como a sua aplicabilidade tendo em conta a realidade dos polícias. Segue-se a metodologia do estudo empírico efetuado junto de uma amostra de 1802 polícias, a apresentação e discussão de resultados, terminando com as conclusões, referências bibliográficas e anexos.

Capítulo 1 – Enquadramento teórico

Na última década, a “*European Agency for Safety & Health at Work*” (EU-OSHA) tem insistentemente alertado para os riscos psicossociais no trabalho, entre eles o *stress* e o custo que os problemas da saúde mental têm nas empresas (EU-OSHA, 2013, 2014, 2016, 2018, 2019). Também a OMS elegeu em 2017 como tema do Dia Mundial da Saúde Mental (10 de outubro) a saúde mental no local de trabalho. Alguns estudos, inclusivamente portugueses, têm também alertado para a saúde ocupacional de grupos específicos como os profissionais de emergência médica (Fonseca *et al.*, 2019) ou enfermeiros (Baldonado *et al.*, 2018) e para o risco de suicídio em polícias (Costa *et al.*, 2019). Para uma adequada gestão dos Recursos Humanos, a saúde ocupacional é imprescindível e nos últimos anos tem sido alvo de interesse crescente pela comunidade em geral e pela investigação em particular (Chambel, 2016), pois cada vez mais trabalhadores sofrem acidentes ou adoecem no trabalho, com todos os custos que isso acarreta (DGS, 2018).

Assim, e cada vez mais, a saúde mental e o local de trabalho têm sido alvo de atenção e preocupação estando altamente relacionados com a depressão, ansiedade, *burnout*, e até mesmo suicídio nos polícias (Queirós *et al.*, 2020a). Nestes parâmetros, reforçamos a incidência de cada vez mais estudos em que se enfatiza o perigo, a incerteza e a imprevisibilidade de uma função que por si só releva para o *stress* (Morash *et al.*, 2006; Queirós *et al.*, 2020b). Além disso, o *stress* no trabalho pode evoluir para o *burnout*, ou para desordens mentais/psicológicas, ou até mesmo para o suicídio (Baka, 2015; Blazina, 2017; Gabarino *et al.*, 2013; Queirós *et al.*, 2020a; Violanti *et al.*, 2019).

Nas últimas duas décadas tem surgido um crescente interesse pela figura do “polícia”, assim como pelo seu papel na sociedade. A segurança é uma das preocupações político-sociais mais prementes não só a nível da União Europeia (UE), mas também a nível mundial (Queirós *et al.*, 2013). Efetivamente, e analisando a literatura científica publicada acerca das organizações policiais, a partir dos anos 60 têm vindo a aumentar as pesquisas psicológicas, sociológicas e etnográficas, com especial ênfase nos países de origem anglo-saxónica (Queirós *et al.*, 2013).

Quando abordamos a questão de um ponto de vista mais interno, ao nível nacional, em Portugal os pareceres divergem. A visão maioritária que se tem da Polícia é apenas aquela que nos chega através dos *mass-media*, não existindo

realmente um conhecimento sistemático e cientificamente fundamentado (Queirós *et al.*, 2013). Existe indubitavelmente uma falha, que apesar de ter vindo a ser sucumbida, ainda persiste, e que envolve a ausência de diversidade de trabalhos empíricos e abrangentes que envolvam esta realidade da figura do “polícia” na sua valência humana, enquanto pessoa que apresenta conflitos internos, defesas, problemas e emoções (Queirós *et al.*, 2013), bem como vivencia situações de extrema tensão psicológica (Queirós *et al.*, 2013; Violanti *et al.*, 2018).

A abordagem que mais interessa para o contexto e explicação que se pretende, e que neste caso se prende com as consequências físicas, sociais e organizacionais do polícia enquanto ser humano e profissional, é a sua interação com os pares, hierarquias e sociedade, sendo de extrema relevância salientar a multiplicidade de papéis desempenhados pelo polícia, e que pode, facilmente, gerar conflitos e situações de extrema tensão psicológica (Rotman, 1998).

Tendo em consideração, e perspetivando toda esta ideologia, complexidade e polivalência dos agentes policiais, Sanders (1970) refere três características/aptidões indispensáveis ao desempenho da função policial, e que enfatizam a adversidade e exigência decorrente da profissão: suportar longos períodos de monotonia durante o serviço, sendo no entanto capaz de responder prontamente a uma qualquer situação adversa; demonstrar boa capacidade de julgamento, de iniciativa e de resolução de problemas e/ou conflitos, onde se manifesta um variado âmbito de atuação; e por fim, deverá ser capaz de demonstrar maturidade e bom senso, utilizando a força, só e apenas em último recurso.

É também no seguimento desta ideologia que caracteriza a complexidade de funções atribuídas aos indivíduos que exercem esta profissão, que Vollmer⁶ (1971), caracteriza o/a polícia como sujeito, e também enquanto organização, relativamente aos anseios da sociedade, afirmando que "*The citizen expects police officers to have the wisdom of Solomon, the courage of David, the strength 'of Samson, the patience of Job, the leadership of Moses, the kindness of the Good Samaritan, the strategical training of Alexander, the faith of Daniel, the diplomacy of Lincoln, the tolerance of the Carpenter of Nazareth, and, finally, an intimate knowledge of every branch of the natural, biological, and social sciences. If he had all these, he might be a good policeman*"⁷.

⁶ Considerado como "*The father of american policing theory in Criminology*".

⁷ Frase simbólica dos Cursos de Polícia em Portugal.

De facto, a literatura é basicamente unânime relativamente ao facto de que ser polícia confere uma constante exposição a eventos stressantes e até traumáticos. As situações a que os polícias estão diariamente expostos e que vão desde o trabalho noturno até ocorrências que podem colocar a sua própria vida em risco relevam como fatores de risco psicossociais, sendo os mesmos de enfoque extremamente negativo (Chae & Boyle, 2013; Stuart, 2008).

Efetivamente, deparamo-nos com diversas evidências que indicam que a atividade do policiamento *per si* está associada a comportamentos suicidas (Violanti *et al.*, 2019). Cumulativamente, o acesso fácil e imediato a armas de fogo fornece um meio de efetivação desses mesmos comportamentos (Violanti, 1997). Dado que estes fatores de risco são inerentes a esta ocupação, há razões para acreditar que os indivíduos nestas posições podem estar em risco aumentado de suicídio (Violanti *et al.*, 2018). No entanto, poucos estudos examinaram cuidadosamente o suicídio nas forças policiais, e aqueles que têm sido publicados, geram resultados contraditórios (Hem *et al.*, 2001; Chae & Boyle, 2013; Chopko *et al.*, 2014).

Segundo Violanti e colaboradores (2019), até que se possam estabelecer bases de dados credíveis e abrangentes relativamente ao suicídio em polícias, serão necessárias mais evidências empíricas com dados recolhidos de diferentes formas e fontes. Enfatizam, ainda, a necessidade de que se elaborem revisões sistemáticas sobre o tema, afirmando que só deste modo se torna possível fornecer evidências claras sobre a etiologia, taxas e correlações relativas ao suicídio policial, pois são várias as explicações teóricas relativamente ao suicídio nos polícias e que vão surgindo cumulativamente desde há vários anos, quer de forma especulativa ou comprovadamente empírica. Na década de 90, Bonafacio (1991) sugeriu uma abordagem psicodinâmica baseada na exposição de um polícia a diversas situações como trauma, crime, miséria humana e até morte, que desencadeariam sentimentos de inadequação e modificariam a sua própria personalidade, causando sentimentos de rejeição de si próprio, ou até mesmo auto-repulsão. Violanti (1997) propôs que a aquisição e manutenção da função policial *per si*, restringe a flexibilidade cognitiva e a utilização de outros papéis de vida prejudicando a capacidade dos polícias para lidar com a angústia psicológica. Como resultado, o potencial de ideação suicida e até mesmo de suicídio pode e tende a aumentar (Violanti, 1997).

Também em 2013, Bartone, desenvolveu uma taxonomia teórica para o suicídio em militares e que pode efetivamente ser aplicada a polícias (Violanti *et al.*, 2018).

Assim, o autor sugere que são quatro os conjuntos de fatores associados ao suicídio: fatores formativos, fatores de fundo, fatores precipitadores e fatores de habilitação, e que estes podem contribuir para a alienação e sentimento de impotência, que por sua vez, pode ser a chave para a passagem ao ato, ou seja, para a precipitação do suicídio. Em 2015, Rouse e colaboradores, utilizam uma abordagem diferente, enfatizando resultados distintos, centrando-se na autópsia psicológica como forma de perceber o fenómeno do suicídio em polícias. É precisamente através desta interpelação que o autor evidencia que os principais fatores de risco para o suicídio policial são fatores pré-existentes ao ingresso na vida profissional, defendendo assim, provavelmente, a falta de certeza quanto ao impacto do trabalho de polícia como um fator de risco para o suicídio destes homens e mulheres. Ou seja, estes autores recusam a atribuição do suicídio no trabalho, a uma resposta de mal-estar a essa mesma função, enfatizando fatores anteriores ao início da atividade policial (Violanti *et al.*, 2018). Contrariamente, Dejours e Bègue (2009) enfatizam que as condições de trabalho podem levar ao suicídio, e Dejours (2010) ⁸ afirma que “*um suicídio no trabalho é uma mensagem brutal.*” De facto, este autor é o principal mentor da “Psicodinâmica do trabalho” como área que retrata as consequências do trabalho na saúde mental dos trabalhadores, o que leva Areosa (2018) a dizer que o trabalho pode dar prazer, mas também frequentemente é fonte de sofrimento. Salienciamos, também, que a este sofrimento pode estar incluído e/ou associado um pensamento naturalmente negativo, o que se pode revelar extremamente perigoso, pois, sendo repetitivo, é considerado um forte preditor tanto da ideação suicida como do próprio comportamento suicida (Teismann *et al.*, 2021).

Note-se que o suicídio enquanto fenómeno social e sociológico foi já abordado por Durkheim (1897) na sua obra “*Suicide – a study in sociology*”, na qual classificou vários tipos de suicídio: egoísta (derivado de uma individualização excessiva), altruísta (derivado de uma individualização insuficiente) e anómico (derivado de perturbações da ordem coletiva). Apesar deste trabalho se focar na ideação suicida, o suicídio em polícias pode expressar a estrutura fortemente hierarquizada, onde quer o indivíduo enquanto “polícia”, quer a organização, como “Polícia”, lidam com pressões de índole interna (indivíduo e organização), e externa (sociedade) (Lhuillier, 2006).

⁸ Disponível em: <https://www.publico.pt/2010/02/01/sociedade/noticia/um-suicidio-no-trabalho-e-uma-mensagem-brutal-1420732>

Intimamente ligada a estas questões do *stress*, *burnout*, e que num efeito de “bola de neve” nos conduzem à ideação suicida e até mesmo ao suicídio, sendo mencionada por diversos autores (e.g. Bishopp & Boots, 2014; Sadulski, 2021), está a *General Strain Theory* uma vez que defende que os indivíduos reagem negativamente a situações que lhe desencadeiam *stress* e que os “empurram” para diferentes direções (Agnew, 2001). Efetivamente, a *Strain Theory*, centra-se essencialmente nas forças, muitas vezes opostas, presentes na integração do indivíduo e no seu ambiente envolvente, e que podem levar, através do aumento da tensão, a um comportamento desadequado e/ou desajustado como resposta à aversão que sente no momento. É a resposta do indivíduo ao seu meio abrangente (Violanti *et al.* 2018).

Neste contexto, Zhang (2005) defende que a *Strain Theory* pode explicar o suicídio enquanto resposta/solução para o sofrimento psicológico que um indivíduo enfrenta, provocado por situações que lhe proporcionam o aumento constante da tensão, desencadeado pelo sentimento de não pertença, de alienação por parte da sociedade, e isolamento perante o ambiente envolvente. Nesta problemática, o autor defende que, e contrariamente, os indivíduos que se encontrem devidamente integrados na sociedade terão menor risco de cometer suicídio quando confrontados com essa mesma pressão, atuando desta forma como um fator de proteção.

Para além disto, e numa vertente mais focada nos indivíduos enquanto polícias, e na atividade policial *per si*, Arter (2013) foca-se na negatividade transmitida pela ação policial focada muitas das vezes no ambiente hostil onde se acentua o *stress* intenso, e que leva os polícias a tornarem-se cínicos e a sentirem-se completamente isolados da sociedade, o que poderá enfatizar a tal propensão já mencionada por Zhang (2005), através da *Strain Theory*. Tudo isto se torna problemático, tendo em conta que um baixo nível de integração na sociedade associado aos valores de uma cultura policial existente (Turgoose *et al.*, 2022) tende a isolar os polícias, impedindo-os do acesso ao suporte que efetivamente necessitam em casos de crises psicológicas latentes (Newell *et al.*, 2021), aumentando assim o risco de suicídio (Violanti *et al.*, 2018). De facto, este isolamento é enfatizado pelos autores uma vez que, segundo os mesmos, este evitamento social por parte dos polícias pode conduzir a baixo suporte social, aumentar substancialmente o risco de doenças cardiovasculares e fazer alastrar o mal-estar psicológico para o mal-estar físico, condicionando várias vertentes da vida destes homens e mulheres (Violanti *et al.*,

2019). Ora, este evitamento social, caracterizado pela ausência de integração, influencia negativamente a construção de uma rede de ajuda coesa, o que pode revelar-se extremamente perigoso quer para o próprio polícia, quer para o cidadão (Violanti *et al.*, 2019).

Também Bishopp e Boots (2014) recorrem à *Strain Theory* para determinar diferenças de género relativamente à ideação suicida nos polícias, concluindo neste campo que a propensão (*strain*) (Adams & Buck, 2010) adquire um efeito positivo e direto na ideação suicida dos polícias do sexo masculino, mas não nas do sexo feminino. Ainda numa ambição de explicar o suicídio, através de uma perspetiva exploratória, que ambiciona a perceção do fenómeno por entre uma hierarquia de conhecimentos que abordam o tema pelos sentimentos, comportamentos, crenças e ideação, surge a *Interpersonal Theory of Suicide*, e que, segundo Van Orden e colaboradores (2010), se aplica também ao suicídio policial. De facto, esta teoria afirma que o desejo suicida emerge quando os indivíduos experienciam sentimentos de dor psicológica e de não pertença, e que o comportamento suicida fatal ou quase fatal ocorre na presença do desejo (suicida) efetivo e na sua capacidade para o executar (Chu *et al.*, 2017). Segundo esta teoria, o comportamento suicida pode emergir em resposta à exposição repetida a experiências fisicamente dolorosas e/ou indutoras de medo, processos pungentes ao longo da vida, como a tensão constante, e um sentimento de não pertença.

Efetivamente, esta teoria pode ser aplicada a polícias que estão e são frequentemente expostos a experiências que possam causar trauma e conseqüentemente medo, assim como àqueles que experienciam o sentimento de isolamento perante a sociedade, e que poderá resultar precisamente no tal sentimento de não pertença (Violanti *et al.*, 2019). De facto, os polícias podem vir a sofrer de *stress* pós-traumático derivado das suas tarefas inerentes, pois durante o vivenciar de acontecimentos trágicos enquanto situações que estão “*além do limite das experiências com que a vida confronta qualquer cidadão comum*” (Pereira & Monteiro-Ferreira, 2003, p.15), há uma situação de *stress* agudo com um impacto emocional forte que pode levar a uma fixação no acontecimento, cuja recordação constitui uma “*tiranía do passado*” (van der Kolk *et al.*, 1996, *in* Pereira & Monteiro-Ferreira, 2003, p.16), uma vez que o acontecimento já passou, mas a sua recordação permanece no tempo e perturba a vivência diária. É precisamente aqui que ocorre o trauma, designado internacionalmente como *Post-Traumatic Stress Disorder* ou PTSD e que

em português se designa perturbação do *stress* pós-traumático ou, simplesmente, *stress* pós-traumático (Pereira & Monteiro-Ferreira, 2003; Vaz Serra, 2003). De um modo geral, o trauma pode ser comparado a uma ferida emocional provocada por um agente externo que provoca desequilíbrio na pessoa e a deixa em sofrimento, afetando ainda a sua capacidade de adaptação e de enfrentar a situação pela intensidade e imprevisibilidade com que ocorre, e gerando desorganização psicológica que impede uma adequada compreensão e uma correta atribuição de significado à mesma (Pereira & Monteiro-Ferreira, 2003). Para além da atribuição de significados, as circunstâncias desencadeadoras de *stress* e a forma como o indivíduo “filtra” essas ocorrências, implicam um processo de avaliação que vai fazer o indivíduo sentir se tem controlo sobre o acontecimento (Vara & Queirós, 2018). São vários os autores que vão mencionando o trauma e a exposição a incidentes críticos desencadeadores de PTSD, como fatores de risco neste fenómeno do suicídio policial (Jørgensen & Elklit, 2021; Violanti *et al.*, 2013), chegando a ser defendida a implementação de medidas de prevenção (Ko *et al.*, 2021), como a sensibilização para a frequência de formações específicas e que abordem estas temáticas (Jørgensen & Elklit, 2021), quer numa perspetiva de prevenção, quer de pós-crise, dando como exemplo o *Critical Incident Stress Management* (CISM) (Everly *et al.*, 2000), assim como técnicas de *Debriefing*, sendo a mais comum no meio policial, o *Critical Incident Stress Debriefing* (CISD) (Mitchell & Everly, 1995).

Também consistente com a *Interpersonal Theory*, está o medo da morte, que detém também um papel relevante no comportamento suicida (Violanti *et al.*, 2019). De facto, e de acordo com Ribeiro e colaboradores (2014), a capacidade para cometer suicídio é caracterizada por um sentimento destemido perante a morte, ou seja, a ausência de medo relativamente a esta. Deveras, a morte acaba por estar frequentemente presente na vida profissional de um polícia, o que poderá levá-lo a ficar apático perante a mesma, tendo em conta a sua perceção de normalidade desta. Assim, acabar com a sua própria vida releva para uma possibilidade inerente a uma decisão muito mais facilitada (Violanti *et al.*, 2018).

Efetivamente, e de acordo com Henry (2014), os processos sociais inerentes à cultura policial suprimem as emoções e protegem os polícias da ansiedade causada pela morte, o que poderá levar à quase imunidade destes perante a mesma.

De facto, a visão do polícia enquanto profissional, é implementada nos mesmos através do nascimento de uma “cultura policial”, que é incutida desde cedo e que tende

a permanecer cada vez mais de forma intrínseca ao longo da carreira. Assim, e segundo Prenzel (1997), o procedimento e postura policial é entendido como que uma subcultura que nasce de acordo com a necessidade prática. Deste modo, esta “cultura policial” pode ser descrita em quatro parâmetros: o desprezo pelas regras e procedimentos; o desrespeito pelos processos legítimos, o cinismo; o isolamento e a intolerância e por fim a solidariedade, que o autor entende e interpreta como sendo uma característica que se distingue das anteriores (Prenzel, 1997). São precisamente estes parâmetros que criam uma realidade própria, caracterizada pela inflexibilidade e ideologias retas. Esta aquisição que advém do nível prático organizacional vai adquirindo de forma gradual a perspectiva individual do polícia, interiorizando-se nele, acabando por se tornar parte da sua personalidade (Prenzel, 1997).

Deste modo, tal pode tornar-se perigoso, acabando por deteriorar as suas relações, de tal forma que, “ser polícia” é já um estilo de vida, indissociável do pessoal e do profissional (Lhuillier, 2006). Surge uma confusão entre a identidade pessoal e profissional do polícia, sendo que o mesmo na generalidade acaba por ceder à pressão da dita “cultura policial” incutida pelos pares e/ou hierarquia, e pela própria sociedade que exige atuação nos mais variados contextos e/ou propósitos sem possibilidade de erro, incorporando assim a postura rígida e inflexível de “polícia permanente” (Lhuillier, 2006). Também neste âmbito, Faircloth e Clark (2016), afirmam que os polícias são desde cedo treinados para serem fortes e resilientes, correndo para o perigo, em detrimento de o evitar, uma vez que este trabalho está como que subjugado a etiquetas vinculativas que têm sido descritas como “forças de masculinidade tóxica”, onde se evita, de forma premente, mostrar sinais de fraqueza.

No entanto, e apesar de toda esta idealização em torno da figura quase que imune e intocável do polícia, os sinais de que a realidade diverge da idealização vão sendo cada vez mais evidentes empiricamente (Lennie *et al.*, 2020).

Recentemente, Queirós e colaboradores (2020a), numa amostra de 2057 polícias da Polícia de Segurança Pública (PSP) encontraram níveis de *stress* operacional, *burnout* e *distress*, e os resultados demonstraram níveis moderados das três dimensões. No entanto, e considerando os pontos de corte, 85% da amostra apresenta elevados níveis de *stress* operacional, 11% de valores críticos de *burnout* e 28% de níveis elevados de *distress*, com 55% da amostra em risco de desordem psicológica. Num outro estudo (Queirós *et al.*, 2020b), numa amostra com 1131 polícias da mesma instituição policial (PSP), encontraram 88,4% de polícias com

elevados níveis de *stress* organizacional, 10,9% com valores críticos de *burnout* e 53,8% com baixo *coping* resiliente, o que reforça a importância de um investimento urgente e necessário na saúde ocupacional dos polícias.

De facto, a literatura é unânime quanto à possibilidade do *burnout* nos polícias estar relacionado quer com agressividade interna (Violanti & Steege, 2020), quer com agressividade externa (Queirós *et al.*, 2013), tornando-se cada vez mais assim num problema social e político (Queirós *et al.*, 2020b). Relativamente à agressão externa, salientamos o uso excessivo da força por parte dos agentes policiais que pode resultar de níveis elevados de *stress*, como defendem diversos autores (Baldwin *et al.*, 2019; Bertilsson *et al.*, 2019; Kelley *et al.*, 2019; LeBlanc *et al.*, 2008; Neely & Cleveland, 2011; Queirós *et al.*, 2013), e que pode culminar numa perceção sobrevalorizada e exacerbada de situações que se revelam para o sujeito mais potenciadoras de perigo do que o são na realidade (Griffin & Bernard, 2003).

Nos últimos anos, o uso da força pela Polícia tornou-se um tópico popular em jornais e *blogs*, em salas de aula e nas redes sociais (Atherley & Hickman, 2014). Na realidade, mais nenhum funcionário público apresenta uma face tão visível e identificativa da segurança de uma nação, quanto “a Polícia” enquanto organização, e enquanto indivíduo, “o polícia”. Assim, os “guardiões da segurança pública” não podem errar, e de forma alguma usar os meios coercivos e a força excessiva como forma de retaliação, e para isso jamais poderão compadecer-se de qualquer “bloqueio” que os faça errar de forma intransponível, pois os cidadãos esperam da Polícia, segurança e não sentimentos de medo e/ou desequilíbrio (Atherley & Hickman, 2014). Além disso, da figura do polícia espera-se a sobrevalorização institucional e organizacional em detrimento da atitude do indivíduo *per si*, ou seja, a instituição e a sociedade esperam do polícia enquanto ser humano e profissional, ponderação, empatia e, acima de tudo, retidão e segurança, e da Polícia enquanto organização, apoio, imparcialidade e segurança, não sendo aceite qualquer outra coisa que não se enquadre nestes parâmetros (Atherley & Hickman, 2014).

Nesta perspetiva, também Kop e Euwema (2001), elaboram um estudo recorrendo a uma amostra de polícias alemães e demonstram a forte ligação entre o *burnout* e o uso excessivo da força por parte dos agentes de polícia, o que segundo os autores acontece porque para além do ato ser considerado por estes, justificável e normativo, a própria ideiação tolerável a comportamentos agressivos, torna-se frequente em polícias com elevados níveis de *burnout*. Contudo, este *stress* crónico

diário e a desilusão com o trabalho de polícia e as respetivas interações reiteradas podem transparecer através de uma postura mais interna, levando, ou podendo levar ao suicídio. De facto, num momento de desespero, o acesso a arma de fogo é fácil, o que poderá propiciar a passagem ao ato (Violanti *et al.*,2018).

Atualmente, são várias as notícias que vão chegando reportando um crescente aumento de suicídio nas forças policiais, nomeadamente em França, onde o auge dos números se manifestou após o intenso trabalho desenvolvido durante as manifestações dos “coletes amarelos”, enquanto que tanto Espanha⁹ como Portugal¹⁰ presenciaram também vários suicídios policiais, o que culminou em diversas manifestações, tanto em França¹¹ como em Portugal¹², quer nas ruas quer através das redes sociais, onde os polícias de diferentes instituições demonstraram a sua raiva perante o descontentamento face à falta de condições humanas, materiais e profissionais com que se deparam diariamente. O trabalho exaustivo e exigente e o suicídio de vários colegas impulsionam o sofrimento continuado e a dor psicológica que não afeta apenas os polícias, mas todos os seus pares, as suas famílias, e subsequentemente as suas tarefas que se revelam indispensáveis para a vida urbana: *safety* e *security*, sendo esta segunda claramente enfatizada pelos e para os polícias (Elias, 2018), nas suas mais variadas vertentes.

Neste contexto, Violanti é um dos autores que nos Estados Unidos da América (EUA) mais tem estudado o suicídio nos polícias e refere que a própria função policial está claramente associada ao facto de “perigo iminente e diário”. Assim, a zona de conforto é ultrapassada por várias questões e vivências relacionadas em ambientes perigosos e adversos (Violanti, 2018). Ainda a este propósito, o autor enfatiza três incidentes traumáticos que são considerados pelos polícias como atos e/ou situações que podem mudar a sua atitude ou visão perante a sua função e a sua forma de execução da mesma. Deste modo, matar alguém no exercício das suas funções, a morte de um colega e os confrontos físicos são “marcos” relevantes para uma mudança, muita das vezes radical, a diversos níveis, inclusivamente na sua perceção de ver a sua vida enquanto pessoa e enquanto polícia. A exaustão emocional é vista

⁹ Disponível em: www.facebook.com/zerosuicidiopolicia/ (acesso a 25 outubro 2021).

¹⁰ Disponível em: www.publico.pt/2019/07/17/sociedade/noticia/sindicatos-querem-ministerio-publico-investigue-suicidios-policia-1880178

¹¹ Disponível em: www.euronews.com/2019/10/02/thousands-of-frech-polices-protest-for-better-working-conditions-and-answer-to-high-suicid

¹² Disponível em: www.sicnoticias.pt/pais/2019-11-21-Dia-de-manifestacao-de-policias-em-Lisboa-sob-olema-tolerancia-zero

como uma das bases do comportamento desviante e inapropriado, evidenciado pelas condutas excessivas, que tanto podem relevar para uma exteriorização (agressividade/uso excessivo da força), como interiorização (suicídio). É precisamente neste ponto que Violanti (2018), afirma que mesmo após longos períodos em que o uso excessivo da força e da agressividade são pelo polícia toleráveis e justificados, o mesmo pode avançar para o homicídio e/ou suicídio, numa perspetiva de escalada, sem que o mesmo se tenha apercebido da sua evolução.

Em Portugal, Costa e colaboradores (2019), consideram que os polícias respondem constantemente a situações inesperadas, sendo algumas extremamente difíceis de encarar e superar. Através de um estudo em que recorrendo a uma amostra de polícias da PSP, concluíram que os polícias portugueses morrem principalmente por suicídio usando armas de serviço. Os autores enfatizam o facto destes profissionais terem acesso fácil e imediato a arma de fogo, o que facilita o processo, concluindo que o risco de suicídio em polícias é extremamente elevado.

Assim, e relativamente à agressão interna, são vários os estudos que demonstram uma escalada e alertam para o suicídio policial numa perspetiva em que o recurso a arma de fogo propicia a passagem ao ato, perante situações derivadas de *stress* pós-traumático, condições altamente potenciadoras de *stress* durante o desempenho da função policial, a depressão e o *burnout* (Blazina, 2017; Wray & Jarrett, 2019; Violanti, 1996; Violanti *et al.*, 2019). De facto, e para Violanti (2020), o trabalho policial envolve e propicia um sério risco psicológico. Nesta perspetiva, Heyman e colaboradores (2018) concluem que “*Police officers (...) are more subject to death by suicide than in the line of duty*”. Do mesmo modo, Violanti (2007a) salienta precisamente o trabalho policial e a interação com a sociedade, como um sério preditor, pois são já vários os casos de polícias que recorrem ao suicídio após serem publicamente humilhados e/ou agredidos, o que efetivamente já aconteceu também em Portugal¹³.

Apesar de atualmente se continuar a estudar este fenómeno do suicídio com vista a sua deteção e intervenção, de acordo com a OMS (2013, *cit. in* Vasconcelos-Raposo *et al.*, 2016), anualmente, cerca de um milhão de pessoas cometem suicídio e prevê-se que esse número suba para um milhão e quinhentos mil. Ora, em Portugal, assiste-se a uma incerteza quanto a este fenómeno do suicídio uma vez que, e

¹³ Disponível em:

https://www.cmjornal.pt/portugal/detalhe/militar_da_gnr_tenta_suicidio_com_revolver

segundo Gusmão e colaboradores (2021)¹⁴, a dimensão do suicídio em Portugal revela-se bem maior do que os números efetivamente mostram, tendo em conta que há ocultação e suicídios mascarados. De facto, e segundo o mesmo, calcula-se que atualmente sejam “ocultados” nos registos mais 50% ou 60% de suicídios como mortes violentas indeterminadas, como acidentes e como mortes de causa natural não especificada (Gusmão *et al.*, 2021). Por sua vez, e mais concretamente nos polícias, a realidade é clara, sendo evidente um aumento do suicídio nas forças policiais. Costa e colaboradores (2019) encontraram entre 2005 e 2014, na PSP, 39 casos de suicídio, sendo 34 com recurso a arma de fogo. Wray e Jarrett (2019) concluíram que em 305 polícias jamaicanos, 3% tinham um elevado nível de ideação suicida e 5% estavam em *burnout*, tendo nestes, 51% com elevada exaustão e 31% níveis de moderado a elevado de cinismo. Kohan e Mazmanian (2003) verificaram que o bem-estar dos polícias estava mais relacionado com os fatores organizacionais do que com os operacionais. Stanley e colaboradores (2016) estudaram 3272 polícias noruegueses (aproximadamente metade do efetivo policial), verificando que 24% sentiam que a vida não valia a pena e 6% consideravam viável a opção do suicídio.

Efetivamente, e segundo Violanti e Steege (2020), os polícias em particular estão expostos a uma variedade de situações adversas, incluindo situações de perigo de vida, eventos traumáticos, são testemunhas de violência e agressões, abuso infantil e outros eventos semelhantes (Chae & Boyle, 2013; Gupta, 2013; Marmar *et al.*, 2006; Martin *et al.*, 2009; Stuart, 2008). Deste modo, tais exposições tendem a aumentar o potencial de resultados associados à ideação suicida, como depressão (Violanti *et al.*, 2008) e desânimo (Charbonneau, 2000; Connor *et al.*, 2001; Berg *et al.*, 2003; LeardMann *et al.*, 2013 Violanti, 2018). Tendo em conta todos os preditores de uma tendência suicida, são já vários os autores que enfatizam o recurso fácil e imediato a armas de fogo como forma de culminação agravante de um estado de comportamentos suicidas (Vena *et al.*, 1986; Violanti, 1997). Assim, e tendo em conta todos esses fatores potenciais relacionados com o suicídio no trabalho policial, os polícias tendem a estar em maior risco (Hem *et al.*, 2001; Chae & Boyle, 2013; Chopko *et al.*, 2014; Violanti, 2018).

Na literatura é perceptível que a maioria das pesquisas sobre suicídio policial é baseada principalmente em áreas geográficas ou departamentos específicos e

¹⁴ Disponível em: <https://expresso.pt/sociedade/2020-10-16-Ricardo-Gusmao-A-dimensao-do-suicidio-em-Portugal-e-maior-do-que-os-numeros-podem-fazer-crer.-Ha-ocultacao-e-suicidios-mascarados>

geralmente não leva em consideração a raça, o sexo ou o “tipo” de polícia (Violanti & Steege, 2020). Numa tentativa de colmatar esta falha e perceber de forma mais individualizada e realista este fenómeno, Violanti e colaboradores (2013) elaboraram um estudo nacional sobre suicídio policial nos anos de 1999, 2003-2004 e 2007, utilizando para isso o *National Occupational Mortality Surveillance System* (NOMS). O NOMS está sob a alçada do *Centers for Disease Control and Prevention’s National Institute for Occupational Safety and Health* (CDC/NIOSH) e contém dados relativos às causas de morte dos trabalhadores de forma discriminada¹⁵. Os resultados mostraram 264 polícias que cometeram suicídio, confirmando que estes profissionais estão 69% mais vulneráveis a uma morte por suicídio nos EUA, do que os restantes trabalhadores que constam na base de dados do NOMS (Violanti *et al.*, 2013).

Apesar da perceção da realidade crescente do fenómeno do suicídio nos polícias, a conclusão é de que esta temática não é incluída nas agendas políticas, sendo a mesma negligenciada no âmbito das Políticas Públicas de Segurança, revelando-se desta forma extremamente perigoso com o seu agravamento focado neste reiniciar de ciclo que acontece frequentemente desde o início da pandemia da COVID-19, em que os desafios do policiamento se têm demonstrado de forma intensa e inesperada. Clemente (2010) enfatiza a ideia de que a Polícia não se reduz a um predicado, ou seja, de fazer meramente o policiamento. Defende que a Polícia enquanto força coativa, representa a agência de controlo social mais visível na sociedade, lutando contra o crime e auxiliando as vítimas do mesmo. Assim, a dimensão preventiva configura o lado nobre da ação policial, sendo, ou devendo ser o cidadão, o centro da atividade policial. Além disso, sendo o agente policial a “face visível” de um estado de direito, o comportamento do mesmo, constitui um sério indicador da maturidade de uma democracia (Clemente, 2010). Também neste âmbito da atuação policial *per si*, e segundo Poiares (2021, p.11) “*para que serve a Ciência Policial? Para Figueiredo Dias e Costa Andrade a Polícia constitui o símbolo mais visível do sistema formal de controlo, o mais presente no quotidiano dos cidadãos e, por via de regra, o first-line enforcer da lei criminal, situada no limiar do complexo processo do law in action*”, encarando agora uma faceta ainda mais visível pela permanência na *frontline* da COVID-19, mas também mais desafiante. Neste sentido, Brouzos e colaboradores (2021) enfatizam a necessidade de uma postura e

¹⁵ Disponível em: <http://www.cdc.gov/niosh/topics/surveillance/NOMS/> (consultado a 20 de setembro de 2021)

intervenção a nível psicológico de “*Stay Safe-Feel Positive*”, tendo em conta os impactos fortíssimos ao nível do *stress*, o que de acordo com outros autores implica uma necessidade expressa de intervenção ao nível da saúde mental dos polícias (Borovec *et al.*, 2021; McDevitt & McDevitt, 2020).

Paralelamente, muito se tem escrito sobre a gestão do desempenho nas Polícias nos últimos anos, o que por si só deve ser considerado uma vitória para uma profissão que, antes das dramáticas reduções de criminalidade dos anos 90, foi quase que universalmente esquecida pelos estudos académicos, pelos investigadores e pela própria comunidade, que punha em causa a sua capacidade de reduzir o crime e controlar comportamentos indesejáveis (Bratton & Malinowski, 2008). DeAngelo e Owens (2017), defendem que os trabalhadores mais experientes são, na sua maioria, trabalhadores mais produtivos, enfatizando que no decorrer da atividade policial a frequência com que um polícia aborda cidadãos por iniciativa própria, com o objetivo de desempenhar as suas funções, quer preventivas quer repressivas, é variável consoante a experiência do profissional. Assim, afirmam ser durante os primeiros anos de trabalho enquanto polícia, que os mesmos parecem ganhar produtividade à medida que ganham experiência.

Os estudos relacionados com o policiamento recorrem frequentemente a teorias organizacionais para explicar o comportamento individual do agente policial (Matusiak, 2018), nomeadamente a “*Structural Contingency Theory*” (SCT) e a “*Organizational Institutional Theory*” (OIT), ambas com autores que as defendem no âmbito explicativo do comportamento inerente às organizações policiais. No entanto, a SCT releva mais para o ambiente técnico envolvente (a população de jurisdição, raça e heterogeneidade e o tamanho da instituição) como força motriz da tomada de decisão organizacional, enquanto que a OIT está mais preocupada com simbolismo atribuído (relacionamentos intrínsecos e extrínsecos com partes envolvidas) do ambiente em torno de uma organização (Matusiak, 2018). O autor defende que devido à natureza do policiamento, torna-se óbvio o facto de que tanto os aspetos técnicos quanto os simbólicos devem ser tidos em conta na hora da tomada da decisão. No entanto, assume uma perspetiva de que o ambiente simbólico direciona a tomada de decisão nas organizações policiais, uma vez que os indivíduos fazem uma avaliação subjetiva do ambiente através da compreensão de processos cognitivos subjacentes e que estão incluídos na avaliação do ambiente interno e circundante às organizações policiais. Assim, Matusiak (2018) pretende com o seu estudo perceber as

influências do ambiente técnico e simbólico nos departamentos de Polícia Municipal, explorando as várias explicações acerca do comportamento organizacional mencionadas na literatura. Essas explicações, segundo o autor, baseiam-se no ambiente técnico da SCT, e no simbolismo da OIT. De acordo com o mesmo estudo, e procedendo à sua análise, concluiu que o policiamento é um campo que se encontra situado num ambiente altamente politizado e simbólico com limitações relacionadas com a sua conceptualização e operacionalidade relativa ao ambiente mais técnico. De facto, e apesar do ambiente técnico influenciar de alguma forma as organizações policiais, os resultados encontrados pelo autor sugerem que estas variáveis não são as principais influências reconhecidas pelas chefias, quanto à sua priorização e metas a alcançar nas organizações policiais. No entanto, é também conclusivo que efetivamente tanto os fatores institucionais como ambientais podem influenciar a tomada de decisão na Polícia.

Uma outra influência que tem sido há vários anos discutida nesta perspetiva de perceber o efeito do *stress*, *burnout*, que por consequência pode relevar para o suicídio policial, é o consumo de álcool e até de substâncias psicotrópicas (Violanti *et al.*, 2019). De facto, são vários os autores que ao longo de vários anos, discutem o uso/abuso do álcool como um sério factor de risco relativamente ao suicídio nos polícias (Gaur *et al.*, 2021; Hem *et al.*, 2001; Miller, 2005; Mohandie & Hatcher, 1999; Stanley *et al.*, 2016; Violanti *et al.*, 2008). No entanto, salientamos que o consumo de álcool acaba por ser aceite no meio policial como fazendo parte da sua própria e intrínseca cultura (Lindsay & Shelley, 2009; Violanti, 1997), o que pode levar muitas vezes a desconsiderações e desvalorizações desse mesmo facto, por vezes recorrente, uma vez que é tolerado e compreendido como sendo uma estratégia de *coping* (Violanti, 2004). São já efetivamente vários os estudos que correlacionam o abuso do álcool com a própria ideação suicida (Bishopp & Boots, 2014; Chopko *et al.*, 2014) e Violanti (2004) concluiu que o abuso de álcool continuado aumenta em 4.25 vezes a probabilidade de ideação suicida. Do mesmo modo, Pienaar e Rothmann (2005), enfatizam, após estudo, que é visível um aumento do *score* na ideação suicida, medida através do ASIQ, nos indivíduos que consomem mais de oito bebidas alcoólicas por semana. Neste âmbito, Violanti e colaboradores (2019), defendem que deve ser impulsionada uma nova forma de perspetivar o consumo do álcool nas Polícias, retirando o mesmo da sua cultura/tradição policial, em que este é entendido sem qualquer julgamento, sendo considerado um comportamento normativo. Esta

seria, segundo o autor, uma boa estratégia de prevenção do suicídio nos polícias, tendo em conta o comprovado aumento de ideação, forte preditora dos comportamentos suicidas (Violanti *et al.*, 2019).

Uma outra dimensão também abordada são os conflitos que vão surgindo e que manifestam para a interação dentro da própria família dos polícias (Stanley *et al.*, 2016). Efetivamente, esta interação entre os polícias e as suas famílias pode sobressair para efeitos profundamente stressantes na vida profissional destes, pois não é de todo esporádico, que os polícias levem problemas de trabalho para casa, e vice-versa (Roberts, 2021). O *stress* premente, assim como os casos de exaustão emocional, acabam por evidenciar, em casos limite para situações de homicídio/suicídio em ambiente familiar dos polícias (Violanti, 2007b).

Tendo em conta todas estas problemáticas, anexamos o fator de que ser polícia tem sido considerada uma atividade extremamente stressante devido aos imprevistos diários, perigos, falta de recursos e até incompreensão e críticas por parte da sociedade (Burnett *et al.*, 2019; Talavera-Velasco *et al.*, 2018). Ora, a situação da COVID-19 veio revelar-se como um sério precursor para o agravamento de uma condição que por si só já é propícia a *stress* e *burnout* em condições consideradas como normativas (Violanti, *et al.*, 2018).

De facto, são já vários os estudos que evidenciam e que procuram perceber os impactos da pandemia da COVID-19 no trabalho policial, onde desde já podemos salientar o aumento de preocupação e aumento de *stress* evidente nos polícias (Li *et al.*, 2021), onde se salientam situações de inquietação e ansiedade (Frenkel *et al.*, 2021), de desregulação do sono (Dey *et al.*, 2021), que segundo Violanti e colegas (2018) possui um efeito debilitador no julgamento e tomada de decisão, bem como o aumento dos conflitos entre pares e com os cidadãos (Reicher & Stott, 2020), entre outros efeitos. Efetivamente, este “inimigo invisível”, obrigou a uma reestruturação forçada a vários níveis, inclusivamente nas forças policiais e na sua atuação, quer a nível individual, quer, e essencialmente, a nível organizacional (Brown & Fleming, 2021). Assim, vários programas foram sendo implementados com vista ao apoio sobretudo psicológico aos polícias que trabalham na linha da frente, como é o exemplo da Croácia, em que após a perceção de que 59% dos 2063 inquiridos num estudo (março 2020) que incluiu mulheres polícia e técnicas civis que também prestavam serviço administrativo nas esquadras, reportaram níveis elevados de *stress*, a resposta organizacional chegou através da implementação de um programa baseado

na confiança, comunicação, e suporte (*Trust, Communication, Support – TCS*) (Brown & Fleming, 2021). Ou seja, a resposta institucional e organizacional, na linha da frente perante a vulnerabilidade esperada no impacto psicológico daqueles que, como os polícias, combatem na linha da frente perante a adversidade do desconhecido, e que vai bem mais além das suas competências normativas (Frenkel *et al.*, 2021).

Neste âmbito, enfatizamos que a variável “género” vem sendo incluída nos estudos, e demonstra o que Queirós e colaboradores (2013) salientaram, afirmando a necessidade de perceber se toda esta realidade se exprime também nos polícias do sexo feminino e perceber até que ponto as variáveis demográficas, neste caso o sexo, influenciam os resultados que vêm sendo apresentados e discutidos. Relativamente a isto, McCarty e colaboradores (2007) elaboraram um estudo para tentar perceber se há diferenças de género relativamente ao *stress* ocupacional e ao *burnout*. Os resultados não foram conclusivos apesar de existirem claras diferenças em relação à permanência das mulheres na Polícia. Se por um lado são protegidas pela instituição e chefias relativamente a certos serviços, por outro, a situação em si gera indignação por parte dos colegas, fazendo com que as mesmas se sintam discriminadas pelo sistema (McCarthy *et al.*, 2007). É de salientar outras variáveis preditoras que se intrometem na variável “género” e que complicam a sua interpretação (McCarthy *et al.*, 2007). Falamos do que os autores apelidam de “*triple jeopardy*”, isto é, para além das variáveis “género” e “profissão”, existe também a variável “raça”. Neste estudo que contou com 943 polícias masculinos e 157 polícias femininas, os sujeitos que evidenciavam maiores níveis de *stress* ocupacional eram os que possuíam estas três características: ser polícia, ser mulher e ser negra (McCarthy *et al.*, 2007).

Observando todo este efeito crescente, que começa com o *stress*, acentuando-se para o *burnout*, assim como para a evolução de aceitação de um comportamento suicida, pela ideação suicida, salientamos as estratégias de prevenção latentes e que têm sido referidas na literatura, com efeitos quer ao nível individual, quer ao nível organizacional. Assim no nível individual as estratégias implicam vários níveis que globalmente incluem estratégias de prevenção, nomeadamente a identificação de sintomas através da autoavaliação. A prevenção primária inclui a formação e o desenvolvimento de capacidades de assertividade ou de gestão de *stress*, enquanto a secundária inclui grupos de partilha e/ou de apoio de pares, e o tratamento pode já ser a psicoterapia (Queirós *et al.*, 2018). Deste modo há uma tentativa de diligenciar que os trabalhadores primeiramente tomem consciência do problema, inclusivamente

dos fatores de *stress* e da forma como enfrentar o mesmo, devendo para isso ser levada a cabo a autoavaliação, que será seguida da psicoeducação com especial enfoque nos sintomas, causas e consequências, podendo seguidamente ser utilizadas várias estratégias que permitirão ao trabalhador adquirir competências para enfrentar os fatores de *stress* através de um *coping* adequado, podendo este ser central na emoção com recurso a várias técnicas como o relaxamento, prática de desporto, treino cognitivo-comportamental, entre outros, ou então na resolução de problemas através da identificação do problema e das soluções, treino de assertividade e comunicação, entre outros (Queirós *et al.*, 2018).

Ao nível organizacional as estratégias de prevenção têm mais obstáculos na sua implementação, apesar dos efeitos serem mais visíveis a longo prazo (Queirós *et al.*, 2018; Maslach *et al.*, 2001) e também se iniciam com a identificação dos problemas, recorrendo neste caso, por exemplo a uma auditoria na organização sobre os níveis de *stress* e sessões de formação sobre sintomas. Assim, a prevenção primária pode ser feita através da melhoria de conteúdos do trabalho e promoção da boa gestão do tempo; a prevenção secundária, que nesta base organizacional se direciona para a socialização e partilha de grupo podendo inclusivamente enfatizar um desenvolvimento de equipas de trabalho. Neste nível mais organizacional, Freudenberger (1974) sugere que ao trabalhador com sintomas de *burnout* deva ser facilitado a alteração da tarefa, ou adaptar uma certa rotatividade na mesma para evitar a monotonia, fazendo também simultaneamente períodos de interrupção laboral, integrar grupos de discussão para suporte social e partilha de dificuldades, frequentando também workshops e/ou obtendo formação relevante ao desempenho das suas funções, atribuindo-lhe assim perceção de capacidade e habilitação no desempenho das mesmas.

Na sua aplicação à função policial, estas estratégias adquirem uma importância mais acentuada, tendo em consideração que os polícias têm como função a segurança dos cidadãos (Clemente, 2010), sendo de extrema importância a manutenção da saúde mental para que os mesmos possam desempenhar as suas funções de forma assertiva e individualizada como resposta às necessidades de uma sociedade que espera de si segurança (Lhuillier, 2006).

Após este enquadramento geral do tema deste trabalho, aprofundam-se seguidamente os conceitos de *Stress*, *Burnout* e *Ideação Suicida*, em geral e na sua aplicação a polícias.

1.1 *Stress*

Aborda-se seguidamente a definição mais lata do conceito de *stress* para posteriormente enfatizarmos o *stress* nos polícias.

1.1.1 Conceito

O *stress* enquanto risco psicossocial foi considerado pela OMS, como a verdadeira epidemia do século XXI, motivo pelo qual o interesse no tema aumentou, resultando em diversas investigações nas mais diversificadas áreas. De facto, a utilização do termo *stress* recebeu significados associados a diferentes áreas do saber, nomeadamente da Física, Biologia, Medicina e Engenharia (Teixeira, 2010). Efetivamente, e cada vez estão a exigir mais das organizações, dos colaboradores e indivíduos, como é o caso da intensificação do uso da tecnologia, dissolução de limites entre trabalho e família, trabalho por turnos, carga horária semanal, entre outros (Singh *et al.*, 2019). Foi em 1976, com Selye que foi aplicado este conceito à área da Medicina e definiu a síndrome geral de adaptação como a resposta do organismo para se tentar adaptar a qualquer stressor ou agente nocivo. Selye (1976) diferenciou então três fases subjacentes a esta síndrome de *stress* e adaptação, a fase de alarme, resistência e exaustão. Assim, e inicialmente o organismo vê aumentar a sua atividade fisiológica em resposta a uma exigência ou stressor, resultando num desequilíbrio (fase de alarme), o que depois desencadeia uma tentativa de resistência a estes efeitos e consequências, na procura da homeostase (fase de resistência), e por fim o organismo atinge um estado de exaustão na tentativa de resolução deste desequilíbrio e/ou não resiste aos efeitos dos stressores (fase de exaustão). Selye (1980) também categorizou o *stress* em duas dimensões que ainda hoje são fundamentais para a compreensão deste conceito, tendo em conta os níveis de *performance*, tipologia de estímulo e o estado geral de saúde: o *eustress* e o *distress*. Quando as exigências são encaradas como desafios positivos fala-se de *eustress*, uma resposta psicológica positiva a um ou mais stressores. Já o *distress* constitui-se como uma resposta psicológica negativa, no qual as exigências são perspectivadas como ameaças e podem ter consequências físicas e psicossociais negativas. Releva-se que, quando

esta exposição é prolongada, a capacidade de gestão e de resolução do incidente torna-se cada vez mais ineficaz (Vaz Serra, 2007). O conceito de *stress* foi depois aplicado aos contextos ocupacionais. Ross e Altmaier (1994), por exemplo, perspetivaram o *stress* ocupacional como resultado da interação entre as condições profissionais e as características do colaborador. Assim sendo, o *stress surge*, então, quando as exigências do contexto laboral ultrapassam em demasia as suas capacidades para lidar com as mesmas. Este equilíbrio ou desequilíbrio entre exigências e recursos pessoais foi também utilizado como grelha para conceptualizar o *stress* ocupacional por Lazarus (1991, 1995) e Folkman (2010; Folkamn & Lazarus, 1980). Para além disso, o *stress* ocupacional comporta de igual forma consequências a diversos níveis, para o indivíduo e para o seu desempenho no trabalho, assim como para a organização. No que respeita ao indivíduo, estas consequências poderão manifestar-se na sua dimensão física, comportamental e psicológica, como por exemplo dores corporais, cefaleias, problemas gastrointestinais, taquicardia, ansiedade, insónia, depressão, défices na eficácia e eficiência no desempenho de tarefas, agitação psicomotora, fadiga, insatisfação profissional, entre outras (Anderson *et al.*, 2002; Cooper *et al.*, 2001; Harpold & Feenster, 2002; Hespanhol, 2000; Purba & Demou, 2019; Quick & Henderson, 2016; Ross & Altmaier, 1994; Sayed *et al.*, 2019; Sinha *et al.*, 2018). Enfatizamos que este *stress* resulta de uma perceção subjetiva e idiossincrática, dado que a mesma situação poderá ser lida de formas distintas por pessoas distintas. Para algumas pessoas a situação poderá resultar em *stress* e para outras não, uma vez que podem percecionar possuir os recursos necessários para enfrentar este mesmo incidente (Praag *et al.*, 2005; Vaz Serra, 2005). Efetivamente, na realidade, quando se refere o *stress*, trata-se de uma perceção de *stress*, variável conforme os indivíduos.

1.1.2 Stress nos polícias

São vários os estudos que tentam perceber o *stress* e as suas fontes relativamente aos polícias, tendo sido este tópico altamente reforçado pelo relatório técnico NIOSH nos anos 80 (Hurrell *et al.*, 1984), assim como nos anos 90 (Norvell *et al.*, 1993), cuja investigação se focou na influência do género nos agentes policiais. Ainda nesta mesma década (e seguintes) outros autores se debruçaram sobre as hipotéticas fontes do *stress* policial (Brown & Campbell, 1994; Violanti & Aron, 1995; Stinchcomb, 2004).

Atualmente, existe na literatura uma unanimidade quanto ao facto de que o *stress* no trabalho aumentou nos agentes policiais durante a última década, e que este *stress* crónico no trabalho afeta negativamente os polícias em duas vertentes: a pessoa (o polícia) e a organização (a Polícia) (Queirós *et al.*, 2020b). Ao nível individual, enquanto sujeito, a mesma releva para uma fraca saúde mental (Baldwin *et al.*, 2019; Castro *et al.*, 2019), conflito trabalho-família (Griffin & Sun, 2018), falta de adaptação a estratégias de *coping* e maior vulnerabilidade ao *stress* no trabalho (Zulkafaly *et al.*, 2017), carga emocional (van Gelderen *et al.*, 2007), *burnout* (Rosa *et al.*, 2015), e até mesmo suicídio (Blazina, 2017; Costa *et al.*, 2019; Grassi *et al.*, 2018; Violanti, 1996). Relativamente ao nível organizacional, o mesmo afeta a *performance* (Bertilsson *et al.*, 2019; Kelley *et al.*, 2019), os comportamentos contraprodutivos no trabalho (Smoktunowicz *et al.*, 2015), e interações inapropriadas com os cidadãos, como o recurso ao uso excessivo da força (Adams & Mastracci, 2019; Neely & Cleveland, 2011).

Recentemente, e numa perspetiva não tão direcionada para os impactos, mas sim para as fontes de *stress*, Queirós e colaboradores (2020a) defendem que apesar das fontes de *stress* associadas ao policiamento/função policial serem diversas, estas podem ser divididas entre fontes de *stress* operacional ou *stress* organizacional, especialmente vocacionados, com construtos específicos relevantes e exclusivos para as forças policiais (McCreary & Thompson, 2006). De acordo com diversos autores (Griffin & Sun, 2018; McCreary & Thompson, 2006; Purba & Demou, 2019; Queirós *et al.*, 2013, 2020a; Shane, 2010; Zhao *et al.*, 2002), os fatores de *stress* operacional estão relacionados com as especificidades da função policial como o trabalho por turnos, o perigo e risco associado a agressões, os incidentes críticos, eventos traumáticos, a crítica dos cidadãos relativamente ao comportamento dos agentes policiais, a perceção da ação da polícia pela sociedade, o medo do uso excessivo da força, interações agressivas, conflito trabalho-família, entre outros. Por outro lado, e relativamente aos fatores de *stress* institucional/organizacional, os mesmos encontram-se mais ligados a conflitos entre supervisores e colegas, a falta de recursos humanos e materiais, excesso de trabalho, excesso de tarefas administrativas, problemas de liderança, entre outros (Queirós *et al.*, 2020b).

Atualmente aceita-se que o *stress* no trabalho pode conduzir ao *burnout*, problema que afeta várias profissões, sendo caracterizado por sintomas que aparecem quando os trabalhadores se encontram perante o *stress* crónico (Aguayo

et al., 2017). Consequentemente, e para se explicar o aumento do *burnout* a literatura recorre ao *stress* no trabalho com estando na sua base, e, no que se refere ao *stress* no trabalho policial, autores como Hickman e colaboradores (2011), Luceño-Moreno e colaboradores (2016), e Violanti e colaboradores (2017) tentaram perceber quais as fontes que mais produzem *stress*, assim como o seu impacto (negativo) na saúde mental e ulterior desempenho profissional dos polícias. Mais recentemente, surgiram alguns estudos que contribuíram para a compreensão do fenómeno numa perspetiva correlacional entre o *stress* policial e a saúde física e mental dos próprios polícias (Baldwin *et al.*, 2019; Ermanova *et al.*, 2020; Wasserman *et al.*, 2019). Nesta temática, surgem estudos relacionados, em que uns se focam mais no *stress* ocupacional (Gutshall *et al.*, 2017; Johnson *et al.*, 2019; Maran *et al.*, 2015), e outros no *burnout* nos agentes policiais (Aguayo *et al.*, 2017; Mastracci & Adams, 2019).

1.2 Burnout

Apresentamos de seguida o conceito de *burnout*, a sua evolução generalizada, passando posteriormente para a sua aplicação nas forças policiais.

1.2.1 Conceito

O *burnout* é considerado um fenómeno ocupacional, que vem sendo alvo de atenção e de estudo nos últimos 50 anos (Demerouti *et al.*, 2021), sendo vários os autores que associam diretamente o *burnout* ao *stress* crónico no trabalho (Burke, 1994; Goodman, 1990; Violanti & Aron, 1995). Enquanto síndrome ou quadro clínico, os sintomas do *burnout* foram descritos em 1953 por Schwartz e Will, relativamente ao caso de uma enfermeira psiquiatra (Miss Jones) que se sentia cada vez menos recompensada e mais sobrecarregada nas suas tarefas, tendo a sensação de perda de suporte social e de deterioração da sua capacidade de trabalho (*cit. in* Queirós *et al.*, 2014). Em 1969, também Bradley utilizou a expressão “*staff burn-out*” para se referir ao desgaste dos profissionais dos serviços prisionais e propondo já na altura a adoção de algumas medidas organizacionais de gestão desta problemática (*cit. in* Queirós *et al.*, 2014).

É, no entanto, com Herbert Freudenberger, psiquiatra americano, que em 1974 relatou os sintomas dos terapeutas do seu grupo, desgastados com o atendimento a toxicodependentes, que é utilizando o termo *burnout*, caracterizando-o como “*fail, wear*

out or become exhausted by making excessive demands of energy, strength or resources” (Freudenberger, 1974, p.159).

Posteriormente, em 1976, a psicóloga social Christina Maslach (1976, p.16) descreveu sintomas semelhantes ao referir que “*after hours, days and months to listening other people’s problems, something inside you can go dead and you don’t give a damn anymore*”. É precisamente com esta percepção que Maslach enfatiza o desgaste progressivo do qual é difícil sair, definindo o *burnout* como “*the dislocation between what people are and what they have to do. It represents an erosion in values, dignity, spirit, and will – on erosion of the human soul*” (Maslach & Leiter, 2008, p.17).

O *burnout* remete para um contexto onde os recursos do trabalhador não são suficientes para as exigências da tarefa, especialmente se estas implicam cuidar de outras pessoas, estando inicialmente associado a profissões que implicam a prestação de serviços, mas posteriormente alargado a muitas outras profissões (Maslach *et al.*, 2001; Maslach & Jackson, 1981).

Nos anos 80, e fruto do desconhecimento do que é o *burnout*, a abordagem deste tema era meramente feita em termos clínicos, apenas relatando os casos de profissionais com estes sintomas e a forma como isso afetava o seu desempenho (Schaufeli & Enzmann, 1998). Entretanto, a investigação de Maslach e colaboradores, assim como de outros autores como Cherniss (1980), e Golembiewski e colegas (1986) enfatizaram a origem do *burnout* numa perspetiva mais complexa, afastando a visão simplista que até então o caracterizava. Falamos na abordagem da organização e das características da atividade profissional e não na incapacidade do trabalhador de enfrentar o *stress* no trabalho (Maslach *et al.*, 2001; Schaufeli & Buunk, 2004)

O *burnout* pode então ser definido como “*a prolonged response to stressful emotional and interpersonal factors at work*” (Schaufeli & Enzmann, 1998, p. 53), podendo assim ser considerado como um prolongamento excessivo do *stress* ocupacional, que por sua vez resulta de um processo continuado e de longa duração (Queirós *et al.*, 2013).

Sendo um termo de delimitação ambígua e complexa, a diferenciação entre o *burnout* e outros conceitos como o tédio, a depressão, a alienação, a ansiedade, a insatisfação ocupacional, e a neurose existencial não é fácil (Maslach *et al.*, 2001). Assim, e numa tentativa de diferenciação e delimitação, Maslach e colaboradores desenvolveram um instrumento de medida do *burnout*, o *Maslach Burnout Inventory*

(MBI), que é ainda hoje dos instrumentos mais utilizados para predizer e mensurar este fenómeno (Queirós *et al.*, 2013).

Assim, os autores consideram que o *burnout* é composto por três dimensões: exaustão emocional, que se prende com um elevado desgaste emocional derivado dos contactos e situações diárias repetidas; a despersonalização, onde se cria um distanciamento elevado face aos outros, como que numa atitude de culpabilização do outro pelo seu próprio estado emocional; e a diminuição da realização pessoal ou profissional, que leva ao descrédito do próprio sujeito através da perda da autoconfiança e autoestima (Leiter & Maslach, 1988).

Cherniss (1980) reforça esta ideia, afirmando que a síndrome de *burnout* releva totalmente para as dimensões supramencionadas, tornando assim a complexidade de emoções completamente arrebatadora para o sujeito.

Assim, e indissociável de uma resposta inadequada ao *job stress* crónico que acaba por afetar tanto a saúde física como a mental (Carleton *et al.*, 2020; Kelley *et al.*, 2019), sendo atualmente reconhecido o *stress* como um risco psicossocial no trabalho (EU-OSHA, 2019; EUROFOUND, 2019), o *burnout* surge como um fenómeno ocupacional (WHO, 2019; EUROFOUND, 2018), definido como “*uma resposta prolongada ao stress emocional e interpessoal no trabalho, enfatizado em três dimensões: exaustão, cinismo e ineficácia*” (Maslach *et al.*, 2001). De facto, os trabalhadores em *burnout* são caracterizados por altos níveis de exaustão e atitudes negativas relativamente ao seu trabalho, apresentando exaustão emocional e cansaço extremo, desinvestimento, atitudes frias e cínicas assim como baixa realização pessoal (Maslach *et al.*, 2008). De um modo geral, e numa perspetiva explicativa, o *burnout* assenta no *stress*, mas remete para a ideia de “insuficiente” (ao nível dos recursos), sendo algo duradouro, uma vez que atua como resposta ao *stress* crónico e como tal vai-se desgastando e limitando as capacidades do indivíduo gradualmente, levando-o a adotar uma postura negativa face ao seu trabalho (Selye, 1974).

O fenómeno do *burnout* releva, cada vez mais, tendo em conta o seu contexto presente e crescente, em Portugal¹⁶, sendo já considerado o país da UE com maior risco, nos mais diversificados meios profissionais, inclusivamente nas Polícias.

¹⁶ Disponível em: <https://rfm.sapo.pt/content/9638/portugal-e-o-pais-da-ue-com-o-maior-risco-de-burnout>

1.2.2 *Burnout* nos polícias

Pelas características da função policial, que se depreende por uma organização interna do indivíduo, mas que também é constantemente afetada pelo clima organizacional e pelos tipos de hierarquia dos corpos policiais, acaba por se tornar assim frequente o esgotamento emocional dos indivíduos, em função de altos níveis de *stress* ocupacional, perdendo todo e qualquer interesse pelo trabalho. É precisamente neste ponto de exaustão emocional, em que o indivíduo perde o interesse na sua totalidade e abdica da própria identidade que se identifica a síndrome de *burnout* (Mendes, 2005).

Segundo Lhuillier (2006), o polícia combina a sua atuação e função do dia-a-dia entre campanhas preventivas e ações repressivas, como tal, há, ou deveria haver, uma preocupação e necessidade acrescidas relativamente ao bem-estar psicológico destes homens e mulheres, de forma a prevenir a exaustão emocional que se caracteriza e culmina, manifestando-se no *burnout*. Chegando a este ponto, e segundo o autor, o polícia torna-se, ou pode tornar-se, perigoso quer para si próprio, quer para a sociedade.

Efetivamente, e analisando a literatura científica recente sobre a componente psicológica de ser polícia, constata-se um interesse crescente sobre o *burnout* em polícias (Aguayo *et al.*, 2017; ; Lennie *et al.*, 2019; McCarty *et al.*, 2019; Queirós *et al.*, 2014; Silva *et al.*, 2018; Vuorensyrja & Malkia, 2011), sendo que a este propósito, relevamos a pertinência de diversos estudos que enfatizam a existência de altos níveis de exaustão e despersonalização, relações implícitas entre *burnout* e problemas mentais/psicológicos como a ansiedade, depressão e *stress* pós traumático (Demou *et al.*, 2020; Foley & Massey, 2020; McCarty *et al.*, 2019; Queirós *et al.*, 2020a; Talavera-Velasco *et al.*, 2018), assim como a despersonalização como forma de estratégia de *coping*, supressão emocional e dificuldade em expressar as verdadeiras emoções (Lennie *et al.*, 2020).

De facto, são inúmeros os estudos que abordam a intensidade, prevalência, causas e efeitos do *stress* nos agentes policiais, e que permite a conclusão indubitável de que o trabalho policial pode causar níveis de *stress* extremamente elevados e consequencialmente levar ao *burnout* (Queirós *et al.*, 2013). É ainda de salientar que os fatores de risco ou de vulnerabilidade para o *burnout* mencionados na literatura remetem para dois tipos: pessoais e situacionais. Nos fatores pessoais são enfatizadas as características individuais como a idade, género, habilitações, estado

civil, filhos e personalidade. Nos fatores situacionais são evidenciadas características do trabalho como o tipo de ocupação, tempo de serviço, tempo na instituição, trabalho por turnos, sobrecarga da tarefa, relacionamento com colegas e chefias, fraco suporte organizacional, baixa satisfação com o trabalho, falta de controle e autonomia, responsabilidade ou ausência desta (Queirós *et al.*, 2014). Estudos recentes sobre o *burnout* em polícias revelaram que uma liderança saudável correlaciona-se negativamente com o *burnout* e com a depressão, facilitando o bem-estar dos polícias (Maria *et al.*, 2018), enquanto o uso das “*body-cam*” pode potenciar o *burnout* se o suporte organizacional não corresponder às necessidades dos mesmos (Adam & Mastracci, 2019). É unânime na literatura que o *burnout* pode estar associado à agressividade (Queirós, *et al.*, 2013), assim como ao suicídio (Costa *et al.*, 2019), abordando-se seguidamente o tema da ideação suicida em polícias, o qual tem sido menos estudado do que o suicídio em si.

1.3 Ideação suicida

Interpelamos ulteriormente o conceito mais amplo de ideação suicida, para seguidamente aplicarmos o mesmo à realidade dos polícias.

1.3.1 Conceito

A ideação suicida designa-se especificamente por um conjunto de pensamentos e cognições sobre acabar com a própria vida (Ferreira & Castela, 1999). Efetivamente, é um indicador fundamental para o risco de suicídio (Bonner & Rich, 1987; Linehan & Nielsen 1981; Reynolds, 1988), e uma peça chave na classificação de comportamento suicidas (Pfeffer, 1985; Pokorny, 1974). A ideação suicida é o primeiro sinal de alerta para um comportamento suicida (Shea, 1998), sendo definida como um conjunto de pensamentos e ideias acerca da morte, suicídio e comportamentos auto lesivos graves, ou seja, a ideação suicida é um sério preditor de comportamentos suicidas que poderão levar ao suicídio *per si*, motivo pelo qual a sua valoração não deve deixar de ser perspeticada numa lógica de prevenção do fenómeno (Stanley *et al.*, 2016), que é já a décima quinta causa de mortalidade em todo o mundo, com especial enfoque na Europa (Varnik, 2012).

De facto, as taxas registadas de suicídios em Portugal estão lentamente a diminuir, apesar de mesmo assim se manterem mais altas do que em qualquer outro país do sul da União Europeia (Gusmão *et al.*, 2021), no entanto deparamo-nos com

o crescente aumento de suicídios mascarados¹⁷ e que constituem uma parte crucial do problema de saúde pública, assumindo-se particularmente elevados em Portugal, no âmbito de mortes violentas indeterminadas e acidentais (Pritchard *et al.*, 2015). O preconceito ligado a este fenómeno, pode ser tão significativo como uma relação de um para um, ou seja, por cada suicídio, uma morte indeterminada e/ou acidental, o que dá a Portugal um indesejável lugar no pódio (Gusmão *et al.*, 2021; Varnik, 2012). Assim, sabendo-se que a ideação suicida é atualmente considerada como um forte preditor de comportamentos suicidas, assim como do suicídio *per si* (Singo & Shilubane, 2020; Violanti *et al.*, 2008), sendo além de aceite, pensado, sem entraves à sua consumação, torna-se imprescindível o seu conhecimento, para posterior deteção e intervenção.

1.3.2 Ideação suicida nos polícias

A ideação suicida nos polícias tem vindo a ser cada vez mais estudada, tendo em conta a sua comprovação como preditor dos comportamentos suicidas e do próprio ato do suicídio em si (Violanti, 2004). Considerando a sua importância por este facto, e o recurso fácil e imediato a arma de fogo, urge abordar a sua pertinência nos polícias (Wray & Jarrett, 2019). Efetivamente, é de realçar que a ideação suicida e o suicídio nos polícias já é uma preocupação desde os anos 90, tendo sido descrito como uma epidemia, permanecendo até hoje com o mesmo impacto conforme evidenciado por vários estudos que enfatizam as altas taxas de suicídio nos polícias quando comparadas com a população em geral ou outras profissões (Violanti, 2004; Violanti *et al.*, 2008), salientando no entanto, que estes resultados não são unânimes nos diferentes estudos.

Estudos sobre a ideação suicida de polícias verificaram que os aspetos organizacionais do trabalho policial, falta de confiança nas chefias, falta de comunicação interna, frequentes mudanças na organização, *stress* no trabalho, uso da força, exposição ao perigo, imprevistos e trabalho por turnos eram fatores de risco para a ideação suicida (Stephens & Long, 2000).

Em 2003, Berg e colaboradores, recorreram à entrevista para perceber a ideação suicida nos polícias. Assim, falaram com 3272 polícias noruegueses, sendo que 24% afirmaram sentir que não valia a pena viver, e 6,4% tinham considerado seriamente o

¹⁷ Disponível em: <https://expresso.pt/sociedade/2020-10-16-Ricardo-Gusmao-A-dimensao-do-suicidio-em-Portugal-e-maior-do-que-os-numeros-podem-fazer-crer.-Ha-ocultacao-e-suicidios-mascarados>

suicídio como resposta ao longo da sua vida profissional. Este estudo assemelha-se a vários outros, como o elaborado por Violanti e colaboradores (2008), onde numa amostra de 105 polícias pertencentes a um departamento de polícia urbano, 25% e 23,1% dos inquiridos (polícias femininos e polícias masculinos, respetivamente), demonstrou prevalência de ideação suicida. Em 2007, Pienaar e colaboradores recorreram a uma amostra de 1794 polícias sul africanos, predominantemente do sexo masculino, e verificaram que 7,4%, ou seja, 132 polícias demonstravam níveis elevados de ideação suicida. Efetivamente, a literatura considera que a ideação suicida é superior nos polícias do que na população em geral (Aamodt *et al*, 2001; Guerrero-Barona *et al*, 2021; Pienaar *et al.*, 2007; Violanti *et al.*, 2008).

Após a explanação dos conceitos base deste nosso trabalho, avançamos para a concretização e subsequente explicação do estudo empírico por nós efetuado.

Capítulo 2 - Método

Este estudo tem uma metodologia quantitativa, do tipo transversal, descritivo e correlacional, tendo sido também efetuada, numa perspetiva de complementaridade, uma breve análise do conteúdo relativa aos comentários adicionais deixados pelos participantes.

2.1 Participantes

A amostra foi constituída por 1802 polícias de forças várias, de acordo com os objetivos do estudo, onde relevam três: uma que por definição legal se define como um serviço municipal especialmente vocacionado para o exercício de funções de polícia administrativa (com as competências, poderes de autoridade e inserção hierárquica¹⁸, mas que efetivamente efetua fiscalização/patrolhamento diários em contacto com as mais diversas situações generalizadas – Polícia Municipal); uma força de segurança de natureza civil, uniformizada e armada, com natureza de serviço público e dotada de autonomia administrativa, tendo por missão assegurar a legalidade democrática, garantir a segurança interna e os direitos dos cidadãos, nos termos da Constituição e da lei¹⁹ (Polícia de Segurança Pública); e uma outra força de segurança de natureza militar, constituída por militares organizados num corpo especial de tropas e dotada de autonomia administrativa, tendo por missão no âmbito dos sistemas nacionais de segurança e proteção, assegurar a legalidade democrática, garantir a segurança interna e os direitos dos cidadãos, bem como colaborar na execução da política de defesa nacional, nos termos da Constituição e da lei²⁰ (Guarda Nacional Republicana).

Inicialmente foram recolhidos 1880 questionários, dos quais foram aproveitáveis 1802 dado que 1,1% (20 polícias) dos participantes recusaram, e que 3,1% (58) foram inutilizados por estarem incompletos ou corresponderem a submissões online repetidas, resultando então numa taxa de aproveitamento de 95,8%. Considerando a força policial (Tabela 1), predominou a PSP com 69%, seguida da GNR com 19%, correspondendo as Polícias Municipais a 8% e a Polícia Municipal de Porto/Lisboa a 3%. No que se refere à representatividade por força policial, foram

¹⁸ Lei 19/2004 de 20 de maio

¹⁹ Lei 53/2007 de 31 de agosto

²⁰ Lei 63/2007 de 06 de novembro

consultadas a PORDATA para a PSP e GNR²¹, os respetivos Comandantes para a Polícia Municipal de Porto/Lisboa (regime especial) e o Sindicato Nacional das Polícias Municipais (SNPM) para as restantes PM's (regime geral). Assim, verifica-se uma representatividade bastante díspar (Tabela 1), com a Polícia Municipal em geral a contribuir com cerca de 20% para a amostra total do estudo, seguida das Polícias Municipais de Porto e Lisboa com aproximadamente 9%, da PSP em torno de 6% e da GNR com sensivelmente 2%. Sendo um estudo de participação voluntária e dependente da divulgação de cada instituição, foi impossível uniformizar o contributo de cada força policial no sentido de uma percentagem semelhante na amostra total.

Tabela 1. Distribuição em função do tipo de força policial

Categoria	Frequência	Percentagem	Estimativa	Representatividade
PSP	1241	68,9	20.719	5,99%
Polícia Municipal do Porto ou de Lisboa	60	3,3	669	8,70%
Polícia Municipal	152	8,4	750	20,27%
GNR	349	19,4	21.906	1,59%

Atendendo a que a recolha de dados foi efetuada online em dois formatos diferentes (Tabela 2), predominou o *GoogleForms* com 75% face à plataforma *SOMSII Innovation & Research – Flexsaúde*, com 25%, sem terem sido encontradas diferenças significativas nos resultados. A recolha de dados decorreu entre 13 de fevereiro e 18 de outubro de 2021, tendo sido 76% recolhidos até fim de março, 22% entre abril e julho, e 2% entre setembro e outubro de 2021, sem diferenças significativas entre os períodos de recolha.

Tabela 2. Distribuição em função do formato de recolha

Categoria	Frequência	Percentagem
Plataforma SOMSII	452	25,1
GoogleForms	1350	74,9

No que se refere às variáveis sociodemográficas, predominou o sexo masculino com 88% (Tabela 3), aproximando-se da proporção habitual de cerca de 90% no efetivo das forças policiais²². Predominou também o estado civil de casado ou com relação estável com 76% (Tabela 4), a existência de filhos (Tabela 5) com 78% e o não viver deslocado (Tabela 6) com 76%.

²¹ Disponível em:

<https://www.pordata.pt/Portugal/Pessoal+ao+servi%C3%A7o+das+pol%C3%ADcias+e+outros+organismos+de+apoio+%C3%A0+investiga%C3%A7%C3%A3o-276> (consultado a 23 de outubro de 2021)

²² Disponível em <https://www.jn.pt/nacional/asppsp-esta-a-diagnosticar-os-problemas-das-mulheres-policia-11562546.html>

Tabela 3. Distribuição em função do sexo

Categoria	Frequência	Percentagem
Masculino	1592	88,3
Feminino	210	11,7

Tabela 4. Distribuição em função do estado civil

Categoria	Frequência	Percentagem
Casado ou em união de facto	1365	75,7
Não casado (solteiro, divorciado, separado, ou viúvo)	437	24,3

Tabela 5. Distribuição em função da existência de filhos

Categoria	Frequência	Percentagem
Sim	1405	78,0
Não	397	22,0

Tabela 6. Distribuição em função do local de residência

Categoria	Frequência	Percentagem
Vive deslocado	439	24,4
Não vive deslocado	1363	75,6

Relativamente à escolaridade (Tabela 7) predominou o grupo de 10^o a 12^o ano com 59%, existindo apenas 7% com habilitações até ao 9^o ano, algo que antigamente era permitido, seguido do ensino superior completo com 15% e da frequência de ensino superior com 10% ou até formação pós-graduada com 9%. Comparando com e sem ligação ao ensino superior, a proporção é de 35% para 65%.

Tabela 7. Distribuição em função da escolaridade

Categoria	Frequência	Percentagem
Até 9 ^o ano	119	6,6
10 ^o a 12 ^o ano	1060	58,8
Frequência do ensino superior	185	10,3
Bacharelato, Licenciatura ou Mestrado integrado	275	15,3
Pós-graduação, Mestrado ou Doutoramento	163	9,0
Até 12 ^o ano	1179	65,4
Frequência ou ensino superior	623	34,6

Os participantes foram oriundos dos diferentes distritos de Portugal Continental (Tabela 8), embora as ilhas representem respetivamente 3% (Madeira) e 4% (Açores), enquanto Lisboa representa 38% e Porto 19%.

Tabela 8. Distribuição em função do distrito

Categoria	Frequência	Percentagem
Viana do Castelo	25	1,4
Braga	61	3,4
Vila Real	21	1,2
Bragança	15	,8
Porto	346	19,4
Aveiro	53	3,0
Viseu	43	2,4
Guarda	27	1,5
Coimbra	45	2,5
Castelo Branco	21	1,2
Leiria	51	2,9
Lisboa	682	38,2
Santarém	57	3,2
Portalegre	25	1,4
Setúbal	68	3,8
Évora	27	1,5
Beja	24	1,3
Faro	80	4,5
Madeira	49	2,7
Açores	66	3,7
Omissos	16	-

No que diz respeito às características profissionais (Tabela 9), predominou a posição de agente/guarda com 71%, seguida de chefe ou sargento (incluindo aqui coordenador ou graduado de turno) com 15%, e de oficial com 14%. Já no tipo de serviço (Tabela 10) predominou a patrulha com 41%, seguida de pessoal com serviço maioritariamente administrativo com 28%, as Unidades Especiais de Polícia com 11%, a Investigação Criminal nos 10%, Trânsito com 6%, estando os outros serviços com 4%. Verificou-se ainda que o serviço foi considerado (Tabela 11) predominantemente operacional com 56%, por oposição a administrativo com 26% ou ambos com 18%. Por fim, 88% trabalha por turnos (Tabela 12), predominando os dois turnos com 60% ou apenas diurno com 28%.

Tabela 9. Distribuição em função da posição/função na força policial

Categoria	Frequência	Percentagem
Agente ou Guarda	1280	71,0
Chefe ou Sargento	273	15,2
Oficial	249	13,8

Tabela 10. Distribuição em função do tipo de serviço

Categoria	Frequência	Percentagem
Administrativo (ex.: Comandante, Secretária, Gabinete de...)	496	27,5
Patrulha	741	41,1
Unidades Especiais de Polícia	191	10,6
Investigação Criminal	184	10,2
Outro	80	4,4
Trânsito	110	6,1

Tabela 11. Distribuição em função do tipo de serviço predominante

Categoria	Frequência	Porcentagem
Operacional	1003	55,7
Administrativo (ex.: Comandante, Secretaria, Gabinete de...)	468	26,0
Ambos	329	18,4
Não responde	2	-

Tabela 12. Distribuição em função do turno

Categoria	Frequência	Porcentagem
Não trabalha por turnos	219	12,2
Diurno	503	27,9
Noturno	7	,4
Ambos	1073	59,5
Não trabalha por turnos	219	12,2
Trabalha por turnos	1583	87,8

No que concerne à idade (Tabela 13), variou entre 21 e 65 anos, com média de cerca de 43 anos, tendo 53% entre 21 e 44 anos e 7% entre 55 e 65 anos. Os anos de serviço variaram entre 1 ano e 42,5 anos, com média de cerca de 20 anos, tendo 50% entre 1 e 20 anos e 11% entre 30 e 42,5 anos de serviço.

Tabela 13. Análise descritiva da idade e dos anos de serviço

Variável	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
Idade	21	65	43,167	8,613
Anos de serviço	1	42,50	19,577	9,028

A sua participação foi voluntária e anônima, apenas identificando a proveniência da respectiva força policial.

2.2 Materiais

Foi preparado um questionário (apresentado no Anexo 1) sendo o primeiro grupo constituído por questões sociodemográficas e profissionais, seguindo-se três instrumentos já existentes para avaliar: *stress* operacional (*Operational Police Stress Questionnaire*), *stress* organizacional (*Organizational Police Stress Questionnaire*); *burnout* (*Oldenburg Burnout Inventory*) e ideação suicida (*Adult Suicidal Ideation Questionnaire*), selecionados através da literatura consultada, que constituirão as variáveis dependentes.

Assim, no questionário sociodemográfico e profissional inquiriu-se o sexo, idade, estado civil, existência de filhos, força policial a que pertence, localização do posto de trabalho, anos de serviço, habilitações literárias, trabalho por turnos, horário mais

frequente (se diurno, se noturno, se ambos), e se está deslocado em serviço, que constituirão as variáveis independentes deste estudo. Estas variáveis foram selecionadas de acordo com a literatura, embora os resultados nem sempre sejam congruentes. Cherniss (2001), afirma que o *burnout* tende a surgir no início de carreira, enquanto Maslach e colaboradores (2001), afirmam que surge a meio da mesma com o esgotar dos recursos. As mulheres teriam mais exaustão emocional e os homens mais despersonalização, quanto mais elevadas as habilitações literárias mais *burnout* talvez pela responsabilidade das tarefas, para quem não tem parceiro regular nem filhos o *burnout* seria maior devido à ausência de suporte social (Queirós *et al.*, 2014).

Quanto ao *stress* operacional, o mesmo foi medido com recurso ao *Operational Police Stress Questionnaire* (PSQ-op) (McCreary, & Thompson, 2013a), sendo o mesmo de acesso livre e não vocacionado para o diagnóstico, logo, não exclusivo para profissionais da área da Psicologia, e já validado na sua versão portuguesa (Queirós *et al.*, 2020a), sendo composto por 20 itens, avaliados numa escala entre 1 (Nenhum *stress*), 4 (*Stress* moderado) e 7 (Muito *stress*), incluindo duas dimensões: exigências e dimensão social.

Por sua vez, o *stress* organizacional foi avaliado através do *Organizational Police Stress Questionnaire* (PSQ-org) (McCreary, & Thompson, 2013b), na sua versão portuguesa de Queirós *et al.*, (2020b), uma vez que o mesmo é também de acesso livre para efeitos de uso não comercial, educacional e de investigação. O PSQ-org na sua versão original é composta por 20 itens cotados de 1 (Nenhum *stress*), 4 (*Stress* moderado) e 7 (Muito *stress*), enfatizando duas dimensões: responsabilidade e sobrecarga da tarefa, e problemas de gestão e falta de recursos.

Relativamente ao *burnout*, optou-se pelo *Olbenburg Burnout Inventory* (OLBI), dado ser gratuito, de acesso livre e estar disponível em português. Apesar de o *Maslach Burnout Inventory* (MBI) ser muito utilizado (Ahola *et al.*, 2017), está apenas disponível comercialmente, não estando adaptado nem validado para português, apesar das inúmeras traduções existentes. Ora, o OLBI tem demonstrado ser a alternativa mais promissora relativamente ao MBI (Demerouti & Nachreiner, 1998) sendo composto por duas dimensões: exaustão e desinvestimento. A exaustão possui oito itens relacionados com sentimentos de vazio, sobrecarga de trabalho, necessidade de descanso e exaustão física, cognitiva e emocional (Demerouti *et al.*, 2003). O desinvestimento tem também oito itens que se referem a distanciamento de si mesmo e do trabalho, juntamente com comportamentos negativos e cínicos, e

atitudes em relação ao trabalho de alguém (Bakker & Demerouti, 2008). Cada item inerente ao OLBI está cotado em cinco opções que variam entre 1 (discordo totalmente) e 5 (concordo totalmente), existindo o cuidado de antes de calcular a média por dimensão, inverter os itens indicados pelos autores. Foi utilizada a versão portuguesa de Sinval e colaboradores (2019).

Quanto à ideação suicida, recorreu-se ao *Adult Suicidal Ideation Questionnaire* (ASIQ) (Reynolds, 1988) na versão portuguesa de Ferreira e Castela (1999), e que apresenta um total de 30 itens, para os quais são atribuídas sete alternativas de resposta (desde *o pensamento nunca ocorreu*, até *o pensamento ocorre quase todos os dias*). Os resultados obtidos nesta escala, oscilam entre um mínimo de 0 e um máximo de 180 pontos, indicando tanto maior frequência de cognições suicidas, quanto mais elevado for o *score* obtido. Este questionário foi concebido, de modo a que os seus itens abrangessem uma hierarquia de pensamentos relativos ao suicídio, sendo contemplados de pouco a muito graves, incluindo três dimensões: pensamentos sobre suicídio, formas de (tentativas para cometer) suicídio e reação dos outros (ao suicídio).

2.3 Procedimento

Para efetuar a recolha foram solicitadas autorizações formais às forças policiais, e depois de aprovadas, foi disponibilizado o link de acesso ao questionário aplicado online através de uma plataforma inovadora (SOMSII) que logo após o preenchimento do questionário devolve ao participante de forma automática o seu resultado num formato de semáforo de níveis, e do *Googleforms*. Após a recolha e análise de dados foi devolvido um relatório descritivo geral sem identificação de participantes nem casos específicos, de modo a assegurar o anonimato e confidencialidade dos mesmos. A escolha desta plataforma resultou do facto de o questionário ter um elevado número de itens (86), e para motivar a adesão ao estudo foi possível dar um *feedback* imediato no final do seu preenchimento.

Posteriormente os dados recolhidos foram processados no programa estatístico SPSS versão 27 (*Statistical Package for the Social Sciences*) e, conforme recomendado por Field (2009), recorrendo a análises descritivas (mínimo, máximo, média e desvio padrão) para identificação dos níveis das dimensões que expressam as variáveis dependentes, análises comparativas através do teste *One-Way* ANOVA, para amostras independentes (para mais de 2 grupos comparados) em função de

características sociodemográficas, análises correlacionais através do *Coefficiente Correlação R de Pearson* (recomendada para variáveis de tipo quantitativo, e que permite conhecer as correlações entre as dimensões de cada variável dependente estudada) e regressão linear múltipla que permitirá ver se a ideação suicida é predita/explicada pelo *stress* (operacional/organizacional) e pelo *burnout*.

Segue-se a apresentação e discussão de resultados.

Capítulo 3 – Apresentação e discussão de resultados

Considerando a nossa **Hipótese 1** (Atendendo ao atual contexto, os polícias terão elevado *stress* operacional e sentirão já algum *stress* organizacional e *burnout*, bem como alguma ideação suicida), e a análise descritiva baseada na média, desvio padrão, mínimo e máximo, verificamos que (Tabela 14) o *stress* operacional no seu *score* total se encontra no nível moderado (aproximadamente 4,26 numa escala de 1 a 7), sendo que nas dimensões inerentes, quer na social, quer nas exigências, o padrão mantém-se nos níveis moderado, salientando, no entanto que as exigências se sobrepõem num nível superior ao da dimensão social.

Relativamente ao *stress* organizacional, abordando a sua totalidade verificamos que o padrão de nível moderado se mantém (valor 4 numa escala de 1 a 7). Quanto às dimensões associadas, podemos verificar que os problemas de gestão e a falta de recursos sobressaem para um padrão mais elevado (aproximadamente 4,8 numa escala de 1 a 7), enquanto a dimensão relativa à responsabilidade e sobrecarga se encontra num nível moderado (3,7 numa escala de 1 a 7).

No que concerne ao *burnout*, o mesmo releva para valores mais elevados, uma vez que numa escala de 1 a 5, a exaustão surge enfatizada no valor 3, assim como a dimensão do desinvestimento, o que se revela bastante preocupante.

Contudo, no que se refere à ideação suicida, dado que a escala varia de “Nunca” (valor zero) até “Quase todos os dias” (valor 6), o facto de existir um elevado número de participantes que marcaram o valor zero em todas as questões, enviesa, no sentido descendente, os resultados. Assim, optou-se por recalcular os valores sem os casos que marcaram “Nunca” em todas as questões da dimensão analisada (Tabela 14, último bloco de resultados), tendo-se verificado que há um ligeiro aumento dos valores médios, sem, logicamente, alterar a ordenação das dimensões mais elevadas. Note-se que apenas foram excluídos os casos com resposta zero em todas as questões da dimensão, o que significa que podem existir valores muito baixos (ex.: ,05 no mínimo para a dimensão formas de suicídio) mas sempre acima de zero, variando o valor mínimo possível em função do número de itens).

Tabela 14. Análise descritiva das variáveis e suas dimensões

Variável (escala)	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
<i>Stress Operacional</i> (1-7)	1,00	7,00	4,258	1,404
<i>Stress operacional – Exigências</i>	1,00	7,00	4,439	1,437
<i>Stress operacional - Dimensão Social</i>	1,00	7,00	4,038	1,508
<i>Stress Organizacional</i> (1-7)	1,00	7,00	4,294	1,381
<i>Stress organizacional - Problemas gestão / Falta recursos</i>	1,00	7,00	4,779	1,446
<i>Stress organizacional - Responsabilidade / Sobrecarga</i>	1,00	7,00	3,701	1,439
<i>Burnout - Exaustão</i> (1-5)	1,00	5,00	3,059	,855
<i>Burnout – Desinvestimento</i>	1,00	5,00	3,054	,793
Pensamentos sobre Suicídio (0-6)	,00	6,00	,955	1,236
Reação dos Outros	,00	6,00	,380	,897
Formas de Suicídio	,00	5,55	,366	,862
Ideação Suicida (total 0-180)	0	169	13,412	26,339
Pensamentos sobre Suicídio (acima de zero a 6)	1,25	6,00	1,486	1,260
Reação dos Outros	1,17	6,00	1,182	1,248
Formas de Suicídio	1,05	5,55	,892	1,159
Ideação Suicida (total 1-180)	1,00	169,00	19,738	29,910

Visto que a média é uma medida de tendência central que não traduz a complexidade dos fenômenos estudados (Field, 2009), optou-se por efetuar uma análise segundo os níveis de cada variável estudada. No que se refere ao *stress*, foram utilizados os valores definidos por McCreay e colegas (2017), tendo-se verificado (Tabela 15) que existe cerca de 72% da amostra com *stress* operacional elevado e 62% com *stress* organizacional elevado. No nível moderado encontrou-se 21% e 24% respectivamente para o *stress* operacional e organizacional, enquanto no nível baixo se encontrou 7% e 15%. Ou seja, o *stress* operacional tem maior percentagem de inquiridos num nível elevado, por comparação com o *stress* organizacional.

Tabela 15. Distribuição em função dos níveis de *stress* operacional e organizacional

Dimensão	Nível	Frequência	Percentagem
<i>Stress operacional</i>	Baixo	132	7,3
	Moderado	375	20,8
	Elevado	1295	71,9
<i>Stress organizacional</i>	Baixo	268	14,9
	Moderado	424	23,5
	Elevado	1110	61,6

Para o cálculo dos níveis de *burnout*, dada a inexistência de pontos de corte (*cut-off*) na versão original do instrumento, usou-se o estudo de Peterson e colegas (2008), que propõem valores diferentes para a exaustão e desinvestimento, bem como um agrupamento dos participantes em quatro grupos: sem *burnout* (valor abaixo do ponto de corte para ambas as dimensões), exaustos (valor acima do ponto de corte para a exaustão e abaixo para o desinvestimento), desinvestidos (valor acima do ponto de corte para o desinvestimento e abaixo para a exaustão) e com *burnout* (valor acima do ponto de corte para ambas as dimensões). Verificou-se (Tabela 16) que

acima do ponto de corte está uma percentagem superior para o desinvestimento (71%) do que para a exaustão (63%), e sem *burnout* apenas existe 23% da amostra, enquanto 56% apresentam *burnout*, 6% estão exaustos e 15% desinvestidos, o que se revela extremamente grave, tendo em atenção que o desinvestimento é indiferença, o que pode revelar-se perigoso quer para si próprio, quer para o cidadão.

Tabela 16. Distribuição em função dos níveis de *burnout*

Dimensão	Nível	Frequência	Percentagem
Exaustão	Abaixo do <i>cut-off</i>	676	37,5
	Acima do <i>cut-off</i>	1126	62,5
Desinvestimento	Abaixo do <i>cut-off</i>	516	28,6
	Acima do <i>cut-off</i>	1286	71,4
<i>Burnout</i>	Sem <i>burnout</i>	406	22,5
	Exaustos	110	6,1
	Desinvestidos	270	15,0
	Com <i>burnout</i>	1016	56,4

Relativamente à ideação suicida, o cálculo dos níveis (Tabela 17), não existindo originalmente, foi efetuado de acordo com estudos em curso na FPCEUP (LabRP, em curso), que definem os seguintes quatro grupos, de acordo com a escala de resposta: nunca, até há mais de um mês, entre há um mês e vários dias, e quase todos os dias. Verificou-se (Tabela 17), relativamente às dimensões, que os pensamentos sobre suicídio não são reportados por cerca de 36% da amostra, enquanto 56% reporta tê-los tido há mais de um mês, 7% entre há mais de um mês e 1% (ou seja, 19 participantes) quase todos os dias. Considerando, então o último mês, há 8% dos inquiridos (141 polícias) que tiveram pensamentos sobre suicídio. A reação dos outros não foi reportada por cerca de 68%, mas 29% refere ter tido há mais de um mês e cerca de 3% (52 polícias) que tiveram no último mês (entre há um mês e vários dias com 2,4% e quase todos os dias com 0,4%). As formas de suicídio não foram reportadas por 59%, mas 38% refere ter tido há mais de um mês e cerca de 3% (54 polícias) que tiveram no último mês (entre há um mês e vários dias com 2,7% e quase todos os dias com 0,3%). Por fim, a ideação suicida enquanto resultado global a partir das dimensões anteriores, apresenta 32% como nunca ter acontecido, 65% como tendo acontecido há mais de um mês (1165 polícias), 2,8% entre há um mês e vários dias (50 polícias) e 0,3 quase todos os dias (6 polícias), estando estes em risco grave.

Tabela 17. Distribuição em função dos níveis de ideação suicida

Dimensão	Nível	Frequência	Porcentagem
Pensamentos sobre Suicídio	Nunca	644	35,7
	Até há mais de um mês	1017	56,4
	Entre há um mês e vários dias	122	6,8
	Quase todos os dias	19	1,1
Reação dos Outros	Nunca	1223	67,9
	Até há mais de um mês	527	29,2
	Entre há um mês e vários dias	44	2,4
	Quase todos os dias	8	0,4
Formas de Suicídio	Nunca	1063	59,0
	Até há mais de um mês	685	38,0
	Entre há um mês e vários dias	48	2,7
	Quase todos os dias	6	0,3
Ideação Suicida	Nunca	581	32,2
	Até há mais de um mês	1165	64,7
	Entre há um mês e vários dias	50	2,8
	Quase todos os dias	6	0,3

Em relação à nossa **Hipótese 1**, a mesma foi parcialmente confirmada uma vez que foram encontradas médias moderadas para o *stress*, *burnout* e médias reduzidas para a ideação, mas efetivamente, através da análise de níveis, verificou-se uma percentagem considerável de polícias que apresentam níveis elevados de *stress* e *burnout*, assim como também uma baixa percentagem de polícias sem ideação suicida. Estes resultados são coincidentes com estudos internacionais que revelam níveis elevados de *stress* e *burnout*, mas que contrariam os da ideação suicida, que se revelam elevados (Steyn *et al.*, 2013; Singo & Shilubane, 2020). Contudo, e relativamente a estudos nacionais, os nossos resultados mostram níveis mais elevados do que estudos anteriores desenvolvidos nas forças policiais (Mendes, 2005; Silva, 2012; Oliveira & Queirós, 2012), sendo, no entanto concordantes com estudos mais recentes de Queirós e colaboradores (2020a, 2020b). Concluimos, então, que tanto o *stress* como o *burnout* têm vindo a aumentar de forma evidente. Alerta-se também que estes resultados por si só já preocupantes podem não refletir a toda a realidade uma vez que, e devido ao “mito do trabalhador saudável”, segundo Shah (2009), quem está doente não participa neste tipo de estudos por estar já desgastado ou stressado, ou com receio da estigmatização.

Relativamente à nossa **Hipótese 2** (*Stress*, *burnout* e ideação suicida apresentarão variação em função das variáveis sociodemográficas e profissionais), foi efetuada uma análise comparativa em função de variáveis sociodemográficas e profissionais, considerando as médias e a percentagem por níveis obtidas por cada grupo de participantes. Atendendo a que os grupos, apesar de quase sempre ultrapassarem o número de 100 participantes, (o que pelo Teorema do Limite Central

sugere que quando o tamanho da amostra aumenta, a distribuição amostral da sua média aproxima-se cada vez mais de uma distribuição normal, permitindo o uso de testes paramétricos, segundo Field, 2009) eram bastante desproporcionais (ex: 210 *versus* 1592 para o sexo), foi efetuada primeiro a comparação de médias através dos testes paramétricos *t-student* (para dois grupos) ou *One Way Anova* (para três ou mais grupos), mas também o teste não-paramétrico respetivo (*Mann-Whitney* para dois grupos ou *Kruskal-Wallis* para três ou mais grupos), o qual determinou a decisão quanto à existência de diferenças significativas (Field, 2009). Para a comparação de níveis foi utilizado o Qui-Quadrado através do qual se observou a distribuição homogénea (ou não) dos grupos por cada nível (Field, 2009), apresentando o valor da correção de Fisher sempre que alguma célula apresentava valor inferior a cinco casos. Devido ao enviesamento provocado na ideação suicida pelo excesso de respostas “Nunca”, foi analisada cada dimensão com e sem o valor “Nunca” (valor zero), dado que o excesso de respostas “Nunca” implicou a redução dos valores da média. Assim, os resultados para a análise das médias apresentam as respostas incluindo o valor “Nunca” (escala de 0 a 6) e excluindo o valor “Nunca” (escala de 1 a 6, na qual o 1 significa que já ocorreu algo relacionado com a ideação suicida). Já os resultados para a distribuição dos níveis incluem todas as respostas, ou seja, o nível de “Nunca” explicitado como categoria dessa variável.

No que se refere ao sexo, verificou-se que as médias superiores (Tabela 18), surgem associadas ao sexo masculino no *stress* operacional, e suas dimensões, e no *stress* organizacional, e dimensão problemas de gestão e falta de recursos, bem como na dimensão do *burnout*, desinvestimento. Apesar de, para a ideação suicida, o teste não paramétrico defender a ausência de diferenças significativas, constatou-se que no teste paramétrico o sexo masculino apresentava maior ideação suicida. Contudo, a comparação de níveis (Tabela 19), revelou uma distribuição homogénea para cada variável psicológica, sem diferenças significativas em função do sexo.

Tabela 18. Análise comparativa de médias em função do sexo

Variável (escala)	Masculino (n=1592)	Feminino (n=210)	<i>t-Student</i>	<i>p</i>	<i>Mann-Whitney p</i>
<i>Stress Operacional</i> (1-7)	4,288	4,033	2,616	,009**	,009**
<i>Stress Op. – Exigências</i>	4,465	4,237	2,162	,031*	,026*
<i>Stress Op. - Dimensão Social</i>	4,071	3,784	2,757	,006**	,008**
<i>Stress Organizacional</i> (1-7)	4,318	4,109	2,069	,039*	,052
<i>Stress Org. - Problemas Gestão/Falta Recursos</i>	4,815	4,505	2,924	,003**	,004**
<i>Stress Org. - Responsabilidade/Sobrecarga</i>	3,711	3,624	,824	,410	,415
<i>Burnout - Exaustão</i> (1-5)	3,062	3,035	,468	,640	,558
<i>Burnout – Desinvestimento</i>	3,067	2,953	2,087	,038*	,040*
Pensamentos sobre Suicídio (0-6)	,960	,914	,505	,614	,985
Reação dos Outros	,394	,274	2,394	,017*	,388
Formas de Suicídio	,379	,264	2,568	,011*	,939
Ideação Suicida (total 0-180)	13,785	10,586	2,279	,023*	,782
Pensamentos sobre Suicídio (1 a 6)	1,488	1,466	,231	,818	,304
Reação dos Outros	1,217	,898	2,539	,013*	,120
Formas de Suicídio	,928	,624	3,394	,001***	,261
Ideação Suicida (total 1-180)	20,182	16,226	2,042	,042*	,453

* $p \leq .050$ ** $p \leq .010$ *** $p \leq .001$

Tabela 19. Análise comparativa de níveis em função do sexo

Variável	Nível	Masculino (n=1592)	Feminino (n=210)	Total (n=1802)	Qui-Quadrado	p
Stress Operacional	Baixo	115 – 7,2%	17 – 8,1%	132 – 7,3%	,300	,861
	Moderado	330 – 20,7%	45 – 21,4%	375 – 20,8%		
	Elevado	1147 – 72%	148 – 70,5%	1295 – 71,9%		
Stress Organizacional	Baixo	235 – 14,8%	33 – 15,7%	268 – 14,9%	2,198	,333
	Moderado	367 – 23,1%	57 – 27,1%	424 – 23,5%		
	Elevado	990 – 62,2%	120 – 57,1%	1110 – 61,6%		
Exaustão	Baixo	598 – 37,6%	78 – 37,1%	676 – 37,5%	,014	,940
	Alto	994 – 62,4%	132 – 62,9%	1126 – 62,5%		
Desinvestimento	Baixo	453 – 28,5%	63 – 30%	516 – 28,6%	,217	,627
	Alto	1139 – 71,5%	147 – 70%	1286 – 71,4%		
Burnout	Sem burnout	361 – 22,7%	45 – 21,4%	406 – 22,5%	2,768	,429
	Exaustos	92 – 5,8%	18 – 8,6%	110 – 6,1%		
	Desinvestidos	237 – 14,9%	33 – 15,7%	270 – 15%		
	Com burnout	902 – 56,7%	114 – 54,3%	1016 – 56,4%		
Pensamentos sobre Suicídio	Nunca	565 – 35,5%	79 – 37,6%	644 – 35,7%	3,135	,371
	Há mais de um mês	898 – 56,4%	119 – 56,7%	1017 – 56,4%		
	Entre há um mês a vários dias	110 – 6,9%	12 – 5,7%	122 – 6,8%		
	Quase todos os dias	19 – 1,2%	0 – 0%	19 – 1,1%		
Reação dos Outros	Nunca	1077 – 67,7%	146 – 69,5%	1223 – 67,9%	2,154	,541
	Há mais de um mês	466 – 29,3%	61 – 29%	527 – 29,2%		
	Entre há um mês a vários dias	41 – 2,6%	3 – 1,4%	44 – 2,4%		
	Quase todos os dias	8 – 0,5%	0 – 0%	8 – 0,4%		
Formas de Suicídio	Nunca	942 – 59,2%	121 – 57,6%	1063 – 59%	4,210	,240
	Há mais de um mês	598 – 37,6%	87 – 41,4%	685 – 38%		
	Entre há um mês a vários dias	46 – 2,9%	2 – 1%	48 – 2,7%		
	Quase todos os dias	6 – 0,4%	0 – 0%	6 – 0,3%		
Ideação Suicida (total)	Nunca	508 – 31,9%	73 – 34,8%	581 – 32,2%	4,109	,250
	Há mais de um mês	1030 – 64,7%	135 – 64,3%	1165 – 64,7%		
	Entre há um mês a vários dias	48 – 3%	2 – 1%	50 – 2,8%		
	Quase todos os dias	6 – 0,4%	0 – 0%	6 – 0,3%		

* p ≤ .050 ** p ≤ .010 *** p ≤ .001

No que diz respeito ao estado civil (Tabela 20), constatou-se que, na comparação de médias, a única diferença significativa surge na dimensão exigências no *stress* operacional, confirmada pelos testes paramétrico e não paramétrico, com os casados/em união de facto a apresentarem valor superior. Apesar da ausência de diferenças significativas, verificou-se a tendência para, no *stress* operacional e organizacional, e suas dimensões, os casados/em união de facto, apresentarem valores superiores, enquanto que no *burnout* e ideação suicida surgiram os não casados com valores superiores. A comparação de níveis (Tabela 21), revelou uma distribuição heterogénea em algumas variáveis psicológicas, nomeadamente diferenças significativas no *stress* operacional, surgindo os casados/em união de facto, maioritariamente, no nível elevado, e os não casados no nível moderado. Para o *stress* organizacional verificou-se o nível moderado a elevado, relativamente aos casados/em união de facto, em oposição ao nível predominantemente baixo, para os não casados.

Tabela 20. Análise comparativa de médias em função do estado civil

Variável (escala)	Casado ou em união de facto (n=1365)	Não casado (n=437)	t-Student	p	Mann-Whitney p
Stress Operacional (1-7)	4,285	4,173	1,452	,147	,123
Stress Op. – Exigências	4,478	4,317	2,040	,041*	,036*
Stress Op. - Dimensão Social	4,050	3,998	,628	,530	,414
Stress Organizacional (1-7)	4,325	4,196	1,709	,088	,098
Stress Org. - Problemas Gestão/Falta Recursos	4,811	4,677	1,643	,101	,139
Stress Org. - Responsabilidade/Sobrecarga	3,731	3,607	1,567	,117	,094
Burnout – Exaustão (1-5)	3,044	3,104	-1,289	,198	,209
Burnout – Desinvestimento	3,043	3,087	-,986	,324	,389
Pensamentos sobre Suicídio (0-6)	,945	,985	-,590	,555	,527
Reação dos Outros	,368	,417	-,990	,322	,623
Formas de Suicídio	,349	,418	-1,458	,145	,128
Ideação Suicida (total 0-180)	12,967	14,801	-1,267	,205	,311
Pensamentos sobre Suicídio (1 a 6)	1,468	1,543	-,871	,384	,122
Reação dos Outros	1,157	1,256	-,773	,440	,873
Formas de Suicídio	,874	,941	-,697	,486	,854
Ideação Suicida (total 1-180)	19,081	21,778	-1,352	,177	,097

* p≤ .050 ** p≤ .010 *** p≤ .001

Tabela 21. Análise comparativa de níveis em função do estado civil

Variável	Nível	Casado ou em união de facto (n=1365)	Não casado (n=437)	Total (n=1802)	Qui-Quadrado	p
Stress Operacional	Baixo	102 – 7,5%	30 – 6,9%	132 – 7,3%	7,377	,025*
	Moderado	264 – 19,3%	111 – 25,4%	375 – 20,8%		
	Elevado	999 – 73,2%	296 – 67,7%	1295 – 71,9%		
Stress Organizacional	Baixo	186 – 13,6%	82 – 18,8%	268 – 14,9%	6,982	,030*
	Moderado	328 – 24%	96 – 22%	424 – 23,5%		
	Elevado	851 – 62,3%	259 – 59,3%	1110 – 61,6%		
Exaustão	Baixo	515 – 37,7%	161 – 36,8%	676 – 37,5%	,111	,739
	Alto	850 – 62,3%	276 – 63,2%	1126 – 62,5%		
Desinvestimento	Baixo	396 – 29%	120 – 27,5%	516 – 28,6%	,390	,532
	Alto	969 – 71%	317 – 72,5%	1286 – 71,4%		
<i>Burnout</i>	Sem <i>burnout</i>	314 – 23%	92 – 21,1%	406 – 22,5%	,910	,823
	Exaustos	82 – 6%	28 – 6,4%	110 – 6,1%		
	Desinvestidos	201 – 14,7%	69 – 15,8%	270 – 15%		
	Com <i>burnout</i>	768 – 56,3%	248 – 56,8%	1016 – 56,4%		
Pensamentos sobre Suicídio	Nunca	486 – 35,6%	158 – 36,2%	644 – 35,7%	1,339	,720
	Há mais de um mês	777 – 56,9%	240 – 54,9%	1017 – 56,4%		
	Entre há um mês a vários dias	89 – 6,5%	33 – 7,6%	122 – 6,8%		
	Quase todos os dias	13 – 1%	6 – 1,4%	19 – 1,1%		
Reação dos Outros	Nunca	931 – 68,2%	292 – 66,8%	1223 – 67,9%	5,086	,166
	Há mais de um mês	401 – 29,4%	126 – 28,8%	527 – 29,2%		
	Entre há um mês a vários dias	27 – 2%	17 – 3,9%	44 – 2,4%		
	Quase todos os dias	6 – 0,4%	2 – 0,5%	8 – 0,4%		
Formas de Suicídio	Nunca	820 – 60,1%	243 – 55,6%	1063 – 59%	4,404	,221
	Há mais de um mês	508 – 37,2%	177 – 40,5%	685 – 38%		
	Entre há um mês a vários dias	32 – 2,3%	16 – 3,7%	48 – 2,7%		
	Quase todos os dias	5 – 0,4%	1 – 0,2%	6 – 0,3%		
Ideação Suicida (total)	Nunca	441 – 32,3%	140 – 32%	581 – 32,2%	1,969	,579
	Há mais de um mês	886 – 64,9%	279 – 63,8%	1165 – 64,7%		
	Entre há um mês a vários dias	34 – 2,5%	16 – 3,7%	50 – 2,8%		
	Quase todos os dias	4 – 0,3%	2 – 0,5%	6 – 0,3%		

* p ≤ .050 ** p ≤ .010 *** p ≤ .001

No que concerne à existência de filhos (Tabela 22 e 23), observou-se que, não existem diferenças significativas, quer relativamente às médias quer relativamente aos níveis. Contudo, podemos observar que a tendência é para os participantes que não têm filhos apresentarem níveis superiores no *stress* operacional, e suas dimensões, do mesmo modo que no *stress* organizacional, e suas dimensões, como também nas dimensões do *burnout*. Esta tendência é apenas contrariada na ideação suicida, assim como suas dimensões, formas de suicídio, excluindo as respostas “Nunca”, e reação dos outros, incluindo e excluindo as respostas “Nunca”.

Tabela 22. Análise comparativa de médias em função da existência de filhos

Variável (escala)	Com filhos (n=1405)	Sem filhos (n=397)	t-Student	p	Mann-Whitney p
Stress Operacional (1-7)	4,246	4,301	-,684	,494	,615
Stress Op. – Exigências	4,431	4,466	-,430	,667	,805
Stress Op. - Dimensão Social	4,020	4,099	-,914	,361	,416
Stress Organizacional (1-7)	4,279	4,347	-,877	,380	,503
Stress Org. - Problemas Gestão/Falta Recursos	4,758	4,851	-1,133	,257	,284
Stress Org. - Responsabilidade/Sobrecarga	3,693	3,732	-,480	,631	,779
Burnout - Exaustão (1-5)	3,038	3,132	-1,947	,052	,089
Burnout – Desinvestimento	3,051	3,064	-,270	,787	,883
Pensamentos sobre Suicídio (0-6)	,943	,996	-,745	,456	,410
Reação dos Outros	,385	,360	,494	,621	,773
Formas de Suicídio	,363	,375	-,256	,798	,056
Ideação Suicida (total 0-180)	13,344	13,652	-,206	,837	,213
Pensamentos sobre Suicídio (1 a 6)	1,473	1,532	-,668	,504	,311
Reação dos Outros	1,211	1,083	1,036	,301	,280
Formas de Suicídio	,919	,810	1,103	,270	,169
Ideação Suicida (total 1-180)	19,809	19,496	,153	,878	,532

* $p \leq .050$ ** $p \leq .010$ *** $p \leq .001$

Tabela 23. Análise comparativa de níveis em função da existência de filhos

Variável	Nível	Com filhos (n=1405)	Sem filhos (n=397)	Total (n=1802)	Qui-Quadrado	p
Stress Operacional	Baixo	108 – 7,7%	24 – 6%	132 – 7,3%	1,381	,501
	Moderado	294 – 20,9%	81 – 20,4%	375 – 20,8%		
	Elevado	1003 – 71,4%	292 – 73,6%	1295 – 71,9%		
Stress Organizacional	Baixo	215 – 15,3%	53 – 13,4%	268 – 14,9%	,948	,623
	Moderado	328 – 23,3%	96 – 24,2%	424 – 23,5%		
	Elevado	862 – 61,4%	248 – 62,7%	1110 – 61,6%		
Exaustão	Baixo	534 – 38%	142 – 35,8%	676 – 37,5%	,662	,416
	Alto	871 – 62%	255 – 64,2%	1126 – 62,5%		
Desinvestimento	Baixo	406 – 28,9%	110 – 27,7%	516 – 28,6%	,214	,644
	Alto	999 – 71,1%	287 – 72,3%	1286 – 71,4%		
Burnout	Sem burnout	323 – 23%	83 – 20,9%	406 – 22,5%	1,105	,776
	Exaustos	83 – 5,9%	27 – 6,8%	110 – 6,1%		
	Desinvestidos	211 – 15%	59 – 14,9%	270 – 15%		
	Com burnout	788 – 56,1%	228 – 57,4%	1016 – 56,4%		
Pensamentos sobre Suicídio	Nunca	505 – 35,9%	139 – 35%	644 – 35,7%	1,948	,583
	Há mais de um mês	796 – 56,7%	221 – 55,7%	1017 – 56,4%		
	Entre há um mês a vários dias	91 – 6,5%	31 – 7,8%	122 – 6,8%		
	Quase todos os dias	13 – 0,9%	6 – 1,5%	19 – 1,1%		
Reação dos Outros	Nunca	958 – 68,2%	265 – 66,8%	1223 – 67,8%	,315	,957
	Há mais de um mês	407 – 29%	120 – 30,2%	527 – 29,2%		
	Entre há um mês a vários dias	34 – 2,4%	10 – 2,5%	44 – 2,4%		
	Quase todos os dias	6 – 0,4%	2 – 0,5%	8 – 0,4%		
Formas de Suicídio	Nunca	850 – 60,5%	213 – 53,7%	1063 – 59%	6,725	,081
	Há mais de um mês	513 – 36,5%	172 – 43,3%	685 – 38%		
	Entre há um mês a vários dias	38 – 2,7%	10 – 2,5%	48 – 2,7%		
	Quase todos os dias	4 – 0,3%	2 – 0,5%	6 – 0,3%		
Ideação Suicida (total)	Nunca	462 – 32,9%	119 – 30%	581 – 32,2%	1,814	,612
	Há mais de um mês	899 – 64%	266 – 67%	1165 – 64,7%		
	Entre há um mês a vários dias	40 – 2,8%	10 – 2,5%	50 – 2,8%		
	Quase todos os dias	4 – 0,3%	2 – 0,5%	6 – 0,3%		

* p ≤ .050 ** p ≤ .010 *** p ≤ .001

No que tange à escolaridade (Tabela 24), verificou-se que as médias superiores surgem associadas aos que têm como habilitação literária até ao 12º ano no *stress* operacional, e suas dimensões, e *stress* organizacional, e suas dimensões, bem como na dimensão do *burnout*, exaustão. Relativamente à ideação suicida, tanto o teste paramétrico como o não paramétrico não apresentaram quaisquer diferenças significativas. No entanto, a comparação de níveis (Tabela 25) revelou uma distribuição heterogénea em algumas variáveis psicológicas, enfatizando diferenças significativas no *stress* operacional, maioritariamente elevado nos participantes com até ao 12º ano de escolaridade, e baixo a moderado naqueles que têm frequência universitária ou o ensino superior completo; no *stress* organizacional, sendo este preponderantemente elevado nos que têm até ao 12º ano, e preeminentemente baixo nos polícias que têm frequência universitária ou o ensino superior concluído. Encontraram-se também diferenças significativas na dimensão do *burnout*, exaustão, onde os que têm até ao 12º ano estão num nível maioritariamente alto, contrariamente aos que têm frequência universitária ou o ensino superior concluído, e que se situam preponderantemente no nível baixo. Da mesma forma que no *burnout*, onde a maioria dos polícias (58,7%) com até o 12º ano estão em *burnout*, sendo que nos que têm frequência universitária ou o ensino superior concluído encontramos 17% desinvestidos e 25,8% sem *burnout*. Quanto à ideação suicida e suas dimensões, não se encontraram diferenças significativas, nos testes paramétrico e não paramétrico.

Tabela 24. Análise comparativa de médias em função da escolaridade

Variável (escala)	Até 12º ano X (n=1179)	Frequência ou ensino superior (n=623)	<i>t-Student</i>	<i>p</i>	<i>Mann-Whitney p</i>
<i>Stress Operacional (1-7)</i>	4,358	4,070	4,160	,000***	,001***
<i>Stress Op. – Exigências</i>	4,559	4,210	4,933	,000***	,001***
<i>Stress Op. - Dimensão Social</i>	4,111	3,898	2,860	,004**	,004**
<i>Stress Organizacional (1-7)</i>	4,382	4,127	3,744	,000***	,001***
<i>Stress Org. - Problemas Gestão/Falta Recursos</i>	4,868	4,608	3,640	,000***	,001***
<i>Stress Org. - Responsabilidade/Sobrecarga</i>	3,788	3,538	3,514	,000***	,001***
<i>Burnout - Exaustão (1-5)</i>	3,112	2,957	3,531	,000***	,001***
<i>Burnout – Desinvestimento</i>	3,077	3,011	1,652	,099	,061
Pensamentos sobre Suicídio (0-6)	,970	,926	,714	,475	,418
Reação dos Outros	,407	,328	1,869	,062	,053
Formas de Suicídio	,378	,343	,820	,412	,972
Ideação Suicida (total 0-180)	13,878	12,530	1,033	,302	,300
Pensamentos sobre Suicídio (1 a 6)	1,487	1,483	,047	,962	,719
Reação dos Outros	1,209	1,124	,764	,445	,791
Formas de Suicídio	,928	,825	1,158	,247	,206
Ideação Suicida (total 1-180)	20,241	18,764	,817	,414	,391

* $p \leq .050$ ** $p \leq .010$ *** $p \leq .001$

Tabela 25. Análise comparativa de níveis em função da escolaridade

Variável	Nível	Até 12º ano (n=1179)	Frequência ou ensino superior (n=623)	Total (n=1802)	Qui-Quadrado	p
Stress Operacional	Baixo	74 – 6,3%	58 – 9,3%	132 – 7,3%	11,684	,003**
	Moderado	228 – 19,3%	147 – 23,6%	375 – 20,8%		
	Elevado	877 – 74,4%	418 – 67,1%	1295 – 71,9%		
Stress Organizacional	Baixo	158 – 13,4%	110 – 17,7%	268 – 14,9%	7,331	,026*
	Moderado	272 – 23,1%	152 – 24,4%	424 – 23,5%		
	Elevado	749 – 63,5%	361 – 57,9%	1110 – 61,6%		
Exaustão	Baixo	409 – 34,7%	267 – 42,9%	676 – 37,5%	11,598	,001***
	Alto	770 – 65,3%	356 – 57,1%	1126 – 62,5%		
Desinvestimento	Baixo	323 – 27,4%	193 – 31%	516 – 28,6%	2,561	,110
	Alto	856 – 72,6%	430 – 69%	1286 – 71,4%		
<i>Burnout</i>	Sem <i>burnout</i>	245 – 20,8%	161 – 25,8%	406 – 22,5%	11,953	,008**
	Exaustos	78 – 6,6%	32 – 5,1%	110 – 6,1%		
	Desinvestidos	164 – 13,9%	106 – 17%	270 – 15%		
	Com <i>burnout</i>	692 – 58,7%	324 – 52%	1016 – 56,4%		
Pensamentos sobre Suicídio	Nunca	410 – 34,8%	234 – 37,6%	644 – 35,7%	1,450	,694
	Há mais de um mês	676 – 57,3%	341 – 54,7%	1017 – 56,4%		
	Entre há um mês a vários dias	80 – 6,8%	42 – 6,7%	122 – 6,8%		
	Quase todos os dias	13 – 1,1%	6 – 1%	19 – 1,1%		
Reação dos Outros	Nunca	782 – 66,3%	441 – 70,8%	1223 – 67,9%	5,100	,165
	Há mais de um mês	359 – 30,4%	168 – 27%	527 – 29,2%		
	Entre há um mês a vários dias	31 – 2,6%	13 – 2,1%	44 – 2,4%		
	Quase todos os dias	7 – 0,6%	1 – 0,2%	8 – 0,4%		
Formas de Suicídio	Nunca	699 – 59,3%	364 – 58,4%	1063 – 59%	1,382	,710
	Há mais de um mês	442 – 37,5%	243 – 39%	685 – 38%		
	Entre há um mês a vários dias	33 – 2,8%	15 – 2,4%	48 – 2,7%		
	Quase todos os dias	5 – 0,4%	1 – 0,2%	6 – 0,3%		
Ideação Suicida total	Nunca	374 – 31,7%	207 – 33,2%	581 – 32,2%	3,518	,318
	Há mais de um mês	766 – 65%	399 – 64%	1165 – 64,7%		
	Entre há um mês a vários dias	33 – 2,8%	17 – 2,7%	50 – 2,8%		
	Quase todos os dias	6 – 0,5%	0 – 0%	6 – 0,3%		

* p ≤ .050 ** p ≤ .010 *** p ≤ .001

Quanto ao trabalho por turnos, constatou-se que as médias superiores (Tabela 26), aparecem claramente associadas aos que fazem turnos, tanto no *stress* operacional, e suas dimensões, como no *stress* organizacional, e suas dimensões, bem como também nas dimensões do *burnout*. Da mesma forma que na ideação suicida, excluindo as respostas “Nunca”, e sua dimensão, reação dos outros, neste caso, incluindo as respostas “Nunca”, onde em ambos os casos se verificou que, apesar do teste paramétrico defender a ausência de diferenças significativas, o teste paramétrico revelou que os que trabalham por turnos, demonstram ter maior ideação suicida e preocupar-se mais com a reação dos outros. Já a comparação de níveis (Tabela 27), revelou uma distribuição heterogénea em algumas variáveis psicológicas, salientando diferenças significativas no *stress* operacional, onde o nível é maioritariamente elevado nos polícias que fazem turnos (73,4%), sendo o mesmo predominantemente baixo (11%) a moderado (28,3%) nos que não os fazem. No *stress* organizacional observou-se o nível preponderantemente elevado nos que fazem turnos (63,1%) comparativamente com os níveis baixo (19,2%) a moderado (30,1%) dos que não trabalham por turnos; na dimensão do *burnout*, exaustão, verificou-se o nível maioritariamente baixo dos polícias que não fazem turnos (52,5%), assim como na dimensão do *burnout*, desinvestimento (41,6%), contrariamente ao nível predominantemente alto dos que trabalham por turnos (73,2%); no *burnout* observou-se que 921 polícias em 1583 (58,2%) que fazem turnos estão já em *burnout*. Quanto à ideação suicida e suas dimensões, não se encontraram diferenças significativas.

Tabela 26. Análise comparativa de médias em função do trabalho por turnos

Variável (escala)	Com turnos (n=1583)	Sem turnos (n=219)	t-Student	p	Mann-Whitney p
Stress Operacional (1-7)	4,311	3,880	-4,278	,000***	,001***
Stress Op. – Exigências	4,496	4,022	-4,388	,000***	,001***
Stress Op. - Dimensão Social	4,084	3,706	-3,485	,001***	,001***
Stress Organizacional (1-7)	4,339	3,970	-3,715	,000***	,001***
Stress Org. – Problemas Gestão/Falta Recursos	4,822	4,462	-3,470	,001***	,001***
Stress Org. – Responsabilidade/Sobrecarga	3,747	3,369	-3,660	,000***	,001***
Burnout - Exaustão (1-5)	3,099	2,768	-5,024	,000***	,001***
Burnout – Desinvestimento	3,086	2,822	-4,637	,000***	,001***
Pensamentos sobre Suicídio (0-6)	,970	,845	-1,406	,160	,081
Reação dos Outros	,385	,339	-,711	,477	,025*
Formas de Suicídio	,370	,337	-,530	,596	,096
Ideação Suicida (total 0-180)	13,586	12,151	-,756	,450	,077
Pensamentos sobre Suicídio (1 a 6)	1,500	1,381	-1,028	,304	,086
Reação dos Outros	1,164	1,352	1,057	,291	,713
Formas de Suicídio	,885	,946	,434	,665	,976
Ideação Suicida (total 1-180)	19,906	18,479	-,538	,591	,031*

* p≤ .050 ** p≤ .010 *** p≤ .001

Tabela 27. Análise comparativa de níveis em função do trabalho por turnos

Variável	Nível	Com turnos (n=1583)	Sem turnos (n=219)	Total (n=1802)	Qui-Quadrado	p
Stress Operacional	Baixo	108 – 6,8%	24 – 11%	132 – 7,3%	15,533	,000***
	Moderado	313 – 19,8%	62 – 28,3%	375 – 20,8%		
	Elevado	1162 – 73,4%	133 – 60,7%	1295 – 71,9%		
Stress Organizacional	Baixo	226 – 14,3%	42 – 19,2%	268 – 14,9%	12,554	,002**
	Moderado	358 – 22,6%	66 – 30,1%	424 – 23,5%		
	Elevado	999 – 63,1%	111 – 50,7%	1110 – 61,6%		
Exaustão	Baixo	561 – 35,4%	115 – 52,5%	676 – 37,5%	23,921	,000***
	Alto	1022 – 64,6%	104 – 47,5%	1126 – 62,5%		
Desinvestimento	Baixo	425 – 26,8%	91 – 41,6%	516 – 28,6%	20,357	,000***
	Alto	1158 – 73,2%	128 – 58,4%	1286 – 71,4%		
Burnout	Sem <i>burnout</i>	324 – 20,5%	82 – 37,4%	406 – 22,5%	33,708	,000***
	Exaustos	101 – 6,4%	9 – 4,1%	110 – 6,1%		
	Desinvestidos	237 – 15%	33 – 15,1%	270 – 15%		
	Com <i>burnout</i>	921 – 58,2%	95 – 43,4%	1016 – 56,4%		
Pensamentos sobre Suicídio	Nunca	559 – 35,3%	85 – 38,8%	644 – 35,7%	1,751	,626
	Há mais de um mês	898 – 56,7%	119 – 54,3%	1017 – 56,4%		
	Entre há um mês a vários dias	108 – 6,8%	14 – 6,4%	122 – 6,8%		
	Quase todos os dias	18 – 1,1%	1 – 0,5%	19 – 1,1%		
Reação dos Outros	Nunca	1059 – 66,9%	164 – 74,9%	1223 – 67,9%	7,556	,056
	Há mais de um mês	480 – 30,3%	47 – 21,5%	527 – 29,2%		
	Entre há um mês a vários dias	37 – 2,3%	7 – 3,2%	44 – 2,4%		
	Quase todos os dias	7 – 0,4%	1 – 0,5%	8 – 0,4%		
Formas de Suicídio	Nunca	922 – 58,2%	141 – 64,4%	1063 – 59%	4,377	,224
	Há mais de um mês	614 – 38,8%	71 – 32,4%	685 – 38%		
	Entre há um mês a vários dias	41 – 2,6%	7 – 3,2%	48 – 2,7%		
	Quase todos os dias	6 – 0,4%	0 – 0%	6 – 0,3%		
Ideação Suicida (total)	Nunca	506 – 32%	75 – 34,2%	581 – 32,2%	1,469	,689
	Há mais de um mês	1028 – 64,9%	137 – 62,6%	1165 – 64,7%		
	Entre há um mês a vários dias	43 – 2,7%	7 – 3,2%	50 – 2,8%		
	Quase todos os dias	6 – 0,4%	0 – 0%	6 – 0,3%		

* p ≤ .050 ** p ≤ .010 *** p ≤ .001

No que se refere ao viver deslocado em serviço, observou-se que as médias superiores (Tabela 28), surgem associadas àqueles que vivem deslocados em serviço no *stress* operacional, e suas dimensões, assim como no *stress* organizacional, e suas dimensões. Quanto ao *burnout* e ideação suicida, não foram encontradas diferenças significativas quer no teste paramétrico quer no não paramétrico. Contudo, a comparação de níveis (Tabela 29), revelou uma distribuição heterogênea em algumas variáveis psicológicas, salientando diferenças significativas no *stress* operacional, onde se observou o nível maioritariamente elevado nos policiais que estão deslocados em serviço (77,7%), por oposição ao nível preponderantemente baixo dos que não estão (8,7%). No *stress* organizacional, verificou-se o predomínio do nível moderado nos que estão deslocados (26%) e o nível maioritariamente baixo nos que se encontram a trabalhar junto da área de residência. Na dimensão da ideação suicida, pensamentos sobre suicídio, é de realçar que 10% dos que se encontram deslocados em serviço, responderam “Entre há um mês e vários dias”, enquanto 57,4% que não se encontram deslocados, responderam “Há mais de um mês”. No que diz respeito ao *burnout*, e suas dimensões, assim como à ideação suicida, e suas as dimensões, não se encontraram diferenças significativas, tanto no teste paramétrico, como no não paramétrico.

Tabela 28. Análise comparativa de médias em função de viver deslocado em serviço

Variável (escala)	Sim (n=439)	Não (n=1363)	t-Student	p	Mann-Whitney p
Stress Operacional (1-7)	4,479	4,187	3,801	,000***	,001***
Stress Op. – Exigências	4,623	4,379	3,100	,002**	,005**
Stress Op. - Dimensão Social	4,302	3,952	4,249	,000***	,001***
Stress Organizacional (1-7)	4,421	4,253	2,221	,026*	,063
Stress Org. – Problemas Gestão/Falta Recursos	4,908	4,737	2,160	,031*	,071
Stress Org. -Responsabilidade/Sobrecarga	3,826	3,661	2,084	,037*	,070
Burnout - Exaustão (1-5)	3,119	3,039	1,706	,088	,139
Burnout – Desinvestimento	3,066	3,050	,372	,710	,620
Pensamentos sobre Suicídio (0-6)	1,033	,930	1,440	,150	,555
Reação dos Outros	,430	,364	1,298	,195	,610
Formas de Suicídio	,417	,349	1,353	,176	,271
Ideação Suicida (total 0-180)	15,046	12,886	1,422	,155	,533
Pensamentos sobre Suicídio (1 a 6)	1,608	1,446	1,767	,078	,253
Reação dos Outros	1,330	1,134	1,624	,105	,067
Formas de Suicídio	,978	,862	1,180	,238	,228
Ideação Suicida (total 1-180)	22,164	18,953	1,539	,124	,302

* p≤ .050 ** p≤ .010 *** p≤ .001

Tabela 29. Análise comparativa de níveis em função de viver deslocado em serviço

Variável	Nível	Sim (n=439)	Não (n=1363)	Total (n=1802)	Qui-Quadrado	p
Stress Operacional	Baixo	13 – 3%	119 – 8,7%	132 – 7,3%	18,402	,000***
	Moderado	85 – 19,4%	290 – 21,3%	375 – 20,8%		
	Elevado	341 – 77,7%	954 – 70%	1295 – 71,9%		
Stress Organizacional	Baixo	49 – 11,2%	219 – 16%	268 – 14,9%	6,993	,030*
	Moderado	114 – 26%	310 – 22,7%	424 – 23,5%		
	Elevado	276 – 62,9%	834 – 61,2%	1110 – 61,6%		
Exaustão	Baixo	155 – 35,3%	521 – 38,2%	676 – 37,5%	1,205	,272
	Alto	284 – 64,7%	842 – 61,8%	1126 – 62,5%		
Desinvestimento	Baixo	114 – 26%	402 – 29,5%	516 – 28,6%	2,020	,155
	Alto	325 – 74%	961 – 70,5%	1286 – 71,4%		
<i>Burnout</i>	Sem <i>burnout</i>	81- 18,5%	325 – 23,8%	406 – 22,5%	7,609	,055
	Exaustos	33 – 7,5%	77 – 5,6%	110 – 6,1%		
	Desinvestidos	74 – 16,9%	196 – 14,4%	270 – 15%		
	Com <i>burnout</i>	251 – 57,2%	765 – 56,1%	1016 – 56,4%		
Pensamentos sobre Suicídio	Nunca	157- 35,8%	487 – 35,7%	644 – 35,7%	10,696	,013*
	Há mais de um mês	235 – 53,5%	782 – 57,4%	1017 – 56,4%		
	Entre há um mês a vários dias	44 – 10%	78 – 5,7%	122 – 6,8%		
	Quase todos os dias	3 – 0,7%	16 – 1,2%	19 – 1,1%		
Reação dos Outros	Nunca	297 – 67,7%	926 – 67,9%	1223 – 67,9%	,667	,881
	Há mais de um mês	127 – 28,9%	400 – 29,3%	527 – 29,2%		
	Entre há um mês a vários dias	13 – 3%	31 – 2,3%	44 – 2,4%		
	Quase todos os dias	2 – 0,5%	6 – 0,4%	8 – 0,4%		
Formas de Suicídio	Nunca	252 – 57,4%	811 – 59,5%	1063 – 59%	1,811	,613
	Há mais de um mês	171 – 39%	514 – 37,7%	685 – 38%		
	Entre há um mês a vários dias	15 – 3,4%	33 – 2,4%	48 – 2,7%		
	Quase todos os dias	1 – 0,2%	5 – 0,4%	6 – 0,3%		
Ideação Suicida total	Nunca	141 – 32,1%	440 – 32,3%	581 – 32,2%	1,073	,783
	Há mais de um mês	282 – 64,2%	883 – 64,8%	1165 – 64,7%		
	Entre há um mês a vários dias	15 – 3,4%	35 – 2,6%	50 – 2,8%		
	Quase todos os dias	1 – 0,2%	5 – 0,4%	6 – 0,3%		

* p≤ .050 ** p≤ .010 *** p≤ .001

Relativamente à posição (Tabela 30), verificou-se que as médias superiores, encontram-se nos agentes ou guardas, relativamente ao *stress* operacional e dimensão exigências; à dimensão do *stress* organizacional, responsabilidade e sobrecarga; dimensões do *burnout*; ideação suicida (incluindo as respostas “Nunca”), e dimensões, reação dos outros e formas de suicídio; assim como também na ideação suicida (excluindo as respostas “Nunca”), e dimensões, reações dos outros e formas de suicídio. Por sua vez, a dimensão social do *stress* operacional; o *stress* organizacional e a dimensão problemas de gestão e falta de recursos; a dimensão da ideação suicida (incluindo as respostas “Nunca”), pensamentos sobre suicídio, é maioritariamente demonstrado nos que ocupam a posição intermédia de chefe ou sargento, logo seguido do agente ou guarda, e nitidamente superior ao oficial. Salienta-se que, todos estes valores, possuem diferenças significativas confirmadas pelo teste paramétrico e pelo teste não paramétrico. A comparação de níveis (Tabela 31), revelou também uma distribuição heterogénea, em algumas variáveis psicológicas, salientando diferenças significativas no *stress* operacional, onde se enfatiza o nível elevado para agente ou guarda (74,2%), e chefe ou sargento (76%), contrariamente ao nível maioritariamente baixo (14,4%) a moderado (30%) na classe de oficiais. No *stress* organizacional, é de realçar o nível elevado em 64,3% dos agentes ou guardas, e 62,4% nos chefes ou sargentos, salientando nesta última posição (chefes ou sargentos), um resultado bastante díspar dos demonstrados nas posições de agentes ou guardas, e oficiais, relativamente ao nível baixo de *stress* operacional, evidente em apenas 9,2% dos chefes ou sargentos. Observou-se também, o nível predominantemente baixo (22,8%) a moderado (30,4%), no *stress* organizacional, na carreira de oficial, ainda que ligeiramente superior, ao observado no *stress* operacional. Na dimensão do *burnout*, exaustão, verificamos o nível maioritariamente alto, nos agentes ou guardas (67,8%), e nos chefes ou sargentos (57,9%), contrariamente à posição de oficial onde relevou o nível baixo, para 60% dos participantes. Na dimensão desinvestimento, o padrão mantém-se, pois tanto os agentes ou guardas (77%), como os chefes ou sargentos (68,3%), revelaram estar no nível alto, enquanto que 54% dos oficiais, apresentou um nível baixo de desinvestimento. No *burnout*, observou-se que, 62,1% dos agentes/guardas estão já em *burnout*, enquanto que na classe de oficiais, a percentagem é de 31,6%, sendo que 45,6% não estão em *burnout*, embora 8,4% estejam exaustos. A dimensão do *burnout*, desinvestimento, parece ser semelhante em todas as posições, afetando

cerca de 15% dos polícias. Na dimensão da ideação suicida, pensamentos sobre suicídio, verificou-se que 59,4% dos chefes ou sargentos, responderam “Há mais de um mês”, contrariamente a 43,6% dos oficiais, que responderam “Nunca”, sendo também nestes (oficiais), que as respostas “Quase todos os dias” ou “Entre há um mês a vários dias”, têm os valores inferiores, ou seja, nenhum oficial respondeu pensar no suicídio quase todos os dias, enquanto que, um total de 19 polícias, nas restantes posições, referem “Quase todos os dias”. Na dimensão da ideação suicida, reação dos outros, 30,5% de agentes ou guardas, e 31,4% dos chefes ou sargentos, respondeu “Há mais de um mês”, ao invés da posição de oficial, em que 79,2% respondeu “Nunca”, e 0% “Quase todos os dias”. Quanto à ideação suicida, e à dimensão, formas de suicídio, não se encontraram diferenças significativas. Estes resultados são concordantes com o mencionado por Areosa e Queirós (2020), que afirmam que o *burnout* parece estar democratizado, podendo afetar todos os trabalhadores, independentemente do nível hierárquico e área profissional, do mesmo modo que o *stress* nos níveis moderado a elevado, que relevam para outros estudos efetivados ainda antes da COVID-19 (e.g. Santos *et al.*, 2021)

Tabela 30. Análise comparativa de médias em função da posição

Variável (escala)	Agente ou Guarda (n=1280)	Chefe ou Sargento (n=273)	Oficial (n=249)	F OneWay Anova	p	Kruskal Wallis p
Stress Operacional (1-7)	4,368	4,332	3,617	31,408	,000***	,001***
Stress Op. – Exigências	4,578	4,470	3,691	41,666	,000***	,000***
Stress Op. - Dimensão Social	4,111	4,163	3,526	17,152	,000***	,001***
Stress Organizacional (1-7)	4,383	4,389	3,734	24,469	,000***	,001***
Stress Org. – Problemas Gestão/Falta Recursos	4,858	4,906	4,235	21,090	,000***	,001***
Stress Org. - Responsabilidade/Sobrecarga	3,803	3,756	3,121	24,298	,000***	,001***
Burnout - Exaustão (1-5)	3,174	2,972	2,562	58,780	,000***	,000***
Burnout – Desinvestimento	3,177	2,929	2,560	72,624	,000***	,000***
Pensamentos sobre Suicídio (0-6)	1,002	1,041	,622	10,755	,000***	,001***
Reação dos Outros	,426	,381	,139	10,829	,000***	,001***
Formas de Suicídio	,411	,363	,134	10,948	,000***	,001***
Ideação Suicida (total 0-180)	14,794	13,708	6,008	11,798	,000***	,001***
Pensamentos sobre Suicídio (1 a 6)	1,538	1,541	1,103	7,502	,001***	,002**
Reação dos Outros	1,259	1,111	,670	5,429	,005**	,001***
Formas de Suicídio	,980	,841	,399	9,459	,000***	,001***
Ideação Suicida (total 1-180)	21,533	19,761	9,628	10,656	,000***	,001***

* p≤ .050 ** p≤ .010 *** p≤ .001

Tabela 31. Análise comparativa de níveis em função da posição

Variável	Nível	Agente ou Guarda (n=1280)	Chefe ou Sargento (n=273)	Oficial (n=249)	Total (n=1802)	Qui-Quadrado	p
Stress Operacional	Baixo	83 – 6,5%	13 – 4,8%	36 – 14,4%	132 – 7,3%	43,273	,000***
	Moderado	248 – 19,4%	52 – 19,2%	75 – 30%	375 – 20,8%		
	Elevado	950 – 74,2%	206 – 76%	139 – 55,6%	1295 – 71,9%		
Stress Organizacional	Baixo	186 – 14,5%	25 – 9,2%	57 – 22,8%	268 – 14,9%	37,773	,000***
	Moderado	271 – 21,2%	77 – 28,4%	76 – 30,4%	424 – 23,5%		
	Elevado	824 – 64,3%	169 – 62,4%	117 – 46,8%	1110 – 61,6%		
Exaustão	Baixo	412 – 32,2%	114 – 42,1%	150 – 60%	676 – 37,5%	71,972	,000***
	Alto	869 – 67,8%	157 – 57,9%	100 – 40%	1126 – 62,5%		
Desinvestimento	Baixo	295 – 23%	86 – 31,7%	135 – 54%	516 – 28,6%	99,685	,000***
	Alto	986 – 77%	185 – 68,3%	115 – 46%	1286 – 71,4%		
Burnout	Sem burnout	221 – 17,3%	71 – 26,2%	114 – 45,6%	406 – 22,5%	114,565	,000***
	Exaustos	74 – 5,8%	15 – 5,5%	21 – 8,4%	110 – 6,1%		
	Desinvestidos	191 – 14,9%	43 – 15,9%	36 – 14,4%	270 – 15%		
	Com burnout	795 – 62,1%	142 – 52,4%	79 – 31,6%	1016 – 56,4%		
Pensamentos sobre Suicídio	Nunca	447 – 34,9%	88 – 32,5%	109 – 43,6%	644 – 35,7%	14,899	,021*
	Há mais de um mês	723 – 56,4%	161 – 59,4%	133 – 53,2%	1017 – 56,4%		
	Entre há um mês a vários dias	95 – 7,4%	19 – 7%	8 – 3,2%	122 – 6,8%		
	Quase todos os dias	16 – 1,2%	3 – 1,1%	0 – 0%	19 – 1,1%		
Reação dos Outros	Nunca	847 – 66,1%	178 – 65,7%	198 – 79,2%	1223 – 67,9%	19,768	,003**
	Há mais de um mês	391 – 30,5%	85 – 31,4%	51 – 20,4%	527 – 29,2%		
	Entre há um mês a vários dias	36 – 2,8%	7 – 2,6%	1 – 0,4%	44 – 2,4%		
	Quase todos os dias	7 – 0,5%	1 – 0,4%	0 – 0%	8 – 0,4%		
Formas de Suicídio	Nunca	743 – 58%	154 – 56,8%	166 – 66,4%	1063 – 59%	11,499	,074
	Há mais de um mês	493 – 38,5%	109 – 40,2%	83 – 33,2%	685 – 38%		
	Entre há um mês a vários dias	40 – 3,1%	7 – 2,6%	1 – 0,4%	48 – 2,7%		
	Quase todos os dias	5 – 0,4%	1 – 0,4%	0 – 0%	6 – 0,3%		
Ideação Suicida total	Nunca	404 – 31,5%	83 – 30,6%	94 – 37,6	581 – 32,2%	9,924	,128
	Há mais de um mês	831 – 64,9%	179 – 66,1%	155 – 62%	1165 – 64,7%		
	Entre há um mês a vários dias	41 – 3,2%	8 – 3%	1 – 0,4%	50 – 2,8%		
	Quase todos os dias	5 – 0,4%	1 – 0,4%	0 – 0%	6 – 0,3%		

* p ≤ .050 ** p ≤ .010 *** p ≤ .001

No que se refere à tarefa policial, constatou-se que as médias superiores (Tabela 32), surgem associadas ao serviço operacional, quer no *stress* operacional, e suas dimensões, quer no *stress* organizacional, e dimensão problemas de gestão e falta de recursos, bem como nas dimensões do *burnout*. Na ideação suicida, não foram encontradas diferenças significativas, quer através do teste paramétrico, quer do não paramétrico. Contudo, a comparação de níveis (Tabela 33), revelou uma distribuição heterogênea em algumas variáveis psicológicas, salientando-se a existência de diferenças significativas, na dimensão do *burnout*, exaustão, sendo maioritariamente alto, nos polícias que executam tarefas quer operacionais, quer administrativas (66,9%), e nos que exercem tarefas operacionais (64,8%), enquanto se observou um nível predominantemente baixo, nos que exercem apenas tarefas administrativas (45,5%). Na dimensão do *burnout*, desinvestimento, o padrão mantém-se, sendo maioritariamente alto nos polícias que exercem tarefas operacionais (75%), e nos que exercem ambas as tarefas (72,3%), porém, preponderantemente baixo, nos que exercem funções administrativas (37%). Relativamente ao *burnout*, verificou-se que os participantes que exercem funções administrativas, apresentam maior valor para a ausência de *burnout* (30,3%), confirmado pelo menor valor de presença de *burnout* (47,9%). Note-se que os mais exaustos (7,3%), são os participantes com ambas as tarefas, sendo também os menos desinvestidos (12,8%). Os que apresentam maior presença de *burnout*, são os operacionais (59,3%), ou com ambas as tarefas (59,6%). Quanto ao *stress* operacional, *stress* organizacional, ideação suicida e suas dimensões, não foram encontradas diferenças significativas, quer no teste paramétrico, quer no não paramétrico.

Tabela 32. Análise comparativa de médias em função da tarefa policial

Variável (escala)	Operacional (n=1003)	Administrativa (n=468)	Ambos (n=329)	F OneWay Anova	p	Kruskal wallis p
Stress Operacional (1-7)	4,375	4,035	4,223	6,450	,000***	,001***
Stress Op. – Exigências	4,579	4,168	4,402	9,300	,000***	,001***
Stress Op. - Dimensão Social	4,125	3,872	4,004	3,103	,026*	,011*
Stress Organizacional (1-7)	4,357	4,168	4,281	2,014	,110	,022*
Stress Org. – Problemas Gestão/Falta Recursos	4,853	4,617	4,781	2,857	,036*	,003**
Stress Org. -Responsabilidade/Sobrecarga	3,750	3,618	3,669	,966	,408	,183
Burnout - Exaustão (1-5)	3,113	2,911	3,105	6,414	,000***	,001***
Burnout – Desinvestimento	3,123	2,939	3,007	6,263	,000***	,001***
Pensamentos sobre Suicídio (0-6)	,978	,959	,869	1,699	,165	,565
Reação dos Outros	,397	,377	,323	2,323	,073	,296
Formas de Suicídio	,384	,364	,305	2,015	,110	,685
Ideação Suicida (total 0-180)	13,975	13,376	11,508	2,199	,086	,628
Pensamentos sobre Suicídio (1 a 6)	1,528	1,457	1,387	1,148	,328	,363
Reação dos Outros	1,192	1,193	1,106	1,454	,226	,687
Formas de Suicídio	,926	,896	,760	1,966	,118	,293
Ideação Suicida (total 1-180)	20,575	19,381	17,367	1,450	,227	,473

* p≤ .050 ** p≤ .010 *** p≤ .001

Tabela 33. Análise comparativa de níveis em função da tarefa policial

Variável	Nível	Operacional (n=1003)	Administrativa (n=468)	Ambos (n=329)	Total (n=1802)	Qui-Quadrado	p
Stress Operacional	Baixo	64 – 6,4%	44 – 9,4%	24 – 7,3%	132 – 7,3%	6,560	,161
	Moderado	200 – 19,9%	106 – 22,6%	68 – 20,7%	374 – 20,8%		
	Elevado	739 – 73,7%	318 – 67,9%	237 – 72%	1294 – 71,9%		
Stress Organizacional	Baixo	144 – 14,4%	79 – 16,9%	45 – 13,7%	268 – 14,9%	5,284	,259
	Moderado	223 – 22,2%	120 – 25,6%	80 – 24,3%	423 – 23,5%		
	Elevado	636 – 63,4%	269 – 57,5%	204 – 62%	1109 – 61,6%		
Exaustão	Baixo	353 – 35,2%	213 – 45,5%	109 – 33,1%	675 – 37,5%	17,775	,000***
	Alto	650 – 64,8%	255 – 54,5%	220 – 66,9%	1125 – 62,5%		
Desinvestimento	Baixo	251 – 25%	173 – 37%	91 – 27,7%	515 – 28,6%	22,455	,000***
	Alto	752 – 75%	295 – 63%	238 – 72,3%	1285 – 71,4%		
Burnout	Sem burnout	196 – 19,5%	142 – 30,3%	67 – 20,4%	405 – 22,5%	28,506	,000***
	Exaustos	55 – 5,5%	31 – 6,6%	24 – 7,3%	110 – 6,1%		
	Desinvestidos	157 – 15,7%	71 – 15,2%	42 – 12,8%	270 – 15%		
	Com burnout	595 – 59,3%	224 – 47,9%	196 – 59,6%	1015 – 56,4%		
Pensamentos sobre Suicídio	Nunca	361 – 36%	160 – 34,2%	123 – 37,4%	644 – 35,8%	2,322	,888
	Há mais de um mês	561 – 55,9%	270 – 57,7%	185 – 56,2%	1016 – 56,4%		
	Entre há um mês a vários dias	71 – 7,1%	33 – 7,1%	17 – 5,2%	121 – 6,7%		
	Quase todos os dias	10 – 1%	5 – 1,1%	4 – 1,2%	19 – 1,1%		
Reação dos Outros	Nunca	669 – 66,7%	320 – 68,4%	233 – 70,8%	1222 – 67,9%	2,304	,890
	Há mais de um mês	304 – 30,3%	136 – 29,1%	87 – 26,4%	527 – 29,3%		
	Entre há um mês a vários dias	25 – 2,5%	10 – 2,1%	8 – 2,4%	43 – 2,4%		
	Quase todos os dias	5 – 0,5%	2 – 0,4%	1 – 0,3%	8 – 0,4%		
Formas de Suicídio	Nunca	587 – 58,5%	278 – 59,4%	197 – 59,9%	1062 – 59%	,566	,997
	Há mais de um mês	386 – 38,5%	177 – 37,8%	122 – 37,1%	685 – 38,1%		
	Entre há um mês a vários dias	27 – 2,7%	11 – 2,4%	9 – 2,7%	47 – 2,6%		
	Quase todos os dias	3 – 0,3%	2 – 0,4%	1 – 0,3%	6 – 0,3%		
Ideação Suicida total	Nunca	325 – 32,4%	145 – 31%	111 – 33,7%	581 – 32,3%	1,311	,971
	Há mais de um mês	647 – 64,5%	310 – 66,2%	207 – 62,9%	1164 – 64,7%		
	Entre há um mês a vários dias	27 – 2,7%	12 – 2,6%	10 – 3%	49 – 2,7%		
	Quase todos os dias	4 – 0,4%	1 – 0,2%	1 – 0,3%	6 – 0,3%		

* p≤ .050 ** p≤ .010 *** p≤ .001

No que concerne ao serviço, observou-se que as médias superiores (Tabela 34), relativas ao *stress* operacional, e suas dimensões; ao *stress* organizacional, e suas dimensões; ao *burnout*, e suas dimensões; ideação suicida (incluindo as respostas “Nunca”), e dimensões, reações dos outros, e formas de suicídio, estão maioritariamente presentes no serviço de Patrulha. Apesar de, para a ideação suicida (incluindo as respostas “Nunca”), e nas dimensões, reação dos outros, e formas de suicídio, o teste paramétrico defender a ausência de diferenças significativas, constatou-se, no teste não paramétrico, que os polícias que prestam serviço na Patrulha, apresentaram maior ideação suicida. Apenas a dimensão, pensamentos sobre suicídio não apresentou diferenças significativas, apesar de o padrão ser, o de polícias no serviço de Patrulha, apresentarem o valor mais elevado. A comparação de níveis (Tabela 35), revelou uma distribuição heterogénea em algumas variáveis psicológicas, salientando-se diferenças significativas no *stress* operacional, evidenciando o nível maioritariamente baixo, nos polícias em serviço Administrativo (10,3%), e o nível baixo (12,6%) a moderado (27,2%), nos polícias que prestam serviço nas Unidades Especiais, contrariamente aos que prestam serviço no Trânsito, em que 80,9%, apresentaram um nível elevado de *stress* operacional. No *stress* organizacional, salientou-se o nível predominantemente baixo (17,7%), a moderado (26%), dos polícias que desempenham serviço Administrativo, assim como o nível maioritariamente baixo (23%), dos que desempenham serviço nas Unidades Especiais, bem como o nível moderado nos polícias que desempenham serviço no Trânsito e em outros tipos de serviço (ambos com 27,3%). Contrariamente, na Patrulha, e na Investigação Criminal, os participantes demonstram, maioritariamente, um nível elevado de *stress* organizacional, estando nos 64,1% e 69%, respetivamente. Na dimensão do *burnout*, exaustão, observou-se o nível predominantemente baixo nos polícias que prestam serviço Administrativo (44,2%), nas Unidades Especiais (49,2%), e no Trânsito (40%), contrariamente aos que prestam serviço na Patrulha, onde enfatizamos que, 70,3% destes polícias, se encontram no nível alto de exaustão. Na dimensão do *burnout*, desinvestimento, salientou-se o nível predominantemente baixo nos polícias que prestam serviço Administrativo (36,7%), nas Unidades Especiais (37,2%), na Investigação Criminal (31%) e em outros serviços (32,5%), contrariamente aos que prestam serviço na Patrulha e no Trânsito, que apresentam um nível prevalentemente alto de desinvestimento (79,5% e 74,5%, respetivamente). No *burnout*, é de realçar que 65,3% dos polícias que prestam serviço na Patrulha,

assim como 56% na Investigação Criminal, e 56,3% dos que prestam um outro serviço que nenhum dos mencionados, estão já em *burnout*. No Trânsito, 21,8% estão desinvestidos, enquanto 7,7% nos serviços Administrativos, 5% na Patrulha, e 5,2% nas Unidades Especiais estão exaustos. No serviço Administrativo e no serviço de Patrulha, apenas 29% e 15,5% estão sem *burnout*, respetivamente. Quanto à ideação suicida, e suas dimensões, não foram encontradas diferenças significativas, nem através do teste paramétrico, nem do não paramétrico.

Tabela 34. Análise comparativa de médias em função do serviço

Variável (escala)	Administrativo (n=496)	Patrulha (n=741)	Unidades Especiais (n=191)	Invest. Criminal (n=184)	Outro (n=80)	Trânsito (n=110)	F OneWay Anova	p	Kruskal wallis p
Stress Operacional (1-7)	4,034	4,399	4,022	4,323	4,317	4,578	6,435	,000***	,001***
Stress Op. – Exigências	4,165	4,611	4,156	4,544	4,417	4,841	9,333	,000***	,001***
Stress Op. - Dimensão Social	3,875	4,140	3,859	4,053	4,194	4,256	3,034	,010**	,011*
Stress Organizacional (1-7)	4,137	4,378	4,146	4,440	4,339	4,410	2,883	,013*	,015*
Stress Org. – Problemas Gestão/Falta Recursos	4,608	4,857	4,644	5,001	4,783	4,879	3,143	,008**	,007**
Stress Org. - Responsabilidade/Sobrecarga	3,561	3,794	3,537	3,755	3,796	3,837	2,385	,036*	,037*
Burnout - Exaustão (1-5)	2,910	3,213	2,774	3,082	3,086	3,124	12,601	,000***	,001***
Burnout – Desinvestimento	2,915	3,198	2,914	2,997	2,988	3,100	9,692	,000***	,001***
Pensamentos sobre Suicídio (0-6)	,911	1,013	,843	,865	1,063	1,027	1,156	,329	,093
Reação dos Outros	,342	,430	,316	,305	,323	,491	1,488	,191	,005**
Formas de Suicídio	,329	,404	,315	,294	,365	,480	1,247	,285	,011*
Ideação Suicida (total 0-180)	12,272	14,713	11,576	11,179	13,488	16,655	1,332	,248	,006**
Pensamentos sobre Suicídio (1 a 6)	1,421	1,544	1,505	1,385	1,441	1,548	,582	,714	,701
Reação dos Outros	1,146	1,197	1,371	1,080	,994	1,256	,450	,813	,831
Formas de Suicídio	,868	,948	,972	,685	,679	1,035	1,171	,322	,257
Ideação Suicida (total 1-180)	18,334	20,998	19,919	16,861	16,859	24,105	,998	,417	,367

* p< .050 ** p< .010 *** p< .001

Tabela 35. Análise comparativa de níveis em função do serviço

Variável	Nível	Administrativo (n=496)	Patrulha (n=741)	Unidades Especiais (n=191)	Invest. Criminal (n=184)	Outro (n=80)	Trânsito (n=110)	Total (n=1802)	Qui-Quadrado	p
Stress Operacional	Baixo	51 – 10,3%	36 – 4,9%	24 – 12,6	10 – 5,4%	4 – 5%	7 – 6,4%	132 – 7,3%	35,763	,000***
	Moderado	107 – 21,6%	147 – 19,8%	52 – 27,2%	38 – 20,7%	17 – 21,3%	14 – 12,7%	375 – 20,8%		
Stress Organizacional	Elevado	338 – 68,1%	558 – 75,3%	115 – 60,2%	136 – 73,9%	59 – 73,8%	89 – 80,9%	1295 – 71,9%	27,559	,002**
	Baixo	88 – 17,7%	97 – 13,1%	44 – 23%	19 – 10,3%	9 – 11,3%	11 – 10%	268 – 14,9%		
Exaustão	Moderado	129 – 26%	169 – 22,8%	37 – 19,4%	38 – 20,7%	21- 27,3%	30 – 27,3%	424 – 23,5%	40,125	,000***
	Elevado	279 – 56,3%	475 – 64,1%	110 – 57,6%	127 – 69%	50 – 62,7%	69 – 62,7%	1110 – 61,6%		
Desinvestimento	Baixo	219 – 44,2%	220 – 29,7%	94 – 49,2%	69 – 7,5%	30 – 37,5%	44 – 40%	676 – 37,5%	48,120	,000***
	Alto	277 – 55,8%	521 – 70,3%	97 – 50,8%	115 – 62,5%	50 – 62,5%	66 – 60%	1126 – 62,5%		
Burnout	Sem burnout	144 – 29%	115 – 15,5%	61 – 31,9%	45 – 24,5%	21 – 26,3%	20 – 18,2%	406 – 22,5%	64,980	,000***
	Exaustos	38 – 7,7%	37 – 5%	10 – 5,2%	12 – 6,5%	5 – 6,3%	8 – 7,3%	110 – 6,1%		
	Desinvestidos	75 – 15,1%	105 – 14,2%	33 – 17,3%	24 – 13%	9 – 11,3%	24 – 21,8%	270 – 15%		
	Com burnout	239 – 48,2%	484 – 65,3%	87 – 45,5%	103 – 56%	45 – 56,3%	58 – 52,7%	1016 – 56,4%		
Pensamentos sobre Suicídio	Nunca	178 – 35,9%	255 – 34,4%	84 – 44%	69 – 37,5	21 – 26,3%	37 – 33,6%	644 – 35,7%	13,695	,549
	Há mais de um mês	280 – 56,5%	422 – 57%	94 – 49,2%	103 – 56%	52 – 65%	66 – 60%	1017 – 35,7%		
	Entre há um mês a vários dias	33 – 6,7%	53 – 7,2%	12 – 6,3%	11 – 6%	7 – 8,8%	6 – 5,5%	122 – 56,4%		
	Quase todos os dias	5 – 1%	11 – 1,5%	1 – 0,5%	1 – 0,5%	0 – 0%	1 – 0,9%	19 – 1,1%		
Reação dos Outros	Nunca	348 – 70,2%	475 – 64,1%	147 – 77%	132 – 71,7%	54 – 67,5%	67 – 60,9%	1223 – 67,9%	19,996	,172
	Há mais de um mês	136 – 27,4%	242 – 32,7%	39 – 20,4%	48 – 26,1%	24 – 30%	38 – 34,5%	527 – 29,2%		
	Entre há um mês a vários dias	10 – 2%	20 – 2,7%	4 – 21,1%	3 – 1,6%	2 – 2,5%	5 – 4,5%	44 – 2,4%		
	Quase todos os dias	2 – 0,4%	4 – 0,5%	1 – 0,5%	1 – 0,5%	0 – 0%	0 – 0%	8 – 0,4%		
Formas de Suicídio	Nunca	308 – 62,1%	425 – 57,4%	129 – 67,5%	105 – 57,1%	37 – 46,3%	59 – 53,6%	1063 – 59%	21,332	,127
	Há mais de um mês	175 – 35,3%	292 – 39,4%	56 – 29,3%	76 – 41,3%	40 – 50%	46 – 41,8%	685 – 38%		
	Entre há um mês a vários dias	11 – 2,2%	21 – 2,8%	6 – 3,1%	2 – 1,1%	3 – 3,8%	5 – 4,5%	48 – 2,7%		
	Quase todos os dias	2 – 0,4%	3 – 0,4%	0 – 0%	1 – 0,5%	0 – 0%	0 – 0%	6 – 0,3%		
Ideação Suicida total	Nunca	164 – 33,1%	225 – 30,4%	80 – 41,9%	62 – 33,7%	16 – 20%	34 – 30,9%	581 – 32,2%	23,138	,081
	Há mais de um mês	319 – 64,3%	491 – 66,3%	105 – 55%	119 – 64,7%	61 – 76,3%	70 – 63,6%	1165 – 64,7%		
	Entre há um mês a vários dias	12 – 2,4%	21 – 2,8%	6 – 3,1%	2 – 1,1%	3 – 3,8%	6 – 5,5%	50 – 2,8%		
	Quase todos os dias	1 – 0,2%	4 – 0,5%	0 – 0%	1 – 0,5%	0 – 0%	0 – 0%	6 – 0,3%		

* p ≤ .050 ** p ≤ .010 *** p ≤ .001

Então, relativamente à nossa **Hipótese 2**, a mesma foi confirmada pois encontram-se diferenças significativas em função de características sociodemográficas e profissionais, sendo os policiais do sexo masculino, com o 12º ano, na posição de agente/guarda, que trabalham por turnos e que fazem serviço operacional que apresentam um nível mais elevado de *stress* e de *burnout*, não havendo, no entanto, diferenças significativas na ideação suicida. Estes resultados traduzem o já mencionado em estudos anteriores que referem a variação de *stress* e *burnout* tendo em conta as características sociodemográficas e profissionais (Aguayo *et al.*, 2017), referindo também, e contrariamente ao nosso estudo, que a ideação suicida segue o mesmo padrão, variando em função de características sociodemográficas e profissionais (Roberts, 2021; Violanti *et al.*, 2013).

No que se refere à nossa **Hipótese 3** (O *stress* e *burnout* estarão correlacionados positivamente com a ideação suicida e terão valor explicativo/preditivo desta), para ser possível identificar os preditores, começamos por efetuar uma análise de correlações através do *R de Pearson* (Tabela 36), tendo sido encontradas bastantes correlações significativas entre as variáveis psicológicas estudadas, bem como as esperadas correlações internas entre dimensões das mesmas variáveis. Assim, a idade apresenta apenas uma correlação positiva com a ideação suicida e suas dimensões, ou seja, os mais velhos apresentam maior ideação suicida. Já os anos de serviço apresentam correlação significativa positiva com o *stress* organizacional e as suas dimensões, assim como com a ideação suicida e suas dimensões, significando que, quanto mais anos de serviço, maior o *stress* organizacional e a ideação suicida. O *stress* operacional e o *burnout* não apresentam correlações significativas com a idade nem com os anos de serviço, enfatizando assim que a exaustão e o desinvestimento estão presentes em toda a amostra de policiais. O *stress* operacional e as suas dimensões correlacionam-se significativa e positivamente com o *stress* organizacional, com o *burnout* e com a ideação suicida, precisamente nesta sequência de intensidade, tendo a dimensão social do *stress* operacional, globalmente correlações mais fortes do que a dimensão exigências. O *stress* organizacional também se correlaciona com o *burnout* e com a ideação suicida, tendo a dimensão, responsabilidade e sobrecarga, correlações mais fortes do que a dimensão, problemas de gestão e falta de recursos. Por fim, o *burnout* também se correlaciona positiva e significativamente com a ideação suicida, apresentando a dimensão do *burnout* exaustão, correlações mais fortes do que a dimensão do

desinvestimento. Nota-se, então, que há uma associação entre maior *stress*, seja operacional ou organizacional, mais *burnout* e maior ideação suicida, expressando um mal-estar psicológico global. Contudo, dado que as correlações entre variáveis, são quase sempre inferiores a 0.8, sugerem que cada variável psicológica é um conceito diferente e não medem o mesmo (Field, 2009), sendo por isso de as usar no futuro, em simultâneo, para uma análise mais detalhada.

Tabela 36. Análise correlacional entre idade, anos de serviço e variáveis psicológicas

Variável	Idade	Ano Serviço	Stress Op.	Stress Op. Exigências	Stress Op. Dim. Social	Stress Organizacional	Stress Org. Prob Gestão Recursos	Stress Org. Resp. Sobrecarga	Burnout Exaustão	Burnout Desinv.	Pensam. Suicídio	Reação Outros	Formas Suicídio
Stress Operacional	,009	,009											
S Op. Exigências	,012	,005	,962**										
S Op. Dim. Social	,005	,012	,949**	,827**									
Stress Organizacional	,034	,051*	,825**	,786**	,792**								
S Org Prob. Gestão	,030	,050*	,788**	,765**	,739**	,965**							
S Org R. Sobrecarga	,035	,047*	,792**	,737**	,781**	,948**	,832**						
Burnout Exaustão	-,002	,008	,543**	,506**	,535**	,526**	,470**	,546**					
Burnout Desinvest.	,017	,017	,437**	,416**	,419**	,467**	,431**	,467**	,710**				
Pens. Suicídio	,089**	,086**	,300**	,261**	,317**	,318**	,271**	,345**	,404**	,351**			
Reação Outros	,077**	,081**	,277**	,237**	,298**	,298**	,245**	,336**	,373**	,325**	,742**		
Formas Suicídio	,068**	,068**	,263**	,225**	,282**	,281**	,229**	,318**	,370**	,331**	,783**	,924**	
Ideação Suicida	,077**	,077**	,284**	,244**	,304**	,304**	,250**	,341**	,394**	,348**	,850**	,948**	,990**

* p ≤ .050 ** p ≤ .010

Tendo encontrado correlações significativas, é recomendável (Field, 2009) analisar com mais detalhe os contributos de cada variável na predição das restantes. Assim, através da análise de regressão método *Enter* (Tabela 37), verificou-se que a ideação suicida é explicada, significativamente, num total de 19,7% pelas restantes variáveis psicológicas (analisadas enquanto bloco preditor comparativamente umas às outras), nomeadamente pelo *stress* operacional em 7,3%, pelo *burnout* em 6,8%, pelo *stress* organizacional em 3%, pelas variáveis profissionais em 1,5%, e sociodemográficas em 1,1%.

Contudo, quando se analisa a ideação suicida sem as respostas “Nunca”, o poder explicativo total aumenta para 20,3%, sendo a principal alteração o facto de as diferenças individuais perderem poder explicativo, e de o *burnout* explicar 7,3%, sendo agora mais importante do que o *stress* operacional que explica 6,5%, o *stress* organizacional 3,3% e as variáveis profissionais 2,2%. No sentido de conhecer com mais detalhe os preditores da ideação suicida, foram também analisadas as suas dimensões, considerando quer a inclusão das respostas “Nunca”, quer a sua exclusão.

Assim, verificou-se que quando são incluídas as respostas “Nunca”, os pensamentos sobre suicídio são explicados significativamente pelas restantes variáveis em 20,8%, descendo esta explicação para 18,6% se forem excluídas as respostas “Nunca”, observando-se o mesmo padrão do *stress* operacional e do *burnout* inveterem as suas posições, e das variáveis sociodemográficas perderem contributo, tal como na ideação suicida. Na dimensão reação dos outros, os contributos das restantes variáveis são significativos, explicando 18% quando se incluem as respostas “Nunca”, e aumentando para 22,3% quando estas são excluídas, com o mesmo padrão invertido entre *burnout* e *stress* operacional. Por fim, na dimensão formas de suicídio, o contributo é também significativo, sendo de 17,4% quando se incluem as respostas “Nunca”, e de 19,9% quando são excluídas, mas tendo o *burnout* e o *stress* operacional o mesmo contributo explicativo (6,1%) sem “Nunca”, e o *burnout* superior no poder explicativo quando se excluem as respostas “Nunca”.

De um modo geral, observou-se que o *burnout* e o *stress* operacional são os preditores mais elevados (entre 3,4% e 8,6% nas várias análises), que, exceto nos pensamentos sobre suicídio, o valor preditivo aumenta quando excluídas as respostas “Nunca” variando entre 17,4% e 22,3%, e que as variáveis sociodemográficas perdem

valor explicativo significativo, quando se excluem as respostas “Nunca”, enquanto as restantes variáveis apresentam um valor consistente na sequência de poder explicativo: *burnout* ou *stress* operacional com maior poder explicativo conforme a variável predita, *stress* organizacional e por fim as variáveis profissionais.

Tabela 37. Variáveis predictoras da ideação suicida (regressão método *Enter*)

Dimensões	Preditores	R Square	R Square change	F	P
Ideação suicida total	Variáveis individuais	,011	,011	3,383	,003***
	Variáveis profissionais	,026	,015	5,359	,000***
	Stress operacional	,099	,073	71,145	,000***
	Stress organizacional	,129	,030	30,213	,000***
	Burnout	,197	,068	74,428	,000***
Ideação suicida (sem respostas “Nunca”)	Variáveis individuais	,011	,011	1,948	,059
	Variáveis profissionais	,032	,021	5,197	,000***
	Stress operacional	,097	,065	42,503	,000***
	Stress organizacional	,130	,033	22,608	,000***
	Burnout	,203	,073	54,352	,000***
Pensamentos sobre suicídio	Variáveis individuais	,016	,016	4,096	,000***
	Variáveis profissionais	,025	,009	3,217	,007**
	Stress operacional	,111	,086	85,363	,000***
	Stress organizacional	,135	,024	24,883	,000***
	Burnout	,208	,072	80,163	,000***
Pensamentos sobre suicídio (sem respostas “Nunca”)	Variáveis individuais	,011	,011	1,882	,069
	Variáveis profissionais	,022	,011	2,453	,032*
	Stress operacional	,092	,070	43,436	,000***
	Stress organizacional	,113	,021	13,330	,000***
	Burnout	,186	,073	50,544	,000***
Reação dos outros	Variáveis individuais	,015	,015	3,944	,000***
	Variáveis profissionais	,026	,011	3,865	,002**
	Stress operacional	,095	,069	67,635	,000***
	Stress organizacional	,125	,030	29,810	,000***
	Burnout	,180	,055	58,687	,000***
Reação dos outros (sem respostas “Nunca”)	Variáveis individuais	,027	,027	2,243	,030*
	Variáveis profissionais	,057	,030	3,583	,003**
	Stress operacional	,110	,053	16,536	,000***
	Stress organizacional	,155	,044	14,443	,000***
	Burnout	,223	,068	24,142	,000***
Formas de suicídio	Variáveis individuais	,012	,012	3,144	,003**
	Variáveis profissionais	,025	,012	4,431	,001**
	Stress operacional	,085	,061	58,502	,000***
	Stress organizacional	,113	,027	27,170	,000***
	Burnout	,174	,061	64,690	,000***
Formas de suicídio (sem respostas “Nunca”)	Variáveis individuais	,020	,020	2,086	,043*
	Variáveis profissionais	,050	,030	4,467	,001***
	Stress operacional	,084	,034	13,291	,000***
	Stress organizacional	,125	,041	16,442	,000***
	Burnout	,199	,074	32,553	,000***

* p≤ .050 ** p≤ .010 *** p≤ .001

Atendendo a que os blocos de variáveis psicológicas explicaram, nos seus contributos globais, de forma significativa, a ideação suicida, e que apresentaram poucas diferenças entre a inclusão e a exclusão das respostas “Nunca”, quer para a ideação suicida, quer para as suas dimensões, optou-se por efetuar uma análise de regressão pelo método *Stepwise* para clarificar, especificamente, o seu contributo, mas apenas para a ideação suicida como *score* total, e com a inclusão das respostas “Nunca”, ou seja, o resultado mais global e que inclui toda a amostra, para não sobrecarregar e para incluir o máximo de variáveis preditoras (Tabela 38). Verificou-se, assim, que o contributo mais detalhado ocorre na predição através das variáveis sociodemográficas, que, embora expliquem apenas 1%, associam mais ideação suicida a mais velhos, viver deslocado e ser não casado, ou seja, remetem como fatores de risco para maior idade e menor suporte social. As variáveis profissionais explicam 1,8%, associando maior ideação suicida a mais anos de serviço, e a funções de agente ou guarda, surgindo os oficiais como mais protegidos na função. O *stress* operacional explica 8,6%, mas apenas pela dimensão social do *burnout*, com correlação positiva (quanto mais *stress* operacional mais ideação suicida). Já o *stress* organizacional, explica 11,2%, sobretudo, a dimensão responsabilidade/sobrecarga com 10,8% e correlação positiva, enquanto a dimensão problemas de gestão e falta de recursos explica apenas 0,3% e tem correlação negativa (o que sugere que a dimensão mais importante, é a responsabilidade e sobrecarga, e não tanto os problemas de gestão e falta de recursos). Contudo, é o *burnout* que tem maior poder explicativo, com 16,8%, dos quais 15,9% para a exaustão, e 0,08% para o desinvestimento, ambos com correlação positiva.

Tabela 38. Variáveis preditoras da ideação suicida total (regressão método *Stepwise*)

Dimensões	Preditores	R Square	R Square change	β	t	p	F	P
Variáveis sociodemográficas	Idade	,004	,004	,096	3,760	,000***	7,194	,007**
	Viver deslocado	,008	,004	-,060	-2,430	,015*	6,478	,011*
	Estado Civil	,010	,003	,052	2,132	,033*	4,544	,033*
Variáveis profissionais	Função	,011	,011	-,111	-4,734	,000***	20,047	,000***
	Anos de serviço	,018	,007	,081	3,448	,001***	11,888	,001***
Stress operacional	Dimensão social	,086	,086	,293	12,995	,000***	168,876	,000***
Stress organizacional	Responsabilidade e sobrecarga	,108	,108	,416	10,403	,000***	218,646	,000***
	Problemas gestão e falta de recursos	,112	,003	-,104	-2,606	,009**	6,791	,009**
Burnout	Exaustão	,159	,159	,308	10,109	,000***	341,349	,000***
	Desinvestimento	,168	,008	,129	4,240	,000***	17,981	,000***

* p \leq .050 ** p \leq .010 *** p \leq .001

Pelo exposto, a **Hipótese 3** foi confirmada, pois o *burnout* e o *stress* explicam cerca de 20% da ideação suicida, o que nos remete para estudos internacionais, uma vez que em Portugal, desconhecemos a existência de estudos que enfatizem estas três variáveis simultaneamente. Deste modo, existem autores que corroboram o facto de que o *stress* e o *burnout* são preditores da ideação suicida (Purba & Demou, 2019), no entanto, não é unânime, uma vez que outros consideram fatores externos, que não o *stress* e o *burnout* como preditores da mesma (Stuart, 2008), afirmando inclusivamente, que *stress* e *burnout* poderão constituir-se como preditores do ato do suicídio em si, mas não da ideação.

No sentido de complementar este estudo de tipo quantitativo, no âmbito de uma reunião de serviço, foi possível ter uma conversa informal com um Comandante Operacional da PSP, em plena pandemia da COVID-19, e que consideramos relevante tendo em conta a pertinência das suas declarações. O mesmo afirmou que a diferença de comportamentos dos polícias foi visível pois o medo era evidente, principalmente quando viam situações que se passavam em países vizinhos e percebiam que o pior ainda estaria para vir, e era precisamente nesses momentos que sentiam que se fosse autorizado, alguns polícias não sairiam para patrulha, mas por outro lado, não deixaram de ir trabalhar, o que releva para um elevado sentimento de compromisso para com a missão, coincidente com o defendido por Queirós e colaboradores (2013), que enfatiza o característico elevado comprometimento com o serviço, assim como a sobreposição da resiliência face ao medo da incerteza (Fynh *et al.*, 2016; van der Meulen *et al.*, 2018). Salientamos que a maior preocupação do Comandante prende-se com o “pós-covid”²³, uma vez que tendo em conta o elevado esforço físico e mental que os polícias vivenciaram e que ainda persiste, este possa trazer repercussões mais graves, sendo que a maior parte dos polícias tem família em casa, e o medo de os contagiar é, segundo o mesmo, uma preocupação constante, o que coincide com o defendido por Queirós (2020)²⁴, que afirma que após a pandemia é que serão efetivamente visíveis os efeitos da mesma ao nível psicológico. Efetivamente tem já vindo a acontecer, com o aumento exponencial de suicídios policiais.

²³ Disponível em: https://ionline.sapo.pt/artigo/753761/ondas-invisiveis-da-pandemia-mais-crises-psicologicas-em-jovens-e-mais-comportamentos-suicidario?fbclid=IwAR1eYmBqN1KXv3Yvp_SYPfIKQ0Qw-hMb55bGSo1hzqqjBYo1zU1mvRcQZ0A

²⁴ Disponível em: <https://www.jn.pt/nacional/pais-em-teletrabalho-acusam-cansaco-perda-de-apetite-obsessao-por-limpeza-e-depressao-11960530.html>

O Comandante também enfatizou a fase mais acentuada em que foram alguns os polícias que decidiram manter-se longe da família para assim não correrem o risco de os contagiar, sendo que neste caso ressalva o sofrimento evidente e visível desses polícias que quase culpabilizavam a instituição e a eles próprios pelo facto de terem escolhido uma profissão em que “não podem ficar em casa”, sendo esta situação muitas vezes referida pela comunicação social que relevava que eram vários os polícias que não iam a casa desde o início da pandemia, com especial ênfase nos profissionais que prestaram serviço durante a cerca sanitária em Ovar²⁵.

O Comandante realçou ainda que devido ao prolongar da situação e ao que foi exigido aos polícias notou-se um cansaço crescente, frequentemente referido nos *mass-media*²⁶ e que pode desencadear irritação, agressividade, mal-estar. Ora, relativamente à agressividade externa (para o outro), e agressividade interna (para si mesmo como por exemplo o suicídio), como forma de gerir o *stress* e ansiedade, o Comandante afirma que espera que tal não aconteça, mas que não o desconsidera totalmente tendo em conta os elevados níveis de *stress* a que se encontram sujeitos de forma continuada. De facto, a literatura refere que níveis elevados de *stress* e ansiedade poderão desencadear agressividade nos polícias para com os outros (Queirós *et al.*, 2013), mas também em relação a si próprios (Queirós *et al.*, 2020a), sendo o mesmo altamente facilitado em situações de *stress* extremo, dada a existência de recurso fácil e imediato a arma de fogo (Costa *et al.*, 2019; Violanti *et al.*, 2018). É precisamente por isto que o Intendente Leitão da Silva²⁷ defende que é de necessidade extrema que o Comandante permaneça no terreno para que possa observar de forma direta o evoluir das situações e dos comportamentos associados aos mesmos, nomeadamente nos seus agentes e respetivo comportamento não só operacional, mas reflexo do estado psicológico. Esta ideia é compatível com o defendido por Jones (2013) e por Felgueiras e Pais (2017), que enfatizam que a atuação dos Comandantes sairá beneficiada se os mesmos optarem por observar a realidade de forma direta e pessoal, podendo assim agir de forma crítica e assertiva quer em situações comuns quer em situações de crise, tendo em mente a incerteza que caracteriza a sociedade contemporânea. Isso requer o acompanhamento

²⁵ Consultado a 25 de junho em: <https://www.jn.pt/local/noticias/aveiro/ovar/policias-de-ovar-sairam-de-casa-para-proteger-populacao-11998440.html>

²⁶ Consultado a 30 de junho em: <https://24.sapo.pt/atualidade/artigos/covid-19-na-psp-tambem-se-luta-com-mindfulness-contr-a-pressao-e-o-cansaco>

²⁷ Comunicação pessoal em junho de 2020.

constante de informações teóricas, desenvolvimentos metodológicos e tecnológicos derivados das diferentes áreas científicas nas quais as ciências policiais se baseiam, além das devidas informações técnicas e jurídicas para lidar com situações específicas (Felgueiras & Pais, 2017), o que se coaduna o mencionado por Santa Maria e colaboradores (2021), que recorrendo a um estudo com 573 polícias alemães, concluíram que o esforço extra derivado de uma exigência laboral distinta, foi associado a níveis mais elevados de *burnout*, sendo este um fator de risco, enquanto uma liderança forte acaba por colmatar esse mesmo esforço, sendo um fator de proteção perante esta inevitabilidade constante, reforçando a saúde mental dos polícias que se encontram sob o comando de uma liderança capaz.

Cumulativamente, e tendo em atenção a pertinência de alguns dos comentários deixados por polícias que responderam ao questionário, efetuamos uma breve análise do conteúdo dos mesmos, como complementaridade dos dados obtidos. Assim, algumas das expressões mais salientadas, bem como muitos dos sentimentos transmitidos por estes homens e mulheres, baseiam-se em observações opostas, mas que se tornam complementares. Por um lado, temos comentários que alertam para o mal-estar e incompreensão como *“A esquadra deveria ser um porto seguro, um refúgio onde impera o espírito de entreajuda e de camaradagem, e onde podemos falar abertamente do que nos atormentou durante o dia, e não o contrário.”*, *“Durante o meu tempo de serviço efetivo já fui agredido em serviço mais de 5 vezes e diversas vezes ameaçado. No tribunal fui tratado como um arguido em vez de ser tratado como testemunha. Procuo uma oportunidade e estudo para poder, um dia abandonar a minha profissão. Já tive orgulho em ser polícia, atualmente, tenho “vergonha”*. Ora, Anderson e colaboradores (2002) defendem que a repressão de sentimentos deve ser evitada, evidenciando a necessidade de *debriefings* frequentes após o término dos turnos, enfatizando-os nos serviços em que surgem situações complexas e que poderão condicionar a ação e perceção dos agentes. A importância da implementação de estratégias de *coping* e treino de competências adaptadas às situações concretas numa vertente motivacional, evitando assim o isolamento e posterior desgaste emocional (Rothmann, 2008). Também nesta abordagem é de realçar a importância da organização, pois segundo Areosa (2018, p. 81), *“as organizações aparentam ter inúmeras preocupações com a sua imagem para o exterior, mas raramente revelam a mesma atitude para com os seus profissionais”*, enfatizando que *“o laboral quotidiano está a produzir novas e velhas formas de sofrimento, o qual é preciso saber identificar*

e analisar. *Todavia, é pertinente sublinhar que o teatro laboral não oferece apenas este lado negativo. Há aspetos positivos no mundo do trabalho*”, sendo essencialmente esses que devem ser valorados, para diminuir o tal sofrimento psicológico (Dejours *et al.*, 2015). Este sofrimento atinge uma gravidade muito mais profunda em profissões como a de polícia e pode gerar como resposta a agressividade externa ou interna (Queirós *et al.*, 2013), muito facilitado também através do recurso fácil a arma de fogo (Costa *et al.*, 2019).

Algo também muito mencionado, essencialmente pelos polícias mais velhos é o descontentamento pela falta de reconhecimento, assim como as idades, cada vez mais elevadas quanto à posição de pré-aposentação: *“Sinto-me enganado e defraudado pela Instituição que não cumpre o Estatuto referente à pré-aposentação e continuo a trabalhar, quando já pedi para sair há 3 anos atrás”, “Ao fim de 36 anos de serviço, sendo desses 23 a fazer serviço operacional, estou farto, e com quase 60 anos de idade quero ir embora, porque entendo que cada vez menos tenho condições psicológicas para desempenhar a função.”, “Quero a aposentação que me prometeram. Alteraram as regras, mas a vida não se altera e as desilusões que a Polícia provoca, não tem recuperação possível.”, “Acho que a pré-reforma deveria ser aos 55 anos e não aos 60. No momento em que vim para a Polícia, as regras diziam que eu entraria na pré-reforma com 53 anos. Quando alteraram essas regras, senti que fui apunhalado pelas costas. Senti que fui traído.”, “Tomo medicação para poder viver e enfrentar e aceitar a injustiça da minha hierarquia...!”, “Sinto vontade de não voltar a trabalhar.”, “Estou farto e cansado de ser polícia.”, são bastante mencionadas ao longo dos comentários, e que refletem o já mencionado por Gershon e colaboradores (2002), que afirmam que os polícias com mais de 50 anos começam a demonstrar níveis já visíveis de desinvestimento, exaustão e *stress*, acabando muitas vezes por apresentar agressividade. Aqui abordamos a questão da desmotivação, desinvestimento e do cansaço generalizado, que vai mais além do que a variável da idade, uma vez que encontramos polícias jovens a mencionar que *“Já chega de tanto desprezo, a Polícia é saco de pancada de todo o lado, ninguém quer genuinamente saber de nós.”, “Estou farta das chefias, dos colegas, do COVID, e das pessoas em geral!”*, *“Mais um inquérito que cai em saco roto, que não vai resolver problema nenhum. Porquê? Porque na prática ninguém quer saber e ninguém se importa”*, *“Gosto muito de viver! De ser polícia, já gostei mais.”*, e que coincide com o que se*

pretende de um polícia, que é geralmente caracterizado por altos níveis de motivação e comprometimento para com o serviço (Queirós *et al.*, 2013).

Salientamos também algo que nos preocupa e que se prende com facto do sentimento muito generalizado da falta de apoio psicológico, assim como o rótulo anexado ao mesmo. Frases como “*Continuo a ver estigma em pedir ajuda psicológica.*”, “*Qual é a imagem do polícia? Ele chora, tem problemas, também erra, tem família... A construção social do Polícia que não chora, o Polícia que resolve problemas, o Polícia forte, ele próprio imune aos problemas, aliado a uma subcultura, machista, que descredibiliza e esconde as fraquezas e carências existentes, parecem-me ser fatores que criam uma grande resistência à prevenção do suicídio e receio ou medo naqueles que efetivamente necessitam de apoio e que equacionam pôr termo à vida.*”, “*Precisava de ajuda psicológica... a minha vida está um farrapo, e por vezes sinto que não consigo respirar!*”, “*Há alguns anos atrás ocorreram-me este tipo de pensamentos suicidas devido ao acumular contínuo de stress laboral associado a problemas económicos e familiares, ... mas superei sozinho.*”, “*Muitos polícias não têm coragem de responder ao questionário.*”, “*Gostava de ser ouvido e apoiado.*”

Efetivamente, são vários os autores que abordam estas temáticas, atribuindo responsabilidade à já mencionada “cultura policial” (Prenzel, 1997; Faircloth & Clark, 2016; Brown, 2017), que cria como que um estereótipo daquilo que o polícia deve ser, sem fraquezas e imune ao sofrimento, tendo de ser sempre forte e resiliente, quase que afirmando que quem não se caracteriza da mesma forma, não é digno da farda que enverga, quando na realidade, é através de um artigo na revista *Psychology Today*, que Jeff Thompson²⁸, faz o apelo a que seja procurada ajuda quando necessário, uma vez que, e segundo o autor “*It’s ok to not be ok. Help is available. You matter.*” Neste caso evidenciamos o “rótulo”, tanto de quem se sente fragilizado para procurar ajuda, como o de quem acaba por sucumbir pelo suicídio, onde a “etiqueta” prevalece, através da dita cultura policial, onde relevamos duas situações que ocorreram tanto após os ataques terroristas de 9 de setembro de 2000 (Violanti *et al.*, 2006), como após a invasão do Capitólio a 6 de janeiro de 2021²⁹. De facto, duas dezenas de anos separam estes acontecimentos, mas relativamente ao “estigma” do suicídio nos polícias, pouco ou nada mudou.

²⁸ Detetive da NYPD, Professor e investigador na *Columbia University*.

²⁹ Disponível em: <https://pt.euronews.com/2021/08/03/eua-suicidio-de-quatros-agentes-que-defenderam-o-capitolio>

Efetivamente, ainda hoje não é considerado o suicídio policial como uma consequência do serviço, movendo as justificações gerais, como fatores externos ao mesmo, ou seja, o suicídio não integra os requisitos para ser considerado como uma “morte ao serviço do país”. Em 1991, Violanti, numa comunicação oral, lamentou o facto dessa mesma estigmatização permanecer, uma vez que aquando da inauguração do “*The National Law Enforcement Officers Memorial*”, verificou que os nomes dos polícias que cometeram suicídio não constavam no mesmo, apelidando-os de “*Forgotten Heroes*”. Trinta anos depois, o estigma prevalece, vendo os familiares dos polícias que se suicidaram entretanto, reivindicando o direito de a que as suas mortes sejam consideradas ao serviço do país³⁰, o que segundo o autor, releva para um esquecimento de todo o percurso destes homens e mulheres, em detrimento de um ato, do qual, segundo o mesmo, a instituição “Polícia”, assim como os governantes, não se podem desvincular de ânimo leve (Violanti, 2020 *in Resilience Symposium*)³¹.

É também neste âmbito que surge, nos EUA, uma associação implementada a partir de um movimento contra a permanência deste mesmo “estigma”, a “*Blue H.E.L.P.*”³², cujo objetivo é “*Honoring the Service of Law Enforcement Officers Who Died by Suicide*”, através de “*Offering comfort and honor to the families who have lost an officer to suicide is necessary to maintain the credibility of the thin blue line*”. Realçam que “*all officers, regardless of method of death, deserve thanks; all families deserve your support*”, enfatizando o lema “*Honor, Educate, Lead, Prevent*”, não deixando margem para dúvidas quanto à necessidade de desconstrução deste mesmo “estigma”, que por inércia e passividade, acaba por destruir o polícia e as suas famílias devido à recusa de pedir ajuda, e culminando na mais gravosa e irreparável das medidas, o suicídio. Também no Canadá existe, com os mesmos ideais e propósitos, a “*Badge of Life*”³³, cuja missão explícita consiste em “*to educate and train law enforcement about mental health and suicide prevention.*”, com o objetivo expresso “*No more broken cops or cops’ families.*”, rejeitando a “etiquetagem” e disponibilizando ajuda imediata em “*We are here to help.*”. Nestes termos, Newell e

³⁰ Disponível em: <https://expresso.pt/internacional/2021-02-12-Familias-dos-agentes-que-se-suicidaram-depois-dos-tumultos-do-Capitolio-querem-as-suas-mortes-classificadas-como-ao-servico-do-pais>

³¹ <https://www.resiliencesymposium.org/copy-of-overview>

³² Disponível em: <https://bluehelp.org/> (consultado a 25 de setembro de 2021).

³³ Disponível em: <https://badgeoflife.org/> (consultado a 06 de outubro de 2021)

colaboradores (2021) enfatizam a ideia de que é urgente quebrar as barreiras que impedem os policiais de pedir ajuda, assim como idealizar estratégias através de recomendações sérias para que pedir ajuda não seja uma utopia, mas antes percebida com normalidade e sem associação a fragilidade/vulnerabilidade.

Ainda neste âmbito, realçamos as várias ações de sensibilização pelo conhecimento que várias organizações têm disponibilizado em formato *on-line* e de forma gratuita, como foi o caso do “2021 Suicide Prevention Summit”³⁴, ao qual assistimos, entre 14 de maio e 20 de junho 2021, numa parceria entre a “Mental Health Academy”³⁵, “American Association of Suicidology”³⁶ e “American Counseling Association”³⁷, assim como às conferências gratuitas da “1st Responder Conferences”³⁸, que têm abordado a temática da saúde mental daqueles que estão na *frontline* e as estratégias de prevenção de suicídio nos mesmos³⁹.

São também várias as comunicações de sofrimento extremo com diversos motivos associados, das quais gostaríamos de salientar: “Os pensamentos sobre o suicídio já têm mais de 10 anos. Na hora parecia tudo tão fácil com a arma na mão, só não aconteceu por causa do filho, não quis que fosse conhecido como o filho do polícia que se matou. Estava a atravessar um divórcio e a profissão não ajudou, as pressões eram constantes.”, “Em relação ao pensamento/ideia de suicídio, deve-se à situação da minha filha com doença x. Inicialmente foi de não aceitar a situação dela e recentemente foi dela se encontrar com uma depressão. Encontra-se medicada, mais estável, mas mesmo assim tenho dificuldades em aceitar. Mas a minha filha, faz-me continuar a lutar por ela.”. Neste ponto, voltamos a evidenciar o recurso fácil e imediato a arma de fogo como propiciador do pensamento à efetivação do comportamento, que se traduz na concretização do suicídio (Costa *et al.*, 2019).

No entanto, os casos de resiliência, orgulho, e prontidão também foram surgindo ao longo da nossa recolha: “Tenho 64 anos de idade, estou na instituição há 36 anos efetivos, adoro a minha profissão e não me vejo a exercer qualquer outra. Sinto-me honrado em poder servir o meu país como elemento das forças de segurança e ao serviço do cidadão. Gosto da vida e não penso na morte.”, “Amanhã

³⁴ Disponível em: <https://lifeinmind.org.au/event/the-2021-suicide-prevention-summit> (consultado a 30 de agosto de 2021).

³⁵ Disponível em: <https://www.mentalhealthacademy.net/> (consultado a 25 de outubro de 2021).

³⁶ Disponível em: <https://suicidology.org/> (consultado a 25 de outubro de 2021).

³⁷ Disponível em: <https://www.counseling.org/> (consultado a 25 de outubro de 2021).

³⁸ Disponível em: <https://1stresponderconferences.org/> (consultado a 25 de outubro de 2021).

³⁹ Disponível em: <https://frsac.cpsevents.ca/> (consultado a 25 de outubro de 2021).

será outro dia, melhor do que hoje certamente.”, “Se fosse fácil estavam cá outros, bom trabalho!”

Mais diretamente relacionado com a investigação a que nos propusemos, congratulamo-nos com a esperança depositada em estudos que relevam para a caracterização e reconhecimento do fenómeno nas Polícias, com vista a sua prevenção pelo conhecimento, e deste modo salientamos algumas frases: *“Participo com sinceridade e levem a sério este estudo.”, “Peço que sejam partilhados os resultados, e que sejam implementadas medidas.”, “Trabalho muito útil, gostaria de ter acesso aos resultados.”, “Votos de que o presente estudo possa constituir valor acrescido para a compreensão do quadro geral de fatores de vulnerabilidade nos profissionais das Polícias.”, “Extremamente necessário a intensificação destes estudos neste tipo de profissões.”*. É notória a existência da perceção de toda esta problemática nos polícias, assim como um querer que sejam implementadas medidas através do conhecimento adquirido pela caracterização do fenómeno, uma vez que frases como *“Penso que não suportaria perder mais ninguém para o suicídio!”*, constam no comentário de um dos polícias que quis participar nesta investigação.

Após esta breve análise do conteúdo expresso pelos polícias que optaram por participar neste nosso estudo, e na impossibilidade de mencionar todos os comentários relevantes, é importante referir que vários polícias escreveram nos comentários a palavra “Obrigado!”, esclarecendo a pertinência do tema do estudo.

É, no entanto, confuso e não unanime na literatura, que o suicídio nos polícias seja superior ao da população em geral. De facto, há estudos desde há vários anos, que mencionam que sim (e.g. Guerrero-Barona *et al.*, 2021; Violanti & Aron, 1995; Violanti *et al.*, 2008), mas existem outros que afirmam que o mesmo não acontece (e.g. Violanti *et al.*, 2019), e até que o mesmo é inferior ao da população em geral (e.g. Marzuk *et al.*, 2002; Poiares, 2009). Costa e colaboradores (2019), enfatizam esta falta de consenso, uma vez que a problemática se cinge ao facto de abordarmos coisas diferentes em locais diferentes, ou seja, são cada vez mais necessários estudos aprofundados sobre este fenómeno, não fazendo uma comparação apenas numérica, mas sim analisando a percentagem, tendo em conta a sua representatividade naquela mesma ocupação (Costa *et al.*, 2019), ou seja, não interessa tanto quantos se suicidaram, mas a sua representatividade tendo em conta a dimensão do grupo no qual se incluem, pois só assim poderemos concluir com certeza o nível a que nos encontramos.

Conclusões

Este estudo partiu de uma questão de investigação, que procurou perceber se efetivamente o *stress* operacional/organizacional e o *burnout* são preditores da ideação suicida nas forças policiais. Concluímos que sim, e que efetivamente são. Além disso, considerando os objetivos formulados, foi possível identificar os níveis de *stress* operacional e organizacional, e de *burnout* numa amostra de polícias, bem como conhecer a sua ideação suicida, tendo a Hipótese 1 sido parcialmente confirmada uma vez que foram encontradas médias moderadas para o *stress*, *burnout* e médias reduzidas para a ideação suicida, mas efetivamente, através da análise de níveis, verificou-se uma percentagem considerável de polícias que apresentam níveis elevados de *stress* e *burnout*, assim como também uma baixa percentagem de polícias sem ideação suicida.

Em relação ao objetivo de verificar se *stress*, *burnout* e ideação suicida variam em função de características sociodemográficas e profissionais, afirmamos que sim, sendo a Hipótese 2 confirmada pois encontram-se diferenças significativas em função de características sociodemográficas e profissionais, sendo os polícias masculinos, com o 12º ano, na posição de agente/guarda, que trabalham por turnos, e que fazem serviço operacional que apresentam um nível mais elevado de *stress* e de *burnout*, não havendo, no entanto, diferenças significativas na ideação suicida.

Finalmente relativamente ao objetivo de verificar se *stress* e *burnout* são preditores da ideação suicida, a Hipótese 3 também foi confirmada, pois concluímos que tanto o *stress* como o *burnout* são preditores da ideação suicida nas Forças Policiais.

Globalmente, o estudo acompanha o resultado de estudos internacionais, e nacionais quanto aos níveis elevados de *stress* e de *burnout*, não seguindo, contudo, a tendência internacional quanto à ideação suicida, que é baixa, o que pode ser explicado pelo mito do trabalhador saudável, ou seja, apenas os mais saudáveis psicologicamente participam em estudos. Apesar disso, alerta-se que durante este mês (novembro, 2021), pelo menos três suicídios de polícias foram noticiados⁴⁰,

⁴⁰ Disponível em: <https://observador.pt/2021/11/11/11/agente-da-psp-de-viseu-encontrado-morto-esta-terca-feira-apos-ter-sido-dado-como-desaparecido/> ; <https://www.reconquista.pt/articles/serta-militar-da-gnr-encontrado-morto-> ; <https://www.noticiasdecoimbra.pt/agente-da-psp-de-coimbra-pos-termo-a-vida-na-praia-de-quaios/>

confirmando o aumento de casos de crise psicológica recentemente referidos pelo INEM⁴¹.

O presente estudo apresenta, no entanto, limitações, nomeadamente o número da amostra, que deveria ser mais significativo, estando, no entanto certos da multiplicidade de fatores que estarão no impedimento para que tal não acontecesse, sendo que gostaríamos de ressaltar um deles, e que está cientificamente comprovado, e que simultaneamente nos alerta para o facto dos resultados serem ainda piores do que os mencionados. De facto, é importante ter em consideração que existe sempre o possível receio de não anonimato no local de trabalho, assim como o “mito do trabalhador saudável” (Shah, 2009), que alcança uma proporção ainda mais elevada em meio policial. Uma outra limitação prende-se com o facto de ser um estudo que utiliza uma metodologia predominantemente quantitativa, o que acaba por impedir um conhecimento mais profundo, ficando limitado às questões mencionadas. Este facto ficou ligeiramente atenuado com a possibilidade de os polícias deixarem comentários, porém, mesmo assim, não tão enriquecedor, como por exemplo uma entrevista poderia ser. Contudo, isso exigiria uma metodologia mista na recolha de dados e mais subjetividade, dificultando abordar, com a mesma profundidade, as diversas variáveis mencionadas na literatura, pelo que nos restringimos às mais enfatizadas na literatura e associadas ao Modelo de Polícia implementado.

Sugere-se em investigações futuras, e tendo em conta uma limitação mencionada anteriormente, a adoção de uma metodologia mista, onde se possam incluir, também uma análise qualitativa baseada na entrevista com guião semi-estruturado, uma vez que, e segundo Sarmiento (2013, p.30), esta “*permite obter um conjunto de informações através de discursos individuais*” e baseia-se “*na capacidade de estabelecimento de uma relação de confiança e à-vontade com o entrevistado, de forma que se consigam respostas fidedignas*” (Santo, 2010, p.30), ou num questionário com questões abertas, sendo a primeira bem mais rica, tendo em conta a presença do investigador. Seria também importante aplicar o questionário *Reasons for Living Inventory* (RFLI) (Linehan et al., 1983) numa perspetiva de complementaridade do ASIQ (ideação suicida), no sentido de aprofundar o conhecimento do fenómeno na vertente oposta. Ou seja, segundo Linehan e colegas

⁴¹ Disponível em: https://online.sapo.pt/artigo/753761/ondas-invisiveis-da-pandemia-mais-cries-psicologicas-em-jovens-e-mais-comportamentos-suicidario?fbclid=IwAR1eYmBqN1KXv3Yvp_SYPfIKQ0Qw-hMb55bGSo1hzqqjBYo1zU1mvRcQZ0A

(1983) o RFLI apresenta questões sobre as razões para nos mantermos vivos quando pensamos em terminar com a nossa própria vida. Poderiam, também, efetuar-se estudos longitudinais e já na época pós-pandémica, para assim concebermos o fenómeno sem a influência desta variável da COVID-19, e percebermos melhor a evolução do fenómeno como um todo.

De salientar que, não sendo o suicídio um ato isolado, e sim um processo, os programas de prevenção do suicídio policial, são, apesar de raros, muito promissores (Violanti *et al.*, 2018), sendo de evidenciar o “*Together for Life*” (Mishara & Martin, 2012), implementado em Montreal, no Canadá, que se baseia na fomentação de suporte e coesão nas forças policiais, em termos de saúde mental, tendo alcançado resultados bastante satisfatórios (Violanti, *et al.*, 2018). Nesta implementação que se revela cada vez mais necessária, salientamos a responsabilidade da organização “Polícia”, que terá de ter esta iniciativa de intervenção, quer através da efetivação destes programas, quer através das estratégias de suporte de pares, que só são possíveis através da formação como forma de chamada de atenção para fatores e comportamentos de risco (Violanti *et al.*, 2018), onde se tende a cultivar padrões de resiliência, como resposta e fator de proteção, ou seja, do organizacional (instituição) para o pessoal (o polícia), e a sua atenção para com os seus pares. A este nível, são vários os programas adotados nos EUA, sendo inclusivamente criado um Simpósio Anual, organizado em parceria entre a *New York Police Department* (NYPD) e a *Columbia University – School of Professional Studies*, aos quais assistimos (2020 e 2021) dada a sua divulgação em larga escala devido ao formato online, abordando temáticas da saúde mental e resiliência em âmbito policial. Salientamos os quatro pilares da resiliência considerados como fundamentais nos polícias: *Awareness*, *Wellness*, *Purpose* e *Positivity* (Jeff Thompson *in Resilience Symposium*, 2020), estando a ser simultaneamente implementados programas com vista a resiliência e a saúde mental como o “*Warr;21: Building Resilience & Mental Health*”, completamente gratuito para polícias (Jeff Thompson *in The AWE Project Symposium*, 2021). Do mesmo modo, o *Mindfulness*⁴² (Fleischmann, *et al.*, 2021; Johnson *et al.*, 2019), pode e deve ser adotado numa perspetiva em que são já vários os estudos que demonstram a sua eficácia em meio policial, através da formação para lidar com situações stressantes, aumentando a flexibilidade cognitiva e até a superação de experiências

⁴² Disponível em: <https://www.lusa.pt/article/PRBkzPqf0yh~YtzEW19o8zMSZM5iuSI1/covid-19-na-ppsp-tamb%C3%A9m-se-luta-com-mindfulness-contr-a-a-press%C3%A3o-e-o-cansa%C3%A7o>

traumáticas (Christopher *et al.*, 2020; Kabat-Zinn, 2003). Chesin e colaboradores (2016), demonstraram, através de uma revisão sistemática, a alta percentagem de sucesso, após a aplicação do *Mindfulness*, com melhorias aos níveis do controlo, resolução de problemas e respostas desajustadas pelo *stress*.

Da mesma forma, e ainda ao nível institucional/organizacional torna-se relevante abordar a questão da importância de *debriefings* após acontecer um suicídio em meio policial (Violanti *et al.*, 2018). De facto, é um “irmão de armas” que decide colocar termo à sua própria vida, muitas das vezes com recurso à arma de fogo, algumas vezes na própria esquadra/posto, como tal o significado da ação e do modo como o mesmo é executado, pode e tende a causar dúvidas e pensamentos difíceis de gerir (Loo, 2003; Violanti *et al.*, 2018). Deste modo, a conversa após o acontecimento deve acontecer, tendo em conta que isso poderá evitar suicídios futuros, uma vez que abordar a questão do suicídio releva precisamente para que o mesmo não volte a ocorrer (Loo, 2003)⁴³.

Em Portugal, muito se tem falado nesta problemática, no entanto, os efeitos práticos, são praticamente nulos. No Plano Nacional de Prevenção do Suicídio, em vigor de 2013-2017, são mencionadas no ponto 4.6. as Forças de Segurança⁴⁴, onde são abordados cinco pontos para monitorização, sensibilização com vista a prevenção, mas ainda sem aplicabilidade prática. É de realçar a assinatura do protocolo em 2016 entre o Ministério da Administração Interna (MAI) e o Ministério da Saúde (MS) para criar um sistema de referenciação e de encaminhamento, para o Serviço Nacional de Saúde (SNS), dos polícias da PSP e da GNR em risco de suicídio⁴⁵, mas ainda não parece estar a ser executado um Plano de Prevenção de Suicídio que englobe todas as Forças Policiais, nas suas mais variadas vertentes e especificidades, uma vez que, e segundo Guerra (2017, p. 32), “apesar da variedade de geometrias encontradas nos diversos países da UE, a criação de polícias municipais continua a ser frequente, criando impactos variados nos modelos de

⁴³ Disponível em: <https://www.dn.pt/arquivo/2009/gnr-de-faro-mata-se-a-hora-do-funeral-de-militar-amiga-1138707.html>

⁴⁴ a) Informação e sensibilização dos dirigentes e dos profissionais sobre o estigma na doença mental, ideação suicida, comportamentos autolesivos e atos suicidas; b) Facilitar a acessibilidade a cuidados de saúde mental aos profissionais cujo comportamento indicie instabilidade psíquica; c) Programa regular de reavaliação psicológica dos profissionais das Forças de Segurança; d) Controlo regular do consumo de álcool e outras substâncias psicoativas; e) Restrição do uso e porte de armas, sempre que se identifiquem fatores de vulnerabilidade.

⁴⁵ Disponível em: <https://www.dn.pt/portugal/governo-cria-sistema-de-encaminhamento-para-sns-de-policias-em-risco-de-suicidio-5060380.html>

organização policial nacionais”, devendo então estas, parte integrante do nosso estudo, ser também mencionadas nestes planos, contemplando que dado o recurso fácil e imediato a arma de fogo (Costa *et al.*, 2019), deveria ser efetivado de forma célere. Note-se que a DGS lançou uma campanha nacional de prevenção do suicídio, não sendo, no entanto, específica para aqueles que continuam, apesar de tudo, na *frontline*, como é o caso dos polícias⁴⁶. Ora, nos EUA existe o *National Consortium on Preventing Law Enforcement Suicide*, consórcio financiado pelo *U.S. Department of Justice’s Bureau of Justice Assistance*, em parceria com o *Education Development Center* e com a *National Action Alliance for Suicide Prevention*, o qual através da *International Association of Chiefs of Police (IACP)* tem representadas áreas como a aplicação da lei, a saúde mental e a prevenção do suicídio, as famílias e a academia. Este *Consortium* inclui peritos multidisciplinares e organizações de partes interessadas, tendo como objetivo comum prevenir o suicídio nos polícias, fornecendo conclusões para estratégias de intervenção e prevenção, bem como recomendações focadas essencialmente em cinco parâmetros: dados e investigação (dados e taxas efetivas de suicídio); mudança de organização e sistemas (onde a liderança alcança um papel de relevo assim como a alteração da interiorização da já mencionada “cultura policial”); suporte de pares, através do apoio independentemente do mesmo ser a nível pessoal ou profissional; apoio de famílias/famílias sobreviventes, principalmente ao nível psicológico, tendo em conta a perda dolorosa de um familiar para o suicídio; e mensagens, uma vez que o modo como abordamos o suicídio pode alterar a forma como o mesmo é percecionado. Ou seja, abrange a envolvimento de pares, da família e da própria organização policial⁴⁷.

Contudo, em finais de 2021 foi divulgada a obra “*Practical Considerations for Preventing Police Suicide*” (Johnson *et al.*, 2022), a ser lançada em 2022, e que apresenta um vasto conjunto de capítulos de variados autores, todos salientando a necessidade premente de se enfrentar o fenómeno do suicídio nos polícias e a sua relação com a saúde mental, o uso de substâncias, o acesso a arma, o *stress* no trabalho e a cultura policial. Só assim será possível ultrapassar o suicídio nos polícias como um “*hidden danger*” (Violanti, p.55, *in* Johnson *et al.*, 2022).

⁴⁶ Disponível em: <https://prevenir-suicidio.pt/recursos/> (consultado a 21 de outubro de 2021).

⁴⁷ Disponível em: https://www.theiacp.org/sites/default/files/2020-10/244736_IACP_NOSI_FinalReport_FINAL.pdf (consultado a 22 de outubro de 2021).

Note-se que que não é só nesta profissão que se encontram profissionais com elevados níveis de *stress*, estando mesmo alguns em *burnout*. Porém urge investigar o suicídio neste grupo profissional de forma a clarificar se é real a ideia de que os polícias se suicidam, proporcionalmente mais do que outros profissionais, reduzindo a sensação de insegurança que o cidadão pode ter e que, como um participante referia, “o cidadão pode ficar assustado e pensar: se eles (polícias) que são fortes se suicidam, o que será dos outros trabalhadores?” O que causa um acentuado alarme social”. De facto, em profissões como polícias e profissionais de saúde, um suicídio associado ao trabalho tem um impacto emocional mais forte na tranquilidade do cidadão e na confiança destes nas instituições (tendo sido referido por vários autores no *Resilience Symposium, 2020*⁴⁸). Além disso, é imperioso ainda clarificar a ligação entre variáveis psicológicas que possam ajudar a precocemente prevenir o suicídio, como é o caso do *stress* crónico, do *burnout* e da ideação suicida, pois as características da função tornam o polícia um “alvo fácil”, munido de meios coercivos que, em caso de descontrolo, pode tornar-se rapidamente um sério perigo para si próprio ou para os outros. De facto, “*this job builds human bombs and if, and if, and if the police administration can't do something to vent these bombs (...) then some people gonna reach a height where they're gonna commit suicide, they're gonna have mental breakdowns. They have no place to vent and they just build it up inside them, because the image of the police officer is supposed to be above anything else: Strong, don't cry, be brave, he's a human being, and the department builds human bombs. And sooner or later, it's gonna blow up and it's gonna blow up right in their faces*” (Goodman, 1990, p.86).

Assinatura do Redator:

(Rute Maria dos Santos Pereira Leite)

⁴⁸ <https://www.resiliencesymposium.org/copy-of-overview>

Referências bibliográficas

- Adams, G. A., & Buck, J. (2010). Social Stressors and Strain Among Police Officers. *Criminal Justice and Behavior*, 37(9), 1030–1040. doi:10.1177/0093854810374282.
- Adams, I., & Mastracci, S. (2019). Police Body-Worn Cameras: Effects on Officers' Burnout and Perceived Organizational Support. *Police Quarterly*, 22(1), 5–30. doi:10.1177/1098611118783987.
- Agnew, R. (2001). Building on the foundation of general strain theory: specifying the types of strain most likely to lead to crime and delinquency. *Journal of Research in Crime and Delinquency*, 38, 319-361.
- Aguayo, R., Vargas, C., Cañadas, G. R., & De la Fuente, E. I. (2017). Are socio-demographic factors associated to burnout syndrome in police officers? A correlational meta-analysis. *Anales de Psicología*, 33(2), 383-392.
- Ahola, K., Toppinen-Tanner, S., & Seppänen, J. (2017). Interventions to alleviate burnout symptoms and to support return to work among employees with burnout: Systematic review and meta-analysis. *Burnout Research*, 4, 1–11. doi:10.1016/j.burn.2017.02.001.
- Anderson, G., Litzemberger, R., & Plecas, D. (2002). Physical evidence of police officer stress. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 25(2), 399–420. <https://10.1108/13639510210429437>.
- Areosa, J. (2018). O trabalho como palco do sofrimento. *International Journal of Working Conditions*, 15, 81-95.
- Areosa, J., & Queirós, C. (2020). Burnout. *International Journal on Working Conditions*, (20), 71-90.
- Arter, M. L. (2013). Applying general strain theory to policing: examining police stress. In L. Territo & J.D. Sewell (Eds), *Stress Management in Law Enforcement* (pp. 71-104). Durham, NC: Carolina Academic Press.
- Atherley, L. T., & Hickman, M. J. (2014). Controlling Use of Force: Identifying Police Use of Excessive Force through Analysis of Administrative Records. *Policing*, 8(2), 123–134. doi:10.1093/police/pau003.
- Baka, L. (2015). The effects of job demands on mental and physical health in the group of police officers. Testing the mediating role of job burnout. *Studia Psychologica*, 57, 285-299.

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209–223. doi:10.1108/13620430810870476.
- Baldonado, M., Mosteiro, P., Queirós, C., Borges, E., & Abreu, M. (2018). Stress no trabalho em enfermeiros: Estudo comparativo Espanha/Portugal. *International Journal of Working Conditions*, 15, 67-80.
- Baldwin, S., Bennell, C., Andersen, J. P., Semple, T., & Jenkins, B. (2019). Stress-activity mapping: physiological responses during general duty police encounters. *Frontiers in Psychology*, 10, 2216. doi: 10.3389/fpsyg.2019.02216.
- Bartone, P. T. (2013). A new taxonomy for understanding factors leading to suicide in the military”, *International Journal of Emergency Mental Health and Human Resilience*, 15(4). 299-306.
- Basinska, B. A., & Wiciak, I. (2012). Fatigue and professional burnout in police officers and firefighters. *Internal Security*, 4, 267–275.
- Berg, A. M., Hem, E., Lau, B., Loeb, M., & Ekeberg, Ø. (2003), Suicidal ideation and attempts in Norwegian police. *Suicide and Life-Threatening Behavior*, 33(3), 302-312.
- Bertilsson, J., Niehorster, D., Fredriksson, P., Dahl, M., Granér, S., Fredriksson, O. (2019). Towards systematic and objective evaluation of police officer performance in stressful situations. *Police Practice and Research*. 5, 1–15. doi: 10.1080/ 15614263.2019.1666006.
- Bishopp, S. A., & Boots, D. P. (2014). General strain theory, exposure to violence, and suicide ideation among police officers: A gendered approach. *Journal of Criminal Justice*, 42(6), 538–548. doi:10.1016/j.jcrimjus.2014.09.007.
- Blazina, B. (2017). The characteristics of suicide among Slovene Police officers over the past seven decades. *Revija za kriminalistiko in kriminologijo*, 68(4), 333–358.
- Bonafacio, P. (1991). *The Psychological Effects of Police Work*. New York: Plenum.
- Bonner, R. L., & Rich, A. R. (1987). Toward a predictive model of suicidal ideation and behavior: Some preliminary data in college students. *Suicide and Life-Threatening Behavior*, 17(1), 50-63.
- Borovec, K., Fabris, S. D., & Rosić–Jakupović, A. (2021). Impact of Stress Caused by the Covid-19 Pandemic on the Work and Conduct of Police Officers in Stressful Emergency Situations. *European Law Enforcement Research Bulletin (CEPOL)*, 5, 2-12.

- Bratton, W. J., & Malinowski, S. W. (2008). Police Performance Management in Practice: Taking COMPSTAT to the Next Level. *Policing*, 2(3), 259–265. doi:10.1093/police/pan036.
- Brouzos, A., Vassilopoulos, S. P., Romosiou, V., Stavrou, V., Tassi, C., Baourda, V. C., & Brouzou, K. O. (2021). “Stay Safe-Feel Positive” on the frontline: An online positive psychology intervention for police officers during the COVID-19 pandemic. *The Journal of Positive Psychology*, 1–11. doi:10.1080/17439760.2021.1975161.
- Brown, J. (2017). Discriminatory Experiences of Women Police. A Comparison of Officers Serving in England and Wales, Scotland, Northern Ireland and the Republic of Ireland. In M. Natarajan (Ed.), *Women police* (pp. 105-125). New York: Routledge.
- Brown, J. M., & Campbell, E. A. (1994). *Stress and Policing: Sources and Strategies*. Chichester: John Wiley & Sons.
- Brown, J., & Fleming, J. (2021). Exploration of individual and work related impacts on police officers and police staff, working in office-based or front-line roles, during the UK's first COVID lockdown. *The Police Journal: Theory, Practice and Principles*, 1–23. doi:10.1177/0032258X21105289.
- Burnett, M. E., Sheard, I., & St Clair-Thompson, H. (2019). The prevalence of compassion fatigue, compassion satisfaction and perceived stress, and their relationships with mental toughness, individual differences and number of self-care actions in a UK police force. *Police Practice and Research*, 1–18. doi:10.1080/15614263.2019.1617144
- Burke, R. J. (1994). Stressful events, work-family conflict, coping, psychological burnout, and well-being among police officers. *Psychological reports*, 75(2), 787-800.
- Carleton, R. N., Afifi, T. O., Taillieu, T., Turner, S., Mason, J. E., Ricciardelli, R., McCreary, D. R., Vaughan, A. D., Anderson, G. S., Krakauer, R. L., Donnelly, E. A.; Camp, R. D., II, Groll, D., Cramm, H. A., MacPhee, R. S., & Griffiths, C. T. (2020). Assessing the relative impact of diverse stressors among public safety personnel. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17, 1234. doi: 10.3390/ijerph17041234.
- Castro, M. C., Rocha, R., & Cruz, R. (2019). Mental health of the Brazilian police policy: theoretical-methodological trends. *Psicologia, Saúde & Doença*, 20, 525–541. doi: 10.15309/19psd200220.

- Chae, M. H., & Boyle, D.J. (2013), Police suicide: prevalence, risk and protective factors, *Policing*, 36(1), pp. 91-118.
- Chambel, M. J. (2016). *Psicologia da saúde ocupacional*. Lisboa: PACTOR.
- Charbonneau, F. (2000), Suicide among the police in Quebec, *Population*, 55, 367-378.
- Cherniss, C., & Cherniss, C. (1980). *Staff burnout: Job stress in the human services*. London: Sage Publications, CA.
- Cherniss, C. (2001). Emotional intelligence and organizational effectiveness. In C. Cherniss & D. Golenan (Eds.). *The emotionally intelligent workplace: How to select for, measure, and improve emotional intelligence in individuals, groups, and organizations*, 27-44. San Francisco: Jossey Bass.
- Chesin, M., Interian, A., Kline, A., Benjamin-Phillips, C., Latorre, M., & Stanley, B. (2016). Reviewing Mindfulness-Based Interventions for Suicidal Behavior. *Archives of Suicide Research*, 20(4), 507–527. doi:10.1080/13811118.2016.1162244.
- Chopko, B.A., Palmieri, P.A. & Facemire, V.C. (2014), Prevalence and predictors of suicidal ideation among US law enforcement officers, *Journal of Police and Criminal Psychology*, 29(1), 1-9.
- Christopher, M., Bowen, S., & Witkiewitz, K. (2020). Mindfulness-based resilience training for aggression, stress and health in law enforcement officers: study protocol for a multisite, randomized, single-blind clinical feasibility trial. *Trials*, 21(1). doi:10.1186/s13063-020-4165-y.
- Chu, C., Buchman-Schmitt, J. M., Stanley, I. H., Hom, M. A., Tucker, R. P., Hagan, C. R., & Joiner Jr, T. E. (2017). The interpersonal theory of suicide: A systematic review and meta-analysis of a decade of cross-national research. *Psychological Bulletin*, 143(12), 1313.
- Clemente, P. J. L. (2010). Polícia e segurança: breves notas. Lusíada. *Política Internacional e Segurança*, n.º 4 (2010). Lisboa: Repositórios da Universidade Lusíada.
- Connor, K. R., Duberstein, P. R., Conwell, Y., Seidlitz, L. & Caine, E. D. (2001), Psychological vulnerability to completed suicide: a review of empirical studies, *Suicide and Life-Threatening Behavior*, 31(4), 367-385.
- Cooper, C. L., Dewe, P. J., & O'Driscoll, M. P. (2001). *Organizational Stress: A Review and Critique of Theory, Research and Applications*. Sage Publications, 2001.

- Leadership & Organization Development Journal*, 23 (5), 295–296.
- Costa, T., Passos, F., & Queiros, C. (2019). Suicides of Male Portuguese Police Officers – 10 years of National Data. *Crisis*, 40(5), 360–364. doi:10.1027/0227-5910/a000570.
- DeAngelo, G., & Owens, E. G. (2017). Learning the ropes: General experience, task-Specific experience, and the output of police officers. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 142, 368–377. doi:10.1016/j.jebo.2017.08.008.
- Dejours, C., & Bègue, F. (2009). *Suicide et travail : que faire ?* Paris : PUF.
- Dejours, C., Gernet, I. & Rolo, D. (2015). La souffrance psychique au travail. Comprendre les enjeux de santé du rapport subjectif au travail. In A. Thébaud-Mony (Ed.), *Les risques du travail: Pour ne pas perdre sa vie à la gagner* (pp. 303-311). Paris: La Découverte.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Peeters, M. C., & Breevaart, K. (2021). New directions in burnout research. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1-6.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2003). Job Demands and Job Resources as Predictors of Absence Duration and Frequency. *PsycEXTRA Dataset*. doi:10.1037/e336542004-001.
- Demerouti, E., & Nachreiner, F. (1998). The specificity of burnout in human services: Fact or artifact? *Zeitschrift fur Arbeitswissenschaft*, 52(2), 82-89.
- Demou, E., Hale, H., & Hunt, K. (2020). Understanding the mental health and wellbeing needs of police officers and staff in Scotland. *Police Practice and Research*, 1–15. doi:10.1080/15614263.2020.1772782.
- DGS, Direção Geral de Saúde (2018). *Programa Nacional de Saúde Ocupacional (2018-2020)*. Lisboa: Direção Geral de Saúde.
- Dey, A., Majumdar, P., Saha, A., & Sahu, S. (2021). COVID-19 pandemic lockdown-induced altered sleep/wake circadian rhythm, health complaints and stress among traffic police personnel in India. *Chronobiology international*, 38(1), 140-148.
- Durkheim, E. (1897). *Suicide: A Study in Sociology*. In Durkheim, E. (1951). *Suicide: A Study in Sociology* (2nd ed.). Routledge. (pp. 95-258) <https://doi.org/10.4324/9780203994320>.
- Elias, L. (2018). *Ciências Policiais e Segurança Interna: Desafios e perspectiva*. Lisboa: ISCPSI – ICPOL.
- Ermasova, N., Cross, A. D., & Ermasova, E. (2020). Perceived stress and coping among law enforcement officers: an empirical analysis of patrol versus non- patrol officers

- in Illinois, USA. *Journal of Police and Criminal Psychology*. doi: 10.1007/s11896-019-09356-z.
- EU-OSHA, European Agency for Safety and Health at Work (2013). *Managing stress and psychosocial risks at work*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- EU-OSHA, European Agency for Safety and Health at Work (2014). *Priorities for occupational safety and health research in Europe for the years 2013–2020 Summary report – (updated Jan 2014)*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- EU-OSHA, European Agency for Safety and Health at Work (2016). *Healthy workplaces for all ages: promoting a sustainable working life – campaign guide*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- EU-OSHA, European Agency for Safety and Health at Work (2018). *Healthy workers, thriving companies - a practical guide to wellbeing at work*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- EU-OSHA, European Agency for Safety and Health at Work (2019). *The value of occupational safety and health and the societal costs of work-related injuries and diseases*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- EUROFOUND (2018). *Burnout in the workplace: A review of data and policy responses in the EU*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- EUROFOUND (2019). *Working Conditions and Workers' Health*; Publications Office of the European Union: Luxembourg.
- Everly Jr, G. S., Flannery Jr, R. B., & Mitchell, J. T. (2000). Critical incident stress management (CISM): A review of the literature. *Aggression and violent behavior, 5*(1), 23-40.
- Faircloth, P. K., & Clark, E. (2016). Gender Role Conflict and Job Satisfaction among Police Officers: Research and Clinical Implications for Counselors and Other Mental Health Practitioners. *Alabama Counseling Association Journal, 30*(3), 4-21.
- Felgueiras, S., & Pais, L. (2017). Police commanders' education: A continuous process. *European Police Science and Research Bulletin, 16*, 179-185.
- Ferreira, J. A., & Castela, M. C. (1999). Questionário de Ideação Suicida (Q.I.S.), In M.R. Simões, M. Gonçalves, & L. Almeida (Eds.). *Testes e provas psicológicas em Portugal, II* (pp.123-130). Braga: SHO e APPORT.

- Field, A. (2009). *Descobrimos a estatística usando o SPSS-2*. Lisboa: Artmed.
- Fleischmann, M. H., Manova, V., Wisener, M., & Khoury, B. (2021). Mindfulness facets and self-compassion as moderators of the relationship between occupational stressors and mental health symptoms in Canadian police officers. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 5 (5), 109-113. doi:10.1037/cbs0000290.
- Foley, J., & Massey, K. L. D. (2020). The “cost” of caring in policing: From burnout to PTSD in police officers in England and Wales. *The Police Journal: Theory, Practice and Principles*, 1-18. doi:10.1177/0032258x20917442.
- Folkman, S. (2010). Stress, coping, and hope. *Psycho-Oncology*, 19, 901-908. <https://doi:10.1002/pon.1836>
- Folkman, S., & Lazarus, R. (1980). An analysis of coping in a middle-aged community sample. *Journal of Health and Social Behavior*, 21(3), 219-239. <https://doi:10.2307/2136617>
- Fonseca, S. M., Cunha, S., Campos, R., Gonçalves, S. P., & Queirós, C. (2019). Saúde ocupacional dos profissionais de emergência pré-hospitalar: Contributo do trauma e coping. *International Journal of Working Conditions*, 17, 69-88. doi:10.25762/ndmt-0c23.
- Frenkel, M. O., Giessing, L., Egger-Lampl, S., Hutter, V., Oudejans, R. R., Kleygrewe, L., & Plessner, H. (2021). The impact of the COVID-19 pandemic on European police officers: Stress, demands, and coping resources. *Journal of Criminal Justice*, 72, 101756.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff Burn-out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165.
- Fyhn, T., Fjell, K. K., & Johnsen, B. H. (2016). Resilience factors among police investigators: Hardiness-commitment a unique contributor. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 31(4), 261-269.
- Garbarino, S., Cuomo, G., Chiorri, C., & Magnavita, N. (2013). Association of work-related stress with mental health problems in a special police force unit. *BMJ Open*, 3, 1-12. doi:10.1136/bmjopen-2013-002791.
- Gaur, J. R., Kathane, P., & Singh, A. (2021). Analysis of Causes of Suicides among Police Personnel of Haryana & Himachal Pradesh, India, 8 (5), 680-684.
- Golembiewski, R. T. (1986). The epidemiology of progressive burnout: A primer. *Journal of Health and Human Resources Administration*, 16-37.
- Goodman, A. M. (1990). A model for police officer burnout. *Journal of Business and Psychology*, 5(1), 85–99. doi:10.1007/bf01013947.

- Grassi, C., Casale, A., Ferracuti, S., Cucè, P., Santorsa, R., & Pelliccione, A., *et al.* (2018). How do recruits and superintendents perceive the problem of suicide in the Italian state police? *Annali dell'Istituto Superiore di Sanità*, *54*, 82–89. doi: 10.4415/ANN_18_02_02.
- Griffin, S. P., & Bernard, T. J. (2003). Angry aggression among police officers. *Police Quarterly*, *6*, 3-21.
- Griffin, J. D., & Sun, I. Y. (2018). Do work-family conflict and resiliency mediate police stress and burnout: a study of state police officers. *American Journal of Criminal Justice*, *43*, 354–370. doi: 10.1007/s12103-017-9401-y.
- Guerra, L. (2017). *As Polícias Municipais e a Municipalização da Segurança Tendências, Caminhos e Destinos*. Lisboa: ISCPSI.
- Guerrero-Barona, E., Guerrero-Molina, M., Chambel, M. J., Moreno-Manso, J. M., Bueso-Izquierdo, N., & Barbosa-Torres, C. (2021). Suicidal ideation and mental health: the moderating effect of coping strategies in the police force. *International journal of environmental research and public health*, *18*(15), 8149.
- Gupta, M. A. (2013), Review of somatic symptoms in post-traumatic stress disorder, *International Review of Psychiatry*, *25*(1), 86-99.
- Gusmão, R., Ramalheira, C., Conceição, V., Severo, M., Mesquita, E., Xavier, M., & Barros, H. (2021). Suicide time-series structural change analysis in Portugal (1913-2018): Impact of register bias on suicide trends. *Journal of affective disorders*, *291*, 65-75.
- Gutshall, C. L., Hampton, D. P., Sebetan, I. M., Stein, P. C., & Broxtermann, T. J. (2017). The effects of occupational stress on cognitive performance in police officers. *Police Practice and Research*, *18*, 463–477. doi: 10.1080/15614263.2017.1288120.
- Harpold, J., & Feenster, S. L. (2002). Negative influences of police stress. *FBI Law Enforcement Bulletin*, *71*, 1–7.
- Hem, E., Berg, A. M. & Ekeberg, Ø. (2001), Suicide in police - a critical review. *Suicide and Life-Threatening Behavior*, *31*(2), 224-233.
- Henry, V. E. (2014). *Death Work: Police, Trauma, and The Psychology of Survival*. (pp. 37-45). Oxford: Oxford University Press.
- Hespanhol, A. (2000). *Insatisfação profissional - Manual de medicina geral e familiar*. Lisboa: Associação Portuguesa de Médicos de Clínica Geral.
- Heyman, M., Dill, J., & Douglas, R. (2018). *The Ruderman White Paper on Mental*

- Health and Suicide of First Responders*, disponível em: https://rudermanfoundation.org/white_papers/police-officers-and-firefighters-are-more-likely-to-die-by-suicide-than-in-line-of-duty/ (acesso a 27 outubro 2021).
- Hickman, M. J., Fracas, J., Strom, K. J., & Pope, M. W. (2011). Mapping police stress. *Police Quarterly*, 14, 227–250. doi: 10.1177/10986111111413991.
- Hurrell, J. J., Pate, A., & Kliesmet, R. (1984). NIOSH Technical Report: *Stress Among Police Officers*. Ohio: US Department of Health and Human Services.
- Johnson, O., Papazoglou, K., Violanti, J., & Pascarella, J. (2022). *Practical Considerations for Preventing Police Suicide: Stop Officer Suicide*. Switzerland: Springer.
- Johnson, O., Russo, C., & Papazoglou, K. (2019). Job exposure & occupational challenges: the importance of mindfulness for today's law enforcement professional. *Crisis, Stress and Human Resilience: An International Journal*, 1, 187–191.
- Jones, A. (2013). *Commanders handbook in policing assemblies*. OSCE/ODIHR. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Jørgensen, L. K., & Elklit, A. (2021). Trauma and critical incident exposure in law enforcement. In P. B. Marques & M. Paulino (Eds.) *Police Psychology*, 5, (pp. 87-111). Academic Press.
- Kabat-Zinn, J. (2003). Mindfulness-Based Interventions in Context: Past, Present, and Future. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 10(2), 144–156. doi:10.1093/clipsy/bpg016.
- Kelley, D. C., Siegel, E. H., & Wormwood, J. B. (2019). Understanding police performance under stress: insights from the biopsychosocial model of challenge and threat. *Frontiers in Psychology*, 10, 1800. doi: 10.3389/fpsyg.2019.01800.
- Kohan, A., & Mazmanian, D. (2003). Police Work, Burnout, and Pro-Organizational Behavior. *Criminal Justice and Behavior*, 30(5), 559–583. doi:10.1177/0093854803254432.
- Ko, Y., Youn, H., Lee, S. I., Lee, J., Lee, A., & Kim, S. G. (2021). The effect of suicide prevention education on attitudes toward suicide in police officers. *Psychiatry investigation*, 18(11), 1076.
- Kop, N., & Euwema, M. C. (2001). Occupational Stress and the Use of Force by Dutch Police Officers. *Criminal Justice and Behavior*, 28(5), 631–652. doi:10.1177/009385480102800505.

- LabRP (em curso). Saúde mental, stress no trabalho e ideação suicida em profissionais front-line na pandemia. Porto: LabRP-FPCEUP (responsabilidade de Queirós *et al.*).
- Lazarus, R. S. (1991). *Emotion and adaptation*. Oxford University Press.
- Lazarus, R.S. (1995). Psychological stress in the workplace. In R. Crandall, & P. L. Perrewé (Eds.), *Occupational stress: A Handbook* (pp. 3-14). London: Taylor & Francis.
- LeardMann, C. A., Powell, T. M., Smith, T. C., Bell, M. R., Smith, B., Boyko, E. J., Hooper, T. I., Gackstetter, G. D., Ghamsary, M., Hoge, C. W., & Hoge, C. W. (2013). Risk factors associated with suicide in current and former US military personnel. *Journal of the American Medical Association, 310*(5), 496-506.
- LeBlanc, V. R., Regehr, C., Jelley, R. B., & Barath, I. (2008). The relationship between coping styles, performance, and responses to stressful scenarios in police recruits. *International Journal of Stress Management, 15*, 76-93. doi:10.1037/1072-5245.15.1.76.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of organizational behavior, 9*(4), 297-308.
- Lennie, S. J., Crozier, S., & Sutton, A. (2019). Robocop - The depersonalisation of police officers and their emotions: A diary study of emotional labor and burnout in front line British police officers. *International Journal of Law, Crime and Justice, 100*, 365. doi:101016/jijlcj.2019.100365.
- Lennie, S. J., Crozier Sarah, E., & Sutton, A. (2020). Robocop - The depersonalisation of police officers and their emotions: A diary study of emotional labor and burnout in front line British police officers. *International Journal of Law, Crime and Justice, 61*, 100365. doi:10.1016/j.ijlcj.2019.100365.
- Lhuillier, D. (2006). Cliniques du travail. *Nouvelle Revue de Psychosociologie, 1*(1), 179. doi:10.3917/nrp.001.0179.
- Li, J. C., Cheung, C. K., Sun, I. Y., Cheung, Y. K., & Zhu, S. (2021). Work–Family Conflicts, Stress, and Turnover Intention Among Hong Kong Police Officers Amid the COVID-19 Pandemic. *Police Quarterly, 10986111211034777*.
- Lindsay, V., & Shelley, K. (2009). Social and stress-related influences of police officers' alcohol consumption. *Journal of Police and Criminal Psychology, 24*(2), 87-89

- Linehan, M. M., & Nielsen, S. L. (1981). Assessment of suicide ideation and parasuicide: Hopelessness and social desirability. *Journal of Consulting and Clinical Psychology, 49*(5), 773-779.
- Linehan, M. M., Goodstein, J. L., Nielsen, S. L., & Chiles, J. A. (1983). *Reasons for Living Inventory*. PsycTESTS Dataset. doi:10.1037/t02526-000.
- Loo, R. (2003). A Meta-Analysis of Police Suicide Rates: Findings and Issues. *Suicide and Life-Threatening Behavior, 33*(3), 313–325. doi:10.1521/suli.33.3.313.23209.
- Luceño-Moreno, L., Albuérne, Y., Velasco, B., & García, J. (2016). Estrés en policías españoles según rango ocupacional, sexo, edad y turno de trabajo. *Psicothema, 28*, 389–393. doi: 10.7334/psicothema2015.310.
- Magnavita, N., Capitanelli, I., Garbarino, S., & Pira, E. (2018). Work-related stress as a cardiovascular risk factor in police officers: a systematic review of evidence. *International Archives of Occupational and Environmental Health, 91*(1), 377–389. doi: 10.1007/s00420-018-1290-y.
- Maran, D., Varetto, A., Zedda, M., & Ieraci, V. (2015). Occupational stress, anxiety and coping strategies in police officers. *Occupational Medicine, 65*, 466–473. doi: 10.1093/occmed/kqv060.
- Marmar, C. R., McCaslin, S. E., Metzler, T. J., Best, S., Weiss, D. S., Fagan, J., Libernam, A., Poloe, N., Otte, C., Yehuda, R., Mohr, D., & Neylan, T. (2006). Predictors of posttraumatic stress in police and other first responders, *Annals of NY Academy of Science, 1071*, 1-18.
- Martin, M., Marchand, A., Boyer, R., & Martin, N. (2009). Predictors of the Development of Posttraumatic Stress Disorder Among Police Officers. *Journal of Trauma & Dissociation, 10*(4), 451–468. doi:10.1080/15299730903143626.
- Maslach, C. (1976). Burned-out. *Human Behavior, 5*, 16-22.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of organizational behavior, 2*(2), 99-113.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. New York: John Wiley & Sons.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). New insights into burnout and health care: Strategies for improving civility and alleviating burnout. *Medical Teacher, 39*(2), 160–163. doi:10.1080/0142159x.2016.1248918.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of*

- Psychology*, 52(1), 397–422. doi:10.1146/annurev.psych.52.1.397.
- Mastracci, S. H., & Adams, I. T. (2019). It's not depersonalization, It's emotional labor: examining surface acting and use-of-force with evidence from the US. *International Journal of Law Crime and Justice*, 100358. doi: 10.1016/J.IJLCJ.2019.100358.
- Matusiak, M. C. (2018). Environmental Predictors of Municipal Police Agency Goals. *Police Quarterly*, 22(1), 112–136. doi:10.1177/1098611118797068.
- McCarty, W. P., Aldirawi, H., Dewald, S., & Palacios, M. (2019). Burnout in Blue: An Analysis of the Extent and Primary Predictors of Burnout Among Law Enforcement Officers in the United States. *Police Quarterly*, 22 (3), 278–304. doi:10.1177/1098611119828038.
- McCarty, W. P., “Solomon” Zhao, J., & Garland, B. E. (2007). Occupational stress and burnout between male and female police officers. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 30(4), 672–691. doi:10.1108/13639510710833938.
- McCreary, D. R., Fong, I., & Groll, D. L. (2017). Measuring policing stress meaningfully: establishing norms and cut-off values for the Operational and Organizational Police Stress Questionnaires. *Police Practice and Research*, 18(6), 612–623. doi:10.1080/15614263.2017.1363965
- McCreary, D. R., & Thompson, M. M. (2006) 'Development of two reliable and valid measures of stressors in policing: The operational and organizational police stress questionnaires. *International Journal of Stress Management*, 13, 494-518.
- McCreary, D. R., & Thompson, M.M. (2013a). The Operational Police Stress Questionnaire (PSQ-Op). *Measurement Instrument Database for the Social Science*, disponível em: www.midss.ie (acesso a 19 setembro 2020).
- McCreary, D. R., & Thompson, M.M. (2013b). The Organizational Police Stress Questionnaire (PSQ-Org). *Measurement Instrument Database for the Social Science*, disponível em: www.midss.ie (acesso a 19 setembro 2020).
- McDevitt, D., & McDevitt, M. F. (2020). Behind the shield. *Nursing*, 50(6), 62–65. doi:10.1097/01.nurse.0000662332.48712.6d.
- Mendes, M. J. (2005). *Emoções no contexto de policiamento: medo, exaustão emocional e procura de sensações, um estudo comparativo na PSP do Porto*. Dissertação de Mestrado em Criminologia. Porto: FDUP.
- Miller, L. (2005). Police officer suicide: Causes, prevention, and practical intervention strategies. *International Journal of Emergency Mental Health*, 7(2), 101-114.

- Mitchell, J. T., & Everly, G. S. (1995). Critical incident stress debriefing (CISD) and the prevention of work-related traumatic stress among high risk occupational groups. In *Psychotraumatology: key papers and core concepts in post-traumatic stress* (pp. 267-280). New York, NY, US: Plenum Press.
- Mohandie, K., & Hatcher, C. (1999). Suicide and violence risk in law enforcement: practical guidelines for risk assessment, prevention, and intervention. *Behavioral sciences & the law*, 17(3), 357-376.
- Morash, M., Haarr, R., & Kwak, D. H. (2006) Multilevel influences on police stress. *Journal of Contemporary Criminal Justice*, 22, 26-43.
- Neely, P., & Cleveland, C. S. (2011). The impact of job-related stressors on incidents of excessive force by police officers. *American Journal of Health Sciences—First Quarter 2012*, 3(1), 63–74. doi: 10.19030/ajhs.v3i1.6755.
- Newell, C. J., Ricciardelli, R., Czarnuch, S. M., & Martin, K. (2021). Police staff and mental health: barriers and recommendations for improving help-seeking. *Police Practice and Research*, 1-15.
- NIOSH Industry and Occupation Computerized Coding System (NIOCCS), disponível em: <https://www.cdc.gov/niosh/topics/coding/> (acesso a 27 outubro 2021).
- Norvell, N. K., Hills, H. A., and Murrin, M. R. (1993). Understanding stress in female and male law enforcement officers. *Psychology of Women Quarterly*, 17, 289–301. doi: 10.1111/j.1471-6402.1993.tb00488.x.
- Oliveira, J.P. & Queirós, C. (2012). O estudo empírico do burnout na Polícia de Segurança Pública portuguesa. In S. Durão & M. Dark (Ed.). *Polícia, Segurança e Ordem Pública. Perspectivas portuguesas e brasileiras* (pp.283-309). Lisboa: ICS.
- Papazoglou, K. (2016). Managing effective transitions: presenting the different shades of police life and the pivotal role of mental health care providers in promoting officers' wellbeing. *International Journal of Medicine and Health Science*, 5, 121–122.
- Papazoglou, K., Koskelainen, M., Tuttle, B. M., and Pitel, M. (2017). Examining the role of police compassion fatigue and negative personality traits in impeding the promotion of police compassion satisfaction: a brief report. *Journal of Law Enforcement*, 6, 1–14.
- Pereira, M.G. & Monteiro-Ferreira, J. (2003). *Stress traumático: aspectos teóricos e intervenção*. Lisboa: Climepsi.
- Peterson, U., Demerouti, E., Bergström, G., Samuelsson, M., Åsberg, M., & Nygren, Å.

- (2008). Burnout and physical and mental health among Swedish healthcare workers. *Journal of Advanced Nursing*, 62(1), 84–95. doi:10.1111/j.1365-2648.2007.04580.x.
- Pfeffer, C. R. (1985). Self-Destructive Behavior in Children and Adolescents. *Psychiatric Clinics of North America*, 8(2), 215–226. doi:10.1016/s0193-953x(18)30689-0.
- Pienaar, J., & Rothmann, S. (2005). Suicide ideation in the South African police service. *South African Journal of Psychology*, 35(1), 58-72.
- Pienaar, J., Rothmann, S., & Van De Vijver, F. J. (2007). Occupational stress, personality traits, coping strategies, and suicide ideation in the South African Police Service. *Criminal Justice and Behavior*, 34(2), 246-258.
- Poiares, N. (2009). Apresentação do Plano de Prevenção do Suicídio nas Forças de Segurança. Conferência Isolamento e Suicídio, Beja. Disponível em https://www.researchgate.net/publication/330506406_Apresentacao_do_Plano_de_Prevencao_do_Suicidio_nas_Forcas_de_Seguranca. Acedido em 1 setembro 2021.
- Poiares, N. (2021). *A Ciência Policial em Portugal: o reconhecimento pela Comunidade Científica Internacional*. Lição Inaugural da Cerimónia de Abertura Solene do Ano Académico 2021-2022, presidida por Sua Excelência o Ministro da Administração Interna, em 2 de dezembro de 2021. Lisboa: ISCP SI.
- Pokorny, A. D. (1974). A scheme for classifying suicidal behaviors. In A. T. Beck, H. L. Resnik, & D. J. Lettieri (Eds.), *The prediction of suicide*. Philadelphia: Charles Press Publishers.
- Praag, H., Kloet, R., & Os, J. (2005). Stress, o cérebro e a depressão. Lisboa: Climepsi.
- Prenzler, T. (1997). Is there a police culture? *Australian Journal of Public Administration*, 56(4), 47-56.
- Pritchard, C., Hansen, L. (2015). Examining Undetermined and Accidental Deaths as Source of ‘Under-Reported-Suicide’ by Age and Sex in Twenty Western Countries. *Community Mental Health Journal*, 51, 365–376. Doi: 10.1007/s10597-014-9810-z.
- Purba, A., & Demou, E. (2019). The relationship between organizational stressors and mental wellbeing within police officers: a systematic review. *BMC Public Health*, 1286. doi: 10.1186/s12889-019-7609-0.

- Queirós, C., Borges, E., Teixeira A. & Maio, T. (2018). Estratégias de prevenção do stress ocupacional, burnout e bullying. In E. Borges (Ed.). *Saúde e Enfermagem do Trabalho* (pp. 139-157). Porto: Lidel.
- Queirós, C., Gonçalves, S.P. & Marques, A. (2014). Burnout: da conceptualização à gestão em contexto laboral. In H.V. Neto., J. Areosa & P. Arezes (Eds). *Manual de Riscos Psicossociais* (pp. 172-192). Porto: RICOT Rede de Investigação sobre Condições de Trabalho.
- Queirós, C., Kaiseler, M., & Silva, A. L. (2013). Burnout as predictor of aggressivity among police officers. *European Journal of Policing Studies*, 1(2), 110-134.
- Queirós, C., Passos, F., Bártolo, A., Marques, A. J., da Silva, C. F., & Pereira, A. (2020a). Burnout and Stress Measurement in Police Officers: Literature Review and a Study With the Operational Police Stress Questionnaire. *Frontiers in Psychology*, 11. doi:10.3389/fpsyg.2020.00587.
- Queirós, C., Passos, F., Bártolo, A., Faria, S., Fonseca, S. M., Marques, A. J., Pereira, A. (2020b). Job Stress, Burnout and Coping in Police Officers: Relationships and Psychometric Properties of the Organizational Police Stress Questionnaire. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(18), 6718. doi:10.3390/ijerph17186718.
- Quick, J., & Henderson, D. (2016). Occupational stress: Preventing suffering, enhancing wellbeing. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 13(5), Article e459. <https://doi:10.3390/ijerph13050459>.
- Reicher, S., & Stott, C. (2020). Policing the coronavirus outbreak: processes and prospects for collective disorder. *Policing: A Journal of Policy and Practice*, 14(3), 569-573.
- Reynolds, W. M. (1988). *Suicidal ideation questionnaire: Professional manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Ribeiro, J. D., Witte, T. K., Van Orden, K. A., Selby, E. A., Gordon, K. H., Bender, T. W., & Joiner Jr, T. E. (2014). Fearlessness about death: the psychometric properties and construct validity of the revision to the acquired capability for suicide scale. *Psychological assessment*, 26(1), 115.
- Roberts, K. (2021). [reprint de original de 2018] From ideation to realization: exploring the problem of police officer suicide. In P. B. Marques & M. Paulino (Eds.) *Police Psychology*, 6, (pp. 113-128). Academic Press.
- Rosa, J., Passos, F., & Queirós, C. (2015). Um estudo exploratório sobre burnout e

- indicadores psicopatológicos em polícias. *International Journal on Work Conditions*, 10, 101–119. doi: 10.11606/s1518-8787.2020054000854.
- Rothmann, S. (2008). Job satisfaction, occupational stress, burnout and work engagement as components of work-related wellbeing. *SA journal of industrial psychology*, 34(3), 11-16.
- Rotman, E. (1998). O conceito de prevenção do crime. *Revista Portuguesa de Ciência Criminal*, 8, 319-371.
- Ross, R. R., & Altmaier, E. M. (1994). *Intervention in occupational stress: A handbook of counselling for stress at work*. Sage Publications, Inc.
- Rouse, L. M., Frey, R. A., Lopez, M., Wohlers, H., Xiong, I., Llewellyn, K., & Wester, S. R. (2015). Law enforcement suicide: Discerning etiology through psychological autopsy. *Police quarterly*, 18(1), 79-108.
- Sadulski, J. (2021). Addressing the Problem of Stress in Policing: Multiple Case Study. *Aspen Journal of Scholarly Works*, online first. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/356641117> [Addressing the Problem of Stress in Policing Multiple Case Study](https://www.researchgate.net/publication/356641117)
- Sanders, C. B., *Police Education and Training*. Washington, DC: Brooking Institute.
- Santa Maria, A., Wolter, C., Gusy, B., Kleiber, D., & Renneberg, B. (2018). The Impact of Health-Oriented Leadership on Police Officers' Physical Health, Burnout, Depression and Well-Being. *Policing: A Journal of Policy and Practice*, 13(2), 186–200. doi:10.1093/police/pay067.
- Santa Maria, A., Wolter, C., Gusy, B., Kleiber, D., & Renneberg, B. (2020). Reducing work-related burnout among police officers: The impact of job rewards and health-oriented leadership. *The Police Journal: Theory, Practice and Principles*, 94(3), 406–421. doi:10.1177/0032258x20946805.
- Santo, P. (2010). *Introdução à metodologia das ciências sociais: génese, fundamentos e problemas*. Lisboa: Edições Silabo.
- Santos, M. J. H. D., Dinis, A., Sousa, L., Moreira, S., Carreiras, J., Ambrósio, S., Cooper, C. L., & Miguel, J. P. (2021). Psychosocial Determinants of Presenteeism at the Workplace in the Pre - COVID-19 Era in A Southern European Country - The Mediating Role of Mental Health and Wellbeing. *Journal of Psychiatry and Behavioral Sciences*, online, disponível em: <https://meddocsonline.org/journal-of-psychiatry-and-behavioral-sciences-archive.html#xl>

- Sarmiento, M. (2013). *Metodologia científica para a elaboração, escrita e apresentação de teses*. Lisboa: Universidade Lusíada.
- Sayed, S. A., Sanford, S. M., & Kerley, K. R. (2019). Understanding workplace stress among federal law enforcement officers. *American Journal of Criminal Justice*, 44(3), 409–429. <https://doi:10.1007/s12103-019-09474-8>.
- Schaufeli, W. B., & Buunk, B. P. (2004). Burnout: An Overview of 25 Years of Research and Theorizing. *The Handbook of Work and Health Psychology*, 383–425. Chinchester: Wiley. doi:10.1002/0470013400.ch19.
- Selye, H. (1980). *Selye's guide to stress research*. New York: Van Nostrand Reinhold
- Selye, H. (1976). *Stress in health and disease*. Boston: Butterworth's.
- Selye, H. (1974). *Stress without distress*. Philadelphia. PA: J.B. Lippincott.
- Shah, D. (2009). Healthy worker effect phenomenon. *Indian Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 13(2), 77. doi:10.4103/0019-5278.55123.
- Shane, J. M. (2010). Organizational stressors and police performance. *Journal of Criminal Justice*, 38, 807-818.
- Shea, S. C. (1998). The chronological assessment of suicide events: a practical interviewing strategy for the elicitation of suicidal ideation. *Journal of Clinical Psychiatry*, 59(20), 58-72.
- Shilubane, H. N., Ruiters, R. A., Bos, A. E., van den Borne, B., James, S., & Reddy, P. S. (2014). Psychosocial correlates of suicidal ideation in rural South African adolescents. *Child Psychiatry & Human Development*, 45(2), 153-162.
- Silva, A. L. (2012). *Exaustão emocional, estratégias de motivação e desenhos de policiamento: um estudo longitudinal empírico na Polícia Municipal do Porto*. Tese Doutoramento em Psicologia. Porto: FPCEUP.
- Silva, C., Santos, G., Amorim, M., Costa, M., & Medeiros, S. (2018). Burnout syndrome among civilian police officers. *Revista Mineira de Enfermagem*, 22. doi:10.5935/1415-2762.20180025.
- Singh, S., Gupta, B., Sharma, D., & Mishra, P. (2019). A study of stress, coping, social support, and mental health in police personnel of Uttar Pradesh. *Indian Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 23(2), Article e73. https://doi:10.4103/ijoem.ijoem_184_18
- Singo, C., Shilubane, H. (2020). Suicidal ideation among police officers: A qualitative study of risk factors. *Gender & Behaviour*, 18(4), 17053-17062.

- Sinha, N., Bhatia, S., & Bhatnagar, R. (2018). An analysis of stress levels of women in emergency services in Gujarat. *Journal of Psychosocial Research*, 13(1), 153-163. <https://doi:10.32381/jpr.2018.13.01.16>.
- Sinval, J., Queiros, C., Pasian, S., & Maroco, J. (2019). Transcultural Adaptation of the Oldenburg Burnout Inventory (OLBI) for Brazil and Portugal. *Frontiers in Psychology*, 10(338). doi:10.3389/fpsyg.2019.00338.
- Smoktunowicz, E., Baka, L., Cieslak, R., Nichols, C. F., Benight, C. C., & Luszczynska, A. (2015). Explaining counterproductive work behaviors among police officers: the indirect effects of job demands are mediated by job burnout and moderated by job control and social support. *Human Performance*, 28, 332–350. doi: 10.1080/08959285.2015.1021045.
- Stanley, I. H., Hom, M. A., & Joiner, T. E. (2016). A systematic review of suicidal thoughts and behaviors among police officers, firefighters, EMTs, and paramedics. *Clinical Psychology Review*, 44, 25–44. doi:10.1016/j.cpr.2015.12.002
- Stephens, C., & Long, N. (2000). Communication with police supervisors and peers as a buffer of work-related traumatic stress. *Journal of Organizational Behavior*, 21(4), 407-424.
- Steyn, R., Vawda, G. N., Wyatt, E., & Williams, J. K. (2013). Posttraumatic stress disorder diagnostic criteria and suicidal ideation in a South African Police sample. *African journal of psychiatry*, 16(1), 19-22.
- Stinchcomb, J. (2004). Searching for stress in all the wrong places. *Police Practice and Research*, 5, 259–277. doi: 10.1080/156142604200227594.
- Stuart, H. (2008), Suicidality among police, *Current Opinion in Psychiatry*, 21(5), pp. 505-509.
- Talavera-Velasco, B., Luceño-Moreno, L., Martín-García, J., & García-Albuérne, Y. (2018). Psychosocial risk factors, burnout and hardy personality as variables associated with mental health in police officers. *Frontiers in Psychology*, 9, 1478. doi:10.3389/fpsyg.2018.01478.
- Talavera Velasco, B., Luceño Moreno, L., García Albuérne, Y., & Martín García, J. (2021). Perception of health, resilience, and engagement in Spanish police officers during the COVID-19 pandemic. *Psicothema*, 33 (4), 556-563.
- Teismann, T., Forkmann, T., Michalak, J., & Brailovskaia, J. (2021). Repetitive negative thinking about suicide: Associations with lifetime suicide attempts. *Clinical Psychology in Europe*, 3 (3). doi:10.32872/cpe.5579.

- Teixeira, F. C. C. (2010). *Stress e saúde ocupacional em profissionais de risco: Um estudo com bombeiros voluntários do distrito do Porto*. Dissertação de Mestrado. Braga: Universidade do Minho.
- Turgoose, D., Glover, N., & Maddox, L. (2022) Burnout and the psychological impact of policing: trends and coping strategies. In P. B. Marques & M. Paulino (Eds.) *Police Psychology*, 4, (pp. 63-86). Academic Press.
- van der Meulen, E., van der Velden, P. G., Setti, I., & van Veldhoven, M. J. (2018). Predictive value of psychological resilience for mental health disturbances: A three-wave prospective study among police officers. *Psychiatry Research*, 260, 486-494.
- van Gelderen, B., Heuven, E., Veldhoven, M., Zeelenberg, M., & Croon, M. (2007). Psychological strain and emotional labor among police-officers: a diary study. *Journal of Vocational Behavior*, 71, 446–459. doi: 10.1016/j.jvb.2007.09.001.
- Van Orden, K. A., Witte, T. K., Cukrowicz, K. C., Braithwaite, S. R., Selby, E. A., & Joiner Jr, T. E. (2010). The interpersonal theory of suicide. *Psychological review*, 117(2), 575.
- Vara, N., Gonçalves, S., & Queirós, C. (2014). Satisfação no trabalho dos bombeiros: a influência das emoções e do coping. In Riscos (Ed.) *Livro de Atas do III Congresso Internacional, I Simpósio Ibero-americano e VIII Encontro Nacional de Riscos* (pp. 907-911). Coimbra: Riscos.
- Värnik, P. (2012). Suicide in the world. *International journal of environmental research and public health*, 9(3), 760-771.
- Vasconcelos-Raposo, J., Soares, A. R., Silva, F., Fernandes, M. G., & Teixeira, C. M. (2016). Níveis de ideação suicida em jovens adultos. *Estudos de Psicologia*, 33(2), 345-354.
- Vaz Serra, A. (2005). As múltiplas facetas do stress. In A. Pinto, & A. Silva (Eds.), *Stress e bem-estar: Modelos e domínios de aplicação* (pp.17-42). Lisboa: Climepsi.
- Vaz Serra, A (2003). *O distúrbio de stress pós-traumático*. Coimbra: Gráfica de Coimbra.
- Vollmer, A. (1971). *The Police and Modern Society* (1936); reprint, Berkeley and Los Angeles: University of California Press.
- Vaz Serra, A. (2007). *O stress na vida de todos os dias* (3ª ed.). Coimbra: Minerva.
- Vena, J., Violanti, J.M., Marshall, J., & Feidler, F. (1986), Mortality of a municipal worker cohort III: police officers, *American Journal of Industrial Medicine*, 10(4), 383-397.

- Violanti, J. M. (2007b). Homicide-suicide in police families: Aggression full circle. *International Journal of Emergency Mental Health*, 9(2), 97-104 .
- Violanti, J. M. (1996). *Police Suicide: Epidemic in Blue*. Springfield: Charles C Thomas.
- Violanti, J. M. (2007a). *Police suicide: Epidemic in blue*. New York: Charles C Thomas Publisher.
- Violanti, J.M. (1997), Suicide and the police role: a psychosocial model, *Policing*, 20(4), pp. 698-715.
- Violanti, J. M. (2004). Predictors of police suicide ideation. *Suicide and Life-Threatening Behavior*, 34(3), 277-283.
- Violanti, J. M. (2018). Police Officer Suicide. *Oxford Research Encyclopedia of Criminology and Criminal Justice*. doi:10.1093/acrefore/9780190264079.013.87.
- Violanti, J. M. (2020). On Policing - A Matter of Psychological Survival. *JAMA Network Open*, 3(10), e2020231. doi:10.1001/jamanetworkopen.2020.20231.
- Violanti, J. M., & Aron, F. (1995). Police stressors: variations in perception among police personnel. *Journal of Criminal Justice*, 23, 287–294. doi: 10.1016/0047-2352(95)00012-f.
- Violanti, J. M., Castellano, C., O'Rourke, J., & Paton, D. (2006). Proximity to the 9/11 terrorist attack and suicide ideation in police officers. *Traumatology*, 12(3), 248-254.
- Violanti, J. M., Charles, L. E., Hartley, T. A., Mnatsakanova, A., Andrew, M. E., Fekedulegn, D., & Burchfiel, C. M. (2008). Shift-work and suicide ideation among police officers. *American Journal of Industrial Medicine*, 51(10), 758-768.
- Violanti, J. M., Charles, L. E., McCanlies, E., Hartley, T. A., Baughman, P., Andrew, M. E., et al. (2017). Police stressors and health: a state-of-the-art review. *Policing*, 40, 642–656. doi: 10.1108/PIJPSM-06-2016-0097.
- Violanti, J. M., Mnatsakanova, A., Andrew, M. E., Allison, P., Gu, J. K., & Fekedulegn, D. (2018). Effort–reward imbalance and overcommitment at work: associations with police burnout. *Police Quarterly*, 21(4), 440-460.
- Violanti, J. M., Owens, S. L., McCanlies, E., Fekedulegn, D., & Andrew, M. E. (2019). Law enforcement suicide: a review. *Policing*, 42, 141–164. doi: 10.1108/pijpsm-05-2017-0061.
- Violanti, J.M., Robinson, C.F., & Shen, R. (2013), Law enforcement suicide: a national analysis, *International Journal of Emergency Mental Health*, 15(4), pp. 289-297.
- Violanti, J. M., & Steege, A. (2020). Law enforcement worker suicide: an updated

- national assessment. *Policing: An International Journal*, ahead-of-print (ahead-of-print). doi:10.1108/pijpsm-09-2019-0157.
- Vollmer, A. (1971). *The Police and Modern Society* (1936); reprint, Berkeley and Los Angeles: University of California Press.
- Vuorensyrjä, M., & Mälkiä, M. (2011). Nonlinearity of the effects of police stressors on police officer burnout. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 34(3), 382-402.
- Wassermann, A., Meiring, D., & Becker, J. R. (2019). Stress and coping of police officers in the South African police service. *South African Journal of Psychology*, 49, 97–108. doi: 10.1177/0081246318763059.
- Webster, J. H. (2013). Police officer perceptions of occupational stress: the state of the art. *Policing*, 36, 636–652. doi: 10.1108/pijpsm-03-2013-0021.
- WHO (2019). *Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases* (19/5/2019), https://www.who.int/mental_health/evidence/burn-out/en/
- Wray, C. A., & Jarrett, S. B. (2019). The relationship between burnout and suicidal ideations among Jamaican police officers. *International Journal of Police Science & Management*, 21(3), 181-189.
- Zhang, J. (2005). Conceptualizing a strain theory of suicide (review). *Chinese Mental Health Journal*, 19(3), 778-782.
- Zhao, J. S., He, N., & Lovrich, N. (2002). Predicting five dimensions of police officer stress: Looking more deeply into organizational settings for sources of police stress. *Police Quarterly*, 5, 43-62.
- Zulkafaly, F., Kamaruddin, K., & Hassan, N. H. (2017). Coping strategies and job stress in policing: a literature review. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7, 458–467. doi: 10.6007/IJARBS/v7-i3/2749.

ANEXOS

Anexo 1 – Questionário

Este questionário integra uma dissertação do Mestrado em Ciências Policiais a decorrer no ISCPSI (realizada por um elemento de uma força policial), pretendendo estudar o *Stress* (operacional/organizacional), *Burnout*, e Ideação Suicida nos elementos das Forças Policiais. Será aplicado online através de uma plataforma inovadora (SOMSII) que logo após o preenchimento do questionário devolve ao participante de forma automática o seu resultado num formato de semáforo de níveis. Após a recolha e análise de dados será devolvido um relatório descritivo geral sem identificação de participantes nem casos específicos.

Questionário

Consentimento informado: Este questionário integra uma dissertação do Mestrado em Ciências Policiais a decorrer no ISCPSI (realizada por um elemento de uma força policial), pretendendo estudar o *Stress* (operacional/organizacional), *Burnout* e Ideação Suicida nos elementos das Forças Policiais. Não existem respostas certas ou erradas e os resultados serão utilizados apenas para fins académicos/científicos, sendo confidenciais. As respostas dos inquiridos representam apenas a sua opinião individual e não da instituição policial a que pertencem. O questionário é anónimo, não devendo por isso colocar a sua identificação em nenhum campo/resposta. Se pretender recusar, basta não submeter o questionário online. Se participar, o preenchimento será online através de uma plataforma que logo após o preenchimento do questionário devolve ao participante de forma automática o seu resultado num formato de semáforo de níveis.

Qualquer dúvida adicional poderá contactar através do e-mail: santospereirarute@gmail.com

Obrigada pela sua colaboração.

Grupo I

1. **Sexo:** Masculino Feminino
2. **Idade:** _____
3. **Estado Civil:** Solteiro Casado/em União de Fato Divorciado/Separado Viúvo
4. **Existência de filhos:** Sim Não
5. **Força policial a que pertence:** PSP GNR PM
6. **Distrito/Localização do posto de trabalho:** _____
7. **Anos de serviço nesta força policial:** _____
8. **Habilitações Literárias:** Até ao 9º ano Até ao 12º ano Frequência Universitária Licenciatura Pós- Graduação, Mestrado, Doutoramento
9. **Trabalha por turnos?** Sim Não
- Horário mais frequente:** Diurno Noturno
10. **Está deslocado em serviço?** Sim Não

Grupo II

Seguidamente é apresentada uma lista de itens que descrevem diferentes aspetos da profissão de polícia. Avalie cada um em função do stress que lhe provoca (PSQ-op):

	Nenhum stress 1	2	3	Stress moderado 4	5	6	Muito stress 7
1. Trabalhar por turnos.							
2. Trabalhar sozinho à noite.							
3. Exigências relacionadas com horas extra ou serviço imprevisto.							
4. Risco ou possibilidade de ser ferido durante o trabalho.							
5. Ter atividades relacionadas com o trabalho em dias de folga (ex.: comparecer em tribunal, eventos na comunidade).							
6. Acontecimentos traumáticos (ex.: mortes, acidentes, agressões).							
7. Gerir a sua vida social fora do trabalho.							
8. Ter pouco tempo disponível para passar com os amigos ou família.							
9. Aspetos burocráticos do serviço (ex.: relatórios).							
10. Conseguir comer de forma saudável no trabalho.							
11. Conseguir arranjar tempo para ficar em boa forma física.							
12. Andar cansado (ex.: por ter trabalho por turnos, horas extraordinárias).							
13. Ter problemas de saúde relacionados com a profissão (ex.: dores nas pernas por patrulhar a pé).							
14. Falta de compreensão da família e amigos em relação às exigências do trabalho.							
15. Conseguir fazer amigos fora do trabalho.							
16. Conseguir manter uma boa imagem na sociedade.							
17. Ouvir comentários negativos por parte dos cidadãos.							
18. Ter limitações na vida social (ex.: quem são os seus amigos, locais onde convive).							
19. Sentir-se como se estivesse sempre a trabalhar.							
20. Os amigos e família sentirem os efeitos do estigma associado à sua profissão.							

Grupo III

Seguidamente é apresentada uma lista de itens que descrevem diferentes aspetos da profissão de polícia. Avalie cada um em função do stress que lhe provoca (PSQ-org):

	Nenhum stress 1	2	3	Stress moderado 4	5	6	Muito stress 7
1. Ter de lidar com colegas de trabalho.							
2. Sentir que diferentes regras são aplicadas a diferentes pessoas (ex.: favoritismo).							
3. Sentir que tem de estar sempre a provar o seu valor perante a instituição.							
4. Existir excesso de tarefas administrativas.							
5. Existirem mudanças constantes nas políticas e legislação.							
6. Redução do número de polícias disponíveis.							
7. Existir demasiada burocracia.							
8. Ter que trabalhar demasiado com o computador.							
9. Falta de treino com novos equipamentos.							
10. Pressão para se voluntariar ou estar disponível mesmo nos tempos livres.							
11. Lidar com os supervisores.							
12. Estilo de liderança inconsistente.							
13. Falta de recursos.							
14. Partilha desigual de responsabilidades profissionais.							
15. Sentir que quando está doente ou lesionado os colegas parecem olhá-lo de outra forma.							
16. Os superiores valorizarem mais os aspetos negativos da profissão (ex.: queixas do cidadão, avaliações de supervisores).							
17. Lidar com investigações internas.							
18. Lidar com o sistema judicial.							
19. Necessidade de ser responsabilizado pelo seu trabalho.							
20. Usar equipamento inadequado.							

Grupo IV

Para cada uma das afirmações abaixo assinale quanto cada uma se aplicou a si durante o último mês (OLBI):

	Discordo totalmente	Discordo	Nem concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
1. Encontro com frequência assuntos novos e interessantes no meu trabalho.					
2. Há dias em que me sinto cansado antes mesmo de chegar ao trabalho.					
3. Cada vez mais falo de forma negativa do meu trabalho.					
4. Depois do trabalho, preciso de mais tempo para relaxar e sentir-me melhor do que precisava antigamente.					
5. Consigo aguentar bem a pressão do meu trabalho.					
6. Ultimamente tenho pensado menos no meu trabalho e faço as tarefas de forma quase mecânica.					
7. Considero que o meu trabalho é um desafio positivo.					
8. Durante o meu trabalho, muitas vezes sinto-me emocionalmente esgotado.					
9. Com o passar do tempo, sinto-me desligado do meu trabalho.					
10. Depois do trabalho, tenho energia suficiente para minhas atividades de lazer.					
11. Às vezes, sinto-me farto das minhas tarefas no trabalho.					
12. Depois do trabalho sinto-me cansado e sem energia.					
13. Este é o único tipo de trabalho que me imagino a fazer.					
14. De uma forma geral, consigo administrar bem a quantidade de trabalho que tenho.					
15. Sinto-me cada vez mais empenhado no meu trabalho.					
16. Quando trabalho, geralmente sinto-me com energia.					

Grupo V

Assinale quanto cada afirmação se aplicou a si durante o último mês (QIS):

	Este pensamento nunca me ocorreu 0	1	2	Este pensamento já me ocorreu mas não foi no último mês 3	4	5	Este pensamento ocorre-me quase todos os dias 6
1. Pensei que seria melhor não estar vivo.							
2. Pensei suicidar-me.							
3. Pensei na maneira como me suicidaria.							
4. Pensei quando me suicidaria.							
5. Pensei em pessoas a morrerem.							

6.Pensei na morte.							
7.Pensei no que escrever num bilhete sobre o suicídio.							
8.Pensei em escrever um testamento.							
9.Pensei em dizer às pessoas que planeava suicidar-me.							
10.Pensei que as pessoas estariam mais felizes se eu não estivesse presente.							
11.Pensei em como as pessoas se sentiriam se me suicidasse.							
12.Desejei estar morto(a).							
13.Pensei em como seria fácil acabar com tudo.							
14.Pensei que suicidar-me resolveria os meus problemas.							
15.Pensei que os outros estariam melhor se eu estivesse morto(a).							
16.Desejei ter coragem para me matar.							
17.Desejei nunca ter nascido.							
18.Pensei que se tivesse oportunidade me suicidaria.							
19.Pensei na maneira como as pessoas se suicidam.							
20.Pensei em matar-me mas não o faria.							
21.Pensei em ter um acidente grave.							
22.Pensei que a vida não valia a pena.							
23.Pensei que a minha vida era muito miserável para continuar.							
24.Pensei que a única maneira de repararem em mim era matar-me.							
25.Pensei que se me matasse as pessoas se aperceberiam que teria valido a pena preocuparem-se comigo.							
26.Pensei que ninguém se importava se eu estivesse vivo(a) ou morto(a).							
27.Pensei em magoar-me mas não suicidar-me.							
28.Perguntei-me se teria coragem para me matar.							
29.Pensei que se as coisas não melhorassem eu matar-me-ia.							
30.Desejei ter o direito de me matar.							

Obrigada pela sua colaboração.

Anexo 2 – Declaração de autorização



Declaração de autorização

Para efeitos de realização de dissertação de Mestrado, no âmbito do XII Mestrado em Ciências Policiais (Especialização em Gestão da Segurança), declaro que autorizo Rute Maria dos Santos Pereira Leite a utilizar na sua dissertação de Mestrado a decorrer no Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna os seguintes instrumentos:

- *Oldenburg Burnout Inventory* - destinado à identificação do fenómeno ocupacional do *burnout*, versão portuguesa de acesso livre disponibilizada na página 11 do artigo “Sinval, J., Queiros, C., Pasian, S., & Maroco, J. (2019). Transcultural Adaptation of the Oldenburg Burnout Inventory (OLBI) for Brazil and Portugal. *Frontiers in Psychology*, 10 (338). doi: 10.3389/fpsyg.2019.00338” (disponível em <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2019.00338/full>).
- *Operational Police Stress Questionnaire* e *Organizational Police Stress Questionnaire*, destinados à avaliação do stress operacional e organizacional de elementos de forças policiais, com adaptação realizada com bases em duas amostras da PSP (total de cerca de 3.000 policiais). As versões para Portugal estão disponíveis de acesso livre e basta citar conforme abaixo:
 - Queirós, C., Passos, F., Bárto, A., Marques, A.J., Silva, C.F., & Pereira, A. (2020). Burnout and Stress Measurement in Police Officers: Literature Review and a Study With the Operational Police Stress Questionnaire. *Frontiers in Psychology*, 11 (587). doi: 10.3389/fpsyg.2020.00587 (disponível em <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2020.00587/full>).
 - Queirós, C., Passos, F., Bárto, A., Faria, S., Fonseca, S.M., Marques, A.J., Silva, C.F., & Pereira, A. (2020). Job Stress, Burnout and Coping in Police Officers: Relationships and Psychometric Properties of the Organizational Police Stress Questionnaire. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17, 6718; doi:10.3390/ijerph17186718 (disponível em <https://www.mdpi.com/1660-4601/17/18/6718>).

Estando em curso no Laboratório de Reabilitação Psicossocial da FPCEUP um estudo sobre ideação suicida, no qual utilizamos a versão portuguesa do *Suicidal Ideation Questionnaire*, adaptado por Ferreira & Castela (disponível em: Ferreira, J.A., & Castela, M.C. (1999). Questionário de Ideação Suicida (Q.I.S.). In M.R. Simões, M. Gonçalves, & L. Almeida (Eds.). *Testes e provas psicológicas em Portugal, vol.II*. (pp.123-130). Braga: SHO e APPORT), informo que partilhamos e recomendamos esta versão mesmo para adulto, constante na página 127 do livro que temos na íntegra em versão impressa.

Mais informo que estes 4 instrumentos não são de uso exclusivo por psicólogos, destinando-se a conhecimento/caracterização dos fenómenos em questão, estando de acesso livre na internet ou consultando o livro, e bastando utilizar a mesma formulação dos itens e citar a fonte consultada. Estou ao dispor para poder colaborar na parte metodológica do trabalho, caso tenham dúvidas, e na análise estatística, pois tenho as matrizes de dados em SPSS e respetivas sintaxes.

Está ainda em análise para possível autorização o pedido de Rute Pereira Leite para utilização da plataforma de questionários com devolução de dados ao participante (SOMSII), na qual o LabRP está envolvido.

Porto, 28 de outubro de 2020

Cristina Queirós
Professora Associada da FPCEUP
Co-diretora do LabRP da FPCEUP/ESS-P.Porto

Email:

Tlf:

Rua Alfredo Allen, s/n- 4200-135 - Porto - Portugal Tel.: 351 226079700 Fax: 351 226079725 www.fpce.up.pt