INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

Satisfação no Trabalho e Saúde Mental em Militares da GNR: Moderação do Sexo, Categoria, Funções e Anos de Serviço

João Paulo Carrilho Raposo

Mestrado em Psicologia Social da Saúde

Orientadora: Sónia Gomes da Costa Ferreira Bernardes, Professora Associada (com Agregação) do ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa

Coorientador: Nelson Jorge Campos Ramalho, Professor Associado do ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa

Setembro, 2025

CIÊNCIAS SOCIAIS
E HUMANAS

Departamento de Psicologia

Satisfação no Trabalho e Saúde Mental em Militares da GNR: Moderação do Sexo, Categoria, Funções e Anos de Serviço

João Paulo Carrilho Raposo

Mestrado em Psicologia Social da Saúde

Orientadora: Sónia Gomes da Costa Ferreira Bernardes, Professora Associada (com Agregação) do ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa

Coorientador: Nelson Jorge Campos Ramalho, Professor Associado do ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa

Setembro, 2025

Agradecimentos

O presente trabalho marca o fecho de mais um ciclo académico, que ganha ainda maior significado por acontecer após treze anos afastado da vida universitária. Este regresso não se limitou a um desafio académico, mas representou também uma prova de resiliência pessoal, de capacidade de reinvenção e de compromisso com o conhecimento. Foi um percurso exigente, que implicou sacrifícios, mas que hoje se traduz num marco importante de realização, tanto no plano profissional como no pessoal.

Aos meus filhos, dirijo a primeira palavra de gratidão. Sei que muitas vezes vos privei do tempo que mereciam, substituindo os momentos de presença por horas de estudo e escrita. Peço-vos desculpa por essa ausência e agradeço-vos pela compreensão, pelo carinho silencioso e pela alegria que sempre me deram, mesmo quando o pai estava mais ocupado com livros e dados do que convosco. Este trabalho pertence-vos também, porque foi erguido sobre o vosso apoio e paciência.

À minha esposa, deixo um agradecimento profundo. Foi a sua presença discreta, mas firme, a sua paciência infinita e a sua força tranquila que me permitiram manter o equilíbrio e não desistir nos momentos mais difíceis. O incentivo constante e a confiança que sempre demonstrou foram decisivos para que esta meta fosse alcançada.

Aos meus familiares e amigos, agradeço o estímulo e a confiança. A vossa palavra de apoio, mesmo à distância, foi essencial para manter o foco e a motivação.

Aos colegas de trabalho e camaradas de profissão, expresso a minha gratidão pela compreensão das ausências e pela partilha de experiências que, de uma forma direta ou indireta, me ajudaram a consolidar este percurso. Aos amigos e colegas de curso, deixo também o meu reconhecimento pelas leituras, pelas reflexões conjuntas e pela companhia em momentos de maior exigência.

Um agradecimento especial é devido aos meus orientadores pela disponibilidade, rigor e orientação crítica que ofereceram ao longo de todo este processo. A vossa exigência, aliada ao incentivo, foi determinante para que este trabalho adquirisse robustez científica e rigor metodológico.

Este ciclo agora concluído simboliza mais do que uma etapa académica; assume-se como a confirmação de que o conhecimento não conhece barreiras temporais e que o esforço, a persistência e a paixão pelo saber podem vencer a passagem do tempo.

Bem hajam a todos, sejam felizes

Resumo

A saúde mental dos profissionais das forças de segurança constitui uma preocupação crescente, principalmente porque estes profissionais são expostos reiteradamente a contextos de risco, violência, insegurança e imprevisibilidade. O presente trabalho teve como primeiro objetivo analisar a relação entre satisfação no trabalho e saúde mental (sintomas de ansiedade e depressão), em militares da Guarda Nacional Republicana (GNR).

Em segundo lugar, visou analisar em que medida a relação entre satisfação no trabalho e sintomas de ansiedade/depressão era moderada por características do indivíduo (sexo/género) e da sua atividade profissional (categoria profissional, ano de serviço e função).

Recorreu-se a uma amostra de 3.377 militares no ativo, que responderam online a um questionário que, entre outras medidas, englobava a Escala de Satisfação no Trabalho (Lima et al., 1994) e a *Depression Anxiety Stress Scales-21* (Lovibond & Lovibond, 1995). A análise estatística foi operacionalizada através do SPSS (v.29) e do PROCESS Macro (v4.2), onde se testaram modelos de regressão linear e de moderação simples. Os resultados demonstraram que níveis mais elevados de satisfação no trabalho sugerem índices mais baixos de ansiedade e depressão, o que corrobora a hipótese principal do estudo. Relativamente às moderações, constatou-se que sexo e anos de serviço moderam a intensidade das associações, ao invés de categoria profissional ou funções desempenhadas, que não apresentam efeitos moderadores significativos.

Desta forma, os dados confirmam que a satisfação no trabalho assume um papel protetor essencial para a saúde mental dos militares; contudo, a influência é diferenciada mediante fatores sociodemográficos e profissionais. Isto reforça a importância de políticas preventivas e constitui este estudo um contributo relevante para a investigação na área.

Palavras-chave: Ansiedade, Depressão, Satisfação no trabalho, Sexo, Anos de Serviço, Categoria Profissional e Funções Desempenhadas.

Abstract

The mental health of security force professionals is a growing concern due to their repeated exposure to risk, violence, and unpredictability. This study aimed to examine the relationship between job satisfaction and mental health (anxiety and depression symptoms) among members of the National Republican Guard (GNR) and to test whether this association was moderated by sex/gender, professional category, years of service, and function. The sample consisted of 3,377 active-duty military personnel who responded to an online questionnaire including the Job Satisfaction Scale (Lima et al., 1994) and the Depression Anxiety Stress Scales-21 (Lovibond & Lovibond, 1995). Data were analyzed with SPSS (v.29) and the PROCESS Macro (v4.2), using linear regression and simple moderation models. Results indicated that higher job satisfaction was significantly associated with lower anxiety and depression levels. Moderation analyses showed that sex and years of service influenced the strength of these associations, while professional category and function did not reveal significant effects. Overall, findings confirm job satisfaction as a protective factor for military mental health, though its impact varies according to sociodemographic and professional characteristics. These results highlight the need for preventive organizational policies and underscore the relevance of this study in advancing knowledge on occupational health in security forces.

Keywords: Anxiety, Depression, Job Satisfaction, Sex, Years of Service, Professional Category, Job Functions.

Glossário de Siglas

APA – American Psychological Association

COR – Conservation of Resources

DASS-21 – Depression, Anxiety and Stress Scales – 21

DGS – Direção-Geral da Saúde

EU-OSHA – European Agency for Safety and Health at Work

EU4Health – European Union Health Programme

GNR – Guarda Nacional Republicana

INE – Instituto Nacional de Estatística

OECD – Organisation for Economic Cooperation and Development

OPP – Ordem dos Psicólogos Portugueses

OMS – Organização Mundial da Saúde

PAHO – Pan American Health Organization

PJ – Polícia Judiciária

SNS24 – Serviço Nacional de Saúde

SPSS - Statistical Package for the Social Sciences;

WHO – World Health Organization

Índice

Introdução 1
Enquadramento Conceptual 8
Ansiedade: definição, enquadramento teórico e evolução histórica 13
Depressão: Enquadramento Teórico e Evidência Empírica 16
Objetivos e Hipóteses 19
Hipóteses de Investigação 20
Pertinência do Estudo 21
Método 23
Amostra e Recrutamento de Participantes 23
Design do estudo 26
Instrumentos 27
Questões Sociodemográficas 27
Ansiedade e Depressão (Pais-Ribeiro et al., 2004) 27
Escala de Satisfação no Trabalho (Lima et al., 1994) 28
Procedimento 31
Estratégia de análise de dados 32
Resultados 35
Análise Descritiva 35
Modelos de moderação 40
Discussão de Resultados 49
Conclusão 59
Referências Bibliográficas 61
Anexo A 86
DASS-21 86
Anexo B 88
Escala de satisfação profissional 88
Anexo C 90
Inquérito Sociodemográfico 90
Anexo D 91
Pedido de Autorização de Base de Dados 91
Anexo F 93
Pedido de Autorização para uso de base de dados 93

Índice Tabelas

Tabela 1 *Perfil sociodemográfico e profissional* 24
Tabela 2..... 30
Tabela 3..... 35
Tabela 4..... 37
Tabela 5..... 38
Tabela 6..... 39
Tabela 7..... 39
Tabela 8..... 41
Tabela 9..... 43
Tabela 10..... 45
Tabela 11 47

Introdução

O contexto atual exige o desempenho de vários papéis sociais com elevados padrões de exigência, o que, para lhes dar resposta, potencia altos níveis de stress e ajustamentos comportamentais contraproducentes que geram ansiedade e depressão. A Saúde Mental, no local de trabalho, foi caraterizada pela Organização Mundial da Saúde (OMS, 2022) como um estado de bem-estar que permite às pessoas lidar com stress, desenvolver competências e habilidades, trabalhar de forma ajustada e contribuir ativamente para a comunidade, consistindo num imperativo de abrangência global, de forma a permitir um acesso equitativo a todos (Organização Pan-Americana da Saúde [OPAS], 2022). A saúde mental no trabalho é influenciada por fatores individuais, sociais, comunitários ou estruturais, que apresentam uma dupla valência; assim, podem ser observados como recursos que promovem bem-estar ou, em contrapartida, como exigências que aumentam o risco de sofrimento psicológico (OMS, 2022). A *American Psychological Association* (APA, 2022) caracteriza o bem-estar emocional como a capacidade de gerir ansiedade, ajustar-se comportamentalmente e estabelecer relações construtivas. A *Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Economico* (OCDE, 2022) defende como prioridade máxima a prevenção na saúde mental, dando especial ênfase à existência de países que gastam cerca de 4% do PIB para responder ao sofrimento psicológico associado às patologias de carácter psicológico e ao absenteísmo, uma vez que afirmam que essas patologias afetam cerca de 18% das pessoas nas últimas duas décadas.

No contexto laboral, a saúde mental assume um papel central, pois as tensões aí observadas tendem a comprometer a saúde mental de trabalhadores (*European Agency for Safety and Health at Work* [EU-OSHA], 2017). Assim, de forma a garantir ambientes de trabalho saudáveis, é extremamente importante e urgente que chefias intermédias e empregadores identifiquem os riscos e os mitiguem, incluindo aqui os riscos psicossociais, através de medidas inclusivas e preventivas (Aust et al., 2023; García et al., 2023; Roodbari et al., 2022). A *Ordem dos Psicólogos Portugueses* (OPP, 2020) acrescenta que as condições de vida e bem-estar no local de trabalho não se correlacionam apenas com a segurança física das instalações ou locais de trabalho, salientando a necessidade de uma gestão adequada dos riscos psicossociais, com recurso a abordagens integradas para promoção da saúde mental no ambiente profissional.

Importa referir que Lazarus e Folkman (1984) definiram stress como a relação dinâmica entre a pessoa e o contexto, avaliada como excedendo os seus recursos e ameaçando o seu bem-estar. Um outro fenómeno largamente aprofundado na literatura é o *Burnout,* o qual foi definido pela *WHO* (2019) como stress crónico no local de trabalho, apresentando como sintomatologia a exaustão emocional, o distanciamento mental ou atitudes cínicas e uma evidente redução da eficácia e eficiência profissional. Existem também outros riscos psicossociais descritos na literatura, tais como a sobrecarga e o conflito de papéis, pressões mediáticas, sociais, grupais ou até políticas, relações interpessoais degradadas, sentimentos de impotência ou ausência de apoio institucional ou isolamento social (Alves et al., 2023; Civilotti et al., 2022; Queirós et al., 2020).

Existem profissões que, face ao seu grau de exposição social, às tarefas que têm de desempenhar ou mesmo aos cenários onde laboram, potenciam riscos e desafios para aqueles que se comprometam a levar a bom porto as missões que lhes são confiadas (Benedek et al., 2007; Figueiredo-Ferraz et al., 2014; Foley et al., 2024). Inscrevem-se neste domínio as profissões ligadas aos profissionais de emergência (*first responders*) onde se realçam os Polícias, Bombeiros ou Militares, entre outros, que geralmente se dedicam a auxiliar o comum cidadão nos momentos de crise em que estes mais necessitam (Benedek et al., 2007; Foley et al., 2024). É corrente na gíria destes profissionais afirmar que o "ideal era não fazer nada", pois isso significava que ninguém necessitava de apoio e que assim ninguém estaria a sofrer ou a perder. Contudo, a realidade operacional destas profissões depara-se constantemente com sofrimento humano, imprevisibilidade, insegurança, exigindo a estes profissionais uma enorme capacidade de adaptação e resiliência (Violanti & Aron, 1995).

No sentido de transpor este enquadramento geral para as profissões de segurança, a função policial combina stressores operacionais e organizacionais de elevada intensidade, o que ajuda a explicar a maior vulnerabilidade a sintomas de ansiedade e depressão descritos na literatura (Queirós et al., 2020; Santa Maria et al., 2018). Desta forma, a relevância da saúde mental no sector da segurança tem vindo a merecer crescente reconhecimento nos últimos anos (Craddock & Telesco, 2022; Queirós et al., 2020) refletindo-se em políticas nacionais e internacionais. A Direção-Geral de Saúde (DGS) já havia destacado a necessidade de programas preventivos para estes profissionais (DGS, 2018), e mais recentemente surgiram medidas específicas de apoio psicológico para as forças de segurança em Portugal (SNS, 2024).

Paralelamente, organismos europeus, como a Comissão Europeia através do programa EU4Health, têm defendido políticas públicas robustas para profissões críticas, enfatizando que a saúde mental policial é um requisito para a segurança pública *(A New Benchmark for Mental Health Systems*, 2021; Nielsen & Noblet, 2016). No seio das instituições policiais, têm sido criados mecanismos de suporte, tais como linhas de apoio, acompanhamento entre pares e equipas especializadas em incidentes críticos, no sentido de mitigar o impacto das situações traumáticas e de elevada exigência emocional (Benedek et al., 2007; Carleton et al., 2019; Jetelina et al., 2020; Santa Maria et al., 2018).

Neste contexto, a literatura descreve a função policial como uma das mais exigentes e desgastantes, devido não só à exposição direta à violência e ao risco de vida, mas também à pressão organizacional resultante de carga horária excessiva, sobrecarga burocrática e reconhecimento limitado (Craddock & Telesco, 2022; García et al., 2023; Queirós et al., 2020; Santa Maria et al., 2018). Acresce ainda a exigência emocional, que comporta gerir sentimentos e emoções de forma consciente para equilibrar autoridade e empatia, sendo identificada como fator de desgaste psicológico (Figueiredo-Ferraz et al., 2014; Queirós et al., 2020).

Assim, não surpreende que estudos reportem taxas elevadas ansiedade, depressão, burnout e perturbação de stress pós-traumático nestas populações (Anders et al., 2022; Foley et al., 2024; Queirós et al., 2020; Santa Maria et al., 2018). Perante este cenário, a satisfação no trabalho emerge como variável organizacional crítica, potencialmente protetora da saúde mental, cuja interpretação teórica se torna particularmente clara à luz da Teoria da Conservação dos Recursos (COR) (Hobfoll et al., 2018; Lan et al., 2020). Neste sentido, a literatura apresenta como fatores protetores, entre outros, o apoio social entre colegas, o reconhecimento social e institucional, o policiamento de proximidade (Anders et al., 2022; Foley et al., 2024; Syed et al., 2020).

Em Portugal, a coexistência da Polícia de Segurança Pública (PSP) e da Guarda Nacional Republicana traduz diferentes contextos de atuação, uma vez que a PSP exerce as suas missões primordialmente em áreas urbanas e a GNR assume funções com responsabilidades territoriais mais alargadas, cobrindo grande parte do território nacional (Figueiredo-Ferraz et al., 2014; GNR, 2023; Queirós et al., 2020; PSP, 2023). Assim, a GNR garante um papel estruturante na segurança interna e na coesão social, destacando-se pela diversidade de missões que vão do policiamento de proximidade, à segurança rodoviária, à proteção ambiental, ao controlo fronteiriço (mar e terrestre), à investigação

criminal, à manutenção de ordem pública e às operações especiais e participação em missões internacionais (Queirós et al., 2020).

Desta forma, atendendo aos riscos especialmente elevados do seu quotidiano, é extremamente relevante aprofundar o conhecimento sobre os impactos que estes eventos provocam sobre estes profissionais, mais concretamente sobre a sua saúde mental. Efetivamente, uma exposição reiterada a eventos de enorme desgaste e potencialmente traumáticos, associada a uma pressão constante para dar resposta eficaz a cenários catastróficos, bem como uma imprevisibilidade operacional, tende a potenciar sintomatologia ansiosa e depressiva (Benedek et al., 2007). Contudo, na literatura, existem resultados bastante heterogéneos relativamente à prevalência destas sintomatologias entre as forças de segurança, o que pode ser atribuído à diversidade das metodologias e medições utilizadas (Galanis et al., 2021; Santa Maria et al., 2018). Além disso, uma vasta gama de variáveis demonstra influenciar estas sintomatologias, quer de forma positiva, como estratégias de *coping* adaptativas e apoio social, quer de forma negativa, incluindo diferentes tipos de exposição traumática, stressores operacionais, organizacionais e familiares, bem como diferenças individuais (Carleton et al., 2019; Civilotti et al., 2022; Jung et al., 2024; Stegerhoek et al., 2024).

No seio da população policial, a sobrecarga de trabalho, inclui também tarefas administrativas e burocráticas (Figueiredo-Ferraz et al., 2014; Santa Maria et al., 2018), geralmente desvalorizadas e subestimadas, mas que assumem um papel moroso no quotidiano policial, contribuindo para uma perceção de baixo reconhecimento e de recompensas reduzidas (Luceño-Moreno et al., 2016). Este conjunto de fatores acentua um maior desgaste emocional e psicológico dos profissionais, potenciando stress, ansiedade e depressão (Carleton et al., 2019; Queirós et al., 2020; Santa Maria et al., 2018).

A literatura apresenta também alguns fatores protetores, nomeadamente o apoio social de chefias (Nelson & Smith, 2016; Santa Maria et al., 2018), bem como estratégias de coping saudáveis, tais como higiene do sono adequada, pausas regulares, atividade física, avaliações positivas (Di Nota et al., 2021) e recursos organizacionais apropriados (Roodbari et al., 2022). Estas práticas tendem a melhorar o bem-estar, o desempenho operacional e a saúde mental dos profissionais, reduzindo significativamente a sintomatologia depressiva e ansiosa e prevenindo o *burnout* (Petersson et al., 2018; Roodbari et al., 2022; Santa Maria et al., 2018).

Outra temática muito visada na literatura faz menção ao risco de suicídio, uma vez que se trata de uma profissão em que o acesso a armas de fogo é fácil (Figueiredo-Ferraz et al., 2014) e em que a prevalência de patologias depressivas e ansiosas é alta (Foley et al., 2024; Santa Maria et al., 2018). Estudos apontam que as mortes por suicídios apresentam em alguns contextos maior incidência e probabilidade do que as mortes em serviço, sendo Portugal um desses cenários (Queirós et al., 2020). Acresce que a satisfação no trabalho atua como protetor e tem bastante relevância na saúde mental destes profissionais, podendo ser mesmo associada a melhores indicadores de saúde (Galanis et al., 2021; Nelson & Smith, 2016).

Nas patologias com maior incidência nestes profissionais contam-se as depressões e ansiedade (Foley et al., 2024; Santa Maria et al., 2018), que afetam diretamente o desempenho, a satisfação e a qualidade das interações sociais e profissionais (Petersson et al., 2018; Queirós et al., 2020). Estas patologias podem coexistir, sendo frequentes as comorbilidades entre ansiedade e depressão, dadas as semelhanças na sua etiologia e sintomatologia (Pais-Ribeiro et al., 2004; Queirós, et al., 2020).

A literatura que explora a relação entre condições de trabalho, recursos psicológicos e saúde mental em contexto policial tende a reportar resultados de estudos empíricos que, embora convergentes nas principais conclusões, frequentemente partem do pressuposto de uma população homogénea. No entanto, muitos destes estudos observam apenas o campo do policiamento ou apenas algumas especialidades, não abrangendo a diversidade de tarefas e contextos (Santa Maria et al., 2018). Assim, é importante perceber, por exemplo, que dois profissionais podem divergir fortemente quanto às suas responsabilidades e tarefas, podendo ainda estas sofrer influência do contexto social e geográfico onde as missões ocorrem (Berg et al., 2006; García et al., 2023; Queirós et al., 2020). Neste sentido, face à diversidade de tarefas, é percebível que dois profissionais podem ter funções muito diferentes, bem como os fatores de risco e proteção dependem dessas tarefas e do contexto específico da força policial. Assim, não é adequado generalizar os resultados a toda a classe, o que realça a importância de considerar fatores individuais e as idiossincrasias culturais das forças (García et al., 2023; Queirós et al., 2020).

Desta feita, ressalta-se a importância dos fatores organizacionais, que se apresentam como stressores impactantes, por vezes com mais relevo que os operacionais (Santa Maria et al., 2018; Van Der Velden et al., 2013). Um destes fatores é a satisfação no trabalho, que engloba as dimensões intangíveis (relacionadas com o reconhecimento, relações

interpessoais, entre outras), tangíveis (com uma relação direta sobre recompensas pecuniárias, condições físicas ou mesmo recursos) e gerais (Akram et al., 2018; Faragher et al., 2005; Prysmakova & Vandenabeele, 2020). A literatura enfatiza que a satisfação no trabalho é um indicador importante para resultados organizacionais favoráveis, promovendo o bem-estar e atua como fator protetor para a saúde mental, operacionalizando uma associação negativa com dimensões de depressão e ansiedade (Akram et al., 2018; Faragher et al., 2005; Liu et al., 2023; Nelson & Smith, 2016).

A influência na saúde mental destes profissionais tem sido pouco explorada em Portugal, onde os estudos apresentam geralmente foco global e não comparam características individuais e profissionais (Queirós et al., 2020). Assim, no sentido de explorar as lacunas verificadas na literatura, este estudo pretende responder a que forma se relacionam os níveis de saúde mental (ansiedade e depressão) com a satisfação no trabalho entre profissionais da GNR.

Tendo isto presente, o objetivo central do presente estudo consiste em quantificar a associação entre satisfação no trabalho (com as dimensões tangível, intangível e geral) e sintomatologia ansiosa e depressiva em militares da GNR. Secundariamente, testa-se se essa associação é moderada por quatro variáveis socioprofissionais, nomeadamente, sexo, categoria profissional, funções desempenhadas e anos de serviço, isto é, se a força do efeito da satisfação no trabalho apresenta variações entre subgrupos. Neste contexto, destaca-se que, em populações policiais, a satisfação no trabalho tem sido consistentemente associada a níveis mais baixos de ansiedade e depressão, o que reforça a sua relevância como fator protetor (Faragher et al., 2005; Liu et al., 2023; Nelson & Smith, 2016; Santa Maria et al., 2018).

Todavia, a relação entre estas variáveis é complexa e moderada de forma heterogénea por variáveis socioprofissionais como o sexo, funções desempenhadas, categoria profissional e anos de serviço (Carleton et al., 2019; Galanis et al., 2021; Luceño-Moreno et al., 2016). Por exemplo, mulheres podem apresentar maior vulnerabilidade à ansiedade e à depressão, muito embora o contexto exerça também influência sobre a associação (Berg et al., 2006; Qiu et al., 2021; S. C. Yang et al., 2024). Já a categoria profissional surge como um moderador relevante, em que as categorias hierarquicamente inferiores tendem a reportar menor satisfação, condicionadas por menos controlo, falta de reconhecimento e recompensas escassas (Luceño-Moreno et al., 2016). No que respeita aos anos de serviço e funções desempenhadas, a literatura refere achados inconsistentes, sem consenso claro sobre o seu papel moderador na relação entre satisfação no trabalho

e saúde mental. Esta evidência empírica permanece, assim, inconsistente, o que reforça a necessidade de aprofundar a investigação nesta área (Alves et al., 2023; Nelson & Smith, 2016; Queirós et al., 2020).

Van der Velden e colaboradores (2020) demonstraram que maior satisfação no trabalho se associa a níveis mais baixos de ansiedade e depressão. Em contraste, outros trabalhos não encontram evidência de que os anos de serviço ou o tipo de funções moderem essa relação (Milner et al., 2013). Fica, assim, evidente uma lacuna na literatura, já que são raros os estudos que testem em simultâneo a moderação do sexo e da categoria profissional, o que dificulta a generalização dos resultados e levanta a necessidade de investigação específica. Esta insuficiência de resultados é particularmente evidente em Portugal, onde a investigação com forças de segurança é limitada e pouco integrada, o que restringe a generalização dos resultados e a sua operacionalização em práticas organizacionais, no seio das forças. Assim, é pertinente testar cientificamente e socialmente estes efeitos em amostras portuguesas, de forma a produzir evidências capazes de sustentar decisões organizacionais e apoiar intervenções preventivas em saúde mental, combatendo o estigma vivido nestas instituições.

Dar resposta a estas questões tem relevância aplicada porque valoriza a saúde mental dos que atualmente servem às forças e serviços de segurança, colocando o foco em fatores como a satisfação com o local de trabalho, a depressão e a ansiedade. Todos estes têm implicações individuais para as polícias e, por sua vez, irão ter implicações nas populações que necessitam do auxílio desses profissionais.

Assim, a presente dissertação de mestrado tem como população-alvo os polícias, militares e civis que servem na Guarda Nacional Republicana. Procura promover e desenvolver intervenções adequadas e eficazes, tendo por base os indicadores psicológicos já mencionados, de forma a potenciar o bem-estar psicológico dos profissionais e, consequentemente, a qualidade do serviço por eles prestado, em prol das populações.

Para tal, recorre-se a uma amostra de militares, e o estudo versa sobre o trabalho no seio das forças de segurança, os riscos físicos e psicológicos que, em seu contexto laboral, os desafios que a manutenção da ordem, legalidade, segurança e tranquilidade pública implica.

Enquadramento Conceptual

Neste estudo, a satisfação no trabalho é concebida como um recurso central (COR) com impacto direto nos indicadores de saúde mental, o que fundamenta o objetivo de testar a sua associação com a sintomatologia ansiosa e depressiva em militares da GNR. A satisfação no trabalho descreve-se como a atitude global que os indivíduos desenvolvem face ao seu papel profissional, e que reflete, entre outros fatores, a perceção de justiça organizacional, sentimento de utilidade no desempenho das suas funções públicas, reconhecimento social e profissional e o dinamismo da relação de expectativas e recompensas (Prysmakova & Vandenabeele, 2020). Assim, constitui um construto central da psicologia organizacional, uma vez que se associa a dimensões relevantes do funcionamento profissional e organizacional, como o bem-estar, o envolvimento e a qualidade de desempenho (Faragher et al., 2005).

A satisfação no trabalho no contexto policial sofre influência de diversos fatores que podem ser estruturais ou até individuais. Assim, a nível demográfico ressalva-se a idade, o sexo, o nível académico, a posição hierárquica, os anos de serviço, as remunerações, entre outros, sendo que segundo a literatura são possíveis variáveis explicativas dos níveis de satisfação no trabalho e que moldam a perceção dos profissionais sobre progressão de carreira, valorização profissional ou mesmo equidade (Akram et al., 2018; Carleton et al., 2019; Luceño-Moreno et al., 2016).

Vários autores reforçam ainda que os ambientes sociais, principalmente com contexto familiar positivo, tendem a ser protetores, para sintomatologia mais depressiva, aumentam a satisfação no trabalho, reforçam a autoestima e diminuem a vulnerabilidade (Akram et al., 2018; Di Nota et al., 2021; Hobfoll et al., 2018; Nelson & Smith, 2016; Pohrt et al., 2022). Outro fator extremamente relevante no contexto social refere que o exercício do serviço policial deve reger-se pela imparcialidade e isenção, sem que existam politizações das polícias, uma vez que isso potencia nas sociedades uma fragilização do exercício do estado e provoca uma perceção social que gera hostilidade comunitária e por consequência diminui os índices de satisfação profissional nos profissionais que envergam essas fardas (Akram et al., 2018; Figueiredo-Ferraz et al., 2014; Queirós et al., 2020).

No que respeita às dimensões psicológicas que influenciam a satisfação no trabalho, a literatura identifica variáveis como a autoestima, a resiliência e o suporte institucional.

Estas contribuem para reforçar o sentido de utilidade e o reconhecimento social, favorecendo níveis mais elevados de satisfação no trabalho, os quais, por sua vez, se associam a uma menor sintomatologia ansiosa e depressiva (Akram et al., 2018; Faragher et al., 2005; Pohrt et al., 2022). Da mesma forma atua o suporte organizacional, pois apresenta resultados positivos diretos, sendo protetor para situações de exposição a stress ou a sintomatologia traumática, bem como reforça o compromisso individual para com a profissão (Roodbari et al., 2022; Santa Maria et al., 2018), o que evidencia uma ligação entre bem-estar pessoal e resultados positivos para satisfação laboral e comportamentos de cidadania (Danna & Griffin, 1999; Judge et al., 2017; Roodbari et al., 2022).

Neste sentido, apesar de a presente dissertação estudar a relação entre satisfação no trabalho e a sintomatologia de ansiedade e depressão, importa ressalvar que esta resulta da interação de múltiplos fatores demográficos, sociais e psicológicos. Desta forma, observa-se que este enquadramento não tem como objetivo testar empiricamente cada uma destas variáveis, mas sim evidenciar a complexidade do construto, que sofre influencia de diferentes dimensões, e que a sua natureza multifatorial reforça a relevância do seu estudo enquanto determinante da saúde mental, nos contextos policiais (Akram et al., 2018; Carleton et al., 2019; Hobfoll et al., 2018; Queirós et al., 2020).

As consequências da relação entre satisfação no trabalho e saúde mental, tem sido profundamente explorada na literatura, permitindo perceber através de meta-análises que níveis de satisfação no trabalho baixos têm uma forte associação a depressão, ansiedade e até stress, podendo-se afirmar que a satisfação é um fator protetor para a prevenção destas patologias (Faragher et al., 2005; Koutsimani et al., 2019; Liu et al., 2023). Neste contexto, a literatura aponta ainda que níveis reduzidos de satisfação no trabalho promovem vulnerabilidades, principalmente a sofrimento psicológico, burnout ou exaustão emocional (Maslach et al., 2000; Queirós et al., 2020; Santa Maria et al., 2018).

Relativamente ao contexto específico da profissão policial, observa-se que os riscos tendem a crescer, dado que a exposição constante a eventos críticos, violência, morte e geralmente sofrimento humano acarreta uma enorme carga emocional (Carleton et al., 2019; Queirós et al., 2020; Santa Maria et al., 2018). Estas experiências intensas e críticas, por vezes, acentuam a sintomatologia ansiosa e/ou depressiva, que, por sua vez, pode gerar suicídio (Carleton et al., 2019; Civilotti et al., 2022). Também fatores institucionais e organizacionais, tais como carga de trabalho, falta de recursos, horários instáveis e incertos, conflitos hierárquicos e até com pares, podem prejudicar a saúde mental destes

profissionais, isto de igual forma ou até de forma mais intensa que os eventos traumáticos (Santa Maria et al., 2018; Van Der Velden et al., 2013).

Desta forma, observa-se que a satisfação no trabalho tem uma ação dupla, pois sofre influencia quer dos fatores ambientais e individuais e ao mesmo tempo exerce influencia sobre a saúde mental (Akram et al., 2018; Faragher et al., 2005; Liu et al., 2023), sendo este ponto de extrema relevância nestas populações em que os níveis de satisfação no trabalho tendem a ter valores reduzidos (Luceño-Moreno et al., 2016; Faria, et al., 2020), muitas vezes associados a aumento do absentismo, diminuição da qualidade do serviço prestado e maior propensão a erros críticos (Judge et al., 2017; Petersson et al., 2018; Renecle et al., 2020).

Hobfoll (1989) propôs a Teoria da Conservação dos Recursos (COR), posteriormente aprofundada e desenvolvida (Hobfoll et al., 1995, 2018), apresentando um quadro conceptual sólido para compreender a relação entre satisfação no trabalho e saúde mental (Hobfoll, 2010). Assim, segundo o autor, os indivíduos visam a adquirir, preservar e proteger recursos, que podem ser de cariz interno, tais como autoestima, saúde, otimismo ou competências pessoais (Hobfoll, 1989; Hobfoll et al., 2018), ou de cariz externo, tais como apoio social, remunerações, reconhecimento e estatuto social e estabilidade profissional (Hobfoll, 1989, 2010; Pohrt et al., 2022). Desta forma a satisfação no trabalho aparece como um recurso psicológico central, o qual contribui para reforçar e proteger reservas emocionais e cognitivas essenciais no desempenho das funções e exigências profissionais (Hobfoll et al., 2018; Liu et al., 2023; Renecle et al., 2020).

A teoria menciona que, quando os indivíduos percecionam ameaças ou perda de recursos, aumenta a probabilidade de experienciar stress, o qual é entendido como uma resposta adaptativa, uma vez que as exigências excedem os recursos disponíveis (Hobfoll, 1989; Hobfoll et al., 2018; Queirós et al., 2020). Assim, o stress, neste enquadramento, não constitui uma perturbação clínica, mas um processo psicológico e fisiológico de ajustamento (Cooper et al., 2001; Hobfoll, 1989; Queirós et al., 2020). Todavia, quando a resposta perdura no tempo ou se torna excessiva, tende a evoluir para sofrimento psicológico, manifestando-se através de sintomatologia ansiosa, depressiva ou mesmo burnout (Cooper et al., 2001; Koutsimani et al., 2019; Maslach et al., 2000). Assim, enquanto o stress representa sobretudo uma resposta a condições percebidas como ameaçadoras, a ansiedade e a depressão traduzem estados clínicos mais estáveis, que traduzem persistência ou mesmo intensificação das respostas iniciais (Hobfollet et al., 2018; Koutsimani et al., 2019; Pais-Ribeiro et al., 2004).

Por seu turno, quando a perceção é de ganho de recursos, isto tende a acumular-se, o que desencadeia ciclos de ganhos que reforçam o bem-estar psicológico e protegem a saúde mental (Hobfoll et al., 2018; Liu et al., 2023; Roodbari et al., 2022). Desta forma, a teoria pode ser descrita como um fluxo circular, no qual o equilíbrio entre ganhos e perdas, bem como os seus ajustes, determina as respostas a vulnerabilidades e o reforço da resiliência (Hobfoll, 2010; Hobfoll et al., 2018).

Segundo Hobfoll (2003), o dinamismo da COR pode ser descrito em fases distintas. A primeira corresponde ao momento em que o indivíduo perceciona uma ameaça aos seus recursos, o que desencadeia a possibilidade de perda (Hobfoll, 1989; Hobfoll et al., 2018). Esta ameaça pode resultar de fatores como excesso de tarefas, ritmos intensos de trabalho ou desgaste da saúde física (García et al., 2023; Luceño-Moreno et al., 2016; Petersson et al., 2018). Nos casos onde a perda se concretiza efetivamente, tendem a surgir impactos emocionais e psicológicos significativos, podendo existir uma evolução para ciclos de perdas sucessivas, onde vários sintomas se agregam entre si, como por exemplo, exaustão que corrompe a autoestima e potencia o isolamento social, que por sua vez conduz a uma sintomatologia depressiva (Civilotti et al., 2022; Figueiredo-Ferraz et al., 2014; Hobfoll et al., 2018; Leach et al., 2017). Contudo, quando os recursos disponíveis permitem uma resposta adequada ao evento ou até recuperar novos recursos, instala-se um ciclo de ganhos, o que promove um crescimento pessoal, potenciando resiliência e até promovendo uma recuperação (Chitra & Karunanidhi, 2021; Hobfoll, 1989, 2010).

Esta teoria tem sido amplamente aplicada em contextos ocupacionais, permitindo explicar fenómenos como o *burnout*, o conflito trabalho-família e o stress profissional (Hobfoll, 2010; Hobfoll et al., 2018; Lan et al., 2020). No caso das populações policiais, estas manifestações podem resultar tanto de stressores operacionais (associados à atividade no terreno) como de stressores organizacionais (relacionados com hierarquia, burocracia ou falta de reconhecimento) (Queirós et al., 2020; Santa Maria et al., 2018; Van Der Velden et al., 2013). Neste contexto, é importante fornecer estratégias e condições que fomentem o suporte institucional e social, de forma a potenciar o equilíbrio entre trabalho e família e também para fomentar a preservação e aprofundamento de recursos, para prevenir a saúde mental dos profissionais, ao invés, de ambientes tóxicos, onde se perceba a falta de condições e/ou de reconhecimento, ou mesmo onde as cargas de trabalhos ou horários incertos e excessivos prejudiquem o bem-estar psicológico (Hobfoll et al., 2018; Lan et al., 2020; Santa Maria et al., 2018). Ora, em contexto policial, a pertinência da COR é ainda mais evidente, uma vez que as ameaças e as situações

adversas e desafiadoras fazem parte constante do quotidiano destes profissionais. Muitas vezes com cenários de risco, de violência, de sofrimento humano, de morte e sempre com incerteza e insegurança, é recorrente a mobilização de recursos internos e externos, podendo ainda associar-se a ausência de suporte e de reconhecimento quer institucional quer social, o que fragiliza os profissionais e potencia problemas de saúde mental (Hobfoll, 1989; Queirós et al., 2020; Santa Maria et al., 2018). Por seu turno, quando essas condições de reconhecimento e suporte são verificadas e existem ainda estratégias de valorização profissional, existe um aumento da satisfação no trabalho, o que por sua vez potencia um fortalecimento da resiliência e da autoestima e atenua os efeitos negativos do stress (Chitra & Karunanidhi, 2021; Renecle et al., 2020; Santa Maria et al., 2018).

Desta forma a Teoria da Conservação dos Recursos, constitui uma perspetiva criteriosa e metódica que permite compreender de que forma a satisfação no trabalho se correlaciona com os parâmetros de saúde mental, principalmente em cenários de extrema exigência profissional (Hobfoll et al., 2018; Queirós et al., 2020; Santa Maria et al., 2018), uma vez que permite analisar como os recursos são utilizados, as estratégias que potenciam risco ou promoção de resiliência (quer a nível individual, quer a nível de grupos de trabalho), conjeturando de forma dinâmica ciclos de ganhos e de perdas, determinantes para o equilíbrio psicológico (Chitra & Karunanidhi, 2021; Hobfoll, 2010; Hobfoll et al., 2018).

Desta forma, torna-se evidente que a ameaça ou a perda de recursos, descrita na COR, está intimamente associada ao desenvolvimento de respostas emocionais negativas (Hobfoll, 2010; Hobfoll et al., 2018). Assim, destaca-se a ansiedade, que a par da depressão, constitui uma das manifestações mais frequentes do desgaste psicológico em contexto profissionais de elevada exigência, funcionando muitas como um dos primeiros indicadores clínicos da escassez de recursos (Civilotti et al., 2022; Husain, 2020; Santa Maria et al., 2018). Neste sentido, importa aprofundar a compreensão da ansiedade, enquanto fenómeno psicológico e patológico, de forma a contextualizar o seu papel na saúde mental dos profissionais das forças de segurança (Civilotti et al., 2022; Koutsimani et al., 2019; Pais-Ribeiro et al., 2004).

Ansiedade: definição, enquadramento teórico e evolução histórica

A Ordem dos Psicólogos Portugueses (OPP) caracteriza ansiedade como uma "emoção desagradável, que sentimos quando algo nos assusta ou inquieta". É uma sensação de preocupação, nervosismo ou receio do que poderá acontecer" (OPP, 2020, s. p.). Ainda segundo a OPP, esta sintomatologia apenas passa a ser patológica quando interfere na funcionalidade da pessoa, pois é natural que se sinta esta emoção, principalmente perante situações de incerteza e desconhecidas. A OPP expõe que cerca de um em cada seis portugueses apresenta problemas de saúde psicológica relacionados com ansiedade, que tendem a manifestar-se nas dimensões fisiológicas, cognitivas ou comportamentais. De forma consistente, dados do Instituto Nacional de Estatística (INE, 2023) revelam que cerca de um terço da população portuguesa apresenta sintomatologia de ansiedade generalizada, sendo que 10,4% experimentam sintomas graves. Desta forma, estes indicadores ressalvam a elevada prevalência de ansiedade em Portugal, o que reforça esta temática enquanto problema de saúde pública.

Também o Sistema Nacional de Saúde (SNS24) descreve ansiedade como uma reação normal perante um estímulo de perigo ou stress, sendo frequente confundir ansiedade com medo, contudo quando isto persiste pelo menos durante seis meses, pode configurar perturbações clínicas, tais como fobias, perturbação de ansiedade generalizada, ataques de pânico ou até perturbação stress pós-traumático (SNS, 2023; Sociedade Portuguesa de Psiquiatria e Saúde Mental, 2023).

Importa distinguir a ansiedade enquanto emoção adaptativa, a qual desempenha um papel funcional nas respostas ao perigo, às ameaças ou à incerteza (Eysenck et al., 2007; Koutsimani et al., 2019), das perturbações de ansiedade, que correspondem a quadros clínicos caracterizados por intensidade, duração e comportamentos disfuncionais quotidianos (Benedek et al., 2007; Foley et al., 2024; Koutsimani et al., 2019). Assim, o presente estudo foca a avaliação de sintomatologia ansiosa, por autorrelato (Foley et al., 2024; Pais-Ribeiro et al., 2004) e não sobre o diagnóstico clínico de perturbações de ansiedade.

Historicamente, a ansiedade sempre acompanhou a condição humana. Nas sociedades mais primitivas, a ansiedade encontrava-se ligada de forma direta à sobrevivência, principalmente porque permitia um alerta contra predadores e ambientes hostis. A nível literário, a primeira referência ao termo remonta à Grécia Antiga, com

Hipócrates (460-370 a. C.), com a sua descrição como doença (Crocq, 2015). Durante a Idade Média, sob forte influência religiosa, eram geralmente associados estados de medo ou de angústia, que eram entendidos como punições divinas ou manifestações demoníacas.

No século XIX, com a evolução da medicina, a ansiedade começou a ser descrita como uma síndrome de natureza emocional e/ou fisiológica. Jean Descuret, em *A Medicina das Paixões* (1844), caracterizou-a como "neurose de angústia". Já Sigmund Freud, no final do século XIX e início do XX, descreveu ansiedade como elemento central das neuroses, fazendo a destrinça entre "medo real" e "medo neurótico", consolidando que se encontrava agregada a conflitos internos, estágios do desenvolvimento psicossexual, tendo apresentado conceitos como "angústia de castração" ou "angústia de separação" (Hobfoll, 1989).

A psiquiatria, principalmente a partir do século XX, começou a classificar de forma sistemática e metódica a ansiedade. Assim, foi incluída pela primeira vez, nas perturbações mentais, na Classificação Internacional de Doenças (CID-6). Também o DSM-I (1952) descreveu a ansiedade como característica das perturbações neurológicas (Crocq, 2015). Todavia, foi no DSM-III (1980) que esta foi caracterizada como perturbação psiquiátrica específica, descrição que se mantém até aos dias de hoje, sendo associada a medos irracionais, ameaças futuras ou iminentes e reações disfuncionais, que frequentemente são intensificadas pelo stress prolongado (Foley et al., 2024; Hobfoll, 2010; Koutsimani et al., 2019); Lazarus & Folkman, 1984).

Rachman (2004) descreveu ansiedade, enquanto emoção como a "antecipação tensa e inquietante de um acontecimento ameaçador, mas vago" (Foley et al., 2024; Koutsimani et al., 2019), que afeta atenção, perceção, emoção, memória e até cognição (Benedek et al., 2007; Foley et al., 2024; Koutsimani et al., 2019) e com sintomatologia fisiológica de taquicardia, hiperventilação ou distorções sensoriais (Benedek et al., 2007; Danna & Griffin, 1999; Pais-Ribeiro et al., 2004). No mesmo enquadramento Eysenk e os colaboradores (2007) definiram-na como dificuldade de ajuste comportamental perante a perceção de ameaça, enquanto Roenckelein (2006) a carateriza como estado emocional subjetivo com sintomas físicos, tais como tremores, tensões musculares e dores somáticas (Benedek et al., 2007; Danna & Griffin, 1999; Pais-Ribeiro et al., 2004).

No contexto policial, a ansiedade consubstancia-se de forma única e específica, uma vez que estes profissionais enfrentam com grande frequência cenários de caos social, violência, eventos críticos e traumáticos e até morte (Foley et al., 2024; Queirós et al.,

2020; Santa Maria et al., 2018), o que sem apoio social ou institucional, tende a degradar a saúde mental e o fomento, com grande incidência, de patologias como ansiedade, depressão ou stress pós-traumático (Porter & Lee, 2024; Queirós, et al., 2020; Santa Maria et al., 2018). Nas sociedades modernas, principalmente em contexto urbano, o risco cresce, uma vez que o número de ocorrências desse género tende a aumentar (Husain, 2020; Queirós et al., 2020), sendo ainda agravante o facto de, no seio da cultura policial, observar-se uma tendência para desvalorizar a procura de apoio psicológico, uma vez que isso demonstra sinal de fraqueza, o que perpetua um sofrimento psicológico silencioso, isolado e muito intenso (Civilotti et al., 2022; Papazoglou & Andersen, 2014; Porter & Lee, 2024). Pelo que é essencial que estas instituições se pautem pela prevenção dessas patologias e promovam estratégias e programas que fomentem o bem-estar, o aumento da resiliência e da autoestima (Papazoglou & Andersen, 2014; Renecle et al., 2020; Santa Maria et al., 2018).

A profissão policial é amplamente reconhecida pelo elevado risco de prevalência de problemas de saúde mental, dada a exposição constante a eventos críticos e situações potencialmente traumáticas (Figueiredo-Ferraz et al., 2014; Queirós et al., 2020; Santa Maria et al., 2018). A literatura tem descrito de forma consistente uma prevalência relevante de sintomatologia ansiosa nestas populações (Anders et al., 2022; Foley et al., 2024; Queirós, Passos, Bártolo, Marques, et al., 2020). Neste âmbito, a ansiedade surge como uma das manifestações mais comuns do desgaste psicológico em contextos de elevada exigência (Civilotti et al., 2022; Koutsimani et al., 2019; Santa Maria et al., 2018).

Assim, para além dos stressores operacionais, existem fatores organizacionais que contribuem ativamente para comprometer a saúde mental dos polícias, tais como a carga de trabalho, a escassez de recursos, os horários instáveis e conflitos hierárquicos ou interpessoais (García et al., 2023; Queirós et al., 2020). Desta feita, as características individuais parecem assumir uma relevância particular, pois traços de personalidade como a amabilidade e o sentido de responsabilidade apresentam-se como fatores protetores (Anders et al., 2022; De la Fuente Solana et al., 2013), enquanto outros estudos associam determinadas dimensões de personalidade a maior vulnerabilidade para esta sintomatologia (Anders et al., 2022; Koutsimani et al., 2019). Assim, alguns autores afirmam que certas estratégias de coping, tais como a aceitação, revelam-se adaptativas na gestão da ansiedade (Anders et al., 2022; Di Nota et al., 2021).

Num estudo realizado com polícias holandeses, constatou-se que as mulheres reportavam menos sintomatologia grave de ansiedade do que os homens, podendo isto

ficar a dever-se às especificidades da amostra (Van Der Velden et al., 2013). No entanto, neste estudo, os resultados não apresentam uma prevalência mais elevada de ansiedade na polícia, podendo estes resultados ficar a dever-se a fenómenos de autosseleção, à resiliência inerente dos profissionais e aos processos rigorosos de seleção (Stanley et al., 2016; Van Der Velden et al., 2013). Em sentido oposto, existem variadíssimos estudos, entre os quais se ressalta um realizado na Suíça, onde se identificaram taxas de ansiedade de 25% na amostra policial, valores que superaram em larga escala a população civil (Anders et al., 2022). Outro estudo levado a cabo no Reino Unido revelou que cerca de 26% dos agentes que investigam crimes do foro sexual ou com crianças apresentam níveis moderados a severos de ansiedade (Foley et al., 2024).

Em Portugal, o estudo de Queirós e os colaboradores (2020), na Polícia de Segurança Pública, identificou riscos significativos de perturbações psicológicas, reforçando a necessidade de intervenção preventiva e sistemática na saúde mental destes profissionais.

Em síntese, os achados nacionais e internacionais, apesar de divergirem nas taxas de prevalência (Anders et al., 2022; Santa Maria et al., 2018), sublinham a complexidade da ansiedade em contexto policial e a sua natureza multifatorial (Carleton et al., 2019; Galanis et al., 2021). Reforçando a importância de investigações que sustentem o desenvolvimento de estratégias de prevenção e intervenção eficazes. Neste seguimento, importa agora analisar a depressão, outra condição frequentemente associada ao trabalho policial, que partilha fatores de risco semelhantes e se manifesta muitas vezes em comorbilidade com a ansiedade.

Depressão: Enquadramento Teórico e Evidência Empírica

A Organização Mundial de Saúde (OMS, 2021) estima que a depressão, enquanto perturbação clínica, afeta cerca de 300 milhões de pessoas em todo o mundo, constituindo a principal causa de incapacidade global (Liu et al., 2023; Petersson et al., 2018; Pohrt et al., 2022; OMS, 2025). Assim, importa distinguir que, no presente estudo, não se avaliam diagnósticos clínicos de depressão, mas sim níveis de sintomatologia depressiva, entendida como a presença de sintomatologia que pode comprometer o bem-estar psicológico, ainda que não se enquadre necessariamente num quadro clínico (Pais-Ribeiro et al., 2004; Petersson et al., 2018; Pulkki-Råback et al., 2016; WHO, 2025).

Trata-se de uma patologia que afeta mais mulheres do que homens (Liu et al., 2023; Petersson et al., 2018; Pohrt et al., 2022), e que, nos casos mais extremos, pode conduzir ao suicídio (Civilotti et al., 2022; Foley et al., 2024; Jung et al., 2024). Anualmente, suicidam-se cerca de 800 mil pessoas, isto é, uma pessoa a cada 40 segundos, sendo esta a segunda maior causa de morte entre os 15 e os 29 anos (Leach et al., 2017; WHO, 2023). Esta patologia define-se por provocar uma enorme disfuncionalidade na vida quotidiana, uma vez que afeta a higiene do sono, o trabalho, a motivação e até as relações sociais (Anders et al., 2022; Foley et al., 2024; Petersson et al., 2018). Resulta de uma interação de fatores genéticos, biológicos, ambientais e psicológicos (Hegewald et al., 2020; Petersson et al., 2018; Y. Yang et al., 2023), sendo uma condição heterogénea, na medida em que a sintomatologia pode variar quanto à gravidade, à frequência e à duração (Foley et al., 2024; Liu et al., 2023; Pais-Ribeiro et al., 2004; WHO, 2023). O Relatório Mundial sobre a Saúde Mental reforça que, durante a pandemia de COVID-19, os casos de depressão e ansiedade aumentaram cerca de 25% só no primeiro ano, sobretudo em países em que os sistemas de saúde são mais frágeis (WHO, 2022).

Assim, de acordo com as classificações internacionais, como o DSM-5-TR (APA, 2013) e a CID-11 (Civilotti et al., 2022; Foley et al., 2024; WHO, 2019), a depressão é caraterizada como uma perturbação afetiva que se operacionaliza através de tristeza persistente, fadiga, alterações do sono, irritabilidade, dificuldades cognitivas e perda de interesse em atividades familiares, profissionais e sociais (Foley et al., 2024; Pais-Ribeiro et al., 2004; Pohrt et al., 2022). Para efeitos de diagnóstico clínico, esta sintomatologia deve persistir por pelo menos duas semanas e incluir alterações de apetite, fadiga, dificuldades de concentração, desesperança, sentimentos de inutilidade, despersonalização, perda de interesse pela vida e, em casos extremos, ideação suicida (Foley et al., 2024; Pais-Ribeiro et al., 2004; Syed et al., 2020). Contudo, importa ressalvar que o presente estudo apenas versa sobre níveis de sintomatologia depressiva e não sobre avaliação de diagnósticos clínicos (Pais-Ribeiro et al., 2004; Petersson et al., 2018; Pulkki-Råback et al., 2016).

De acordo com o Instituto Nacional de Estatística (INE, 2021), no ano de 2019 existiam 1 073 364 pessoas, residentes em Portugal, com 15 ou mais anos, que consumiam medicação prescrita para a depressão, das quais 305 852 eram homens e 767 512 mulheres. Estes números correspondem a valores superiores a 10% da população portuguesa, o que corrobora a tendência apontada pela OMS para a elevada prevalência

desta patologia. Neste contexto, a OPP (2021) cita os mesmos dados e reforça a relevância da depressão como um problema de saúde pública em Portugal.

Historicamente, a depressão teve origem na melancolia, termo caracterizado por Hipócrates como um desequilíbrio dos quatro humores, e que associa as palavras gregas *melas* (negro) e *Kholé* (bile). Na Idade Média, à semelhança da ansiedade, a depressão foi associada a influências demoníacas, como resultado do contexto ideológico da época. Já no século XIX, Emil Kraepelin classificou pela primeira vez melancolia como um transtorno do humor, o que consolida o conceito moderno de depressão, sendo que Freud defendia uma relação entre desequilíbrios químicos e conflitos internos.

Aaron Beck, destaca-se pelo seu contributo teórico nesta área, e descreve a patologia associada a padrões cognitivos característicos (Civilotti et al., 2022) que englobam sonhos recorrentes ligados a experiências traumáticas, sentimentos de culpa e hostilidade invertida (Beck, 1961), reforçando na Teoria Cognitiva da Depressão a presença de crenças de desesperança e enviesamentos cognitivos negativos, frequentemente originados em experiências precoces, que potenciam défices de competências pessoais e desvalorização pessoal (Beck, 1967; Civilotti et al., 2022; Koutsimani et al., 2019).

Em contexto policial, a depressão tem especial importância, uma vez que a exposição frequente a eventos disruptivos e potencialmente traumáticos aumenta a probabilidade de aparecimento de desenvolvimento de perturbações depressivas (Di Nota et al., 2021; Queirós et al., 2021). Neste contexto, Syed e os colaboradores (2021) identificaram a depressão como a segunda perturbação psicológica mais prevalente nas comunidades policiais. Por seu turno, Nelson e Smith (2016) demonstraram que os níveis de depressão entre polícias são aproximadamente o dobro dos observados em bombeiros e socorristas, grupos profissionais que também enfrentam cenários críticos.

A depressão, tem vindo ainda a ser associada a doenças do foro somático, tais como problemas cardíacos, hipertensão e diabetes (Tsaousis et al., 2007), apresentando ainda uma enorme comorbilidade com ansiedade (Husain, 2020; Pais-Ribeiro et al., 2004; Santa Maria et al., 2018). Esta ligação denota a relevância da patologia, tanto a nível psicológico como físico, o que potencia os seus impactos na saúde dos profissionais expostos.

Desta forma, a investigação científica, nesta área, tem vindo a documentar esta realidade de forma consistente, embora com valores de prevalência distintos, consoante os contextos, instrumentos e metodologias empregues. Neste contexto, uma meta-análise focada nas forças de segurança identificou uma prevalência global de depressão em cerca de 14,6% (Syed et al., 2020). De mesma forma, Santa Maria e colaboradores (2017)

reportaram sistematicamente níveis mais altos de depressão na população policial, em comparação com a população geral. Foley e colaboradores (2023) confirmaram 9,8% de depressão entre agentes policiais no Reino Unido, e, em subamostras expostas a crimes sensíveis, a taxa sobe para 35% de agentes que apresentam níveis moderados a severos de sintomatologia depressiva.

Na Suíça, Anders e colaboradores (2022) observaram igualmente taxas relevantes de sintomas depressivos, enquanto no Paquistão, um estudo identificou níveis severos de depressão, principalmente em policias que atuam em áreas urbanas (Husain, 2014, 2020). No entanto, tal como se verificou na ansiedade, um estudo realizado nos Países Baixos, não encontrou diferenças significativas relativamente a outros grupos ocupacionais (Van Der Velden et al., 2013). Esta heterogeneidade sugere que fatores como processos de recrutamento, autosseleção ou resiliência intrínseca dos polícias podem condicionar os resultados.

No contexto português, ocorreu um estudo com elementos da PSP, onde se percebeu que 55% do efetivo corria risco de desenvolver uma perturbação depressiva, sendo que 28% dos efetivos reportam níveis elevados de distress (Queirós et al., 2020). Assim, embora inespecífico, este indicador abrange manifestações depressivas e sublinha a pertinência de intervenção preventiva nesta população (Civilotti et al., 2022; Santa Maria et al., 2018).

Em síntese, a literatura internacional e nacional evidencia que a depressão, quer enquanto perturbação clínica, quer enquanto sintomatologia (estudada nesta dissertação), constitui um risco relevante entre polícias, apesar das variações reportadas nos diferentes estudos. Neste enquadramento, o presente trabalho avança para os objetivos e hipóteses, examinando a associação entre satisfação no trabalho e sintomatologia depressiva em militares da GNR, bem como a potencial moderação por variáveis socioprofissionais.

Objetivos e Hipóteses

O presente estudo tem como objetivo central analisar de que forma a satisfação no trabalho se correlaciona com a qualidade de saúde mental, operacionalizada através da avaliação da sintomatologia de ansiedade e depressão, recorrendo a uma amostra de militares da Guarda Nacional Republicana (GNR).

O segundo objetivo é o de investigar se os fatores sexo, o tipo de funções (administrativas vs. operacionais), a categoria profissional (guardas vs. sargentos vs. oficiais) e os anos de serviço na instituição exercem influência sobre a relação da satisfação no trabalho com a saúde mental. Pretende-se com este modelo explorar se determinadas características pessoais ou profissionais funcionam como fatores protetores ou de risco para os efeitos da correlação, de forma a explanar o impacto de variáveis moderadoras e compreender de que forma a satisfação no trabalho se articula com indicadores de saúde mental num contexto organizacional particularmente exigente e complexo.

Desta forma, importa sublinhar que, no caso destas variáveis moderadoras, a literatura apresenta resultados heterogéneos; assim, observa-se que alguns estudos reportam diferenças significativas para sexo, tipo de funções, categoria profissional ou anos de serviço, enquanto outros não encontram efeitos consistentes. Assim, no que respeita a anos de serviço, os achados são particularmente divergentes, alternando entre efeitos cumulativos de desgaste e maior resiliência associada à experiência profissional. Neste sentido, atendendo a esta inconsistência empírica, este estudo assume uma abordagem exploratória no teste das moderações, não sendo possível antecipar com clareza a direção dos efeitos esperados.

Hipóteses de Investigação

Face à fundamentação teórica apresentada, propõem-se as seguintes hipóteses:

1. **H1:** Maior satisfação no trabalho correlaciona-se de forma negativa com a qualidade da saúde mental, estando associada a menores níveis de ansiedade e depressão.

2. **H2:** A relação entre satisfação no trabalho e saúde mental é moderada pelo **sexo,** sendo esta hipótese formulada em termos exploratórios.

3. **H3:** A relação entre satisfação no trabalho e saúde mental é moderada pelo **tipo de funções** (administrativas vs. operacionais), de forma exploratória.

4. **H4:** A relação entre satisfação no trabalho e saúde mental é moderada pela **categoria profissional**, de forma exploratória.

5. **H5:** A relação entre satisfação no trabalho e saúde mental é moderada pelos **anos na instituição**, de forma exploratória.

Pertinência do Estudo

Importa salientar que, no contexto das forças e serviços de segurança em Portugal, estas variáveis nunca foram estudadas em conjunto. A investigação existente visa essencialmente a relação entre stress ocupacional e saúde mental, não analisando de uma forma sistemática como a satisfação no trabalho interfere, quando moderada por características individuais e profissionais, na qualidade da saúde mental dos militares da GNR.

Desta forma, o presente estudo contribui para preencher esta lacuna, produzindo conhecimento com relevância científica e social, ao permitir compreender mecanismos até agora pouco explorados e que podem fundamentar intervenções organizacionais mais eficazes (Nielsen & Noblet, 2016; Papazoglou & Andersen, 2014). Para além da inovação académica, este tipo de evidência tem também um impacto direto na formulação de políticas e práticas institucionais, seguindo as prioridades europeias para a saúde mental em profissões críticas (EU4Health, 2022).

Assim, este estudo assume-se como uma contribuição inovadora, de forma a potenciar o conhecimento que permita fortalecer a saúde mental e prevenir o sofrimento e o desgaste psicológico dos mais de vinte e dois mil profissionais da instituição. Ao aprofundar esta temática, não apenas se promove o bem-estar e a resiliência a nível individual dos militares, como também se reforça o conhecimento e a aprendizagem, de forma a capacitar a força para prestar serviços de segurança e tranquilidade eficazes e sustentáveis. A melhoria da saúde mental desses profissionais traduz-se, em última análise, em maior proteção e confiança para a sociedade portuguesa, cumprindo o desígnio de uma força de segurança moderna, eficiente, humana e com militares mais capacitados, resilientes e com melhor qualidade de vida e bem-estar.

Método

Amostra e Recrutamento de Participantes

O recrutamento da amostra foi realizado em diversas fases, mediante autorizações e cumprindo os requisitos legais preconizados. Assim, importa explicar que os dados foram recolhidos por Frederico Esgalhado, no âmbito da sua tese de mestrado (Esgalhado, 2024), e que o presente estudo recorreu a essa base de dados, mediante autorização escrita do autor e do Comando de Doutrina e Formação (CDF) da Guarda Nacional Republicana. A recolha da amostra decorreu entre 3 de janeiro e 17 de março de 2024, quando o CDF divulgou ao efetivo o link do formulário com o protocolo que o mestrando Frederico Esgalhado previamente preparou. Este procedimento foi realizado com recurso ao e-mail institucional dos militares. Desta forma, foram utilizados exclusivamente os dados recolhidos por Esgalhado, respeitando o consentimento informado original, o anonimato e a confidencialidade.

Neste estudo, obteve-se a participação de 3 377 militares da Guarda Nacional Republicana, o que, à data da recolha, representava cerca de 15% do efetivo de militares da instituição (n= 22 973). Assim, importa referir que a GNR é uma instituição secular de cariz militar, com uma hierarquia profissional de postos também de origem militar, divididos em três categorias: Oficiais, Sargentos e Guardas. Neste estudo, obteve-se a participação de militares das três categorias profissionais, nomeadamente Oficiais, Sargentos e Guardas.

A nível sociodemográfico, a amostra foi composta por militares com idades compreendidas entre os 18 e 64 anos, com uma média de 41,60 (DP=8.009), sendo 87,9% do sexo masculino e 12,1% do sexo feminino. Relativamente ao estado civil, os participantes eram sobretudo casados ou em união de facto (74%) e habilitados com o ensino secundário (78,8%).

A nível profissional, a amostra compreende militares que executavam sobretudo funções operacionais (67,7%). A amostra tem proveniência geográfica diversificada cobrindo todo o território nacional continental e insular com os principais centros urbanos a predominar (24,6%).

A amostra revela também que o local de residência tem uma distribuição semelhante ao local de trabalho, sendo os distritos com maior incidência os do Porto seguidos de

Lisboa e Setúbal. A maioria dos participantes na amostra reporta ter uma carga horária semanal superior a 40 horas por semana, seguindo-se-lhe os que reportam entre 35 e 40 horas por semana. A tabela 1 mostra todos os resultados para a caracterização da amostra.

Tabela 1

Perfil sociodemográfico e profissional

Categoria	Subcategoria	N	%
Sexo	Homem	2968	87,9
	Mulher	409	12,1
Estado civil	Casados / União de facto	2498	74,0
	Solteiros	615	18,2
	Divorciados / Separados	253	7,5
	Viúvos	11	0,3
Habilitações académicas	Não concluíram ensino básico	25	0,8
	Concluíram ensino básico	285	8,4
	Concluíram ensino secundário	2661	78,8
	Licenciatura	308	9,1
	Pós-graduação	24	0,7
	Mestrado	69	2,0
	Doutoramento	4	0,1
Tipo de funções	Funções operacionais	2286	67,7
	Funções administrativas	809	24,0
	Funções administrativas e operacionais	282	8,4
Categoria profissional	Guardas	2691	79,1
	Sargentos	653	19,3
	Oficiais	33	1,0

Local de trabalho	Açores	51	1,5
	Aveiro	192	5,7
	Beja	137	4,1
	Braga	189	5,6
	Bragança	97	2,9
	Castelo Branco	106	3,1
	Coimbra	219	6,5
	Évora	110	3,3
	Faro	266	7,9
	Guarda	105	3,1
	Leiria	144	4,3
	Lisboa	527	15,6
	Madeira	39	1,2
	Portalegre	135	4,0
	Porto	305	9,0
	Santarém	170	5,0
	Setúbal	214	6,3
	Viana do Castelo	104	3,1
	Vila Real	92	2,7
	Viseu	175	5,2
Local de residência	Açores	48	1,4
	Aveiro	154	4,6
	Beja	128	3,8
	Braga	236	7,0
	Bragança	107	3,2

	Castelo Branco	113	3,3
	Coimbra	239	7,1
	Évora	120	3,6
	Faro	240	7,1
	Guarda	103	3,1
	Leiria	123	3,6
	Lisboa	328	9,7
	Madeira	49	1,5
	Portalegre	127	3,8
	Porto	343	10,2
	Santarém	187	5,5
	Setúbal	304	9,0
	Viana do Castelo	108	3,2
	Vila Real	118	3,5
	Viseu	202	6,0
Carga horária	Menos de 35 horas semanais	148	4,4
	Mais de 35 horas semanais	1017	30,1
	Mais de 40 horas semanais	1752	51,9
	Mais de 50 horas semanais	336	9,9
	Mais de 60 horas semanais	92	2,7
	Mais de 70 horas semanais	32	0,9

Design do estudo

O presente estudo tem carácter quantitativo, transversal e correlacional, o que permite quantificar a relação entre as variáveis sem estabelecer causalidade. Assim este estudo tem um desenho transversal, uma vez que foi realizado num único momento, sem que

houvesse um acompanhamento longitudinal dos participantes. Para tal recorreu-se a um inquérito online, difundido através do e-mail institucional dos militares da GNR. Para participar bastou ser militar no ativo da instituição e possuir email oficial.

Este desenho permite uma rápida e eficiente recolha de dados, o que possibilitou alcançar uma amostra de condições consideráveis, bem como uma análise de dados objetiva e quantificável. Tem, porém, limitações decorrentes da possibilidade de enviesamento por método e fonte comuns (Podsakoff et al., 2003) e que serão alvo de atenção posterior.

Instrumentos

Questões Sociodemográficas

Estas questões tinham como objetivo a recolha de dados pessoais e profissionais dos participantes e abordavam as questões da idade, sexo, estado civil, habilitações literárias, bem como algumas questões profissionais. Nomeadamente, há quantos anos trabalha na instituição, que tipo de funções o participante desempenha na GNR, qual a sua categoria profissional, qual o seu distrito do local de trabalho, qual o seu distrito de residência, em média quantas horas trabalha por semana, em média quantos dias dorme por mês na casa de família e em média quantas horas dorme por dia.

Ansiedade e Depressão (Pais-Ribeiro et al., 2004)

O instrumento para avaliação da sintomatologia de ansiedade e depressão é composto por 21 itens, com a denominação original *DASS-21 Depression, Anxiety and Stress Scale – 21,* com origem no *Depression, Anxiety and Stress de Lovibond e Lovibond* (1995). Este instrumento avalia três subescalas de sintomas psicológicos, nomeadamente uma de Depressão, outra de Stress e outra de Ansiedade, com sete itens cada. Encontra-se adaptado para a população portuguesa por Pais-Ribeiro et al. (2004) que encontraram boas qualidades psicométricas, e, logo, consistência interna e correlações com o Inventário de Ansiedade de Beck (BAI) e Inventário de Depressão de Beck (BDI-III).

Este instrumento de autorrelato solicita respostas numa escala tipo Likert de quatro pontos (0 – Não se a aplicou a mim a 3 – Aplicou-se a mim na maior parte das vezes),

sendo a pontuação de cada subescala obtida mediante o somatório das respostas aos sete itens, assim podendo variar entre 0 e 21. As pontuações mais elevadas indicam sintomatologia depressiva, ansiedade e distress.

A subescala de Ansiedade, é composta pelos sete itens, que cobrem: excitação do sistema autónomo, que compreende os itens 2, 4 e 19 (e.g. "Senti a minha boca seca"); efeitos musculares esqueléticos, que compreende o item 7 (e.g. "Senti tremores, (por exemplo nas mãos)"); ansiedade situacional, a que corresponde o item 9 (e.g. "Preocupei-me com situações que poderia entrar em pânico e fazer figura ridícula"); e experiências subjetivas de ansiedade, que compreende os itens 15 e 20 (e.g. "Senti-me quase a entrar em pânico"). No estudo de validação de Pais-Ribeiro et al. (2004), esta subescala apresentou um alfa de Cronbach $\alpha = 0,74$ para a população portuguesa, o que é um valor aceitável de fiabilidade, sendo que para a amostra deste estudo apresenta um alfa de Cronbach $\alpha = 0,89$, que indica boa consistência interna.

A subescala de Depressão, também com correspondência de sete itens, abrange a: disforia, medida pelo item 13 (e.g. "Senti-me desanimado(a) e melancólico(a)"); desânimo, medido pelo item 10 (e.g. "Senti que não tinha nada a esperar do futuro"), desvalorização da vida, correspondente ao item 21 (e.g. "Senti que vida não tinha sentido"); auto-depreciação, medida pelo item 17 (e.g. "Senti que não tinha muito valor como pessoa"); falta de interesse ou de envolvimento, com resposta ao item 16 (e.g. "Não fui capaz de ter entusiasmo por nada"); anedonia, medida pelo item 3 (e.g. "Não consegui sentir nenhum sentimento positivo"), e a, inércia, medida pelo item 5 (e.g. "Tive dificuldade em tomar iniciativa para fazer coisas"). No referido estudo de validação, esta subescala apresentou um alfa de Cronbach $\alpha = 0,85$, para a população portuguesa, que indica boa consistência interna, sendo que na amostra deste estudo apresenta um alfa de Cronbach $\alpha = 0,92$, o que indica uma muito boa consistência interna. Posteriormente, numa amostra comunitária portuguesa, foi confirmada a validade fatorial por Vasconcelos-Raposo e colaboradores (2013).

Escala de Satisfação no Trabalho (Lima et al., 1994)

Este instrumento é constituído por oito itens e permite avaliar a satisfação no trabalho, isto a nível global, bem como aprofundar diferentes aspetos tais como a satisfação com a organização e funcionamento do departamento, as promoções, as relações com os colegas, a competência e funcionamento do superior hierárquico, as competências e

funcionamento dos subordinados, as remunerações e o trabalho que realiza, permitindo ainda perceber de que forma estes diferentes aspetos influenciam a satisfação no trabalho.

Trata-se de um instrumento desenvolvido e validado para a população portuguesa, por Lima e colaboradores (1994), onde os participantes respondem a uma escala de autorrelato, tipo Likert, de sete pontos (1 - extremamente insatisfeito a 7 - extremamente satisfeito). A cotação da escala é obtida pela média das pontuações das respostas aos oito itens e apresenta para a amostra do estudo conduzido por Lima e colaboradores (1994) boa consistência interna, com um alfa de Cronbach $\alpha = 0,85$, e para o presente estudo o mesmo valor de α de Cronbach.

Assim, a Escala de Satisfação no Trabalho (Lima et al., 1994), compreende um conjunto dos itens que tocam aspetos da satisfação tais como: Promoção, medida pelo item 1 (e.g. "Em relação às suas perspetivas de promoção, diria que está:"); Departamento, que corresponde ao item 2 (e.g. "Em relação à organização e funcionamento do departamento onde trabalha, diria que está:"); Colegas, medida pelo item 3 (e.g. "Em relação à colaboração e clima de relação com os seus colegas de trabalho, diria que está:"); Remuneração, avaliada pelo item 4 (e.g. "Em relação à remuneração que recebe, diria que está:"); Supervisão, fornecida pela resposta ao item 5 (e.g. "Em relação à competência e funcionamento do seu superior imediato, diria que está:"); Trabalho, medida pelo item 6 (e.g. "Em relação ao trabalho que realiza, diria que está:"); Subordinados, obtida pelo item 7 (e.g. "Em relação à competência e funcionamento dos seus subordinados, diria que está:"); e por fim, Satisfação Geral, compreendida pela resposta ao item 8 (e.g. "Tudo somado e considerando que todos os aspetos do seu trabalho, diria que está:").

No sentido de analisar a estrutura interna do instrumento utilizado, foi realizada uma análise fatorial exploratória, com extração por eixos principais, com o objetivo de identificar a dimensionalidade subjacente aos itens. Assim, observou-se a adequação da amostra para a análise fatorial (tabela 2), isto através do índice de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO=0,79) (Kaiser, 1974) e pelo teste de esfericidade de Bartlett, que atesta a significância estatística (χ^2 (21) = 8419,90, $p < 0,001$), indicadores que demonstraram uma correlação suficientemente forte entre itens. Foi utilizada uma rotação ortogonal varimax, o que permite obter uma solução mais clara e interpretável (Hair et al., 2019), que extraiu dois fatores que explicam 71,11% de variância acumulada, o que explica uma elevada capacidade do modelo.

Com base nos valores obtidos na matriz fatorial, foi possível agrupar em dois fatores, nomeadamente a: 1) Satisfação no Trabalho Intangível que compreende cinco itens (e.g. "Em relação à organização e funcionamento do departamento onde trabalha, diria que está:") que se refere essencialmente a fatores provenientes de bens não materiais, tendo este fator boa consistência interna α = 0,84 e; 2) a Satisfação no Trabalho Tangível que compreende dois itens ("Em relação às suas perspetivas de promoção, diria que está:" e "Em relação à remuneração que recebe, diria que está:"), que se refere essencialmente a fatores relacionados com bens materiais e de progressão e que apresenta igualmente boa consistência interna (r_{SB}= 0,60). O item relativo à satisfação geral no trabalho foi utilizado de forma isolada (p.ex. "Tudo somado e considerando que todos os aspetos do seu trabalho, diria que está:").

Tabela 2

Matriz fatorial da análise em eixos principais dos itens da escala de satisfação no trabalho

Variável	Fator	
	1	2
2. Em relação à organização e funcionamento do departamento onde trabalha, diria que está:	**0,62**	0,44
3. Em relação à colaboração e clima de relação com os seus colegas de trabalho, diria que está:	**0,82**	0,04
6. Em relação ao trabalho que realiza, diria que está:	**0,61**	0,33
7. Em relação à competência e funcionamento dos seus colegas, diria que está:	**0,79**	0,06
5. Em relação à competência e funcionamento do seu superior imediato, diria que está:	**0,62**	0,21
1. Em relação às suas perspetivas de promoção, você diria que está:	0,13	**0,69**
4. Em relação às remunerações que recebe, diria que está:	0,10	**0,58**

Procedimento

Importa realçar em primeira instância que a base de dados utilizada neste estudo foi recolhida por Frederico Esgalhado, para uso na sua Dissertação de Mestrado em Psicologia Clínica, no ano letivo 2023/2024, na Universidade Lusíada, Instituto de Psicologia e Ciências da Educação, cujo título foi "*Burnout e o impacto da satisfação no trabalho nas forças de segurança*". Assim, foi solicitada ao seu autor a devida autorização para utilização da mesma, bem como ao Comando da GNR, uma vez que a amostra tem por base militares da instituição.

No sentido de garantir a qualidade dos dados e minimizar erros, foram ainda observadas medidas adicionais de controlo: (1) garantia de anonimato e confidencialidade, com o intuito de reduzir o viés da desejabilidade social e o estigma relativo à saúde mental sentido nas forças de segurança, promovendo respostas mais fiáveis e autênticas; (2) aplicação de critérios de inclusão e exclusão, assegurando o rigor do estudo, ao restringir a participação a militares no ativo com conta de e-mail institucional; (3) controlo de duplicações, através de filtros que permitiram que cada participante respondesse apenas uma vez ao questionário; (4) eliminação de respostas incompletas, assegurando que apenas protocolos totalmente preenchidos fossem submetidos; e (5) utilização de instruções padronizadas, redigidas de forma clara e concisa, transmitidas uniformemente a todos os participantes.

Por fim, o protocolo consistia inicialmente num conjunto de questões sociodemográficas, que se faziam acompanhar pelo DASS-21, *Depression, Anxiety and Stress Scale* (Pais-Ribeiro et al., 2004) e pela Escala de Satisfação no Trabalho (Lima et al., 1994). Além disso, foram verificados os pressupostos de normalidade das variáveis, com recurso ao teste de Kolmogorov-Smirnov, para aferir se a distribuição dos dados seguia valores de normalidade. Como algumas variáveis violaram esse pressuposto, justificou-se a utilização de análises correlacionais não paramétricas, recorrendo ao coeficiente de correlação de Spearman para examinar as associações entre variáveis, nomeadamente satisfação no trabalho, ansiedade e depressão.

Estratégia de análise de dados

O presente estudo recorreu a métodos estatísticos para analisar e tratar os dados numéricos, utilizando para tal o programa IBM SPSS Statistics, versão 29.2. Os instrumentos utilizados foram, primeiro, alvo de teste de qualidade psicométrica, nomeadamente através da análise fatorial de eixos principais e da consistência interna.

De forma a garantir a qualidade psicométrica de um dos instrumentos utilizados foi realizada uma verificação da adequação da amostra para análise fatorial, com recurso ao teste de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), bem como teste de esfericidade de Bartlett, isto para aferir se os valores eram aceitáveis relativamente à suficiência da amostra, e, se existiam correlações significativas entre variáveis, tendo sido obtidos níveis adequados para ambos os testes (Kaiser, 1974; Hair et al., 2019). Adicionalmente, foi calculado o alfa de Cronbach para avaliar a consistência interna das escalas, tomando o valor de 0,70 como ponto de corte. Sendo uma técnica de análise desenhada para 3 ou mais itens, nos casos em que haja apenas dois itens, a consistência interna é melhor calculada por intermédio da correlação com correção de Spearman-Brown (Eisinga et al., 2013).

Para testar os pressupostos de normalidade das variáveis, foi utilizado o teste de Kolmogorov-Smirnov, que avalia a forma como ocorre a distribuição dos dados da variável, sendo que um valor *p* inferior a 0,05 indica rejeição da hipótese nula, e logo que a distribuição não segue o esperado numa distribuição normal. Nestes casos, em que há violações deste pressuposto, é necessário recorrer à análise correlacional não paramétrica, nomeadamente nas associações entre as principais variáveis em estudo (Dancey & Reidy, 2017; Pallant, 2020).

A análise descritiva permitiu caracterizar a amostra, de uma forma geral, pois foi efetuada com recurso a valores de médias, medianas, desvios-padrão, frequências, percentagens, curtose e assimetria (Maroco, 2021; Kline, 2016). Posteriormente, para efeitos de compreensão do comportamento das variáveis, foram realizadas correlações de Spearman para identificar padrões de associação. Por último, para efeitos de teste de hipóteses, os dados foram alvo de análise estatística inferencial, recorrendo à regressão linear múltipla testando um efeito de interação, o que permitiu analisar a existência e a magnitude das associações entre as variáveis sob estudo.

Considerando que o modelo conceptual representa um efeito de interação simples, foi realizada uma análise de moderação simples, com recurso ao Modelo 1 da macro

PROCESS (Hayes, 2023), isto após a verificação dos pressupostos da regressão linear, onde se incluiu a linearidade, a independência dos resíduos, bem como foram ainda analisadas as correlações entre as variáveis envolvidas e centradas as variáveis contínuas, para que se facilite a interpretação dos efeitos de interação (Field, 2018; Hayes, 2023). Assim, em cada modelo de moderação simples, a variável dependente, correspondeu sempre aos indicadores de saúde mental, isto é, Ansiedade ou Depressão, enquanto a variável preditora foi sendo sempre operacionalizada pelas dimensões relativas à satisfação no trabalho, nomeadamente a Satisfação Tangível (relacionada com recursos e condições materiais), Satisfação Intangível (relacionada com os aspetos imateriais, tais como o clima organizacional ou hierarquia) e Satisfação Geral.

Já as variáveis moderadoras introduzidas no estudo de forma independente correspondem a: sexo (homens e mulheres), categoria profissional (guardas e sargentos), funções desempenhadas (operacionais e administrativas) e anos de serviço. Todos os moderadores foram analisados de forma independente, permitindo com isto extrair dados alusivos à força ou mesmo direção da associação entre variáveis, de forma a explicar se a relação entre a satisfação no trabalho e os indicadores de saúde mental se altera em função das variáveis moderadoras. De forma a operacionalizar este modelo, as variáveis contínuas foram previamente centradas e as variáveis categoriais codificadas em formato dicotómico, sendo definidas do seguinte modo: sexo (0 = feminino; 1 = masculino), tipo de funções (0 = operacionais; 1 = administrativas) e categoria profissional (0 = Guardas; 1 = Sargentos).

Ainda de forma a garantir a validade dos modelos de moderação com variáveis dicotómicas, procedeu-se à exclusão dos participantes pertencentes à categoria de oficiais (n= 33,1% da amostra) e à categoria de funções administrativas e operacionais (n= 282, 8,4% da amostra), exclusões que se justificam pela sua reduzida representatividade, evitando assim comprometer a robustez estatística dos modelos, bem como permitir uma clara interpretação dos efeitos de moderação.

Considerando que todas as medidas neste estudo obtiveram indicadores de validade (no caso da satisfação no trabalho) e boa consistência interna, julga-se adequado prosseguir com as análises para efeitos descritivos e de teste de hipótese, tendo sido ainda conduzidos vários modelos de moderação, em função do sexo, da categoria profissional, do tipo de funções e dos anos de serviço na instituição.

Resultados

Análise Descritiva

A análise descritiva dos dados visa caracterizar, de forma geral, a distribuição das principais variáveis em estudo, nomeadamente, a sua dispersão, bem como a tendência central. Assim, na Tabela 3 são apresentados os valores para estatística descritiva das principais variáveis do presente estudo, nomeadamente Ansiedade, Depressão, Satisfação Intangível, Satisfação Tangível e Satisfação Geral.

Tabela 3

Estatística descritiva das variáveis Principais do estudo

Variável	N	M	Med	DP	Mín. – Max	Curt./EP	Ass./EP	K-S
Ansiedade [0-21]	3377	3,34	2	3,96	0,0 – 21,0	24,79	35,71	0,20*
Depressão [0-21]	3377	4,32	3	4,60	0,0 – 21,0	14,32	30,31	0,17*
Sat_Intangível [5-35]	3377	21,30	22	6,41	5 – 35	-6,43	-4,69	0,06*
Sat_Tangível [2-14]	3377	4,09	3	2,39	2 – 14	11,10	27,95	0,20*
Sat_Geral [1-7]	3377	3,68	4	1,50	1 - 7	-1,45	-8,94	0,15*

Nota: N – número de participantes; M – média; Med – mediana; DP – desvio padrão; Min – Max – Mínimo e Máximo observados; Curt./EP - estatística de curtose dividida pelo respetivo erro padrão; Ass./EP – estatística de assimetria dividida pelo respetivo erro padrão; K-S – valor da estatística do teste de Kolmogorov-Smirnov para normalidade; *p<0,01

Assim, na análise descritiva das variáveis principais do presente estudo observa-se que os valores médios para a Ansiedade e a Depressão são relativamente baixos. Relativamente aos valores de desvio padrão, observa-se a existência de algumas dispersões, com maior amplitude no caso da Satisfação Intangível, Depressão e Ansiedade, e, ao invés, uma menor dispersão no caso da Satisfação Geral. Os valores sugerem ainda que, na sua grande maioria, os participantes não apresentam

sintomatologia severa (quer para ansiedade, quer para depressão); contudo, existem casos isolados em que as pontuações são elevadas, o que pode indiciar a existência de situações de risco, mas que não são transversais na amostra.

Observa-se também que os níveis mais elevados de satisfação intangível sugerem a existência de bom clima relacional e organizacional entre os militares, enquanto os escores mais baixos nas dimensões da satisfação tangível referem-se às perceções de baixas remunerações ou progressões na carreira atrasadas.

Relativamente à avaliação dos coeficientes da normalidade das distribuições das variáveis, observa-se que na generalidade apresentam valores que sugerem ser assimétricas violando os princípios da normalidade (Tabachnick & Fidell, 2019), excetuando-se o valor de curtose no caso da Satisfação Geral, o que sugere que as respostas têm uma tendência a concentrar-se em valores baixos ou intermédios, indiciando que a distribuição não segue os padrões de uma distribuição normal.

Perante os valores expostos, a literatura recomenda a adoção de métodos estatísticos robustos ou de natureza não paramétrica, de modo a fornecer maior segurança na análise dos dados, uma vez que estes não se aproximam da normalidade (Tabachnick & Fidell, 2019) e este tipo de metodologias permite contornar as limitações resultantes das distribuições do presente estudo. Assim, essas abordagens estatísticas permitem garantir o rigor metodológico e maior fiabilidade na validade dos resultados.

Além da análise dos valores de assimetria e curtose, a avaliação da normalidade foi complementada com o teste de Kolmogorov-Smirnov (K-S), uma vez que este permite uma comparação da distribuição dos dados com a distribuição normal. Com base neste teste, observa-se que, no presente estudo, as variáveis principais confirmam a rejeição da hipótese de normalidade, exigindo o recurso a testes não paramétricos (Field, 2018).

Conforme explicado, recorreu-se ao coeficiente de correlação de Spearman para examinar as relações existentes entre as variáveis principais do presente estudo, nomeadamente ansiedade, depressão, satisfação no trabalho intangível, satisfação no trabalho tangível, satisfação geral, bem como outras variáveis relevantes sociodemográficas e relativas ao trabalho, tais como idade ou há quantos anos trabalha na instituição (Tabela 4).

Tabela 4

Correlações de Spearman entre as variáveis em estudo

	1	2	3	4	5	6
1. Ansiedade (N= 3377)	-					
2. Depressão (N= 3377)	0,80**	-				
3. Sat. Intangível (N= 3377)	- 0,38**	- 0,46**	-			
4. Sat. Tangivel (N= 3377)	- 0,27**	- 0,33**	0,32**	-		
5. Sat. Geral (N= 3377)	- 0,42**	- 0,54**	0,71**	0,51**	-	
6. Idade (N= 3366)	0,05**	0,01	0,06**	0,06**	0,06**	-
7. Anos de trabalho (N= 3377)	0,06**	0,02	0,05**	0,05**	0,04	0,95**

** $p < .001$

Na Tabela 4, observamos as correlações entre as variáveis usadas no presente estudo, em que se evidencia a força e o sentido das associações com uma estimativa de significância estatística não paramétrica (Pallant, 2020). Dada a repetição dos testes estatísticos, foi aplicada uma correção de Bonferroni ao nível de significância, fixando o limiar em $p < .001$, observando-se assim que as correlações fracas ou marginais não foram consideradas na interpretação, dado o tamanho da amostra e o risco acrescido de erros (Cohen, 1988).

De acordo com uma observação atenta, verifica-se uma correlação significativa, positiva e forte entre ansiedade e depressão. Relativamente às associações entre as variáveis de Satisfação no trabalho e Ansiedade ou Depressão, observa-se que quanto mais sintomas ligados à saúde mental, menor será a satisfação, sendo estas associações maioritariamente moderadas a fortes.

Já a correlação entre as variáveis de Satisfação no trabalho Tangível e Satisfação no trabalho Intangível apresenta valores moderados e positivos, e as correlações entre Satisfação Geral no Trabalho e os outros níveis de Satisfação, intangível e tangível, apresentam valores elevados, o que confirma a convergência destes indicadores na avaliação global nas diferentes variáveis de satisfação.

Observando ainda a Tabela 4, verifica-se uma correlação muito elevada entre as variáveis idade e anos de serviço, valores expectáveis uma vez que se apresentam ambas

como sendo de base temporal. É de realçar que as restantes associações entre Idade e as principais variáveis do estudo apresentam valores significativos principalmente com a satisfação no trabalho, embora haja associações muito fracas.

Com o intuito de analisar os padrões das associações entre as variáveis no presente estudo pelos diferentes níveis das variáveis moderadoras, recorreu-se novamente às correlações de Spearman.

Tabela 5

Correlações de Spearman entre as variáveis do modelo por Sexo

Variáveis	1		2	
	M. (N = 409)	H. (N = 2968)	M. (N = 409)	H. (N = 2968)
1. Ansiedade	-			
2. Depressão	0,80**	0,80**	-	
3. Sat. Intangível	–0,29**	–0,40**	–0,44**	–0,46**
4. Sat. Tangível	–0,20**	–0,26**	–0,19**	–0,31**
5. Sat. Geral	–0,35**	–0,44**	–0,48**	–0,53**

** $p < 0,01$
Nota: M – mulheres; H – homens;

As correlações de Spearman, explicadas na Tabela 5, foram calculadas de forma independente, no sentido de verificar a existência de diferenças nos padrões das associações em função do sexo do/a participante. Assim, verifica-se a existência de correlações positivas e fortes entre Ansiedade e Depressão para ambos os sexos. Tal como também se observam correlações positivas e robustas entre as variáveis alusivas à Satisfação no trabalho e em ambos os sexos.

Ainda nesta tabela observa-se que os níveis das variáveis de saúde mental (ansiedade e depressão) apresentam correlações negativas com magnitude moderada a elevada com as variáveis de satisfação no trabalho.

Tabela 6

Correlações de Spearman entre as variáveis do modelo por Tipo de Funções

Variáveis	1			2		
	Op. (N = 2286)	Ad. (N = 809)	M (N = 282)	Op. (N = 2286)	Ad. (N = 809)	M (N = 282)
1. Ansiedade	—					
2. Depressão	0,79*	0,84*	0,78*	—		
3. Sat. Int.	-0,38*	-0,42*	-0,38*	-0,46*	-0,45*	-0,46*
4. Sat.. Tan.	-0,25*	-0,30*	-0,19*	-0,30*	-0,32*	-0,28*
5. Sat. Geral	-0,43*	-0,46*	-0,39*	-0,53*	-0,52*	-0,54*

*$p < 0,01$. Nota: Op = Funções Operacionais; Ad. = Funções Administrativas; M = Funções Mistas (administrativas e operacionais).

Na Tabela 6, observam-se as correlações de Spearman, as quais foram analisadas separadamente para aferir a existência de variações nos padrões relacionais para cada grupo funcional. Assim, volta-se a perceber a existência de uma correlação positiva e forte entre ansiedade e depressão, em todos os grupos (Cohen, 1988). As restantes correlações apresentam magnitudes moderadas, excetuando-se as associações entre Satisfação Tangível e ansiedade, que apresentam magnitudes fracas (Cohen, 1988). Importa ainda realçar que todas as associações entre a satisfação no trabalho e os parâmetros de saúde mental assumem valores negativos.

Tabela 7

Correlações de Spearman entre as variáveis do modelo por Categoria Profissional

Variáveis	1			2		
	Grd (N = 2961)	Sar (N = 653)	Of (N = 33)	Grd (N = 2961)	Sar (N = 653)	Of (N = 33)
1. Ansiedade	—					
2. Depressão	0,80*	0,82*	0,85*	—		
3. Sat. Int.	-0,38*	-0,43*	-0,16	-0,45*	-0,47*	-0,25

Variáveis	1			2		
	Grd (N = 2961)	Sar (N = 653)	Of (N = 33)	Grd (N = 2961)	Sar (N = 653)	Of (N = 33)
4. Sat.. Tan.	-0,25*	-0,27*	-0,10	-0,30*	-0,32*	-0,18
5. Sat. Geral	-0,43*	-0,42*	-0,33	-0,53*	-0,52*	-0,37

Legenda:
*$p < 0,01$;
Grd – Guardas; Sar – Sargentos; Of – Oficiais;

Também a Tabela 7 explana as correlações de Spearman, após uma análise separada das três categorias para identificar diferenças de padrões relacionais entre os parâmetros de saúde mental e os de satisfação no trabalho. Assim, e à semelhança dos anteriores, observa-se uma correlação positiva e forte entre ansiedade e depressão (Cohen, 1988). Também é evidente a associação significativa com as várias dimensões da satisfação no trabalho. Por fim, observa-se que, em todas as categorias, as correlações têm todas a mesma magnitude, com exceção das observadas para oficiais que não são estatisticamente significativas.

Modelos de moderação

A tabela 8 apresenta os coeficientes resultantes das análises de regressão linear moderada, incluindo os efeitos principais das variáveis preditoras e moderadoras. Com o objetivo de testar a existência de um papel moderador da variável Sexo na correlação entre as variáveis de Saúde Mental, Ansiedade e Depressão, e as variáveis de Satisfação no Trabalho, nomeadamente Satisfação Tangível, Satisfação Intangível e Satisfação Geral, foram realizadas seis análises de moderação simples, sendo as variáveis de satisfação no trabalho consideradas preditoras e as de saúde mental dependentes. O sexo foi codificado como variável moderadora (0=mulheres e 1=homens).

Tabela 8

Moderação do sexo do participante na relação entre a satisfação com o trabalho e a saúde mental

Var. Dep.	Pred.	R^2	F	Cons	B (preditor)	B (moderador)	Interação	Efeitos simples		H2
							B	Mul.	Hom.	
Ansiedade	Satisfação_Tangível	0,06*	77,19	4,73	-0,35*	0,40	-0,09	-	-	n.c.
	Satisfação_Intangível	0,15*	200,71	7,16	-0,18*	1,46	-0,06	-0,18*	-0,25*	**corr.**
	Satisfação Geral	0,19*	255,41	7,00	-1,00*	0,56	-0,15	-	-	n.c.
Depressão	Satisfação_Tangível	0,09*	115,87	5,36	-0,36*	1,53*	-0,26*	-0,36*	-0,62*	**corr.**
	Satisfação_Intangível	0,21*	295,77	10,09	-0,29*	1,33	-0,04	-	-	n.c.
	Satisfação Geral	0,28*	436,86	9,35	-1,46*	1,02	-0,16	-	-	n.s.

Legenda:

*$p < 0,01$

B = coeficiente não padronizado; Cons. = Constante do modelo; F = valor do teste F para o modelo; R^2 = variância explicada; corr.= Hipótese corroborada; n.c. = Hipótese não corroborada; Mul. = mulheres; Hom. = Homens;

Assim, observa-se que após a realização dos modelos de regressão linear, todos os modelos têm valor explicativo e entre os seis modelos de moderação testados, dois apresentaram um coeficiente de interação significativo. O sexo modera a associação entre a satisfação intangível e os níveis de ansiedade, sendo que quanto maior a satisfação intangível, menor a ansiedade, mas esta relação é mais forte entre os homens do que entre as mulheres. O sexo também modera a associação entre satisfação tangível e sintomas de depressão, sendo que quanto maior a satisfação tangível, menor a sintomatologia depressiva, mas esta associação é bastante mais forte entre os homens do que entre as mulheres.

A tabela 9 apresenta os seis modelos de moderação, tendo como variável moderadora as funções desempenhadas (0= operacionais e 1= administrativas).

Tabela 9

Moderação das funções desempenhadas pelo participante na relação entre a satisfação com o trabalho e a saúde mental

Var. Dep.	Pred.	R^2	F	Cons	B (preditor)	B (moderador)	Interação	Efeito simples		H3
							B	Op.	Adm.	
Ansiedade	Satisfação_Tangível	0,07*	77,62	4,91*	-0,42*	0,73	-0,05	-	-	n.c.
	Satisfação_Intangível	0,16*	189,56	8,21*	-0,24*	0,92	-0,02	-	-	n.c.
	Satisfação Geral	0,19*	245,05	7,28*	-1,11*	0,94*	-0,12	-	-	n.c.
Depressão	Satisfação_Tangível	0,09*	106,23	6,62*	-0,60*	0,45*	-0,00	-	-	n.c.
	Satisfação_Intangível	0,21*	271,46	11,19*	-0,33*	0,35	0,01	-	-	n.c.
	Satisfação Geral	0,28*	399,92	10,14*	-1,62*	0,44	0,01	-	-	n.c.

Legenda:

*$p < 0,01$

B = coeficiente não padronizado; Cons. = Constante do modelo; F = valor do teste F para o modelo; R^2 = variância explicada; n.c. = Hipótese não corroborada; Op. = Funções Operacionais; Adm. = Funções Administrativas;

Nestes modelos, pode-se observar na Tabela 10 que todos têm valor explicativo e apresentam associações negativas entre satisfação no trabalho e saúde mental, confirmando que níveis mais elevados de satisfação correspondem a níveis mais baixos de ansiedade e depressão. Todavia, a força dessas associações não é uniforme, pois a satisfação geral evidencia coeficientes mais elevados, tanto para ansiedade quanto para depressão, revelando-se o preditor mais robusto. Por outro lado, a satisfação intangível mostra uma relação negativa moderada, enquanto a satisfação tangível apresenta os efeitos mais fracos, ainda que estatisticamente significativos. Em todos os modelos, verifica-se a inexistência de um efeito moderador das funções desempenhadas, o que indica que o tipo de funções exercidas não altera a direção das relações observadas, embora estas variem em magnitude consoante a dimensão da satisfação analisada.

A Tabela 10 apresenta os modelos de moderação tendo como variável moderadora a Categoria Profissional (0=Guardas e 1=Sargentos).

Tabela 10

Moderação da categoria profissional do *participante na relação entre a satisfação com o trabalho e a saúde mental*

Var. Dep.	Pred.	R^2	F	Cons	B (moderador)	B (preditor)	Interação	Efeito simples		H4
							B	Grd.	Sar.	
Ansiedade	Satisfação_Tangível	0,07*	77,35	5,16*	-0,43*	0,31	0,02	-	-	n.c.
	Satisfação_Intangível	0,15*	202,36	8,45*	-0,24*	0,40	-0,03	-	-	n.c.
	Satisfação Geral	0,19*	255,29	7,64*	-1,15*	0,57	0,09	-	-	n.c.
Depressão	Satisfação_Tangível	0,09*	112,96	6,84*	-0,60*	-0,44	0,02	-	-	n.c.
	Satisfação_Intangível	0,21*	296,69	11,34*	-0,33*	0,04	-0,02	-	-	n.c.
	Satisfação Geral	0,28*	436,62	10,44*	-1,64*	-0,77	0,11	-	-	n.c.

Legenda:

*$p < 0,01$

B = coeficiente não padronizado; Cons. = Constante do modelo; F = valor do teste F para o modelo; R^2 = variância explicada; n.c. = Hipótese não corroborada; Grd. = Guardas; Sar. = Sargentos;

Posto isto, observa-se que todos os modelos assumem valores estatisticamente significativos, verificando-se ainda a inexistência de um efeito moderador (nos seis modelos) causado pela categoria profissional, o que sugere que a pertença a qualquer uma destas categorias não altera a direção nem a força da relação entre os níveis de saúde mental e satisfação analisados neste estudo. Importa, contudo, ressalvar que, embora a direção das associações seja consistentemente negativa, o que indica que níveis mais elevados de satisfação correspondem a índices mais baixos de ansiedade e de depressão, a força das mesmas varia entre as diferentes dimensões. Assim, a satisfação geral surge como o preditor mais robusto, apresentando os coeficientes mais elevados em ambos os resultados. A satisfação intangível evidencia uma associação negativa de intensidade moderada, enquanto a satisfação tangível revela os efeitos mais fracos, ainda que estatisticamente significativos.

Por fim, foram testados seis modelos de moderação (Tabela 11), em que o objetivo era perceber se os anos de serviço moderavam os efeitos preditores da satisfação no trabalho, nomeadamente a tangível, a intangível e a geral na ansiedade e na depressão.

Tabela 11

Moderação dos anos de serviço do *participante na relação entre a satisfação com o trabalho e a saúde mental*

Var. Dep.	Pred.	R^2	F	Con.	B (moderador)	B (preditor)	Interação	Efeito simples			H5
							B	-1DP 9	M 20	+1DP 28	
Ansiedade	Satisfação Tangível	0,08*	92,48	3,62*	-0,30*	0,08*	-0,01	-0,36*	-0,44*	-0,49*	**corr.**
	Satisfação Intangível	0,17*	221,48	5,56*	-0,15*	0,15*	0,00*	-0,19*	-0,25*	-0,29*	**corr**.
	Satisfação Geral	0,20*	273,13	5,69*	-0,87*	0,10*	-0,01*	-0,99*	-1,14*	-1,24*	**corr.**
Depressão	Satisfação Tangível	0,10*	119,70	5,66*	-0,51*	-0,06*	0,00	-	-	-	n.c.
	Satisfação Intangível	0,21*	305,54	8,70*	-0,24*	0,14*	0,00*	-0,28*	-0,33*	-0,37*	**corr.**
	Satisfação Geral	0,28*	442,98	9,18*	-1,49*	0,06*	-0,01	-		-	n.c.

Legenda:

*$p < 0,01$

B = coeficiente não padronizado; Cons. = Constante do modelo; F = valor do teste F para o modelo; R^2 = variância explicada; corr. = Hipótese corroborada; n.c. = Hipótese não corroborada; DP = desvio padrão;

Assim, observa-se que todos os modelos apresentam efeitos principais estatisticamente significativos. Relativamente à ansiedade, constata-se que a associação negativa com a satisfação no trabalho é moderada pelos anos de serviço, o que corrobora a hipótese H5 para este resultado. Em termos concretos, quanto maior a satisfação, menor a ansiedade, sendo este efeito mais forte nos participantes com maior número de anos de serviço. A associação entre satisfação geral e ansiedade evidencia os coeficientes mais elevados, o que a confirma como preditor mais robusto, seguida da satisfação intangível, que apresenta uma associação negativa de intensidade moderada. Por sua vez, a satisfação tangível, embora significativa, revela os efeitos mais fracos.

No que respeita à depressão, os valores sugerem que apenas a associação com satisfação intangível é moderada pelos anos de serviço, confirmando parcialmente a hipótese H5 para este resultado. Assim, níveis mais elevados de satisfação intangível associam-se a níveis mais baixos de depressão, sendo esta relação mais intensa nos militares com maior número de anos de serviço. Em contrapartida, as associações entre satisfação tangível e satisfação geral e a depressão, embora negativas e estatisticamente significativas, não são influenciadas pelos anos de serviço, permanecendo estáveis independentemente do tempo de serviço (Aiken & West, 1991; Field, 2018; Hayes, 2018).

Em síntese, os resultados evidenciam que a satisfação no trabalho se associa de forma consistente e negativa com os indicadores de ansiedade e depressão, sendo estas relações, em alguns casos, influenciadas pelos anos de serviço. Verificou-se ainda que a força dessas associações varia consoante a dimensão da satisfação analisada, com a satisfação geral a revelar-se a mais robusta, seguida da intangível e, por fim, da tangível. Estes achados fornecem uma base sólida para a análise crítica e interpretação dos resultados, a desenvolver na secção seguinte.

Discussão de Resultados

O presente estudo teve como principal objetivo analisar a relação entre a satisfação no trabalho e sintomatologia de ansiedade e depressão em militares no ativo da Guarda Nacional Republicana. Em paralelo, procurou-se explorar o papel moderador de variáveis sociodemográficas e profissionais, nomeadamente sexo, funções desempenhadas, categoria profissional e anos de serviço na instituição, para compreender as especificidades organizacionais e individuais que podem influenciar esta relação.

A literatura descreve que a sintomatologia de ansiedade e a de depressão apresentam uma forte interdependência, principalmente em contextos profissionais (Pais et al., 2004; Santos et al., 2016). Neste estudo, verificou-se uma correlação positiva forte e muito significativa entre ambas as variáveis. Assim, é de notar que estes resultados se alinham com as evidências internacionais, que documentam uma forte associação entre ansiedade e depressão, ainda que a direção causal desta relação não esteja totalmente estabelecida (Koutsimani et al., 2019). Contudo, meta-análises longitudinais demonstram que a ansiedade constitui fator de risco para o desenvolvimento subsequente de depressão, e vice-versa, confirmando a natureza bidirecional deste processo (Jacobson & Newman, 2017). Este padrão é particularmente relevante em profissões de risco, como a policial, onde a exposição frequente a eventos críticos, violência e imprevisibilidade agrava este processo(Queirós et al., 2020; Violanti et al., 2017).

Posto isto, corrobora-se assim a hipótese H1, segundo a qual a satisfação no trabalho se associa negativamente com os indicadores de saúde mental nos militares da GNR. Este efeito confirma que militares mais satisfeitos apresentam níveis inferiores de sofrimento psicológico, resultado já identificado em meta-análises que apontam a satisfação no trabalho como um dos preditores mais consistentes do bem-estar (Danna & Griffin, 1999; Faragher et al., 2005).

Os resultados evidenciaram ainda uma associação negativa e significativa entre satisfação e os dois indicadores de saúde mental, reforçando a robustez deste efeito (Faragher et al., 2005). Este padrão encontra igualmente suporte teórico sustentado pela COR (Hobfoll, 1989; Hobfoll et al., 2018) que conceptualiza a satisfação no trabalho como um recurso fundamental, capaz de mitigar os efeitos das perdas e das exigências elevadas, bem como de favorecer o ganho de recursos.

Este resultado encontra eco em estudos recentes conduzidos com polícias de diferentes contextos internacionais, onde a satisfação no trabalho surge, como fator

protetor, associada a menor risco de *burnout*, ideação suicida e sintomatologia ansiosa (Santa Maria et al., 2018; Violanti et al., 2017). Assim, sugere a literatura que o aumento da satisfação no trabalho pode reduzir não apenas o sofrimento psicológico momentâneo, mas também prevenir fenómenos de exaustão crónica e cinismo organizacional, sintomas muito observados no seio das forças de segurança (Koutsimani et al., 2019).

Em Portugal, a investigação neste domínio continua a ser escassa e marcada por contributos pontuais, o que reforça a relevância do presente estudo para o avanço do conhecimento científico sobre a saúde mental em forças de segurança. Assim destaca-se, por exemplo, o estudo de Figueiredo-Ferraz e colaboradores (2014) que realizaram uma validação de instrumentos em polícias portuguesas, contudo, a amostra restringiu-se a elementos da PSP. Mais tarde, Queirós e colaboradores (2020) reforçaram a persistência de lacunas, nomeadamente a ausência de medidas específicas para o stress policial e a limitação das amostras às forças de segurança urbanas, não incluindo a GNR ou a Polícia Judiciária (PJ). Por sua vez, Alves e colaboradores (2023), através de uma revisão sistemática, reforçaram a necessidade de dados nacionais mais robustos e abrangentes, todavia, o seu estudo não conseguiu ultrapassar estas limitações amostrais. Em conjunto, estes estudos mostram que a investigação nacional permanece centrada sobretudo nas temáticas do *burnout* e do stress, deixando em segundo plano outras dimensões relevantes. Neste enquadramento, o presente estudo assume particular pertinência ao incidir especificamente nos militares da GNR, contribuindo para colmatar algumas destas lacunas.

Relativamente aos resultados observados nos modelos de moderação simples do sexo, verificou-se que este exerce um papel diferenciador na intensidade dessa associação, facto também consolidado pela literatura (Yang et al., 2024; Rim & Kim, 2024). Desta forma, importa salientar que, neste tipo de modelos, há que verificar de que forma o sexo (variável moderadora) interfere na força e na direção da associação entre variáveis. Assim, a satisfação no trabalho, sobretudo nos seus aspetos intangíveis, apresenta um efeito protetor mais forte no sexo masculino (De la Fuente Solana et al., 2013; Figueiredo-Ferraz et al., 2014; Santa Maria et al., 2018). Neste contexto, os resultados indicam que, em ambos os sexos, níveis mais elevados de satisfação com os aspetos intangíveis estão associados a menores níveis de ansiedade, sendo essa associação mais acentuada nos homens.

No que respeita à depressão, a associação com satisfação, relativa ao aspeto tangível, surge como fator protetor (Yang et al., 2024), também com maior intensidade nos homens

(Pohrt et al., 2022). Os resultados do presente estudo permitem afirmar que os fatores intangíveis (como reconhecimento social e profissional, clima organizacional, equidade e identificação profissional) estão fortemente associados ao bem-estar psicológico e à prevenção de sintomatologia ansiosa, ao passo que os fatores tangíveis (remuneração, condições de trabalho) se associam sobretudo à proteção face à depressão (Pohrt et al., 2022; Yang et al., 2024).

Assim, ressalva-se que o efeito protetor da satisfação no trabalho revelou-se mais intenso nos homens, o que pode relacionar-se com uma maior estabilidade e reconhecimento formal da sua posição nas forças de segurança (Figueiredo-Ferraz et al., 2014; Luceño-Moreno et al., 2016). A literatura, por sua vez, indica que as mulheres enfrentam exigências adicionais, menor reconhecimento e barreiras informais que condicionam a perceção e valorização dos aspetos intangíveis do trabalho (Leach et al., 2017; Morash & Haarr, 2012). Esses constrangimentos organizacionais podem enfraquecer a capacidade protetora da satisfação laboral, ao reduzir os benefícios psicológicos que as mulheres retiram da sua experiência profissional (Roodbari et al., 2022; Van Der Velden et al., 2013). Desta forma, compreende-se que o efeito protetor da satisfação surgiu com maior intensidade nos homens, sobretudo na prevenção de sintomatologia ansiosa e depressiva. Neste sentido, os resultados obtidos acrescentam evidência inédita, ao demonstrar que, entre os militares da GNR, a satisfação no trabalho se associa de forma diferenciada ao bem-estar psicológico consoante o sexo, aspeto ainda pouco explorado na investigação portuguesa (Queirós et al., 2020).

A literatura tem vindo a demonstrar que as diferenças na reatividade entre homens e mulheres não devem ser interpretadas como maior vulnerabilidade intrínseca feminina, mas como maior sensibilidade a fatores relacionais e organizacionais do trabalho (Morash & Haarr, 2012; Purvanova & Muros, 2010). No entanto, a discrepância observada em relação ao que parte da literatura sugere reforça que estas diferenças não são universais, mas antes dependem fortemente do enquadramento organizacional e institucional em que os profissionais exercem funções (Purvanova & Muros, 2010; Santa Maria et al., 2018). Desta forma, o sexo atua como moderador, potenciando o impacto protetor da satisfação intangível sobre a ansiedade e da satisfação tangível sobre a depressão, sobretudo no caso dos homens, confirmando parcialmente a hipótese H2, dado que o efeito não se verificou em todas as dimensões da satisfação no trabalho (Pohrt et al., 2022; Yang et al., 2024).

Outro aspeto pertinente a salientar refere-se aos estudos recentes que reportam os efeitos de redução de diferenças de sexo/género atribuídos a políticas de equidade e estilos

de liderança mais inclusivos, mitigando riscos de ansiedade e depressão em mulheres da polícia (Purvanova & Muros, 2010). A literatura sugere que a estrutura organizacional pode neutralizar ou agravar desigualdades, sendo os contextos institucionais com políticas de igualdade consolidadas menos propensos a revelar diferenças significativas entre sexos (Alves et al., 2023; García et al., 2023). Isto reforça a importância de se considerarem fatores institucionais, culturais e geográficos e não apenas aspetos individuais, para explicar as diferenças observadas no efeito protetor da satisfação no trabalho entre homens e mulheres (Hobfoll et al., 2018; Purvanova & Muros, 2010). Impera, assim, uma reflexão crítica: a satisfação intangível e tangível exerce maior efeito protetor nos homens, facto que não deve ser entendido como sinal de maior vulnerabilidade psicológica neste grupo, mas antes como evidência de que, no contexto da GNR, as condições organizacionais e as oportunidades de reconhecimento e valorização institucional e social tendem a beneficiar mais os militares do sexo masculino, potenciando os efeitos positivos da satisfação laboral sobre a sua saúde mental (Pohrt et al., 2022; Roodbari et al., 2022).

Em países como a Noruega ou a Finlândia, onde as políticas de igualdade estão mais consolidadas, os estudos apontam para menores diferenças de género ao nível da saúde mental entre polícias (Backteman-Erlanson et al., 2013; Berg et al., 2006). Todavia, em Portugal, e mais concretamente na GNR, a comparação sugere diferenças evidentes, podendo este facto ficar a dever-se mais a fatores institucionais do que a características individuais, deixando espaço para políticas que visem promover mecanismos de reconhecimento e práticas inclusivas que atenuem o impacto das desigualdades estruturais na saúde mental do efetivo feminino (Figueiredo-Ferraz et al., 2014; Queirós et al., 2020).

Assim, os dados do presente estudo reforçam esta interpretação, pois mostram que, embora as mulheres reportem níveis de satisfação no trabalho comparáveis, os efeitos protetores dessa satisfação sobre os índices de saúde mental são menos consistentes neste grupo. Este padrão sugere que barreiras institucionais e oportunidades diferenciadas de reconhecimento podem atenuar os benefícios da satisfação entre mulheres, o que deixa espaço para políticas que promovam mecanismos de valorização e práticas inclusivas para mitigar o impacto das desigualdades estruturais na saúde mental do efetivo feminino (Pohrt et al., 2022; Purvanova & Muros, 2010).

Desta forma, verifica-se que as diferenças de sexo/género refletem sobretudo condicionantes institucionais e contextuais, mais do que fragilidades individuais,

apontando para a relevância de fatores estruturais no bem-estar psicológico. Nesta linha, torna-se igualmente pertinente analisar de que forma outras variáveis profissionais, como as funções desempenhadas, influenciam a associação entre satisfação no trabalho e saúde mental.

Relativamente aos resultados de moderação das funções desempenhadas, constatou-se que os efeitos da satisfação no trabalho sobre a saúde mental mantêm-se equivalentes entre funções (operacionais e administrativas), sem que se observe moderação estatisticamente significativa. Estes valores são coerentes com estudos prévios (Alves et al., 2023; Galanis et al., 2021; Queirós et al., 2020), que apontam a exposição a risco, violência e incidentes potencialmente traumáticos e disruptivos como principais preditores para o sofrimento e desgaste psicológico.

Todavia, não se pode ignorar que os militares sujeitos unicamente a funções administrativas também apresentam insatisfação, geralmente associada à carga burocrática, ao excesso de plataformas administrativas, à monotonia ou mesmo à perda de relevância face aos operacionais (Alves et al., 2023; Queirós et al., 2020). Desta forma, embora a sua exposição a riscos físicos e emocionais seja inferior, estes profissionais tendem a sofrer de desmotivação e alienação, também são fatores de risco para ansiedade e depressão (Cooper et al., 2001; Galanis et al., 2021). Recorrendo a comparações com outras forças internacionais, observa-se que em Espanha, estudos com polícias identificaram que os desempenhos de funções administrativas apresentam uma associação a *burnout*, cuja relação assenta em frustração e / ou perceção de inutilidade (García et al., 2023; Luceño-Moreno et al., 2016). Já no Canadá, Carleton e colaboradores (2019) mostraram que, mesmo sem exposição direta a incidentes críticos, os polícias administrativos manifestavam sintomatologia relevante de sofrimento psicológico, contudo com padrões distintos dos operacionais.

Desta forma, a ausência de interação apenas indica que a insatisfação no trabalho tem custos na saúde mental dos polícias, equivalentes entre os que assumem funções operacionais e os que assumem funções administrativas. Assim, importa reforçar que os resultados não suportam a hipótese H3, uma vez que as moderações não são estatisticamente significativas. Estes resultados sugerem que, embora possam existir diferenças de sintomatologia entre grupos funcionais descritas noutros estudos (Carleton et al., 2019; Foley et al., 2024; Luceño-Moreno et al., 2016), na presente investigação, essas diferenças não se traduziram num efeito moderador, permanecendo os custos da insatisfação no trabalho equivalentes entre funções.

Este dado reforça ainda a necessidade de considerar variáveis contextuais adicionais, tais como carga horária excessiva, turnos rotativos e higiene do sono, que não foram analisadas neste estudo, mas que têm impacto comprovado na saúde mental em profissionais de emergência (Carleton et al., 2019; Violanti et al., 2017).

Já relativamente à variável moderadora "categoria profissional", que compreende três classes (Guardas, Sargentos e Oficiais), os resultados mostraram uma associação clara e negativa entre satisfação no trabalho e saúde mental para guardas e para sargentos (Galaniset al., 2021; Luceño-Moreno et al., 2016), mas que não é observada na classe de Oficiais (Milner et al., 2013). Este facto não altera, contudo, a conclusão central de que a categoria profissional não exerceu um efeito moderador estatisticamente significativo nesta relação (Carleton etal., 2019; Foley et al., 2024). Por um lado, estas categorias profissionais implicam muitas vezes maior atividade de gestão, planeamento e representação e reconhecimento institucional, o que potencia um emprego operacional limitado e com menor exposição a possíveis incidentes críticos e/ou disruptivos, a autonomia estatutária de que gozam, a remuneração ou o reconhecimento institucional podem funcionar como recursos protetores, atenuando o impacto da insatisfação (Galanis et al., 2021; Lan et al., 2020). Estudos anteriores confirmam que quer a autonomia, quer o controle percebido ou mesmo o reconhecimento social e institucional são fatores protetores contra stress e *burnout* (Schaible & Six, 2016).

Ainda neste contexto, importa referir que estes valores podem ficar a dever-se a uma questão metodológica, uma vez que a amostra para esta classe é reduzida, o que pode ter enviesado o resultado, limitando o poder para a existência de associações significativas (Nelson & Smith, 2016; Queirós et al., 2020). Assim, mesmo levando em conta esta limitação, a ausência de associação não é surpreendente, se for considerado que os oficiais, apesar das pressões inerentes ao comando e à gestão, podem dispor de mais recursos materiais, simbólicos e relacionais que compensem os efeitos da insatisfação (Luceño-Moreno et al., 2016; Santa Maria et al., 2018).

Desta forma, os valores estatísticos não corroboram a hipótese H4, dado que a categoria profissional não moderou a relação entre satisfação no trabalho e saúde mental. Ainda assim, a literatura aponta que os efeitos das classes hierárquicas podem apresentar resultados heterogéneos e fortemente dependentes dos contextos organizacionais (Queirós et al., 2020; Santa Maria et al., 2018).

Quando comparada com outros contextos, a literatura apresenta resultados ambivalentes, por exemplo, em polícias norte-americanas, onde Schaible e Six (2016)

verificaram que oficiais de comando reportam menos *burnout* do que os agentes que executam patrulhamento e que lhes são hierarquicamente inferiores. Contudo, em Espanha, Moreno e colaboradores (2016) identificaram desgaste também em funções de coordenação e chefia, essencialmente associado à responsabilidade organizacional. Em Portugal, observa-se uma lacuna neste tipo de estudos comparativos robustos que envolvam categorias hierárquicas, o que limita uma interpretação definitiva. Assim, o resultado encontrado deve ser lido com cautela, uma vez que, por um lado, pode traduzir proteção conferida pela hierarquia e função de comando, e, por outro lado, pode refletir limitações amostrais.

Para além das diferenças hierárquicas, importa também considerar fatores de natureza longitudinal, que refletem a passagem do tempo e a experiência acumulada na instituição. Neste sentido, a antiguidade, traduzida em anos de serviço, constitui uma variável particularmente relevante, pois permite compreender de que forma o percurso profissional condiciona a associação entre satisfação no trabalho e saúde mental, potenciando ou atenuando os seus efeitos.

Relativamente à moderação hipotetizada pelos anos de serviço, os resultados corroboraram parcialmente a hipótese H5, indicando que a intensidade da associação entre satisfação no trabalho e sintomatologia de ansiedade e depressão varia em função da moderadora. Especificamente, verificou-se que, entre militares com mais anos de serviço, a relação negativa entre satisfação e saúde mental foi mais pronunciada, ou seja, a insatisfação teve um impacto mais forte no aumento da sintomatologia. Este padrão é coincidente com o descrito na literatura que evidencia o efeito cumulativo da exposição a eventos críticos ao longo da carreira (Craddock & Telesco, 2022; Violanti et al., 2017).

Por seu turno, os militares mais jovens revelaram uma associação distinta, pois apresentaram níveis mais elevados de ansiedade (Foley et al., 2024; Pohrt et al., 2022), o que se sugere estar relacionado com a fase de adaptação, com o impacto das primeiras experiências críticas e com uma maior procura de serviço operacional. Contudo, a relação entre satisfação e depressão mostrou-se menos intensa neste grupo, o que pode refletir alguma proteção inicial conferida pelo entusiasmo, pela perceção de utilidade pública e social e pelo sentido de propósito e ajuda à comunidade (Jetelina et al., 2020; Stanley et al., 2016; Tucker, 2015).

Esta dualidade de padrões indica que a hipótese H5 foi apenas parcialmente confirmada, pois observa-se que os anos de serviço moderaram a relação entre satisfação no trabalho e saúde mental em algumas dimensões, mas não em todas (Alves et al., 2023;

Queirós et al., 2020). Desta forma, constata-se que os militares mais jovens revelam níveis mais acentuados de ansiedade, mas menos sintomatologia depressiva, enquanto os mais antigos, que acumulam desgaste psicológico e falta de reconhecimento social e organizacional, apresentam níveis elevados quer de ansiedade quer de depressão (Berg et al., 2006; Foley et al., 2024; Pohrt et al., 2022).

Este padrão, embora não uniforme, encontra eco em estudos que analisaram o papel moderador dos anos de serviço, mostrando que a antiguidade pode intensificar ou atenuar o impacto de fatores organizacionais sobre a saúde mental (Violanti et al., 2017). Tal enquadramento ajuda a interpretar os resultados do presente estudo, em que os anos de serviço moderaram a associação entre satisfação no trabalho e sintomatologia ansiosa e depressiva. Paralelamente, a literatura também tem descrito associações diretas, apontando que a exposição prolongada ao serviço policial está ligada a maior risco de problemáticas graves, incluindo ideação suicida em fases avançadas da carreira (Foley et al., 2024).

Em Portugal, estudos anteriores documentaram que a experiência prolongada no serviço policial operacional tende a associar-se a níveis elevados de *burnout* e depressão (Figueiredo-Ferraz et al., 2014; Queirós et al., 2020), o que atesta que os anos de serviço na instituição devem ser considerados como uma variável relevante, mas de impacto não linear, na explicação da saúde mental. Assim, os resultados obtidos reforçam a ideia de que os anos de serviço atuam como uma variável moderadora, alterando a intensidade da relação entre satisfação no trabalho e sintomas de ansiedade e depressão, o que exige prudência na sua interpretação e confirmação em futuras investigações.

Por fim, mas não menos importante, importa destacar a dimensão amostral deste estudo, o que o torna um elemento diferenciador. A inclusão de 3.377 militares da GNR, de um universo de menos de vinte e três mil militares, representa uma das maiores bases de dados analisadas na literatura europeia sobre a saúde mental policial e afigura-se com elevada potência estatística, permitindo reduzir o risco de erros tipo II. Assim, a robustez do estudo possibilita a identificação de associações consistentes, mesmo quando os efeitos se apresentam de pequena magnitude, contribuindo de forma relevante face à maioria das investigações internacionais, cujas amostras são mais reduzidas e heterogéneas (Hair et al., 2019; Pallant, 2020).

Todavia, esta robustez não invalida que se reconheçam algumas limitações. Assim, a natureza transversal do estudo impossibilita estabelecer relações de causalidade, restringindo a interpretação a associações estatísticas. De igual forma, a concentração

exclusiva na GNR não permite generalizações diretas para outras forças, como a PSP ou a PJ, que operam em contextos culturais e organizacionais distintos. Acresce a reduzida representação da categoria profissional de oficiais (cerca de 1% da amostra), o que fragiliza a consistência das conclusões relativas a esse grupo.

Outro fator limitativo refere-se à utilização de instrumentos de autorresposta, que, embora validados e aferidos, podem igualmente ter introduzido enviesamentos decorrentes da perceção individual ou da desejabilidade social. Por fim, destaca-se ainda a ausência de estudos nacionais prévios que articulem, de forma integrada, satisfação no trabalho, saúde mental e variáveis moderadoras, o que impediu comparações diretas, mas reforça o carácter pioneiro do presente contributo.

Estas limitações sugerem linhas claras para futuras investigações. Urge desenvolver estudos longitudinais que acompanhem a evolução da satisfação laboral e da saúde mental ao longo do ciclo de carreira, permitindo compreender os processos de desgaste cumulativo e de adaptação. Do mesmo modo, recomenda-se a inclusão de diferentes forças de segurança nacionais, bem como o recurso a metodologias mistas (quantitativas e qualitativas), de modo a possibilitar uma visão mais abrangente da realidade policial portuguesa e comparações interinstitucionais.

Sugere-se ainda a realização de estudos que integrem variáveis adicionais, como estilos de liderança, suporte social, conciliação trabalho-família ou carga horária efetiva, assim como indicadores objetivos (biomarcadores de stress, absentismo, taxas de reforma antecipada), de forma a enriquecer a compreensão dos mecanismos que influenciam a saúde mental em contexto policial.

No plano prático, os resultados deste estudo reforçam a necessidade de políticas organizacionais que consolidem a satisfação no trabalho como recurso estratégico para a saúde mental. A evidência demonstrou que a satisfação intangível exerce um papel crucial na mitigação da ansiedade, enquanto a satisfação tangível se associa mais diretamente à redução de sintomas depressivos. Estas conclusões apontam para a importância de reforçar práticas de reconhecimento formal e simbólico, promover estilos de liderança justos, equitativos e inclusivos e criar oportunidades de valorização e progressão que mitiguem o desgaste psicológico. De igual modo, fomentar políticas de apoio psicológico de proximidade e implementar programas institucionais de prevenção contribuirão para reduzir desigualdades estruturais e potenciar a resiliência dos militares da GNR ao longo da sua carreira.

Conclusão

O presente estudo aprofundou a investigação sobre a relação entre satisfação no trabalho e saúde mental nos militares da GNR, operacionalizando a satisfação em três dimensões (tangível, intangível e geral) e a saúde mental através dos níveis de ansiedade e depressão.

Os resultados confirmaram que níveis mais elevados de satisfação se correlacionam com menores sintomas de mal-estar psicológico (Nelson & Smith, 2016; Qiu et al., 2021), corroborando a evidência internacional e validando-a para o contexto português. Este contributo revela-se particularmente relevante dada a escassez de estudos nacionais nesta temática (Alves et al., 2023; Queirós et al., 2020), reforçando que a satisfação deve ser entendida como um recurso organizacional e institucional central (Roodbari et al., 2022; Santa Maria et al., 2018), capaz de atenuar o impacto de contextos profissionais exigentes e marcados pela exposição contínua a situações críticas e disruptivas (Carleton et al., 2019; Danna & Griffin, 1999).

De forma global, os resultados do presente estudo evidenciaram que fatores sociodemográficos e profissionais, nomeadamente o sexo, as funções desempenhadas, a categoria hierárquica e os anos de serviço, tendem a moldar a intensidade da associação entre satisfação no trabalho e saúde mental. Ainda que nem todas as hipóteses tenham sido confirmadas, ficou evidente que a satisfação no trabalho exerce um papel protetor relevante, embora condicionado por variáveis contextuais, culturais e organizacionais. Este dado reforça a necessidade de interpretar a saúde mental em contexto policial de forma integrada, considerando simultaneamente recursos individuais, fatores institucionais e características das funções.

De igual forma, o presente trabalho reforça que, a nível prático e preventivo, deve haver investimento na satisfação no trabalho, de forma a ser uma prioridade estratégica para a GNR, não apenas como imperativo ético, mas também como condição indispensável para a eficácia operacional e administrativa, a coesão institucional e a qualidade do serviço prestado à sociedade. Este investimento implica políticas organizacionais mais inclusivas e justas, reforço do reconhecimento profissional e social, programas de apoio psicológico de proximidade e mecanismos de valorização que mitiguem desigualdades estruturais.

Por fim, recomenda-se que futuras investigações adotem metodologias longitudinais e mistas, capazes de captar a evolução da saúde mental ao longo da carreira, e incluam diferentes forças de segurança para permitir comparações interinstitucionais. Este estudo,

ao disponibilizar uma das maiores bases de dados nacionais sobre militares, abre caminho para o desenvolvimento de políticas preventivas mais consistentes e para a consolidação de um corpo de conhecimento que permitirá à GNR alinhar-se com as melhores práticas nacionais e internacionais na promoção da saúde mental e do bem-estar dos seus profissionais.

Referências Bibliográficas

A New Benchmark for Mental Health Systems. (2021). OECD. https://doi.org/10.1787/4ed890f6-en

Adams, G. A., & Buck, J. (2010). Stress and well-being at work: A century of empirical trends reflecting theoretical and societal influences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(3), 424–440. https://doi.org/10.1037/a0019188

Agapito, S. M., & Sousa, F. C. (2010). A influência da satisfação profissional no absentismo laboral. *Revista Portuguesa de Saúde Pública*, 28(2), 132–139.

Agapito, J., & Sousa, P. (2010). Satisfação no trabalho: uma abordagem multidimensional. *Revista Portuguesa de Psicologia do Trabalho e das Organizações*, 13(1), 5–18.

Agyapong, B., Obuobi-Donkor, G., Burback, L., & Wei, Y. (2022). Stress, Burnout, Anxiety, and Depression among Teachers: A Scoping Review. In *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19 (17). https://doi.org/10.3390/ijerph191710706

Aiken, L. S., & West, S. G. (1991). *Multiple regression: Testing and interpreting interactions.* Sage Publications.

Akram, M. B., Bhutto, N. A., & Mahmood, Q. K. (2018). Job Satisfaction among police officers in district Rawalpindi, Pakistan: Role of Demographic, social, and psychological factors. *Grassroots*, *Vol. 52, No. I.*

Akram, T., Lei, S., Haider, M. J., & Hussain, S. T. (2018). Exploring the impact of job satisfaction on mental health among employees: The moderating role of psychological capital. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 15*(12), 2758. https://doi.org/10.3390/ijerph15122758

Alexopoulos, E. C., Palatsidi, V., Tigani, X., & Darviri, C. (2014). Exploring stress levels, job satisfaction, and quality of life in a sample of police officers in Greece. *Safety and Health at Work, 5*(4), 210–215. https://doi.org/10.1016/j.shaw.2014.07.004

Alves, L., Abreo, L., Petkari, E., & Pinto da Costa, M. (2023). Psychosocial risk and protective factors associated with burnout in police officers: A systematic review. In *Journal of Affective Disorders* (Vol. 332, pp. 283–298). Elsevier B.V. https://doi.org/10.1016/j.jad.2023.03.081

American Psychiatric Association. (1968). *DSM-II: Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders* (2nd ed.). American Psychiatric Association.

American Psychological Association. (2019). Psychologically healthy workplace awards 2019. https://www.apa.org/applied-psychology/psychologically-healthy-workplaces-2019.pdf

American Psychological Association. (2022). *APA dictionary of psychology*. Washington, DC: American Psychological Association. https://dictionary.apa.org

American Psychiatric Association. (2022). *Manual de diagnóstico e estatística das perturbações mentais: DSM-5-TR* (5ª ed., texto revisto). Climepsi Editores.

Anders, R., Willemin-Petignat, L., Rolli Salathé, C., Samson, A. C., & Putois, B. (2022). Profiling Police Forces against Stress: Risk and Protective Factors for Post-Traumatic Stress Disorder and Burnout in Police Officers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *19*(15). https://doi.org/10.3390/ijerph19159218

Andersen, J. P., Papazoglou, K., & Collins, P. I. (2015). Reducing robust health risks in police officers: An evidence-based approach. *Police Practice and Research, 16*(2), 138–148. https://doi.org/10.1080/15614263.2014.963129

Andersen, J. P., Papazoglou, K., Arnetz, B. B., & Collins, P. I. (2015). Mental preparedness as a pathway to police resilience and optimal functioning in the line of duty. *International Journal of Emergency Mental Health and Human Resilience, 17*(3), 624–627.

Anderson, G. S., Litzenberger, R., & Plecas, D. (2002). Physical evidence of police officer stress. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management, 25*(2), 399–420.

Aranda, C., Montes-Berges, B., & Augusto, J. M. (2014). Burnout en la Guardia Civil: Factores predictores. *Anales de Psicología, 30*(1), 259–267.

Aust, B., Møller, J. L., Nordentoft, M., Frydendall, K. B., Bengtsen, E., Jensen, A. B., Garde, A. H., Kompier, M., Semmer, N., Rugulies, R., & Jaspers, S. Ø. (2023). How effective are organizational-level interventions in improving the psychosocial work environment, health, and retention of workers? A systematic overview of systematic reviews. In *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health* (Vol. 49, Issue 5, pp. 315–329). Nordic Association of Occupational Safety and Health. https://doi.org/10.5271/sjweh.4097

Backteman-Erlanson, S., Padyab, M., & Brulin, C. (2013). Prevalence of burnout and associations with psychosocial work environment, physical strain, and stress of conscience among Swedish female and male police personnel. *Police Practice and Research*, *14*(6), 491–505. https://doi.org/10.1080/15614263.2012.736719

Backteman-Erlanson, S., Padyab, M., & Brulin, C. (2013). Impact of different work schedules on police officers' health, social life, and work-life balance. *Applied Ergonomics, 44*(4), 693–699. https://doi.org/10.1016/j.apergo.2012.11.002

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, *22*(3), 109–129. https://doi.org/10.1108/02683940710733115

Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, *51*(6), 1173–1182. https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173

Basinska, B. A., & Dåderman, A. M. (2019). Sources of occupational stress and consequences on nurses: A Polish-American comparison. *Polish Psychological Bulletin*, *50*(2), 86–96. https://doi.org/10.24425/ppb.2019.128233

Bayley, D. H. (2016). *Changing the Guard: Developing Democratic Police Abroad.* Oxford University Press.

Becker, L., Kaltenegger, H., Nowak, D., Rohleder, N., & Weigl, M. (2022). Differences in stress system (re-)activity between single and dual- or multitasking in healthy adults: a systematic review and meta-analysis. *Health Psychology Review*, 17(1), 78 - 103. https://doi.org/10.1080/17437199.2022.2071323.

Benedek, D. M., Fullerton, C., & Ursano, R. J. (2007). First responders: Mental health consequences of natural and human-made disasters for public health and public safety workers. *Annual Review of Public Health*, *28*, 55–68. https://doi.org/10.1146/annurev.publhealth.28.021406.144037

Berg, A. M., Hem, E., Lau, B., & Ekeberg, Ø. (2006). An exploration of job stress and health in the Norwegian police service: A cross-sectional study. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology, 1*(1), 26. https://doi.org/10.1186/1745-6673-1-26

Brough, P., Timms, C., O'Driscoll, M. P., Kalliath, T., Siu, O. L., Sit, C., & Lo, D. (2014). Work–life balance: A longitudinal evaluation of a new measure across Australia and New Zealand workers. *International Journal of Human Resource Management*, 25(19), 2724–2744. https://doi.org/10.1080/09585192.2014.899262

Brough, P., Chataway, S., & Biggs, A. (2016). Work-life balance: Definitions, causes, and consequences. In T. A. O'Neil & A. J. R. Jackson (Eds.), *The psychology of working life* (pp. 15–34). Routledge.

Brough, P., Chataway, S., & Biggs, A. (2014). 'You don't have to be tough to be resilient': Examining cross-domain resilience in a heterogeneous employee sample. *Personality and Individual Differences, 72*, 32–36. https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.08.009

Burke, R. J., & Mikkelsen, A. (2006). Burnout among Norwegian police officers: Potential antecedents and consequences. *International Journal of Stress Management, 13*(1), 64–83. https://doi.org/10.1037/1072-5245.13.1.64

Burke, R. J., & Mikkelsen, A. (2006). Work, psychological health, and organizational commitment among police personnel. *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing, 13*(7), 649–655. https://doi.org/10.1111/j.1365-2850.2006.01020.x

Carleton, R. N., Afifi, T. O., Turner, S., Taillieu, T., Duranceau, S., LeBouthillier, D. M., … Asmundson, G. J. G. (2019). Mental disorder symptoms among public safety personnel in Canada. *The Canadian Journal of Psychiatry, 64*(1), 54–64. https://doi.org/10.1177/0706743718788020

Carleton, R. N., Afifi, T. O., Taillieu, T., Turner, S., Krakauer, R., Anderson, G. S., MacPhee, R. S., Ricciardelli, R., Cramm, H. A., Groll, D., & McCreary, D. R. (2019). Exposures to potentially traumatic events among public safety personnel in Canada. *Canadian Journal of Behavioural Science*, *51*(1), 37–52. https://doi.org/10.1037/cbs0000115

Chatzittofis, A., Constantinidou, A., Artemiadis, A., Michailidou, K., & Karanikola, M. N. (2021). The role of perceived organizational support in mental health of healthcare workers during the COVID-19 pandemic: A cross-sectional study. *Frontiers in Psychiatry*, 12, 707293. https://doi.org/10.3389/fpsyt.2021.707293

Chitra, T., & Karunanidhi, S. (2021). The Impact of Resilience Training on Occupational Stress, Resilience, Job Satisfaction, and Psychological Well-being of Female Police Officers. *Journal of Police and Criminal Psychology*, *36*(1), 8–23. https://doi.org/10.1007/s11896-018-9294-9

Civilotti, C., Maran, D. A., Garbarino, S., & Magnavita, N. (2022). Hopelessness in Police Officers and Its Association with Depression and Burnout: A Pilot Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *19*(9). https://doi.org/10.3390/ijerph19095169

Cordner, G. (2016). Community policing. In D. Weisburd & A. Braga (Eds.), *Handbook of policing* (2nd ed., pp. 148–172). Routledge.

Cooper, C., Dewe, P., & O'Driscoll, M. (2001). Organizational Stress: A Review and Critique of Theory, Research, and Applications. In *Organizational Stress: A Review and Critique of Theory, Research, and Applications*. SAGE Publications, Inc. https://doi.org/10.4135/9781452231235

Craddock, T. B., & Telesco, G. (2022). Police Stress and Deleterious Outcomes: Efforts Towards Improving Police Mental Health. *Journal of Police and Criminal Psychology*, *37*(1), 173–182. https://doi.org/10.1007/s11896-021-09488-

Crocq M. A. (2015). A history of anxiety: from Hippocrates to DSM. *Dialogues in clinical neuroscience*, 17(3), 319–325. https://doi.org/10.31887/DCNS.2015.17.3/macrocq

Dancey, C. P., & Reidy, J. (2017). *Statistics Without Maths for Psychology* (7th ed.). Pearson.

Danna, K., & Griffin, R. W. (1999). Health and Well-Being in the Workplace: A Review and Synthesis of the Literature. *Journal of Management*, *25*(3), 357–384. https://doi.org/10.1177/014920639902500305

De la Fuente Solana, E. I., Aguayo Extremera, R., Vargas Pecino, C., & Cañadas de la Fuente, G. R. (2013). Prevalencia y factores de riesgo del síndrome de burnout en policies Españoles. *Psicothema*, *25*(4), 488–493. https://doi.org/10.7334/psicothema2013.81

Di Nota, P. M., Kasurak, E., Bahji, A., Groll, D., & Anderson, G. S. (2021). Coping among public safety personnel: A systematic review and meta–analysis. In *Stress and Health* (Vol. 37, Issue 4, pp. 613–630). John Wiley and Sons Ltd. https://doi.org/10.1002/smi.3039

Di Fabio, A., & Gori, A. (2020). Satisfaction with life scale among Italian workers: Reliability, factor structure, and validity through a big sample study. *Sustainability*, *12*(14), 5860. https://doi.org/10.3390/su12145860

Direção-Geral da Saúde. (2018). *Programa nacional para a saúde mental 2017-2020. Ministério da Saúde*. https://www.dgs.pt/ficheiros-de-upload-2018/programa-nacional-de-saude-mental.aspx

Direção-Geral da Saúde (2018). *Plano Nacional para a Saúde Mental. DGS*. https://www.sns.gov.pt/institucional/programas-de-saude-prioritarios/programa-nacional-para-a-saude-mental/grama Nacional para a Saude Mental – SNS

Direção-Geral da Saúde. (2021). *Guia técnico nº3. Vigilância da saúde dos trabalhadores expostos a fatores de risco psicossocial no local de trabalho*. DGS. https://www.dgs.pt/ficheiros-de-upload-2013/pnso_guia3-pdf.aspx

Direção-Geral da Saúde. https://www.dgs.pt/em-destaque/dgs-publica-documento-de-consenso-de-peritos-sobre-avaliacao-do-risco-psicossocial-em-contexto-laboral-.aspx

Eisinga, R., Grotenhuis, M. Te, & Pelzer, B. (2013). The reliability of a two-item scale: Pearson, Cronbach, or Spearman-Brown? *International Journal of Public Health*, *58*(4), 637–642. https://doi.org/10.1007/s00038-012-0416-3

Eurogendfor. (2021). *Annual Report*. European Gendarmerie Force.

European Agency for Safety and Health at Work. (2017). *Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health*. Luxembourg: EU-OSHA.

European Agency for Safety and Health at Work. (2017). *Healthy workplaces: Managing stress and psychosocial risks*. Publications Office of the European Union. https://osha.europa.eu/en/publications/healthy-workplaces-managing-stress-and-psychosocial-risks

European Agency for safety and health at work. (2017). *Healthy organisations: definitions, models, empirical evidence*. EU-OSHA. https://oshwiki.osha.europa.eu/en/themes/healthy-organisations-definitions-models-empirical-evidence#references

European Agency for safety and health at work. (2022). *Psychosocial risks and stress at work. EU-OSHA*. https://osha.europa.eu/en/themes/psychosocial-risks-and-stress

Eysenck, M. W., Derakshan, N., Santos, R., & Calvo, M. G. (2007). Anxiety and cognitive performance: Attentional control theory. *Emotion, 7*(2), 336–353). https://doi.org/10.1037/1528-3542.7.2.336

Faragher, E. B., Cass, M., & Cooper, C. L. (2005). The relationship between job satisfaction and health: A meta-analysis. *Occupational and Environmental Medicine, 62*(2), 105–112. https://doi.org/10.1136/oem.2002.006734

Figueiredo-Ferraz, H., Gil-Monte, P. R., Queirós, C., & Passos, F. (2014). Validação fatorial do "Spanish Burnout Inventory" em policiais portugueses. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, *27*(2), 291–299. https://doi.org/10.1590/1678-7153.201427209

Field, A. (2018). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics* (5th ed.). SAGE Publications.

Foley, J., Jones, F., Hassett, A., & Williams, E. (2024). 'Holding onto trauma?' The prevalence and predictors of PTSD, anxiety and depression in police officers working with child abuse, rape and sexual exploitation victims. *Police Journal*, *97*(2), 370–393. https://doi.org/10.1177/0032258X231183638

Galanis, P., Fragkou, D., Katsiroumpa, A., & Kaitelidou, D. (2020). Nurses' burnout and associated risk factors during the COVID-19 pandemic: A systematic review. *Journal of Advanced Nursing*, 77(8), 3286–3302. https://doi.org/10.1111/jan.14839

Galanis, P., Fragkou, D., & Katsoulas, T. A. (2021). Risk factors for stress among police officers: A systematic literature review. In *Work* (Vol. 68, Issue 4, pp. 1255–1272). IOS Press BV. https://doi.org/10.3233/WOR-213455

García, A. M. R. R., Sánchez, M. Á. B., Morales, J. L. L., Portero, A. I. P., Alegría, C. A. G., Puga, J. L., & Moya-Faz, F. J. (2023). Psychosocial risks factors and burnout in police officers: a network analysis. *Anales de Psicologia*, *39*(3), 478–486. https://doi.org/10.6018/analesps.522361

Garcia-Campayo, J., Puebla-Guedea, M., Herrera-Mercadal, P., & Daudén, E. (2020). Burnout syndrome and demoralization: Two different syndromes associated with depression in healthcare professionals. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *17*(10), 3629. https://doi.org/10.3390/ijerph17103629

García-Campayo, J., Puebla-Guedea, M., Laborda, M., & Montero-Marin, J. (2020). Gender differences in mental health and their clinical implications. *Current Psychiatry Reviews*, 16(3), 220–226.

Guarda Nacional Republicana. (2023). *Missão e competências da Guarda Nacional Republicana.* www.gnr.pt.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.

Hayes, A. F. (2022). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach* (3rd ed.). Guilford Press.

Halbesleben, J. R. B., Neveu, J. P., Paustian-Underdahl, S. C., & Westman, M. (2014). Getting to the "COR": Understanding the role of resources in conservation of resources theory. *Journal of Management*, 40(5), 1334–1364. https://doi.org/10.1177/0149206314527130

Hegewald, J., Schubert, M., Freiberg, A., Starke, K. R., Augustin, F., Riedel-Heller, S. G., Zeeb, H., & Seidler, A. (2020). Traffic noise and mental health: A systematic review and meta-analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health,* 17(17), 1–26. https://doi.org/10.3390/ijerph17176175

Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress. *American Psychologist*, *44*(3), 513–524. https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513

Hobfoll, S. E., Dunahoo, C. A., & Monnier, J. (1995). *Conservation of Resources and Traumatic Stress*. In Traumatic stress: From theory to practice (pp. 29-47). Boston: Springer.

Hobfoll, S. E. (2010). Conservation of Resources Theory: Its Implication for Stress, Health, and Resilience. In *The Oxford Handbook of Stress, Health, and Coping*. Oxford University Press. https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780195375343.013.0007

Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J.-P., & Westman, M. (2018). Conservation of Resources in the Organizational Context: The Reality of Resources and Their Consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, *46*, 103–131. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych

Hobfoll, S. E. (2018). Conservation of resources theory: Its implication for stress, health, and resilience. In C. L. Cooper & J. C. Quick (Eds.), *The handbook of stress and health* (pp. 65–78). Wiley-Blackwell. https://doi.org/10.1002/9781118993811.ch4

Hobfoll, S. E. (2018). *Conservation of resources theory: Resource caravans and resource passageways*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(4), 558–570. https://doi.org/10.1037/ocp0000056

Hobfoll, S. E. (2018). Stress, culture, and community: *The psychology and philosophy of stress*. Springer. https://doi.org/10.1007/978-1-4899-0115-6

Hobfoll, S. E. (2018). The Translational Value of the Conservation of Resources Theory. In: *Psychological Stress and Well-Being*. Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-65752-8_4

Hollifield, M., Gory, A., Siedjak, J., Nguyen, L., Holmgreen, L., & Hobfoll, S. (2016). The benefit of conserving and gaining resources after trauma: A systematic review. *Journal of Clinical Medicine*, 5(11). https://doi.org/10.3390/jcm5110104

Hsin, A., & Xie, Y. (2017). Life-course changes in the mediation of cognitive and non-cognitive skills for parental effects on children's academic achievement. *Social Science Research*, *63*, 150–165. https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2016.09.012

Husain, W. (2014). The levels of Depression, Anxiety and Stress in Police Officers. *Academic Research International*, *5*(4). www.savap.org.pk458www.journals.savap.org.pk

Husain, W. (2020). Depression, Anxiety, and Stress Among Urban and Rural Police Officers. *Journal of Police and Criminal Psychology*, *35*(4), 443–447. https://doi.org/10.1007/s11896-019-09358-x

Hussain, D., Hatcher, J., & Sharma, U. (2008). Gender differences in occupational stress among police personnel. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, *34*(1), 55–61.

Husain, W. (2014). Occupational stress among police officers. *Journal of Humanities and Social Science*, *19*(4), 1–7.

Instituto Nacional de Estatística (2021), *População residente com 15 e mais anos que referiu sofrer de depressão (N.º) por Sexo, Grupo etário e Consumo habitual de medicamentos prescritos para a depressão (Sim/Não); Quinquenal - INE, Inquérito nacional de saúde 2019*. https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_indicadores&indOcorrCod=0011060&contexto=bd&selTab=tab2

Jetelina, K. K., Molsberry, R. J., Gonzalez, J. R., Beauchamp, A. M., & Hall, T. (2020). Prevalence of Mental Illness and Mental Health Care Use among Police Officers. *JAMA Network Open*, *3*(10). https://doi.org/10.1001/jamanetworkopen.2020.19658

Jinu, R. T., Subathra, K., Senthilkumar, S., & Arunkumar, P. (2023). An Assessment of Police Constables' Wellbeing in Tamil Nadu: A Review of Factors Influencing Mental Health and Job Satisfaction. *Journal of Scientific Research and Technology*, 1-11.

Judge, T. A., Weiss, H. M., Kammeyer-Mueller, J. D., & Hulin, C. L. (2017). Job attitudes, job satisfaction, and job affect: A century of continuity and of change. *Journal of Applied Psychology*, *102*(3), 356–374. https://doi.org/10.1037/apl0000181

Jung, S., Jeon, H., Lee, M. Y., Kim, E., Shin, D. W., Shin, Y. C., Oh, K. S., Kim, M. K., Jeon, S. W., & Cho, S. J. (2024). Gender Difference of Moderated Mediating Effect of Grit Between Occupational Stress and Suicidal Ideation in Korean Workers. *Journal of Korean Medical Science*, *39*(50). https://doi.org/10.3346/JKMS.2024.39.E308

Kaiser, H. F. (1974). An index of factorial simplicity. *Psychometrika*, *39*(1), 31-36.

Kinnunen, T., & Parviainen, J. (2016). Feeling the right personality. Recruitment consultants' affective decision making in interviews with employee candidates. *Nordic Journal of Working Life Studies*, *6*(3), 5–21. https://doi.org/10.19154/njwls.v6i3.5525

Koutsimani, P., Montgomery, A., & Georganta, K. (2019). The relationship between burnout, depression, and anxiety: A systematic review and meta-analysis. *Frontiers in Psychology, 10*, 284. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00284

Lambert, E. G., Hogan, N. L., & Barton-Bellessa, S. M. (2021). The association of job satisfaction with psychological health among correctional staff. *Criminal Justice and Behavior, 48*(2), 137–155. https://doi.org/10.1177/0093854820966165

Lambert, E. G., Qureshi, H., Frank, J., Keena, L. D., & Hogan, N. L. (2021). Exploring the relationship between job stress, job satisfaction, and job performance among correctional staff. *Criminal Justice Studies*, 34(1), 1–20. https://doi.org/10.1080/1478601X.2020.1784357

Lan, T., Chen, M., Zeng, X., & Liu, T. (2020). The Influence of Job and Individual Resources on Work Engagement Among Chinese Police Officers: A Moderated Mediation Model. *Frontiers in Psychology*, *11*. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00497

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York, NY: Springer Publishing Company. **ISBN** 978-0-8261-4191-0.

Leach, L. S., Poyser, C., & Butterworth, P. (2017). Workplace bullying and the association with suicidal ideation/thoughts and behaviour: A systematic review. In *Occupational and Environmental Medicine,* 74(1), 72–79. BMJ Publishing Group. https://doi.org/10.1136/oemed-2016-103726

Lei n.º 53/2008, de 29 de agosto. Lei de Segurança Interna. *Diário da República,* I Série.

Lei Orgânica n.º 63/2007, de 6 de novembro. Lei Orgânica da GNR. *Diário da República,* I Série.

Lima, M., L., Vala, J., & Monteiro, M. B. (1994). Culturas organizacionais. In Vala, M. B., Monteiro, M. B. e Lima, M., L., & Caetano, A. (Eds.) *Psicologia Social e das Organizações – Estudos em Empresas Portuguesas, Lisboa: Celta Editora*.

Liu, Y., Yang, X., Wu, Y., Xu, Y., Zhong, Y., & Yang, S. (2023). The Relationship between Job Satisfaction and Depressive Symptoms among Chinese Adults Aged 35–60 Years: The Mediating Role of Subjective Well-Being and Life Satisfaction. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *20*(3). https://doi.org/10.3390/ijerph20032023

Lovibond, S. H., & Lovibond, P. F. (1995). *Manual for the Depression Anxiety Stress Scales (DASS)*. Psychology Foundation of Australia.

Luceño-Moreno, L., García-Albuerne, Y., Talavera-Velasco, B., & Martín-García, J. (2016). Estrés en policías españoles según rango ocupacional, sexo, edad y turno de trabajo. *Psicothema*, *28*(4), 389–393. https://doi.org/10.7334/psicothema2015.310

Maia, D., & Ribeiro, J. P. (2010). Prevalência e fatores associados à saúde mental de polícias em Portugal. *Revista Portuguesa de Saúde Pública*, 28(1), 53–64.

Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2000). *Job Burnout*. www.annualreviews.org

Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422. https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397

Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). *Burnout: A multidimensional perspective*. Routledge. https://doi.org/10.4324/9781315732198

Marôco, J. (2021). *Análise estatística com o SPSS statistics* (8.ª ed.). ReportNumber.

Meliá, J. L., & Peiró, J. M. (1989). La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: El Cuestionario de Satisfacción S20/23. *Psicologemas*, 5(2), 59-74.

Milner, A., Spittal, M. J., Pirkis, J., & LaMontagne, A. D. (2013). Suicide by occupation: Systematic review and meta-analysis. *British Journal of Psychiatry,* 203(6), 409–416). https://doi.org/10.1192/bjp.bp.113.128405

Morash, M., & Haarr, R. (2012). Doing, redoing, and undoing gender: Variation in gender identities of women working as police officers. *Feminist Criminology, 7*(1), 3–23. https://doi.org/10.1177/1557085111413253

Nelson, K., & Smith, A. P. (2016). Occupational stress, coping and mental health in Jamaican police officers. *Occupational Medicine, 66*(6), 488–491. https://doi.org/10.1093/occmed/kqw055

Nelson, K., & Smith, A. (2016). Gender differences in job satisfaction and mental health in policing. *Policing*: *An International Journal*, *39*(2), 345–360. https://doi.org/10.1108/PIJPSM-03-2015-0039

Nielsen, K., Nielsen, M. B., Ogbonnaya, C., Känsälä, M., Saari, E., & Isaksson, K. (2019). Workplace resources to improve both employee well-being and performance: A systematic review and meta-analysis. *Work & Stress*, *31*(2), 101–120. https://doi.org/10.1080/02678373.2018.1427815

Nonis, M., Brough, P., & Peters, K. (2024). Longitudinal analysis of stress and job satisfaction among police officers. *Journal of Occupational Health Psychology, 29*(2), 123–138. https://doi.org/10.1037/ocp0000360

Opoku, M., Zeng, G., & Boateng, F. D. (2023). Sleep quality and mental health outcomes among police officers: The mediating role of stress. International Journal of Environmental *Research and Public Health*, 20(4), 3219. https://doi.org/10.3390/ijerph20043219

Ordem dos Psicólogos Portugueses. (2021). *Recomendações para prevenção de riscos psicossociais*. Lisboa: Ordem dos Psicólogos Portugueses.

Ordem dos Psicólogos Portugueses. (2020). *Guia para a promoção de ambientes de trabalho psicologicamente saudáveis*. https://www.ordemdospsicologos.pt/pt/noticia/2463

Ordem dos Psicólogos Portugueses (2020). *Prosperidade e Sustentabilidade das Organizações. Relatório do Custo do Stresse e dos Problemas de Saúde Psicológica no Trabalho, em Portugal*. OPP. em:https://www.ordemdospsicologos.pt/ficheiros/documentos/relatorio_riscos_psicossociais.pdf

Ordem dos Psicólogos Portugueses (2020). *Fact Sheet. Ansiedade*. https://www.ordemdospsicologos.pt/ficheiros/documentos/factsheet_ansiedadehttps://www.ordemdospsicologos.pt/ficheiros/documentos/opp_vamosfalardedepressao_documento.pdf_1_.pdf

Ordem dos Psicólogos Portugueses (2021). *Vamos falar sobre depressão*. https://www.ordemdospsicologos.pt/ficheiros/documentos/opp_vamosfalardedepressao_documento.pdf

Organisation for Economic Cooperation and Development. (2023). *Health resources. OECD*. https://legalinstruments.oecd.org/public/doc/334/334.en.pdf

Organisation for Economic Cooperation and Development. (2023). *Health resources. OECD*.https://www.oecd-ilibrary.org/sites/4ed890f6-en/1/3/1/index.html?itemId=/content/publication/4ed890f6-en&_csp_=8fad1a77c24615fd7aca72507e5fc2f9&itemIGO=oecd&itemContentType=book.

Organisation for Economic Cooperation and Development. (2022). OECD mental health and work policy framework. *OECD Publishing*. Consultado em fevereiro de 2025. https://doi.org/10.1787/6db4d315-en

Padyab, M., Hansson, J., Sundqvist, J., Inzunza, M., & Ghazinour, M. (2023). A comparative study of stress experienced by Swedish and Norwegian police officers. *Frontiers in Health Services*, *3*. https://doi.org/10.3389/frhs.2023.1072248

Pais, J., Pires, R., & Ferreira, T. (2004). Ansiedade, depressão e stress: Avaliação numa amostra portuguesa. *Revista Portuguesa de Saúde Pública, 22*(1), 67–78.

Pais-Ribeiro, J. L., Honrado, A., & Leal, I. (2004). *Contribuição para o estudo da adaptação portuguesa das escalas de ansiedade, depressão e stress (eads) de 21 itens de lovibond e lovibond*. *Psicologia, saúde & doenças, 5*(2), 229-239.

Pallant, J. (2020). *SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using IBM SPSS* (7.ª ed.). Open University Press.

Panaccio, A., & Vandenberghe, C. (2009). Perceived organizational support, organizational commitment, and psychological well-being: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior, 75*(2), 224–236. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.06.002

Papazoglou, K., & Andersen, J. P. (2014). A guide to utilizing police training as a tool to promote resilience and improve health outcomes among police officers. *Traumatology, 20*(2), 103–111. https://doi.org/10.1037/h0099394

Pan American Health Organization, (2022). *WHO highlights urgent need to transform mental health and mental health care.* PAHO. https://www.paho.org/en/news/17-6-2022-who-highlights-urgent-need-transform-mental-health-and-mental-health-care

Pan American Health Organization. (2022). *World mental health report: Transforming mental health for all*. World Health Organization. https://www.paho.org/en/documents/world-mental-health-report-transforming-mental-health-all

Patterson, G. T., Chung, I. W., & Swan, P. G. (2014). The effects of stress management interventions among police officers and recruits. *Campbell Systematic Reviews, 10*(1), 1–53. https://doi.org/10.1002/14651858.CD011231

Petersson, E. L., Wikberg, C., Westman, J., Ariai, N., Nejati, S., & Björkelund, C. (2018). Effects on work ability, job strain and quality of life of monitoring depression using a self-assessment instrument in recurrent general practitioner consultations: A randomized controlled study. *Work*, *60*(1), 63–73. https://doi.org/10.3233/WOR-182717

Pereira, A., Ornelas, J., & Leite, C. (2020). O impacto das perceções organizacionais na saúde mental dos profissionais de segurança. *Revista Portuguesa de Psicologia*, 54(2), 45–61.

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). *Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies*. *Journal of Applied Psychology, 88*(5), 879–903. https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879

Pohrt, A., Fodor, D., Burr, H., & Kendel, F. (2022). Appreciation and job control predict depressive symptoms: results from the Study on Mental Health at Work. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, *95*(2), 377–387. https://doi.org/10.1007/s00420-021-01735-6

Polícia Segurança Pública. (2023). *Missão da Polícia de Segurança Pública*. Disponível em: www.psp.pt

Porter, C. N., & Lee, R. (2024). The policing culture: an exploration into the mental health of former British police officers. *Current Psychology*, *43*(3), 2214–2228. https://doi.org/10.1007/s12144-023-04365-y

Prysmakova, P., & Vandenabeele, W. (2020). Leadership, organizational justice and job satisfaction: Evidence from the public sector. *Public Personnel Management, 49*(3), 389–412. https://doi.org/10.1177/0091026019886320

Prysmakova, P., & Vandenabeele, W. (2020). Enjoying Police Duties: Public Service Motivation and Job Satisfaction. *Journal of Police and Criminal Psychology*, *35*(3), 304–317. https://doi.org/10.1007/s11896-019-09324-7

Pulkki-Råback, L., Elovainio, M., Virtanen, M., Kivimäki, M., Hintsanen, M., Hintsa, T., Jokela, M., Puttonen, S., Joensuu, M., Lipsanen, J., Raitakari, O. T., & Keltikangas-Järvinen, L. (2016). Job Demands and Job Control as Predictors of Depressive Symptoms: Moderating Effects of Negative Childhood Socioemotional Experiences. *Stress and Health*, *32*(4), 383–394. https://doi.org/10.1002/smi.2632

Purvanova, R. K., & Muros, J. P. (2010). Gender differences in burnout: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, *77*(2), 168–185. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.04.006

Qiu, D., Li, R., Li, Y., He, J., Ouyang, F., Luo, D., & Xiao, S. (2021). Job Dissatisfaction Mediated the Associations Between Work Stress and Mental Health Problems. *Frontiers in Psychiatry*, *12*. https://doi.org/10.3389/fpsyt.2021.711263

Queirós, C., Passos, F., & Bártolo, A. (2020). Burnout and stress measurement in police officers: Literature review and implications for occupational health. *Frontiers in Psychology, 11*, 587. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00587

Queirós, C., Passos, F., & Bártolo, A. (2020). Stressors and protective factors for Portuguese police officers' mental health. *Policing: An International Journal, 43*(3), 631–646. https://doi.org/10.1108/PIJPSM-05-2019-0071

Queirós, C., Passos, F., Bártolo, 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*, i (18), 1–19. https://doi.org/10.3390/ijerph17186718

Queirós, C., Passos, F., & Bártolo, A. (2020). Mental health in police officers: Systematic review and meta-analysis. *Occupational Medicine, 70*(5), 323–330.

Queirós, C., Passos, F., Bártolo, A., & Marques, A. J. (2020). Burnout and stress among police officers: A systematic review. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 17*(21), 7610. https://doi.org/10.3390/ijerph17217610

Rachman, S., 2004. *Anxiety*, 2nd ed. Taylor & Francis, New York, NY.

Regehr, C., & Bober, T. (2005). *In the line of fire: Trauma in the emergency services.* Oxford University Press.

Reiner, R. (2010). *The politics of the police* (4th ed.). Oxford University Press.

Renecle, M., Gracia, F. J., Tomas, I., & Peiró, J. M. (2020). Developing mindful organizing in teams: A participation climate is not enough, teams need to feel safe to challenge their leaders. *Revista de Psicologia Del Trabajo y de Las Organizaciones*, *36*(3), 181–193. https://doi.org/10.5093/JWOP2020A18

Roberts, N. A., & Levenson, R. W. (2021). The cumulative toll of critical incidents on police officers: A longitudinal study of mental health outcomes. *Journal of Traumatic Stress, 34*(4), 720–732. https://doi.org/10.1002/jts.22651

Roberts, N. P., & Levenson, J. C. (2021). The long-term impact of trauma exposure in policing: Cumulative risk and resilience. *Psychological Trauma, 13*(6), 689–698. https://doi.org/10.1037/tra0000998

Roberts, R. E., & Levenson, R. W. (2018). Sex differences in emotional expression: A social functionalist perspective. *Emotion Review, 10*(4), 288-300. https://doi.org/10.1177/1754073917740045

Roberts, R. K., & Levenson, R. L. (2021). Critical incident exposure and mental health outcomes among police officers: A longitudinal analysis. *Journal of Police and Criminal Psychology, 36*(2), 190–202.

Robbins, S. P. (1999). Comportamento organizacional. Prentice Hall.

Roeckelein, J. E. (Ed.). (2006). *Elsevier's dictionary of psychological theories*. Elsevier.

Roodbari, H., Axtell, C., Nielsen, K., & Sorensen, G. (2022). Organisational interventions to improve employees' health and wellbeing: A realist synthesis. *Applied Psychology,* 71(3), 1058–1081. John Wiley and Sons Inc. https://doi.org/10.1111/apps.12346

Rothmann, S. (n.d.). Job Satisfaction, Occupational Stress, Burnout and Work Engagement as Components of Work-Related Wellbeing. *SA Journal of Industrial Psychology*, *34*(3)11–16.

Sakuma, S., Nogawa, K., Watanabe, Y., & Suwazono, Y. (2024). Effects of lifestyle factors on job-related stress and stress responses in police officers in Japan. *Journal of Public Health*, 1-10.

Sakuma, T., Muratsubaki, T., Kano, M., Kanazawa, M., & Fukudo, S. (2024). Association between disturbance of self-organization and irritable bowel syndrome in Japanese population using the international trauma questionnaire. *Scientific Reports*, *14*(1). https://doi.org/10.1038/s41598-024-68196-y

Santa Maria, A., Wolter, C., Wörfel, F., Gusy, B., Rotter, M., Stark, S., & Kleiber, D. (2018). The role of job demands and job resources in the development of emotional exhaustion, depression, and anxiety among police officers. *Policing: A Journal of Policy and Practice, 12*(2), 174–186. https://doi.org/10.1093/police/pax091

Santa Maria, A., Wörfel, F., Wolter, C., Gusy, B., Rotter, M., Stark, S., Kleiber, D., & Renneberg, B. (2018). The Role of Job Demands and Job Resources in the Development of Emotional Exhaustion, Depression, and Anxiety Among Police Officers. *Police Quarterly, 21*(1), 109–134. https://doi.org/10.1177/1098611117743957

Santos, J., Silva, A., & Fernandes, M. (2016). Ansiedade e depressão: Correlações clínicas e implicações psicopatológicas. *Revista de Psiquiatria Clínica, 43*(4), 182–189. https://doi.org/10.1590/0101-60830000000094

Schaible, L. M., & Six, M. (2016). Emotional strategies of police officers: A narrative approach. *Policing: An International Journal, 39*(4), 635–649. https://doi.org/10.1108/PIJPSM-08-2015-0096

Schaible, L. M., & Six, M. (2016). Emotional strategies of police officers. *Policing: An International Journal, 39*(3), 556–570. https://doi.org/10.1108/PIJPSM-12-2015-0145

Schaible, L. M., & Six, M. (2016). Operational stress control in policing: Approaches, barriers, and evidence. *Criminal Justice Studies, 29*(4), 350–362. https://doi.org/10.1080/1478601X.2016.1182933

Shane, J. M. (2010). Organizational stressors and police performance. *Journal of Criminal Justice, 38*(4), 807–818. https://doi.org/10.1016/j.jcrimjus.2010.05.008

Sistema Nacional de Saúde. (2024). Plano de emergência e transformação na saúde. Ministério da Saúde. https://www.sns.gov.pt/noticias/2024/01/15/plano-emergencia-e-transformacao-na-saude

Sistema Nacional de Saúde 24. (2023). Saúde mental. https://www.sns24.gov.pt/tema/saude-mental/

Sistema Nacional de Saúde, (2023) Temas. Saúde Mental. Ansiedade. SNS. https://www.sns24.gov.pt/tema/saude-mental/ansiedade

Sistema Nacional de Saúde, (2023) Temas. Saúde Mental. Depressão. SNS. https://www.sns24.gov.pt/tema/saude-mental/depressao

Sistema Nacional de Saúde, (2024). Saúde Mental. SNS24. https://www.sns24.gov.pt/tema/saude-mental/.

Sistema Nacional de Saúde. (2023). Saúde Mental: Base do bem-estar. Lisboa: SNS.

Sistema Nacional de Saúde, (2024). Plano de Emergência e Transformação na Saúde.

Saúde Mental. SNS. https://www.sns.gov.pt/plano-de-emergencia-e-transformacao-na-saude/saude-mental/

Sistema Nacional de Saúde. (2024). Plano de Emergência e Transformação na Saúde. Lisboa: Serviço Nacional de Saúde.

Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology, 13*(6), 693–713. https://doi.org/10.1007/BF00929796

Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences.* SAGE Publications.

Sociedade Portuguesa de Psiquiatria e Saúde Mental (2023), *Perturbações de Ansiedade. Perturbações de ansiedade - SPPSM*. https://www.sppsm.org/informemente/perturbacoes-de-ansiedade/

Sonnentag, S. (2018). The dynamics of well-being. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 5*, 261–287. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104631

Sonnentag, S. (2018). The recovery paradox: Portraying the complex interplay between job stressors, lack of recovery, and poor well-being. *Research in Organizational Stress and Well-being, 16*, 29–55.

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. In *Clinical Psychology Review*, 44, 25–44. Elsevier https://doi.org/10.1016/j.cpr.2015.12.002

Stegerhoek, P., Kooijman, K., Ziesemer, K., IJzerman, H., Kuijer, P. P. F. M., & Verhagen, E. (2024). Risk factors for adverse health in military and law enforcement personnel; an umbrella review. In *BMC Public Health, 24*(1). https://doi.org/10.1186/s12889-024-20553-2

Stuart, H. (2008). Stigma and work. *Healthcare Papers, 8*(2), 100–111. https://doi.org/10.12927/hcpap.2008.19656

Syed, S., Ashwick, R., Schlosser, M., Jones, R., Rowe, S., & Billings, J. (2020). Global prevalence and risk factors for mental health problems in police personnel: A systematic review and meta-analysis. In *Occupational and Environmental Medicine, 77*(11), 737–747. BMJ Publishing Group. https://doi.org/10.1136/oemed-2020-106498

Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (6th ed.). Pearson Education.

Tavares, J. M. A., Rodacki, A. L. F., Hoflinger, F., Dos Santos Cabral, A., Paulo, A. C., & Rodacki, C. L. N. (2020). Physical performance, anthropometrics and functional characteristics influence the intensity of nonspecific chronic low back pain in military police officers. *International Journal of Environmental Research and Public Health,* 17(17), 6434. https://doi.org/10.3390/ijerph17176434

Terrill, W. (2014). Police use of force: A global perspective. In M. Palmiotto (Ed.), *Policing around the world: Practices and trends* (pp. 77–98). CRC Press.

Treusch, Y., et al. (2023). Job satisfaction and mental health: A cross-sectional study in police officers. *Journal of Occupational Health Psychology*, 28(1), 1–12. [No DOI available]

Tsaousis, I., Nikolaou, I., Serdari, A., & Stalikas, A. (2021). The role of job satisfaction facets and psychological distress: A gender-sensitive perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology,* 94(2), 451–473.

Tsaousis, I., Nikolaou, I., Serdaris, N., & Judge, T. A. (2007). Do the core self-evaluations moderate the relationship between subjective well-being and physical

and psychological health? *Personality and Individual Differences*, *42*(8), 1441–1452. https://doi.org/10.1016/j.paid.2006.10.025

Tsaousis, I., Nikolaou, I., & Serdaris, N. (2021). Gender differences in job satisfaction and mental health: A study among police officers. *Policing: An International Journal, 44*(2), 267–281. https://doi.org/10.1108/PIJPSM-05-2020-0072

Tucker, J. (2015). The role of initial enthusiasm and organizational support in early-career police officers' mental health. *Policing and Society, 25*(2), 190–206. https://doi.org/10.1080/10439463.2013.806783

Tucker, J. M. (2015). Police Officer Willingness to Use Stress Intervention Services: The Role of Perceived Organizational Support (POS), Confidentiality and Stigma. In *International Journal of Emergency Mental Health and Human Resilience, 17(1), 304-314*. https://digitalcommons.wcupa.edu/crimjust_facpub314.RetrievedfromhttpsTucker, J. S. (2015). Trajectories of work stress and depressive symptoms in police officers. *Journal of Occupational Health Psychology*, *20*(4), 434–445.

Van Der Doef, M., & Maes, S. (1999). The job demand-control(-support) model and psychological well-being: A review of 20 years of empirical research. Work & Stress, 13(2), 87–114. https://doi.org/10.1080/026783799296084.

Van Der Velden, P. G., Rademaker, A. R., Vermetten, E., Portengen, M.-A., Yzermans, J. C., & Grievink, L. (2013). *Police officers: a high-risk group for the development of mental health disturbances? A cohort study*. https://doi.org/10.1136/bmjopen-2012

Van Gelderen, B. R., Heuven, E., Van Veldhoven, M., Zeelenberg, M., & Croon, M. (2011). Emotional labor and burnout among police officers: A diary study. *Journal of Vocational Behavior, 79*(2), 429–439. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.03.003

Van Gelderen, B. R., Konijn, E. A., & Bakker, A. B. (2011). Emotional labor and burnout among police officers: A diary study. *Journal of Vocational Behavior, 79*(2), 418–426.

Violanti, J. M. (1983). Stress patterns in police work: A longitudinal study. *Journal of Police Science and Administration, 11*(2), 211–216.

Violanti, J. M., & Aron, F. (1995). Police stressors: Variations in perception among police personnel. *Journal of Criminal Justice, 23*(3), 287-294.

Violanti, J. M., & Aron, F. (1995). Police stressors: Variations in perception among police personnel. *Journal of Criminal Justice*, 23(3), 287–294. https://doi.org/10.1016/0047-2352(95)00012-F

Violanti, J. M. (2010). *Police suicide: Epidemic in blue*. Charles C Thomas Publisher.

Violanti, J. M., Charles, L. E., McCanlies, E., Hartley, T. A., Baughman, P., Andrew, M. E., Fekedulegn, D., Ma, C. C., Mnatsakanova, A., & Burchfiel, C. M. (2017). Police stressors and health: a state-of-the-art review. *Policing, 40*(4), 642–656. Emerald Group Publishing Ltd. https://doi.org/10.1108/PIJPSM-06-2016-0097

Violanti, J. M., Owens, S. L., McCanlies, E., Fekedulegn, D., Andrew, M. E., & Lawler, J. (2017). Law enforcement suicide: A national analysis. *International Journal of Emergency Mental Health and Human Resilience, 19*(4), 1–11.

Violanti, J. M., Owens, S. L., McCanlies, E., Fekedulegn, D., Andrew, M. E., & Law, S. (2017). Law enforcement suicide: A review. Policing: *An International Journal*, *40*(2), 273–282. https://doi.org/10.1108/PIJPSM-05-2016-0060

Violanti, J. M., Owens, S. L., McCanlies, E., Fekedulegn, D., Andrew, M. E., & Law Enforcement Epidemiology Consortium. (2017). Law enforcement suicide: A national analysis. Policing: *An International Journal*, 40(3), 474–486. https://doi.org/10.1108/PIJPSM-05-2016-0062

Violanti, J. M., Charles, L. E., McCanlies, E., Hartley, T. A., Baughman, P., Andrew, M. E., ... & Burchfiel, C. M. (2017). Police stressors and health: a state-of-the-art review. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, *40*(4), 642-656. https://doi.org/10.1108/PIJPSM-02-2017-0027

Violanti, J. M., Mnatsakanova, A., Andrew, M. E., Allison, P., & Gu, J. K. (2023). The impact of traumatic events on the mental health of police officers. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 38(1), 56–68. https://doi.org/10.1007/s11896-023-09609-y

Yang, S. C., Kim, J. H., Jung, M., Kim, H. C., Leem, J. H., & Park, S. G. (2024). Effect of job satisfaction on depression after adjusting for satisfaction with other life domains. *Annals of Occupational and Environmental Medicine*, *36*(1). https://doi.org/10.35371/aoem.2024.36.e8

Yang, Y., Liu, M., Cao, N., Li, X., Chen, Z., & Kelifa, M. O. (2023). School connectedness and psychological resilience as mediators in the relationship between childhood abuse and suicidal ideation among Chinese adolescents. *European Journal of Psychotraumatology*, *14*(1). https://doi.org/10.1080/20008066.2023.2172650

Wang, Y., Wang, Y., & Shen, J. (2020). Job satisfaction, burnout, and turnover intention among healthcare workers: The moderating role of work environment. *BMC Health Services Research*, 20, 1–10. https://doi.org/10.1186/s12913-020-05695-0

World Health Organization. (2022). WHO highlights urgent need to transform mental health and mental health care. https://www.who.int/news/item/17-06-2022-who-highlights-urgent-need-to-transform-mental-health-and-mental-health-care

World Health Organization. (2022). World mental health report: Transforming mental health for all. World Health Organization. https://www.who.int/publications/i/item/9789240063600

World Health Organization. (2023). Tópicos. Depressão. https://www.paho.org/pt/topicos/depressao.

World Health Organization. (2019). Burn-out an "occupational phenomenon". Geneva: World Health Organization.

World Health Organization. Relatório mundial sobre saúde mental: Transformando a saúde mental para todos. https://www.who.int/publications/i/item/9789240049338

World Health Organization. https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/356119/9789240049338-eng.pdf?sequence=19789240049338-eng.pdf Relatório de saúde mental mundial

Relatório Mundial de Saúde. Consultado em dezembro de 2024. https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/44371/9789899717848_por.pdf?sequence=33&amoisAllowed=y

Anexo A

DASS-21

DASS-21

Para cada uma das seguintes afirmações, assinale a opção que **melhor se aplica a si**. Não existem respostas certas ou erradas.

	Não se aplicou nada a mim	Aplicou-se a mim algumas vezes	Aplicou-se a mim muitas vezes	Aplicou-se a mim a maior parte do tempo
1. Tive dificuldades em me acalmar.	☐	☐	☐	☐
2. Senti a minha boca seca.	☐	☐	☐	☐
3. Não consegui sentir nenhum sentimento positivo.	☐	☐	☐	☐
4. Senti dificuldades em respirar.	☐	☐	☐	☐
5. Tive dificuldade em tomar iniciativa para fazer coisas.	☐	☐	☐	☐
6. Tive tendência a reagir em demasia em determinadas situações.	☐	☐	☐	☐
7. Senti tremores (por exemplo, nas mãos).	☐	☐	☐	☐
8. Senti que estava a utilizar muita energia nervosa.	☐	☐	☐	☐
9. Preocupei-me com situações em que podia entrar em pânico e fazer figura ridícula.	☐	☐	☐	☐
10. Senti que não tinha nada a esperar do futuro.	☐	☐	☐	☐
11. Dei por mim a ficar agitado(a).	☐	☐	☐	☐
12. Senti dificuldade em me relaxar.	☐	☐	☐	☐
13. Senti-me desanimado(a) e melancólico(a).	☐	☐	☐	☐
14. Estive intolerante em relação a qualquer coisa que me impedisse de terminar aquilo que estava a fazer.	☐	☐	☐	☐
15. Senti-me quase a entrar em pânico.	☐	☐	☐	☐
16. Não fui capaz de ter entusiasmo por nada.	☐	☐	☐	☐
17. Senti que não tinha muito valor como pessoa.	☐	☐	☐	☐
18. Senti que por vezes estava sensível.	☐	☐	☐	☐
19. Senti alterações no meu coração sem fazer exercício físico (por exemplo, aumento do ritmo cardíaco).	☐	☐	☐	☐
20. Senti-me assustado(a) sem ter tido uma boa razão para isso.	☐	☐	☐	☐
21. Senti que a vida não tinha sentido.	☐	☐	☐	☐

Anexo B

Escala de satisfação profissional

Escala de Satisfação Profissional

(Lima, Vala & Monteiro, 1994)

Gostaríamos de saber em que medida se considera satisfeito com o seu trabalho. Isto é, tudo somado, e nas actuais circunstâncias da sua vida profissional, até que ponto está satisfeito com cada um dos aspectos do seu trabalho.

A resposta a cada uma das questões é feita através de uma escala de intervalos que tem a seguinte configuração:

Extremamente Insatisfeito **1 2 3 4 5 6 7** Extremamente Satisfeito

Assinale com um círculo o número que melhor corresponder à sua escolha.

	Extremamente Insatisfeito						Extremamente Satisfeito
1. Em relação às suas **perspectivas de promoção, diria que está**:	1	2	3	4	5	6	7
2. Em relação à **organização e funcionamento do departamento onde trabalha**, diria que está:	1	2	3	4	5	6	7
3. Em relação à **colaboração e clima de relação com os seus colegas de trabalho**, diria que está:	1	2	3	4	5	6	7
4. Em relação à **remuneração que recebe**, diria que está:	1	2	3	4	5	6	7
5. Em relação à **competência e funcionamento do seu superior imediato**, diria que está:	1	2	3	4	5	6	7
6. Em relação ao **trabalho que realiza**, diria que está:	1	2	3	4	5	6	7
7. Em relação à **competência e funcionamento dos seus colegas**, diria que está:	1	2	3	4	5	6	7
8. Tudo somado, e considerando todos os aspectos do seu trabalho e da sua vida nesta Instituição, diria que está:	1	2	3	4	5	6	7

CONCEITO	DIMENSÕES	ITENS
SATISFAÇÃO PROFISSIONAL	PROMOÇÃO	1.Em relação às perspectivas de promoção diria que…
	DEPARTAMENTO	2.Em relação à organização e funcionamento do departamento diria que…
	REMUNERAÇÃO	4. Em relação à remuneração diria que está…
	SUPERVISÃO	5. Em relação à competência e funcionamento do seu superior hierárquico diria que está…
	TRABALHO	6.Em relação ao trabalho que realiza diria que está…
	SUBORDINADOS	7. Em relação à competência e funcionamento dos seus subordinados diria que está…
	COLEGAS	3.Em relação à colaboração e clima de relação como os colegas de trabalho diria que está…
	GERAL	8.Tudo somado e considerando todos os aspectos do seu trabalho diria que está…

Escala de Satisfação Profissional (adaptado de Lima, Vala e Monteiro, 1994)

Anexo C

Inquérito Sociodemográfico

Idade_____ sexo_____ Estado civil_____

habilitações_____

Há quantos anos trabalha na sua organização? _____;

Que tipo de funções desempenha? _____.

Qual a sua categoria profissional? _____

Qual o seu distrito de local de trabalho? _____

Qual o seu distrito de residência ? _____

Em média quantas horas semanais trabalhadas?_____

Em média quantos dias dorme por mês na casa de família ? _____

Em média quantas horas dorme por dia ?_____

Anexo D

Pedido de Autorização de Base de Dados

RE: Pedido de Autorização de Base de Dados

GNR_CDF <cdf@gnr.pt>
Para Joao Paulo Carrilho Raposo
Cc GNR_CDF_DF_DE

Responder | Responder a Todos | Reencaminhar | ...
seg 07/04/2025 17:25

S/ Referência	Processo	Data	N/ Referência	Processo	Data
	---	---	S037134/CDF/GAB	080.30.04	07/04/2025

Exmo. Sr. Primeiro-Sargento ***João Raposo,***

Em referência ao assunto em epígrafe, encarrega-me o Exmo. Comandante do Comando da Doutrina e Formação Major General Maximiano Vaz Alves, de informar que a tese de mestrado referida é de consulta publica, pelo que o recurso bibliográfico à publicação, apenas deve cumprir as regras para elaboração de um trabalho académico, nomeadamente "Elaborar uma bibliografia que liste as fontes pesquisadas".

Cordialmente,

Ricardo Jorge Graça Monteiro
Tenente-Coronel

GNR
GUARDA NACIONAL REPUBLICANA

Comando da Doutrina e Formação
Chefe de Gabinete

Rua de Sª Apolónia, 16, 1149-064 Lisboa
(+351) 213940903/4/5
monteiro.rjg@gnr.pt

RE: Pedido de Autorização de Base de Dados

GNR_CDF <cdf@gnr.pt>
Para Joao Paulo Carrilho Raposo
Cc GNR_CDF_DF_DE

Responder | Responder a Todos | Reencaminhar | ...
seg 07/04/2025 17:25

De: Joao Paulo Carrilho Raposo <raposo.jpc@gnr.pt>
Enviada: 1 de abril de 2025 12:37
Para: GNR_CDF <cdf@gnr.pt>
Cc: Frederico Esgalhado <esgalhado.f@gnr.pt>
Assunto: Pedido de Autorização de Base de Dados

Bom Dia,

Eu, João Paulo Carrilho Raposo, atualmente a executar estágio de mestrado de Psicologia Social da Saúde, do ISCTE, no Departamento de Psicologia do CC, em Lisboa, venho por este meio solicitar autorização para o uso da Base de Dados, recolhida por vós para uso na Tese de Mestrado do SCH Frederico Esgalhado no ano letivo 2023/2024. Mais informo que a base de dados foi recolhida para o estudo com denominação "***Burnout* e o impacto da satisfação no trabalho nas forças de segurança".**
Informo ainda que a Dissertação versará sobre a **"Satisfação no Trabalho e a sua influência na Qualidade da Saúde, nas forças de segurança"**, e pretendia usar como amostra a constante na base de dados recolhida.
Assim peço desde já autorização para uso da mesma.

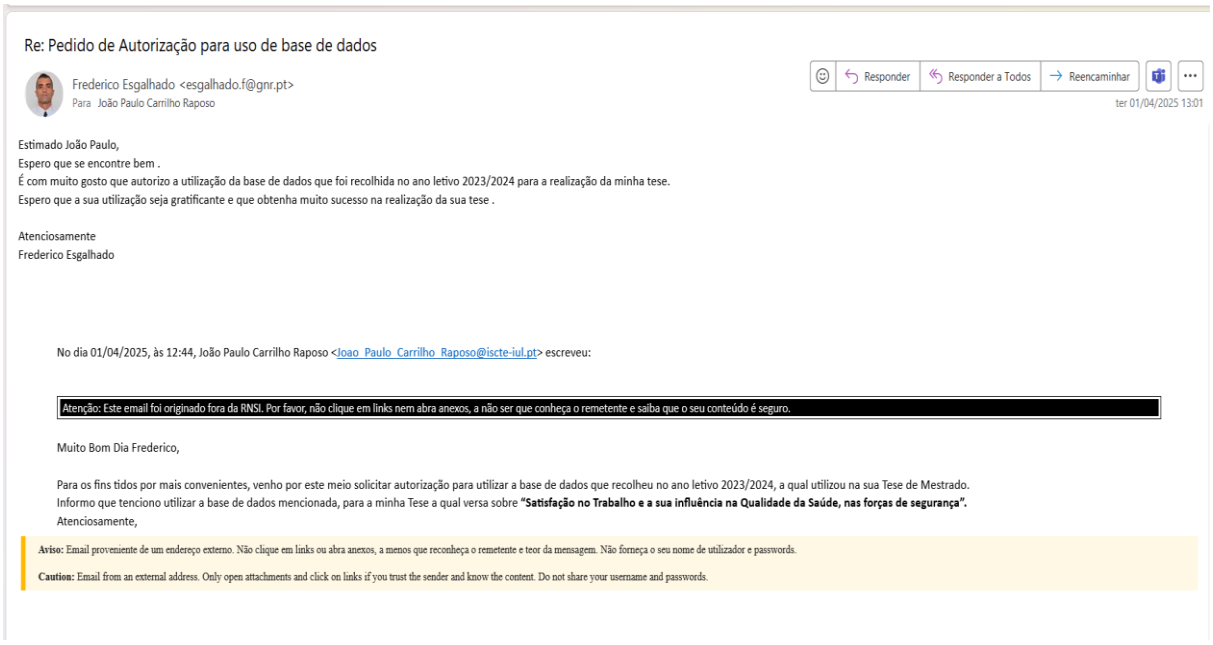
Atenciosamente,
João Raposo
Primeiro Sargento de Infantaria
Psicologo

GNR
GUARDA NACIONAL REPUBLICANA

Unidade de Saúde – Centro Clínico
Departamento de Psicologia
Rua Presidente Arriaga nº7, 1200-473 Lisboa
(+351) 931 129 567
(+351) 213 922 380
Voip: 219387
Raposo.jpc@gnr.pt |

Anexo F

Pedido de Autorização para uso de base de dados



Re: Pedido de Autorização para uso de base de dados

Frederico Esgalhado <esgalhado.f@gnr.pt>
Para João Paulo Carrilho Raposo

Responder | Responder a Todos | Reencaminhar

ter 01/04/2025 13:01

Estimado João Paulo,
Espero que se encontre bem .
É com muito gosto que autorizo a utilização da base de dados que foi recolhida no ano letivo 2023/2024 para a realização da minha tese.
Espero que a sua utilização seja gratificante e que obtenha muito sucesso na realização da sua tese .

Atenciosamente
Frederico Esgalhado

No dia 01/04/2025, às 12:44, João Paulo Carrilho Raposo <Joao_Paulo_Carrilho_Raposo@iscte-iul.pt> escreveu:

Atenção: Este email foi originado fora da RNSI. Por favor, não clique em links nem abra anexos, a não ser que conheça o remetente e saiba que o seu conteúdo é seguro.

Muito Bom Dia Frederico,

Para os fins tidos por mais convenientes, venho por este meio solicitar autorização para utilizar a base de dados que recolheu no ano letivo 2023/2024, a qual utilizou na sua Tese de Mestrado.
Informo que tenciono utilizar a base de dados mencionada, para a minha Tese a qual versa sobre **"Satisfação no Trabalho e a sua influência na Qualidade da Saúde, nas forças de segurança".**
Atenciosamente,

Aviso: Email proveniente de um endereço externo. Não clique em links ou abra anexos, a menos que reconheça o remetente e teor da mensagem. Não forneça o seu nome de utilizador e passwords.

Caution: Email from an external address. Only open attachments and click on links if you trust the sender and know the content. Do not share your username and passwords.