

# *BURNOUT* NOS PROFISSIONAIS DA GUARDA NACIONAL REPUBLICANA: UM ESTUDO COMPARATIVO DOS FATORES DE RISCO PSICOSSOCIAIS

Relatório de comparação de resultados com base em duas amostras do Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ) (Amostra de 2021 – COPSOQ-II e Amostra de 2023 – COPSOQ-III)

## **Equipa Científica do Projeto:**

Isabel Correia (Coordenação), ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa  
Ângela Romão, ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa

## **Estudante do Mestrado em Psicologia Social e das Organizações:**

Gonçalo Queirós

## **Agradecimentos:**

Cláudio Almeida, Associação dos Profissionais da Guarda (APG/GNR)  
Eládio Rodrigues, Associação dos Profissionais da Guarda (APG/GNR)

## Índice

Sumário executivo.....	3
Objetivos .....	4
Enquadramento teórico – Riscos Psicossociais .....	4
Metodologia – Procedimento e Instrumentos .....	5
Metodologia – Amostra .....	9
Metodologia – Resultados .....	11
Comparação de Resultados - Amostra de 2021 e Amostra de 2023 .....	16
Conclusões e recomendações para a intervenção .....	16
Referências Bibliográficas .....	17

## Índice de Tabelas

Tabela 1. Itens das versões médias do COPSOQ-II e COPSOQ-III aplicados aos participantes.....	7-9
Tabela 2. Estatísticas descritivas das variáveis em estudo.....	11
Tabela 3. Consistência interna, médias e desvios-padrão das subescalas da versão média portuguesa nas duas amostras.....	13
Tabela 4. Teste de diferença de médias entre as duas amostras.....	16

## Índice de Figuras

Figura 1. Médias das subescalas da versão média portuguesa do COPSOQ-III.....	13
Figura 2. % de trabalhadores em cada nível de risco das subescalas da versão média portuguesa do COPSOQ-III.....	14

## Anexos

Anexo 1. Quadro resumo dos resultados do COPSOQ-III.....	18-23
--	-------

## Sumário executivo

O presente relatório apresenta um estudo comparativo dos fatores de risco psicossociais em profissionais da Guarda Nacional Republicana. O estudo faz parte de uma parceria entre o ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa e a Associação dos Profissionais da Guarda (APG/GNR), no âmbito da qual já foi feita uma primeira recolha de dados em fevereiro/março de 2021, cuja análise foi sistematizada num relatório com data de fevereiro de 2022.

No presente estudo, tivemos como objetivo fazer uma comparação de resultados dos dados de 2021 com os da presente amostra (2023) onde foi aplicada uma versão mais atual do Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ) - a versão média portuguesa do COPSOQ-III. À semelhança do estudo de 2021, a aplicação do COPSOQ-III foi feita através do software de pesquisa online *Qualtrics* e o respetivo link foi disponibilizado pela APG/GNR junto dos seus associados e de outros profissionais da Guarda Nacional Republicana não-associados. A recolha de dados junto destes profissionais decorreu entre os dias 12 de janeiro e 17 de fevereiro de 2023. Responderam à totalidade do questionário 542 profissionais.

Tal como no estudo de 2021, os resultados da presente amostra evidenciaram níveis elevados de exigências (sobretudo as cognitivas e emocionais, mas também o ritmo e quantidade de trabalho); níveis medianos no que respeita aos recursos disponíveis (fatores protetores); e um nível já algo preocupante no que respeita à sintomatologia associada ao bem-estar psicológico. Comparativamente a 2021, podemos evidenciar uma deterioração em 12 fatores psicossociais e uma melhoria em 5 fatores psicossociais. O aumento dos riscos deve-se ao aumento do ritmo de trabalho, assim como das exigências cognitivas, o conflito trabalho-família e os conflitos de papéis laborais. Em relação à saúde, a auto-avaliação da saúde piorou, bem como o burnout e os sintomas depressivos. Ainda no sentido da deterioração das condições de trabalho dos Profissionais da GNR conta-se uma deterioração nas possibilidades de desenvolvimento, da previsibilidade, do reconhecimento, da confiança vertical, e da justiça organizacional. Pelo contrário, alguns aspetos melhoraram: a influência no trabalho, a transparência do papel laboral, a qualidade da liderança, o suporte social de colegas e a confiança horizontal.

Este padrão de resultados apresenta um quadro em que se recomenda fortemente que sejam realizadas intervenções para proteger o bem-estar destes trabalhadores. Essas intervenções podem ser feitas pela redução dos fatores de risco (exigências) e/ou aumento dos protetores (recursos). Mantemos as várias propostas de intervenção que enumerámos no relatório relativo aos resultados de 2021, focadas sobretudo no aumento dos recursos disponíveis por parte da organização de forma a compensar as exigências que são impostas a estes profissionais.

## Objetivos

Este relatório consiste numa análise descritiva dos dados recolhidos no âmbito de um estudo sobre o Burnout e seus fatores protetores e de risco em profissionais da Guarda Nacional Republicana. O presente estudo foi desenvolvido numa parceria entre o ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa e a Associação dos Profissionais da Guarda (APG/GNR) e consistiu numa aplicação do COPSOQ-III (Cotrim et al., 2022). Adicionalmente, pretende-se realizar uma comparação destes dados com os dados obtidos em fevereiro/março de 2021, através da versão média portuguesa do COPSOQ-II (Silva et al., 2012).

## Enquadramento teórico – Riscos Psicossociais

As condições de trabalho nos países ocidentais sofreram, nas últimas décadas, enormes mudanças na organização do trabalho, com um grande aumento de exigências sobre os trabalhadores. Esse aumento de exigências, vulgarmente designadas por fatores de risco, muitas vezes sem aumento de recursos que permita compensá-las, vulgarmente designadas por protetores, tem tido consequências nefastas para os trabalhadores, para a empresa e para a sociedade em geral (Kristensen et al., 2005). Entre os fatores relacionados com o local de trabalho, a União Europeia evidenciou os fatores psicossociais como prioritários, sendo mesmo considerado como um dos campos de investigação mais importantes num futuro próximo (EU-OSHA, 2000).

Silva et al. (2012) definem fatores psicossociais como as características inerentes às condições e organização do trabalho que afetam a saúde e o desempenho dos indivíduos, alguns dos quais afetam negativamente a saúde dos indivíduos e por isso constituem fatores de risco. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) aponta os seguintes fatores de riscos psicossocial: sobrecarga horária, sobrecarga de trabalho mental e físico, monotonia, assédio moral e violência, insegurança no emprego e stress (individual e no trabalho). As consequências destes riscos são graves e variadas incluindo acidentes de trabalho, absentismo, diversas doenças (ansiedade, depressão, stress, doenças cardiovasculares, doenças neuroendócrinas), isolamento, abuso de substâncias, agressividade, redução da capacidade de concentração e tomada de decisão, deterioração do ambiente social no trabalho, decréscimo da produtividade e qualidade do trabalho, entre outros (ver Silva et al., 2012, para uma revisão).

O Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ), desenvolvido e validado por Kristensen et al. (2005) com a colaboração o Instituto Nacional Dinamarquês de Saúde Ocupacional em Copenhaga pretende ser um instrumento válido e compreensível para avaliar os fatores psicossociais. É baseado no modelo de exigência e controlo, que tenta explicar o stress como consequência das elevadas exigências no trabalho e de um baixo apoio social (Kristensen et al., 2005).

O COPSOQ, quer nas versões II ou III, apresenta-se como um instrumento multidimensional, que cobre uma grande diversidade possível de dimensões psicossociais do mundo do trabalho atual e,

consequentemente, pode ser utilizado em qualquer tipo de trabalho. A sua utilização extensiva em muitos setores de atividade e em vários países tem mostrado a sua validade e utilidade.

## Metodologia – Procedimento e Instrumentos

Este estudo recebeu aprovação ética pela Ordem dos Psicólogos Portugueses (OPP) no âmbito de uma iniciativa de apoio à investigação científica em psicologia da saúde e mudança comportamental (AISP - Medida de Apoio à Investigação em Saúde Psicológica).

Para a presente amostra, foi aplicada a versão média portuguesa do COPSOQ-III (Cotrim et al., 2022), destinada ao uso por profissionais de saúde ocupacional, nomeadamente na avaliação de riscos, planificação e inspeção. A versão é constituída por 31 dimensões e 93 perguntas no total. Uma vez que se pretende realizar uma análise comparativa com os resultados de 2021 que foram recolhidos através da versão média do COPSOQ-II (Silva et al., 2012), mostra-se importante identificar as diferenças encontradas entre as duas versões. As diferenças entre os itens das dimensões das duas versões aplicadas aos participantes encontram-se sublinhadas a azul na Tabela 1.

Cada um dos itens foi avaliado numa escala tipo Likert de 5 pontos (1 “*Nunca/quase nunca*”; 2 “*Raramente*”; 3 “*Às vezes*”; 4 “*Frequentemente*”; e 5 “*Sempre*”), (1 “*Nada/quase nada*”; 2 “*Um pouco*”; 3 “*Moderadamente*”; 4 “*Muito*”; e 5 “*Extremamente*”) ou (1 “*Muito satisfeito*”; 2 “*Mais ou menos satisfeito*”; 3 “*Nem satisfeito nem insatisfeito*”; 4 “*Mais ou menos insatisfeito*”; e 5 “*Muito insatisfeito*”). O item relativo à auto-avaliação da saúde foi avaliado numa escala tipo Likert de 5 pontos (1 “*Excelente*”; 2 “*Muito boa*”; 3 “*Boa*”; 4 “*Razoável*” e 5 “*Deficitária*”). Os itens relativos à auto-eficácia foram avaliados numa escala Likert de 4 pontos (1 “*Descreve perfeitamente*”; 2 “*Descreve bem*”; 3 “*Descreve moderadamente*”; e 4 “*Não descreve*”).

Este questionário foi inserido no software de pesquisa online *Qualtrics* e o respetivo link foi disponibilizado pela APG/GNR junto dos seus associados e de outros profissionais da Guarda Nacional Republicana e de não-associados. A recolha de dados junto destes profissionais decorreu entre os dias 12 de janeiro e 17 de fevereiro de 2023.

No início do questionário os participantes foram informados sobre o objetivo geral do estudo, foi garantido o anonimato na recolha dos dados, assim como foram informados de que a sua participação poderia ser negada ou interrompida a qualquer momento. De seguida, tal como no final do questionário, foi divulgado o contato da responsável pelo projeto caso os participantes desejassem obter informações adicionais. Depois de aceitarem participar no estudo, foram apresentadas aos participantes as principais medidas e solicitado que fornecessem informações demográficas e profissionais no último bloco da pesquisa. No final do questionário, foram informados sobre as variáveis teóricas estudadas e agradecida a sua participação. Os participantes preencheram o questionário num tempo médio de 20 minutos.

**Tabela 1.** Itens das versões médias do COPSOQ-II e COPSOQ-III aplicados aos participantes

<b>ITENS COPSOQ-II</b>	<b>ITENS COPSOQ-III</b>
<b>EXIGÊNCIAS LABORAIS</b>	
<b>EXIGÊNCIAS QUANTITATIVAS</b>	
A sua carga de trabalho acumula-se por ser mal distribuída?	A sua carga de trabalho acumula-se por ser mal distribuída?
	Com que frequência fica com trabalho atrasado?
Com que frequência não tem tempo para completar todas as tarefas do seu trabalho?	Com que frequência não tem tempo para completar todas as tarefas do seu trabalho?
Precisa fazer horas-extra?	
<b>RITMO DE TRABALHO</b>	
Precisa trabalhar muito rapidamente?	Precisa de trabalhar muito rapidamente?
	Trabalha a um ritmo elevado ao longo de toda a jornada de trabalho?
<b>EXIGÊNCIAS COGNITIVAS</b>	
O seu trabalho exige a sua atenção constante?	O seu trabalho exige a sua atenção constante?
	O seu trabalho requer que memorize muitas informações?
O seu trabalho requer que seja bom a propor novas ideias?	O seu trabalho requer que seja bom a propor novas ideias?
O seu trabalho exige que tome decisões difíceis?	O seu trabalho exige que tome decisões difíceis?
<b>EXIGÊNCIAS EMOCIONAIS</b>	
	O seu trabalho coloca-o/a em situações emocionalmente perturbadoras?
	No seu trabalho tem de lidar com os problemas pessoais de outras pessoas?
O seu trabalho é emocionalmente exigente?	O seu trabalho exige emocionalmente de si?
<b>ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E CONTEÚDO</b>	
<b>INFLUÊNCIA NO TRABALHO</b>	
Tem um elevado grau de influência no seu trabalho?	Tem um elevado grau de influência no seu trabalho?
Participa na escolha das pessoas com quem trabalha?	
Pode influenciar a quantidade de trabalho que lhe compete a si?	Pode influenciar a quantidade de trabalho que lhe compete a si?
Tem alguma influência sobre o tipo de tarefas que faz?	Tem alguma influência sobre o tipo de tarefas que faz?
	Tem alguma influência sobre o modo como faz o seu trabalho?
<b>POSSIBILIDADES DE DESENVOLVIMENTO</b>	
O seu trabalho exige que tenha iniciativa?	O seu trabalho requer que tenha iniciativa?
O seu trabalho permite-lhe aprender coisas novas?	O seu trabalho permite-lhe aprender coisas novas?
O seu trabalho permite-lhe usar as suas habilidades ou competências?	O seu trabalho permite-lhe usar as suas competências ou capacidades?
	O seu trabalho permite-lhe desenvolver as suas competências?
<b>CONTROLO SOBRE O TEMPO DE TRABALHO</b>	
	Pode decidir quando faz as suas pausas?
	Pode tirar férias mais ou menos quando deseja?
	Pode fazer uma pausa no trabalho para falar com um/a colega?
	Se tiver um assunto pessoal para tratar, consegue deixar a sua tarefa por meia hora sem precisar de autorização?
	Precisa de fazer horas extra?
<b>SIGNIFICADO DO TRABALHO</b>	
O seu trabalho tem algum significado para si?	O seu trabalho tem algum significado para si?
Sente que o seu trabalho é importante?	Sente que o seu trabalho é importante?
Sente-se motivado e envolvido com o seu trabalho?	Sente-se motivado e envolvido com o seu trabalho?
<b>INTERFACE TRABALHO-INDIVÍDUO</b>	
<b>COMPROMISSO FACE AO LOCAL DE TRABALHO</b>	
Gosta de falar com os outros sobre o seu local de trabalho?	Gosta de falar com os outros sobre o seu local de trabalho?
Sente que os problemas do seu local de trabalho são seus também?	Sente que os problemas do seu local de trabalho são seus também?
	Sente orgulho em pertencer a esta organização/empresa.
<b>INSEGURANÇA LABORAL</b>	
Sente-se preocupado em ficar desempregado?	Sente-se preocupado/a em ficar desempregado/a?

	Sente-se preocupado/a com a dificuldade em encontrar outro trabalho se ficar desempregado/a?
<b>INSEGURANÇA COM AS CONDIÇÕES DE TRABALHO</b>	
	Sente-se preocupado/a em ser transferido/a para outro posto de trabalho contra a sua vontade?
	Preocupa-o/a que o seu horário de trabalho (turno, dias úteis, hora de entrada e saída ... ) seja mudado contra a sua vontade?
	Sente-se preocupado/a com uma diminuição na sua retribuição (redução, introdução de remuneração variável ... )?
<b>QUALIDADE DO TRABALHO</b>	
	Está satisfeito/a com a qualidade do trabalho realizado?
<b>CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA</b>	
	Há momentos em que precisa de estar a trabalhar e gerir a vida privada/familiar ao mesmo tempo?
Sente que o seu trabalho lhe exige muita energia que acaba por afectar a sua vida privada negativamente?	Sente que o seu trabalho lhe exige muita energia, que acaba por afectar a sua vida privada/familiar negativamente?
Sente que o seu trabalho lhe exige muito tempo que acaba por afectar a sua vida privada negativamente?	Sente que o seu trabalho lhe exige tanto tempo, que acaba por afectar a sua vida privada/familiar negativamente?
A sua família e os seus amigos dizem-lhe que trabalha demais?	
	As exigências do seu trabalho interferem com a sua vida privada e familiar?
	Devido ao seu trabalho tem que alterar os seus planos familiares e pessoais?
<b>SATISFAÇÃO COM O TRABALHO</b>	
Quão satisfeito está com as suas perspectivas de trabalho?	As suas perspectivas de trabalho?
Agradam-lhe as condições físicas do seu local de trabalho?	As condições físicas do seu local de trabalho?
Quão agradado(a) está com a forma como as suas capacidades são utilizadas?	A forma como as suas capacidades e competências são utilizadas?
Quão satisfeito(a) está?	O seu trabalho de uma forma global?
	O seu salário/retribuição?
<b>RELAÇÕES SOCIAIS E LIDERANÇA</b>	
<b>PREVISIBILIDADE</b>	
No seu local de trabalho, é informado com antecedência sobre decisões importantes, mudanças ou planos para o futuro?	No seu local de trabalho, é informado com antecedência sobre decisões importantes, mudanças ou planos para o futuro?
Recebe toda a informação de que necessita para fazer bem o seu trabalho?	Recebe toda a informação de que necessita para fazer bem o seu trabalho?
<b>RECONHECIMENTO</b>	
O seu trabalho é reconhecido pelo seu comandante?	O seu trabalho é reconhecido e apreciado pela gestão de topo?
O seu comandante respeita-o?	A gestão de topo respeita-o?
É tratado de forma justa no seu local de trabalho?	É tratado/a de forma justa no seu local de trabalho?
<b>TRANSPARÊNCIA DO PAPEL LABORAL</b>	
O seu trabalho apresenta objetivos claros?	O seu trabalho tem objetivos claros?
Sabe exatamente quais as suas responsabilidades?	Sabe exatamente quais as suas responsabilidades?
Sabe exatamente o que é esperado de si?	Sabe exatamente o que é esperado de si?
<b>CONFLITOS DE PAPÉIS LABORAIS</b>	
Faz coisas no seu trabalho que uns concordam mas outros não?	Faz coisas no seu trabalho que uns concordam mas outros não?
Por vezes tem que fazer coisas que deveriam ser feitas de outra maneira?	Por vezes tem que fazer coisas que deveriam ser feitas de outra maneira?
Por vezes tem que fazer coisas que considera desnecessárias?	Por vezes tem que fazer coisas que considera desnecessárias?
<b>QUALIDADE DA LIDERANÇA</b>	
O seu Comandante oferece aos indivíduos e ao grupo boas oportunidades de desenvolvimento?	Oferece aos indivíduos e ao grupo boas oportunidades de desenvolvimento?
O seu Comandante dá prioridade à satisfação no trabalho?	Dá prioridade à satisfação no trabalho?
O seu Comandante é bom no planeamento do trabalho?	Faz um bom planeamento no trabalho.
O seu Comandante é bom a resolver conflitos?	É eficaz a resolver conflitos.
<b>SUPORTE SOCIAL DE COLEGAS</b>	
Com que frequência tem ajuda e apoio dos seus camaradas?	Com que frequência tem ajuda e apoio dos seus colegas de trabalho, se necessário?
Com que frequência os seus camaradas estão dispostos a ouvi-lo(a) sobre os seus problemas de trabalho?	Com que frequência os seus colegas estão recetivos a ouvi-lo/a sobre os seus problemas de trabalho, se necessário?

Com que frequência os seus camaradas falam consigo acerca do seu desempenho laboral?	Com que frequência os seus colegas falam consigo acerca do seu próprio desempenho laboral?
<b>SUPOORTE SOCIAL DE SUPERIORES</b>	
Com que frequência o seu Comandante fala consigo sobre como está a decorrer o seu trabalho?	Com que frequência a sua chefia direta fala consigo sobre como está a decorrer o seu trabalho?
Com que frequência tem ajuda e apoio do seu Comandante?	Com que frequência tem ajuda e apoio do seu superior imediato, se necessário?
Com que frequência é que o seu Comandante fala consigo em relação ao seu desempenho laboral?	Com que frequência a sua chefia direta fala consigo em relação ao seu desempenho laboral?
<b>SENTIDO DE PERTENÇA À COMUNIDADE</b>	
Existe um bom ambiente de trabalho entre si e os seus camaradas?	Existe um bom ambiente de trabalho entre si e os seus colegas?
Existe uma boa cooperação entre si e os seus camaradas?	Existe uma boa cooperação entre os colegas de trabalho?
No seu local de trabalho sente-se parte de uma comunidade?	No seu local de trabalho sente-se parte de uma comunidade?
<b>VALORES NO LOCAL DE TRABALHO/CAPITAL SOCIAL</b>	
<b>CONFIANÇA HORIZONTAL</b>	
Os seus camaradas ocultam informações uns dos outros?	Os trabalhadores ocultam informações uns dos outros?
Os seus camaradas ocultam informação do Comandante?	Os trabalhadores ocultam informação à gestão de topo?
Os seus Camaradas confiam uns nos outros de um modo geral?	Os trabalhadores confiam uns nos outros de um modo geral?
<b>CONFIANÇA VERTICAL</b>	
O seu Comandante confia na equipa para fazerem o seu trabalho bem?	A gestão de topo confia nos seus funcionários para fazerem o seu trabalho bem
Confia na informação que lhe é transmitida pelo seu Comandante?	Os trabalhadores confiam na informação que lhe é transmitida pela gerência
	Os trabalhadores podem expressar as suas opiniões à gestão de topo?
O seu Comandante oculta informação da equipa?	A gestão de topo oculta informação aos seus trabalhadores?
<b>JUSTIÇA E RESPEITO/JUSTIÇA ORGANIZACIONAL</b>	
Os conflitos são resolvidos de uma forma justa?	Os conflitos são resolvidos de uma forma justa?
As sugestões da equipa são tratadas de forma séria pelo Comandante?	As sugestões dos trabalhadores são tratadas de forma séria pela gestão de topo?
O trabalho é igualmente distribuído pela equipa?	O trabalho é distribuído de forma justa?
	Quando os trabalhadores fazem um bom trabalho são reconhecidos?
<b>SAÚDE E BEM-ESTAR</b>	
<b>AUTO-AVALIAÇÃO DA SAÚDE</b>	
Em geral, sente que a sua saúde é:	Em geral, sente que a sua saúde é:
<b>PROBLEMAS DE SONO</b>	
Dificuldade a adormecer?	Sentiu dificuldades em adormecer?
Insónias durante a noite sem conseguir adormecer novamente?	Acordou várias vezes durante a noite e depois não conseguia adormecer novamente?
<b>BURNOUT</b>	
Exaustão física?	Tem-se sentido fisicamente exausto/a?
Exaustão emocional?	Tem-se sentido emocionalmente exausto/a?
<b>STRESS</b>	
Irritação?	Tem-se sentido irritado/a?
Ansiedade?	Tem-se sentido ansioso/a?
<b>SINTOMAS DEPRESSIVOS</b>	
Tristeza?	Tem-se sentido triste?
Falta de interesse por coisas quotidianas?	Tem sentido falta de interesse por coisas do quotidiano?
<b>PERSONALIDADE</b>	
<b>AUTO-EFICÁCIA</b>	
É sempre capaz de resolver problemas, se tentar o suficiente?	Sou sempre capaz de resolver problemas, se tentar o suficiente.
É fácil seguir os seus planos e atingir os seus objetivos?	É fácil seguir os meus planos e atingir os meus objetivos.
<b>COMPORTAMENTOS OFENSIVOS</b>	
Tem sido alvo de insultos ou provocações verbais?	
Tem sido exposto a assédio sexual indesejado?	
Tem sido exposto a ameaças de violência?	
Tem sido exposto a violência física?	

## Metodologia – Amostra

A amostra do presente estudo é composta por 542 participantes, na sua maioria do sexo masculino (88.4%), com idades compreendidas entre os 21 e os 87 anos de idade ( $M = 40.80$ ,  $DP = 8.26$ ).

Relativamente às habilitações literárias, a maioria dos participantes completou entre o 10.º ano e o 12.º ano de escolaridade (72.3%), seguindo-se o 9.º ano de escolaridade ou inferior (12.5%), licenciatura ou curso de especialização (10.1%) e uma habilitação superior a licenciatura (5%).

A maioria dos participantes referiu estar casado(a) ou em união de facto (72.1%), sendo que os restantes referiram ser solteiros (20.5%) ou separados, divorciados ou viúvos (7.4%). Um total de 74.9% dos participantes referiu ter filhos.

Os participantes encontram-se empregados, em média, há 18 anos ( $DP = 8.52$ ) e a média de horas de trabalho realizadas por semana corresponde a 42 horas ( $DP = 7.45$ ). Cerca de 77% dos participantes referiu trabalhar por turnos. A sua maioria tem como categoria profissional ser Guarda (86.3%) e exerce a função de Operacional (74.5%).

No que diz respeito ao estatuto socioeconómico, 19.9% dos participantes referiu que é muito difícil viver com o seu rendimento atual, 45.8% referiu que é difícil viver com o seu rendimento atual, 33% considera o seu rendimento atual suficiente para viver e apenas 1.3% considera que o seu rendimento permite uma vida confortável.

Os participantes são de todas as regiões do país, sendo que a maioria é do Centro (34.1%) e do Norte do país (22.7%), e na sua grande maioria (79.2%) não estão deslocados do seu agregado familiar.

Na Tabela 2 é possível verificar as estatísticas descritivas das variáveis estudadas.

**Tabela 2.** Estatísticas descritivas das variáveis em estudo

<b>Sexo (%)</b>	
Feminino	10.3
Masculino	88.4
Prefere não revelar	1.3
<b>Idade (M/DP)</b>	40.80 (8.26)
<b>Área de residência (%)</b>	
Norte	22.7
Centro	34.1
Sul	18.3
Área Metropolitana de Lisboa	18.3
Área Metropolitana do Porto	3.3
Açores ou Madeira	3.0
Estrangeiro	0.4
<b>Nível de educação (%)</b>	
9.º ano ou inferior	12.5
Entre o 10.º e o 12.º ano	72.3
Licenciatura ou curso de especialização	10.1
Habilitação superior a licenciatura	5.0
<b>Estado civil (%)</b>	
Solteiro(a)	20.5
Casado(a)/União de facto	72.1
Separado(a)/Divorciado(a)/Viúvo(a)	7.4
<b>Anos de profissão (M/DP)</b>	17.8 (8.52)
<b>Horas de trabalho por semana (M/DP)</b>	42 (7.45)
<b>Categoria profissional (%)</b>	
Guarda	86.3
Sargento	10.9
Oficial	2.8
Oficial General	-
Outro	-
<b>Tipo de funções (%)</b>	
Operacional	74.5
Administrativo	14.8
Apoio à atividade operacional	6.3
Comando	3.5
Estado-Maior	0.9
Outro	-
<b>Estatuto socioeconómico (%)</b>	
É muito difícil viver com o rendimento atual	19.9
É difícil viver com o rendimento atual	45.8
O rendimento atual dá para viver	33.0
O rendimento atual permite viver confortavelmente	1.3

## Metodologia – Resultados

A análise estatística dos dados recolhidos foi realizada através do *software IBM SPSS Statistics*, versão 28.

Procedeu-se a uma análise descritiva de todas as dimensões avaliadas na versão média portuguesa do COPSOQ-III, verificando os níveis de exposição aos riscos psicossociais nos trabalhadores da GNR assim como os seus níveis de saúde, stress e satisfação no trabalho. Para esta análise teve-se em consideração os pontos de corte 2.33 e 3.66 do instrumento aplicado, permitindo uma descrição tripartida, que assume uma interpretação “semáforo”, mediante o impacto para a saúde que a exposição a determinada dimensão representa para a saúde, nomeadamente: verde (risco baixo para a saúde), amarelo (risco médio para a saúde) e vermelho (risco elevado para a saúde). De notar que a interpretação dos valores medianos difere consoante a subescala, ou seja, se esta representa um fator de risco para a saúde, ou se por outro lado, um fator de proteção para a saúde.

Foram invertidos quatro itens (25, 63, 64 e 68) visto assumirem um sentido conceptual oposto aos restantes itens do mesmo fator. Assim, a título de exemplo, se o indivíduo assinalar 1 (Nunca/quase nunca) em resposta ao item 25, deverá ser tida em consideração a resposta 4 (Sempre).

A média dos respetivos fatores e a determinação da cor referente ao impacto da exposição desse fator para a saúde foi calculada pelos investigadores do projeto. Na Tabela 3 são apresentadas a consistência interna, as médias e desvio-padrão de cada subescala nas duas amostras.

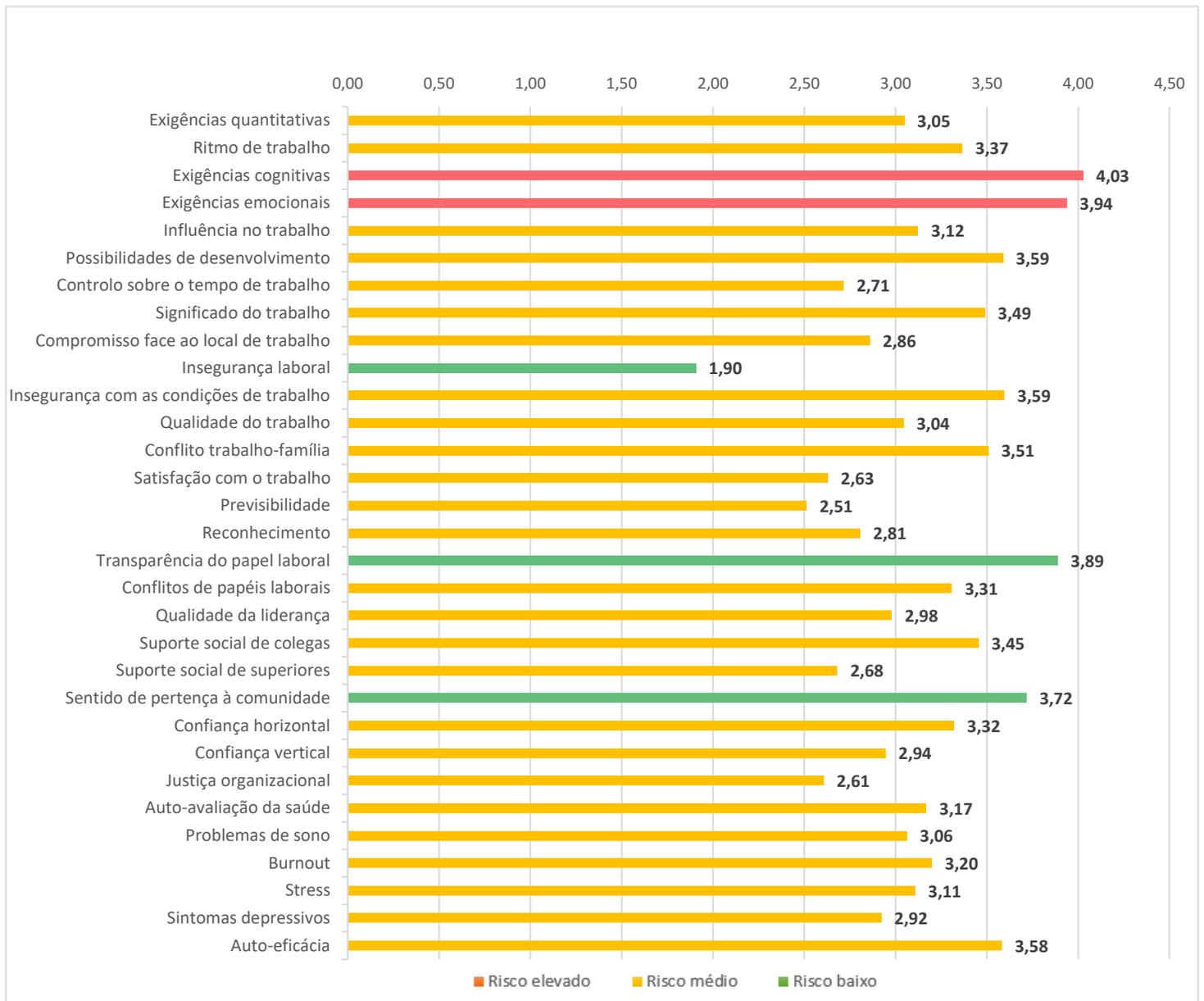
A média calculada para cada subescala assim como a percentagem de participantes em cada nível de risco por subescala podem ser vistas nas figuras 1 e 2. A descrição detalhada dos resultados obtidos em cada uma destas figuras encontra-se no Anexo 1.

Na Tabela 4 é apresentado um teste de diferença de médias em cada dimensão do COPSOQ entre as duas amostras, indicando se as amostras de 2021 e de 2023 tiveram ou não uma alteração significativa, e se essa diferença foi no sentido do agravamento do fator de risco (vermelho) ou da sua melhoria (verde).

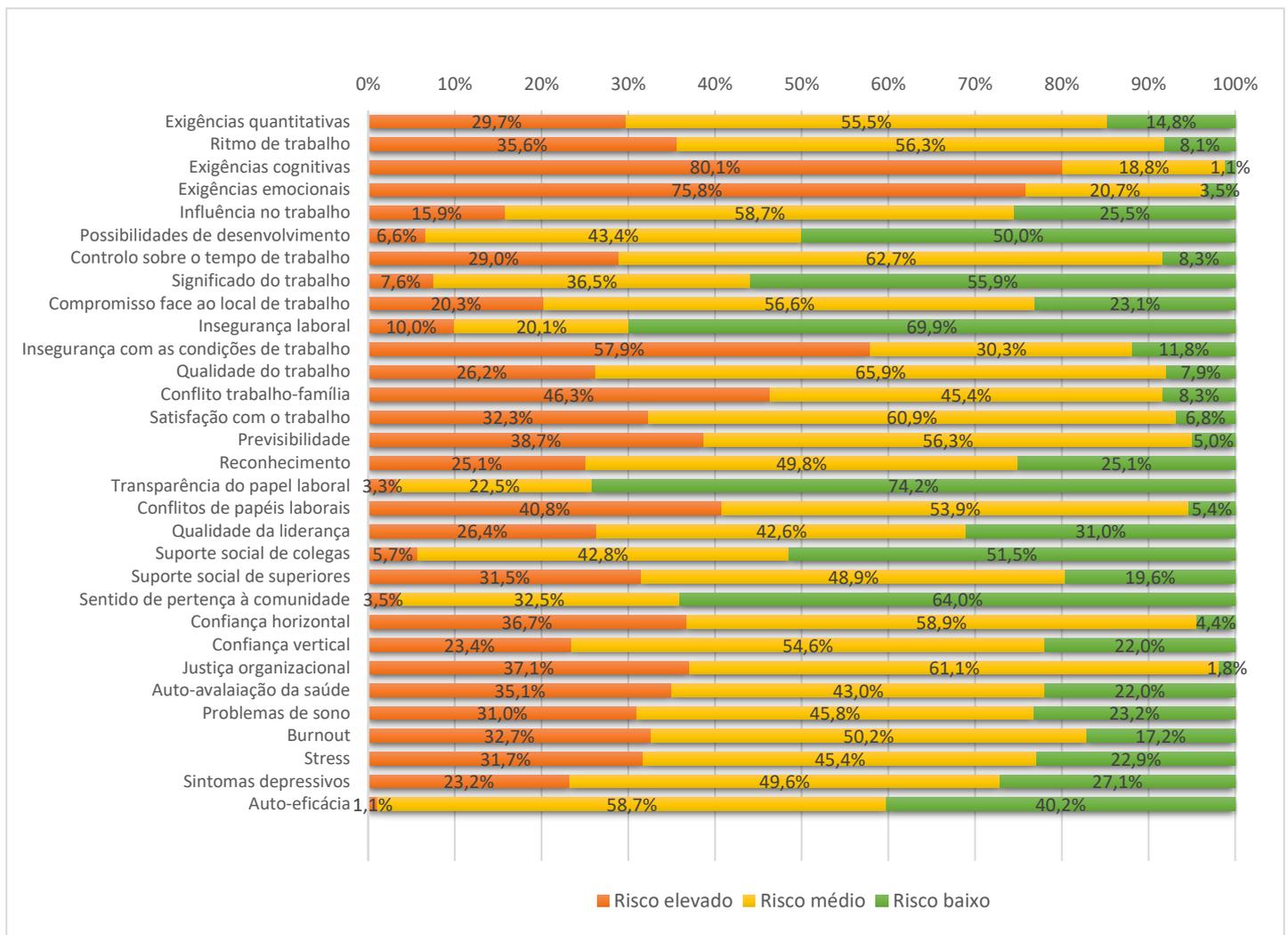
**Tabela 3.** Consistência interna, médias e desvios-padrão das subescalas da versão média portuguesa nas duas amostras

Subescalas	COPSOQ-II (Amostra de 2021)				COPSOQ-III (Amostra de 2023)			
	Itens	$\alpha$	Média	DP	Itens	$\alpha$	Média	DP
<b>Exigências laborais</b>								
Exigências quantitativas	3	.76	2.98	0.76	3	.82	3.05	0.81
Ritmo de trabalho	1	*	3.18	0.88	2	.83	3.37	0.82
Exigências cognitivas	3	.51	3.69	0.64	4	.61	4.03	0.56
Exigências emocionais	1	*	3.95	0.94	3	.84	3.94	0.79
<b>Organização do trabalho e conteúdo</b>								
Influência no trabalho	4	.72	2.65	0.79	4	.78	3.12	0.80
Possibilidades de desenvolvimento	3	.70	3.69	0.70	4	.83	3.59	0.76
Significado do trabalho	3	.79	3.57	0.77	4	.77	3.49	0.87
<b>Interface trabalho-indivíduo</b>								
Compromisso face ao local de trabalho	2	.51	2.81	0.86	3	.49	2.86	0.83
Insegurança laboral	1	.72	1.88	1.18	2	.78	1.90	1.12
Conflito trabalho-família	3	.89	3.09	1.10	5	.91	3.51	0.81
Satisfação com o trabalho	4	.84	2.55	0.82	5	.82	2.63	0.74
<b>Relações sociais e liderança</b>								
Previsibilidade	2	.72	2.64	0.80	2	.70	2.51	0.78
Reconhecimento	3	.86	3.33	0.92	3	.83	2.81	0.93
Transparência do papel laboral	3	.69	3.77	0.69	3	.76	3.89	0.77
Conflitos de papéis laborais	3	.66	3.16	0.62	3	.73	3.31	0.68
Qualidade da liderança	4	.91	2.79	0.90	4	.90	2.98	0.98
Suporte social de colegas	3	.86	2.70	0.90	3	.80	3.45	0.74
Suporte social de superiores	3	.77	3.36	0.71	3	.86	2.68	0.95
Sentido de pertença à comunidade	3	.88	3.79	0.79	3	.85	3.72	0.78
<b>Capital social</b>								
Confiança horizontal	3	.76	2.69	0.75	3	.75	3.32	0.71
Confiança vertical	3	.81	3.43	0.82	4	.85	2.94	0.83
Justiça e respeito/Justiça organizacional	3	.81	3.04	0.82	4	.86	2.61	0.81
<b>Saúde e bem-estar</b>								
Auto-avaliação da saúde	1	*	3.01	0.98	1	*	3.17	0.94
Problemas de sono	2	.91	3.02	1.10	2	.88	3.06	1.06
Burnout	2	.87	3.05	0.94	2	.89	3.20	0.98
Stress	2	.85	3.06	0.97	2	.89	3.11	1.00
Sintomas depressivos	2	.86	2.79	0.94	2	.85	2.92	0.99
<b>Personalidade</b>								
Auto-eficácia	2	.70	3.58	0.68	2	.66	3.58	0.60

**Figura 1.** Médias das subescalas da versão média portuguesa do COPSOQ-III



**Figura 2.** % de trabalhadores em cada nível de risco das subescalas da versão média portuguesa do COPSOQ-III



**Tabela 4.** Teste de diferença de médias entre as duas amostras

	COPSOQ-II (Amostra de 2021)			COPSOQ-III (Amostra de 2023)			t	p
	n	M	DP	n	M	DP		
<b>Exigências laborais</b>								
Exigências quantitativas	575	2.98	.76	542	3.05	.81	-1.348	.178
Ritmo de trabalho	575	3.18	.88	542	3.37	.82	-3.712	<.001
Exigências cognitivas	575	3.69	.88	542	4.03	.82	-9.363	<.001
Exigências emocionais	575	3.95	.94	542	3.94	.79	.260	.795
<b>Organização do trabalho e conteúdo</b>								
Influência no trabalho	575	2.65	.79	542	3.12	.80	-9.961	<.001
Possibilidades de desenvolvimento	575	3.69	.70	542	3.59	.76	2.279	.023
Significado do trabalho	575	3.57	.77	542	3.49	.87	1.737	.083
<b>Interface trabalho-indivíduo</b>								
Compromisso face ao local de trabalho	575	2.81	.86	542	2.86	.83	-.885	.377
Insegurança laboral	575	1.88	1.18	542	1.91	1.12	-.338	.735
Conflito trabalho-família	575	3.09	1.10	542	3.51	.81	-7.494	<.001
Satisfação com o trabalho	575	2.55	.82	542	2.63	.74	-1.678	.094
<b>Relações sociais e liderança</b>								
Previsibilidade	575	2.64	.80	542	2.51	.78	2.720	.007
Reconhecimento	575	3.33	.92	542	2.81	.93	9.421	<.001
Transparência do papel laboral	575	3.77	.69	542	3.89	.77	-2.672	.008
Conflitos de papéis laborais	575	3.16	.62	542	3.31	.68	-3.744	<.001
Qualidade da liderança	575	2.79	.90	542	2.98	.98	-3.250	.001
Suporte social de colegas	575	3.36	.90	542	3.45	.74	-2.218	.027
Suporte social de superiores	575	2.70	.71	542	2.68	.95	.353	.724
Sentido de pertença à comunidade	575	3.79	.79	542	3.72	.78	1.645	.100
<b>Capital social</b>								
Confiança horizontal	575	2.69	.75	542	3.32	.71	-14.362	<.001
Confiança vertical	575	3.43	.82	542	2.94	.83	9.882	<.001
Justiça e respeito/Justiça organizacional	575	3.04	.82	542	2.61	.81	8.814	<.001
<b>Saúde e bem-estar</b>								
Auto-avaliação da saúde	575	3.01	.98	542	3.17	.94	-2.826	.005
Problemas de sono	575	3.02	1.10	542	3.06	1.06	-.606	.545
Burnout	575	3.05	.94	542	3.20	.98	-2.544	.011
Stress	575	3.06	.97	542	3.11	1.00	-.824	.410
Sintomas depressivos	575	2.79	.94	542	2.92	.99	-2.214	.027
<b>Personalidade</b>								
Auto-eficácia	575	3.58	.68	542	3.58	.60	-.122	.903

## **Comparação de Resultados - Amostra de 2021 e Amostra de 2023**

Quando comparamos estatisticamente os dados recolhidos em 2021 e 2023 (Tabela 4) podemos concluir que se verificou um agravamento em 12 fatores e uma melhoria em 5 fatores. O aumento dos riscos deve-se ao aumento do ritmo de trabalho, assim como das exigências cognitivas, o conflito trabalho-família e os conflitos de papéis laborais. Em relação à saúde, a auto-avaliação da saúde piorou, bem como o burnout e os sintomas depressivos. Ainda no sentido de uma deterioração das condições de trabalho dos profissionais da GNR contam-se a deterioração das possibilidades de desenvolvimento; da previsibilidade; do reconhecimento; da confiança vertical e da justiça organizacional. Pelo contrário, alguns aspetos melhoraram: a influência no trabalho; transparência do papel laboral; qualidade da liderança; suporte social de colegas e a confiança horizontal.

## **Conclusões e recomendações para a intervenção**

Neste estudo, e à semelhança dos dados recolhidos em 2021, observamos a manutenção do nível elevado de exigências (sobretudo as cognitivas e emocionais) com um aumento do ritmo de trabalho; níveis medianos no que respeita aos recursos (fatores protetores), mas com tendência para uma redução em relação a 2021; e um nível já algo preocupante no que respeita à sintomatologia associada ao bem-estar psicológico, que se agravou desde 2021.

Este padrão de resultados apresenta um quadro em que se recomenda fortemente que sejam realizadas intervenções para proteger o bem-estar destes trabalhadores. Essas intervenções podem ser feitas pela redução dos fatores de risco (exigências) e/ou aumento dos protetores (recursos). Tendo em conta as atividades desenvolvidas por estes profissionais, pode ser muito difícil diminuir muito a exigência do trabalho dado que as situações com que estes profissionais se confrontam diariamente podem ser muito exigentes, mesmo traumáticas, e pouco controláveis. Embora seja possível, e não deva ser negligenciada, a possibilidade de redução da carga de trabalho, através do reforço das equipas, ou de um regime de horários mais adequados às necessidades dos trabalhadores e do serviço, a nossa sugestão de intervenção passa sobretudo pela proposta de aumentar os recursos disponíveis para poder compensar essas exigências. Recomendações específicas e detalhadas foram já elaboradas no relatório relativo aos resultados de 2021.

## Referências Bibliográficas

- Cotrim, T. P., Bem-Haja, P., Pereira, A., Fernandes, C., Azevedo, R., Antunes, S., Pinto, J. S., et al. (2022). The Portuguese Third Version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire: Preliminary Validation Studies of the Middle Version among Municipal and Healthcare Workers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3), 1167. <http://dx.doi.org/10.3390/ijerph19031167>
- Kristensen, T., Hannerz, H., Hogh, A. & Borg, V. (2005). The Copenhagen Psychosocial Questionnaire – A tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 31(6), 438-449.
- Silva, C., Amaral, V., Pereira, A., Bem-haja, P., Pereira, A., Rodrigues, V., Cotrim, T., Silvério, J., & Nossa, P. (2012). *Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ): Portugal e Países Africanos de Língua Oficial Portuguesa*. Fundação para a Ciência e a Tecnologia (FCT). Acedido em setembro de 2020. Disponível em:  
[https://aciff.pt/uploads/Copenhagen%20psychosocial%20questionnaire\\_COPSOQ.pdf](https://aciff.pt/uploads/Copenhagen%20psychosocial%20questionnaire_COPSOQ.pdf)

## ANEXO 1

### Quadro resumo dos resultados do COPSOQ-III

Dimensões avaliadas	Resultados encontrados
<b>Exigências quantitativas</b>	<b>Situação intermédia:</b> 55.5% da amostra revela um risco moderado, 29.7% um risco elevado e 14.8% um risco baixo para a saúde, revelando que os trabalhadores percebem níveis médios de exigências relativas à carga de trabalho a realizar.
<b>Ritmo de trabalho</b>	<b>Situação intermédia:</b> 56.3% da amostra apresenta risco moderado, 35.6% um risco elevado e 8.1% um risco baixo para a saúde, o que revela que os trabalhadores percebem estar perante níveis elevados de trabalho tendo em conta o tempo que têm para o realizar.
<b>Exigências cognitivas</b>	<b>Risco grave:</b> 80.1% da amostra revela um risco elevado, 18.8% um risco moderado e 1.1% um risco baixo para a saúde. Os trabalhadores têm de lidar com níveis elevados de exigências que envolvam as suas capacidades cognitivas.
<b>Exigências emocionais</b>	<b>Risco grave:</b> 75.8% da amostra revela um risco elevado, 20.7% um risco moderado e 3.5% um risco baixo para a saúde. Os trabalhadores são, em níveis elevados, confrontados e afetados com os sentimentos de outras pessoas no seu trabalho.
<b>Influência no trabalho</b>	<b>Situação intermédia:</b> 58.7% da amostra revela um risco médio, 25.5% um risco baixo e 15.9% um risco elevado, o que revela que os trabalhadores não têm um papel muito autónomo nas tarefas e na participação nas decisões relativas ao seu trabalho.
<b>Possibilidades de desenvolvimento</b>	<b>Situação intermédia:</b> 50% da amostra revela um risco baixo, 43.3% um risco moderado e 6.6% um risco elevado para a saúde. Os trabalhadores percebem as suas tarefas como desafiadoras do seu desenvolvimento e como proporcionando oportunidades de aprendizagem.
<b>Controlo sobre o tempo de trabalho</b>	<b>Situação intermédia:</b> 50% da amostra revela um risco médio, 29% um risco grave e 8.3% um risco baixo para a saúde. Os trabalhadores possuem um moderado poder de decisão relativo à organização dos seus horários de trabalho.
<b>Significado do trabalho</b>	<b>Situação intermédia:</b> 55.9% da amostra revela um risco baixo, 36.5% um risco moderado e 7.6% um risco elevado para a saúde. Os trabalhadores sentem-se envolvidos de forma positiva nos objetivos e no contexto das tarefas do seu trabalho.
<b>Compromisso face ao local de trabalho</b>	<b>Situação intermédia:</b> 56.6% da amostra revela um risco médio, 23.1% um risco baixo e 20.3% um risco elevado, o que revela que os trabalhadores têm níveis baixos de compromisso com o seu trabalho apesar de se sentirem envolvidos no seu contexto de trabalho.
<b>Insegurança laboral</b>	<b>Situação favorável:</b> 69.9% da amostra revela um risco baixo, 20.1% um risco médio e 10% um risco elevado. Os trabalhadores sentem-se relativamente seguros sobre a sua situação laboral no futuro, nomeadamente a falta de preocupação com um possível despedimento.
<b>Insegurança com as condições de trabalho</b>	<b>Situação intermédia:</b> 57.9% da amostra revela um risco elevado, 30.3% um risco médio e 11.8% um risco baixo, revelando que os trabalhadores possuem incertezas quanto à alteração dos horários de trabalho ou na retribuição salarial. Muito próxima de se constituir como um fator de risco grave.
<b>Qualidade do trabalho</b>	<b>Situação intermédia:</b> 65.9% da amostra revela um risco médio, 26.2% um risco grave e 7.9% um risco baixo. Estes indicadores remetem para um nível de satisfação com o trabalho produzido abaixo das expectativas da maioria dos trabalhadores.
<b>Conflito trabalho-família</b>	<b>Situação intermédia:</b> 46.3% da amostra revela um risco grave, 45.4% um risco médio e 8.3% um risco baixo, o que indica que o trabalho em causa leva a consequências consideráveis na vida pessoal e familiar do trabalhador.
<b>Satisfação com o trabalho</b>	<b>Situação intermédia:</b> 46.3% da amostra revela um risco grave, 45.4% um risco médio e 8.3% um risco baixo. Os trabalhadores consideram a qualidade do ambiente do seu trabalho entre moderada a baixa.
<b>Previsibilidade</b>	<b>Situação intermédia:</b> 56.3% da amostra revela um risco médio, 38.7% um risco grave e 5% um risco baixo. Na sua maioria, os trabalhadores sentem algum nível de incerteza e insegurança relativamente ao que é esperado de si.
<b>Reconhecimento</b>	<b>Situação intermédia:</b> 49.8% da amostra revela um risco médio, 25.1% um risco médio e baixo. Os participantes atribuem diferentes significados e perceções, na forma em como são reconhecidos pela gerência devido ao seu esforço laboral.

Quadro resumo dos resultados do COPSOQ-III (continuação)

<b>Transparência do papel laboral</b>	<b>Situação favorável:</b> 74.2% da amostra revela um risco baixo, 22.5% um risco médio e 3.3% um risco baixo. Isto indica que os trabalhadores têm elevados níveis de consciência em relação ao que é esperado de si, nomeadamente, as suas tarefas e responsabilidades
<b>Conflitos de papéis laborais</b>	<b>Situação intermédia:</b> 53.9% da amostra revela um risco médio, 40.8% um risco grave e 5.4% um risco baixo, o que revela a existência de níveis moderados de conflitos no local de trabalho relativamente a tarefas específicas.
<b>Qualidade da liderança</b>	<b>Situação intermédia:</b> 42.6% da amostra revela um risco médio, 31% um risco baixo e 26.4% um risco elevado. A qualidade em que os superiores lideram o trabalho em diferentes contextos e domínios não é percebida de forma favorável para a maioria dos trabalhadores.
<b>Suporte social de superiores</b>	<b>Situação intermédia:</b> 48.9% da amostra revela um risco médio, 31.5% um risco elevado e 19.6% um risco baixo, o que indica que os trabalhadores não consideram em grau elevado ser possível obter apoio do seu superior caso necessitem.
<b>Suporte social de colegas</b>	<b>Situação intermédia:</b> 51.5% da amostra revela um risco baixo, 42.8% um risco moderado e 5.7% um risco elevado. Os trabalhadores consideram possível obter apoio dos seus colegas de trabalho caso necessitem. Muito próxima de se constituir como um fator protetor.
<b>Sentido de pertença à comunidade</b>	<b>Situação favorável:</b> 64% da amostra revela um risco baixo, 32.5% um risco moderado e 3.5% um risco elevado. Os trabalhadores sentem elevados níveis de sentimento de pertença e apoio entre si no local de trabalho, destacando relações positivas e conexão interpessoal entre funcionários. É a dimensão mais protetora da saúde dos trabalhadores.
<b>Confiança vertical</b>	<b>Situação intermédia:</b> 54.6% da amostra revela um risco médio, 23.4% um risco grave e 22% um risco baixo. Os trabalhadores percebem um sentimento de falta de confiança face ao seu superior e vice-versa.
<b>Confiança horizontal</b>	<b>Situação intermédia:</b> 58.9% da amostra revela um risco médio, 36.7% um risco grave e 4.4% um risco baixo. Isto revela que não existe um elevado sentimento de confiança entre os colegas de trabalho o que pode levar a que estes não sintam poder expressar livremente os seus sentimentos sem medo de reações negativas por parte de outros.
<b>Justiça organizacional</b>	<b>Situação intermédia:</b> 61.1% da amostra revela um risco médio, 37.1% um risco grave e 1.8% um risco baixo. Isto revela que os trabalhadores consideram, em níveis elevados, não serem tratados de forma justa no local de trabalho.
<b>Auto-avaliação da saúde</b>	<b>Situação intermédia:</b> 43% da amostra revela um risco médio, 35.1% um risco grave e 22% um risco baixo, o que indica que os trabalhadores têm uma perceção da sua saúde como razoável a deficitária.
<b>Problemas de sono</b>	<b>Situação intermédia:</b> 45.8% da amostra revela um risco médio, 31% um risco grave e 23.2% um risco baixo, o que revela algumas dificuldades ao nível das insónias e de manter um sono reparador.
<b>Burnout</b>	<b>Situação intermédia:</b> 50.2% da amostra revela um risco médio, 32.7% um risco grave e 17.2% um risco baixo, o que indica níveis médios de burnout sentidos pelos trabalhadores.
<b>Stress</b>	<b>Situação intermédia:</b> 45.4% da amostra revela um risco médio, 31.7% um risco grave e 22.9% um risco baixo, o que indica níveis médios de stress sentidos por estes trabalhadores.
<b>Sintomas depressivos</b>	<b>Situação intermédia:</b> 49.6% da amostra revela um risco médio, 23.2% um risco grave e 27.1% um risco baixo. Os trabalhadores referem níveis consideráveis de exaustão física e emocional que poderão ter um impacto significativo negativo na sua saúde e bem-estar, bem como refletir-se negativamente a nível organizacional, na produtividade e satisfação dos mesmos.
<b>Auto-eficácia</b>	<b>Situação intermédia:</b> 58.7% da amostra revela um risco médio, 40.2% um risco baixo e 1.1% um risco grave. Os trabalhadores acreditam que têm capacidade para finalizarem as suas tarefas e de atingirem os seus objetivos com sucesso. Muito próxima de se constituir como um fator protetor.

É possível verificar que de entre as “**Exigências laborais**”, as “**Exigências quantitativas**” do trabalho apresentam um risco médio para a saúde, dado que 55.5% da amostra revela um risco moderado e 29.7% um risco grave para a saúde, sendo que apenas 14.8% da amostra percebe a exposição às exigências quantitativas como uma situação favorável. O “**Ritmo de trabalho**”, isto é, a intensidade do trabalho e a rapidez com que o trabalho é executado, apresentam igualmente um risco moderado para a saúde dos trabalhadores uma vez que 56.3% da amostra apresenta risco moderado e 35.6% risco grave para a saúde, o que revela que os trabalhadores poderão estar perante uma situação em que a quantidade de trabalho é elevada para o tempo que têm para o realizar. Importa salientar que tanto a dimensão “**Exigências cognitivas**” como a dimensão “**Exigências emocionais**” são, de entre todas as outras, as dimensões que representam um maior risco para a saúde destes trabalhadores, dado que apresentam valores médios na escala de 4.03 e 3.94, respetivamente. Dentro destas, a subescala “**Exigências cognitivas**” é a que representa um maior risco para a saúde dos trabalhadores da GNR uma vez que 80.1% da amostra demonstra um risco grave e apenas 1.1% um risco médio para a saúde. Relativamente à segunda dimensão que representa maior risco para os trabalhadores (“**Exigências emocionais**”), é possível destacar 75.8% da amostra numa situação de risco grave e apenas 3.5% numa situação favorável. Estes valores indicam que os trabalhadores têm de lidar com elevados níveis de exigências que envolvam as suas capacidades cognitivas e são confrontados e afetados, em níveis consideráveis, com os sentimentos de outras pessoas no seu trabalho.

No domínio da “**Organização do trabalho e conteúdo**”, todas as dimensões avaliadas constituem um risco médio para a saúde dos trabalhadores. Na dimensão “**Influência no trabalho**”, 58.7% dos trabalhadores encontram-se numa situação intermédia, 25.5% numa situação favorável e 15.9% numa situação de risco, revelando que os trabalhadores não podem influenciar aspetos do seu trabalho da forma como gostariam. Quanto à dimensão “**Possibilidades de desenvolvimento**”, 50% dos trabalhadores encontra-se numa situação favorável, 43.4% numa situação intermédia e apenas 6.6% numa situação de risco grave. Esta dimensão, definida pela perceção que os indivíduos têm sobre as oportunidades de aprendizagem e de desenvolvimento adquiridas no seu trabalho, encontra-se muito próxima de se considerar um fator de proteção para a saúde dos indivíduos. A dimensão “**Controlo sobre o tempo de trabalho**” indica que 62.7% da amostra se encontra numa situação intermédia, 29% numa situação de risco grave e 8.3% numa situação favorável. Estes trabalhadores percecionam um moderado poder de decisão relativo à organização dos seus horários de trabalho. Por último, a dimensão “**Significado do trabalho**” indica que 55.9% dos trabalhadores se encontram numa situação favorável, 36.5 numa situação intermédia e 7.6% numa situação de risco grave, indicando que percecionam um moderado envolvimento nos objetivos e no contexto das tarefas do seu trabalho.

Ao nível da “**Interface trabalho-indivíduo**”, apenas a dimensão “**Insegurança laboral**” revela ser um fator protetor para a saúde destes trabalhadores, enquanto as restantes dimensões foram identificadas como fatores de risco médio. Especificamente, a dimensão “**Compromisso face ao local de trabalho**”

revela que 56,6% dos trabalhadores se encontram numa situação de risco médio, 20,3% numa situação de risco elevado e 23,1% numa situação de risco baixo, sugerindo que os trabalhadores têm níveis baixos de compromisso com o seu trabalho. Quanto à dimensão **“Insegurança laboral”** verifica-se que 69.9% da amostra se encontra numa situação de risco baixo, 20.1% numa situação de risco moderado e apenas 10% numa situação de risco elevado, o que indica que na sua maioria os inquiridos sentem-se seguros relativamente ao facto de não serem demitidos ou de voltarem a ficar empregados caso isso aconteça. Relativamente à dimensão **“Insegurança com as condições de trabalho”**, mais de metade da amostra encontra-se numa situação de risco grave (57.9%), 30.3% numa situação de risco moderado e apenas 11.8% numa situação favorável. Esta dimensão encontra-se próxima de constituir uma situação grave, revelando que os trabalhadores possuem incertezas, por exemplo, na alteração dos horários ou na retribuição salarial. Já ao nível da dimensão **“Qualidade do trabalho”**, 65.9% dos trabalhadores encontram-se numa situação de risco moderado, 26.2% numa situação de risco elevado e apenas 7.9% numa situação de risco baixo. Estes indicadores remetem para um nível de satisfação com o trabalho produzido abaixo das expectativas da maioria dos trabalhadores. Na dimensão **“Conflito trabalho-família”** 46.3% dos trabalhadores encontra-se numa situação de risco grave para a saúde, 45.4% numa situação de risco moderado e apenas 8.3% numa situação favorável, o que indica que o trabalho em causa leva a consequências consideráveis na vida pessoal e familiar do trabalhador. Por fim, relativamente à dimensão **“Satisfação com o trabalho”**, os trabalhadores consideram a qualidade do ambiente do seu trabalho entre moderada a baixa (60.9% da amostra numa situação moderada, 32.3% numa situação de risco e apenas 6.8% numa situação favorável).

Relativamente ao fator **“Relações sociais e liderança”** é possível destacar que a maioria das suas dimensões constituintes são de risco moderado para a saúde, sendo que apenas as subescalas **“Transparência do papel laboral”** e **“Sentido de pertença à comunidade”** são fatores positivos e protetores para a saúde desta amostra. Com maior detalhe, é possível identificar que na subescala **“Previsibilidade”**, isto é, ter meios para evitar incertezas e inseguranças nos trabalhadores, mais de metade dos trabalhadores (56.3%) encontram-se numa situação de risco moderado, 38.7% em risco grave e apenas 5% situação favorável para a saúde. Estes resultados indicam que, na sua maioria, os trabalhadores sentem algum nível de incerteza e insegurança relativamente ao que é esperado de si. Já em termos da dimensão **“Reconhecimento”**, 49.8% encontra-se numa situação de risco moderada e 25.1% numa situação de risco grave ou risco baixo para a saúde. Estes valores indicam que esta é uma dimensão onde os participantes atribuem diferentes significados e percepções, dado que os valores são muito dispersos entre fatores de risco. Mais especificamente existem diferentes percepções na forma em como são reconhecidos pela gerência devido ao seu esforço laboral. Contrariamente, a dimensão **“Transparência do papel laboral”** é uma das dimensões protetoras para os indivíduos, uma vez que estes consideram terem elevada consciência em relação ao que é esperado de si, nomeadamente, as suas tarefas e responsabilidades. Nesta dimensão, 74.2% da amostra encontra-se numa situação favorável e apenas 3.3% numa situação de risco para a saúde. Em relação à dimensão **“Conflitos de papéis laborais”**, 53.9% da amostra encontra-se numa

situação de risco moderado, 40.8% numa situação de risco grave e apenas 5.4% numa situação favorável para a saúde. Estes valores indicam níveis moderados de conflitos no local de trabalho relativamente a tarefas específicas. Na dimensão **“Qualidade da liderança”**, 42.6% dos trabalhadores apresentam um risco intermédio, 31% um risco baixo e 26.4% um risco moderado para a saúde, o que indica que os trabalhadores percebem níveis moderados de qualidade da liderança dos superiores relativamente a diferentes contextos e domínios. No que concerne à dimensão **“Suporte social de colegas”**, 51.5% da amostra considera esta dimensão com um fator protetor, 42.8% como um fator intermédio e apenas 5.7% como um fator de risco para a sua saúde. É desta forma possível identificá-la como muito próxima de ser considerada uma dimensão protetora para a saúde dos indivíduos, dado que estes, de forma significativa, consideram possível obter apoio dos seus colegas de trabalho caso necessitem. No que concerne à dimensão **“Suporte social de superiores”**, é possível observar percentagens mais elevadas de indivíduos em risco grave (31.5%) e em risco médio (48.9%) comparativamente à dimensão anterior e consequentemente uma percentagem mais baixa em termos de proteção (19.6%). Estes valores indicam que os trabalhadores não consideram em grau elevado ser possível obter apoio do seu superior caso necessitem. Por fim, a dimensão **“Sentido de pertença à comunidade”** revela ser a segunda dimensão mais protetora da saúde dos trabalhadores, sendo que 64% destes se encontra numa situação favorável, 32.5% numa situação moderada e apenas 3.5% numa situação de risco. Desta forma, é possível identificar elevados níveis de sentimento de pertença e apoio entre os trabalhadores no local de trabalho, destacando relações positivas e conexão interpessoal entre funcionários. Dado que 64% destes se encontra numa situação favorável, 32.5% numa situação moderada e apenas 3.5% numa situação de risco.

No que se refere ao fator **“Capital social”**, identificam-se todas as suas dimensões constituintes como sendo um fator de risco médio para a saúde dos trabalhadores. Mais precisamente, para a **“Confiança horizontal”** 58.9% dos trabalhadores encontra-se em risco médio, 36.7% em risco grave e apenas 4.4% em risco baixo o que indica que não existe um elevado sentimento de confiança entre os colegas de trabalho o que pode levar a que estes não sintam poder expressar livremente os seus sentimentos sem medo de reações negativas por parte de outros. Igualmente os resultados da dimensão **“Confiança vertical”** traduzem um sentimento de falta de confiança dos trabalhadores face ao seu superior e vice-versa, sendo que 54.6% da amostra se encontra num risco elevado, 23.4% num risco médio e 22% num risco baixo de a experienciarem. Em termos de **“Justiça organizacional”**, 37.1% da amostra considera em níveis elevados não ser tratado de forma justa no trabalho, 61.1% encontra-se numa situação intermédia, enquanto que apenas 1.8% considera justo o tratamento existente no seu local de trabalho. Justamente no seu local de trabalho.

Em relação ao fator **“Saúde e bem-estar”** dos trabalhadores, é possível identificar que todas as suas dimensões constituintes estão, em média, num risco moderado para a saúde, apresentando valores percentuais proporcionais entre os três níveis de risco. Mais especificamente, na dimensão **“Auto-avaliação da saúde”**, 43% da amostra encontra-se numa situação intermédia, 35.1% numa situação de risco grave e

22% numa situação favorável, o que revela uma percepção da sua saúde como razoável a deficitária. Na dimensão “**Problemas de sono**” 45.8% da amostra encontra-se numa situação intermédia, 31% numa situação de risco grave e 23.2% numa situação favorável, indicando algumas dificuldades ao nível das insónias e de manter um sono reparador. Relativamente à dimensão “**Burnout**” 50,2% da amostra encontra-se numa situação intermédia, 32.7% numa situação de risco grave e 17.2% numa situação favorável, o que indica níveis médios de burnout sentidos pelos trabalhadores. Na dimensão “**Stress**”, 45.4% da amostra encontra-se numa situação intermédia, 31.7% numa situação de risco grave e 22.9% numa situação favorável, o que indica níveis médios de stress sentidos por estes trabalhadores. Em termos dos “**Sintomas depressivos**” aproximadamente metade da amostra (49.6%) está identificada como estando numa situação de risco moderado para a saúde, 27.1% não manifesta sintomas e 23.2% situa-se no risco grave. Isto evidencia níveis consideráveis de exaustão física e emocional dos trabalhadores que poderão ter um impacto significativo negativo na sua saúde e bem-estar, bem como refletir-se negativamente a nível organizacional, na produtividade e satisfação dos mesmos.

Por fim, no fator “**Personalidade**” e representada como uma situação moderada de risco, mas muito próxima de ser constituída como um fator protetor para a saúde dos trabalhadores está a dimensão “**Auto-eficácia**”. Mais especificamente, 58.7% da amostra encontra-se numa situação de risco média, 40.2% numa situação favorável e apenas 1.1% numa situação de risco grave. Isto indica que de um modo geral os trabalhadores acreditam na sua própria capacidade para concluírem as suas tarefas e de atingirem os seus objetivos com sucesso.

Concluindo, no contexto laboral em análise, os riscos psicossociais que interferem de forma mais negativa com a saúde e bem-estar dos trabalhadores inquiridos da GNR são as “**Exigências laborais**”, sendo mais prevalentes as dimensões “**Exigências cognitivas**” e “**Exigências emocionais**” com que lidam os trabalhadores. Por outro lado, o facto dos trabalhadores se sentirem seguros face à sua permanência no local de trabalho, a elevada percepção de que tarefas cumprir e o modo de as cumprir, assim como as relações positivas entre trabalhadores são recursos protetores predominantes da saúde dos trabalhadores da GNR.