



## Universidades Lusíada

Esgalhado, Frederico, 1977-

### **Burnout e o impacto da satisfação no trabalho nas forças de segurança**

<http://hdl.handle.net/11067/7805>

#### **Metadados**

**Data de Publicação**

2024

**Resumo**

O trabalho das forças de segurança é exigente e pode afetar de forma negativa a saúde mental, a qualidade de vida e o desempenho profissional dos militares. Para mitigar esses efeitos, é essencial entender a relação entre indicadores psicológicos e a satisfação no trabalho, a fim de desenvolver intervenções eficazes. Este estudo investiga a relação entre os indicadores de burnout, a depressão, ansiedade e stress, e explora como estes medeiam a relação entre satisfação no trabalho e burnout na Gu...

The work of the security forces is demanding and can negatively affect the mental health, quality of life and professional performance of military personnel. To mitigate these effects, it is essential to understand the relationship between psychological indicators and job satisfaction in order to develop effective interventions. This study investigates the relationship between burnout indicators, depression, anxiety and stress, and explores how they mediate the relationship between job satisfact...

**Palavras Chave**

Polícia - Saúde mental, Polícia - Stresse ocupacional, Satisfacção no trabalho

**Tipo**

masterThesis

**Revisão de Pares**

Não

**Coleções**

[ULL-IPCE] Dissertações

Esta página foi gerada automaticamente em 2025-02-23T08:12:02Z com informação proveniente do Repositório



**UNIVERSIDADE LUSÍADA**  
**INSTITUTO DE PSICOLOGIA E CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO**  
**Mestrado em Psicologia Clínica**

***Burnout* e o impacto da satisfação no trabalho nas  
forças de segurança**

**Realizado por:**  
Frederico Esgalhado

**Orientado por:**  
Professor Doutor Miguel da Costa Nunes de Freitas

**Constituição do Júri:**

Presidente: Professora Doutora Túlia Rute Maia Cabrita  
Orientador: Professor Doutor Miguel da Costa Nunes de Freitas  
Arguente: Professora Doutora Joana Martins Gonçalves Lopes

Dissertação aprovada em: 11 de dezembro de 2024

Lisboa

2024



UNIVERSIDADE LUSÍADA

INSTITUTO DE PSICOLOGIA E CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO

Mestrado em Psicologia Clínica

*Burnout* e o impacto da satisfação no trabalho nas forças  
de segurança

Frederico Esgalhado

Lisboa

Setembro 2024



UNIVERSIDADE LUSÍADA

INSTITUTO DE PSICOLOGIA E CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO

Mestrado em Psicologia Clínica

*Burnout* e o impacto da satisfação no trabalho nas  
forças de segurança

Frederico Esgalhado

Lisboa

Setembro 2024

Frederico Esgalhado

*Burnout* e o impacto da satisfação no trabalho nas forças  
de segurança

Dissertação apresentada ao Instituto de Psicologia e Ciências  
da Educação da Universidade Lusíada para a obtenção do  
grau de Mestre em Psicologia Clínica.

Orientador: Professor Doutor Miguel da Costa Nunes de  
Freitas

Lisboa

Setembro 2024

## FICHA TÉCNICA

**Autor** Frederico Esgalhado  
**Orientador** Professor Doutor Miguel da Costa Nunes de Freitas  
**Título** *Burnout* e o impacto da satisfação no trabalho nas forças de segurança  
**Local** Lisboa  
**Ano** 2024

### CASA DO CONHECIMENTO DA UNIVERSIDADE LUSÍADA - CATALOGAÇÃO NA PUBLICAÇÃO

ESGALHADO, Frederico, 1977-

*Burnout* e o impacto da satisfação no trabalho nas forças de segurança / Frederico Esgalhado ; orientado por Miguel da Costa Nunes de Freitas. - Lisboa : [s.n.], 2024. - Dissertação de Mestrado em Psicologia Clínica, Instituto de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade Lusíada.

I - FREITAS, Miguel da Costa Nunes de, 1981-

#### LCSH

1. Polícia - Saúde mental
2. Polícia - Stresse ocupacional
3. Satisfação no trabalho
4. Universidade Lusíada. Instituto de Psicologia e Ciências da Educação - Teses
5. Teses - Portugal - Lisboa

1. Police – Mental health

2. Police - Job stress

3. Job satisfaction

4. Universidade Lusíada. Instituto de Psicologia e Ciências da Educação - Dissertations

5. Dissertations, academic - Portugal - Lisbon

#### LCC

1. HV7936.P75 E84 2024

## **AVISO LEGAL**

O conteúdo desta dissertação reflete as perspetivas, o trabalho e as interpretações do autor no momento da sua entrega. Esta dissertação pode conter incorreções, tanto conceptuais como metodológicas, que podem ter sido identificadas em momento posterior ao da sua entrega. Por conseguinte, qualquer utilização dos seus conteúdos deve ser exercida com cautela. Ao entregar esta dissertação, o autor declara que a mesma é resultante do seu próprio trabalho, contém contributos originais e são reconhecidas todas as fontes utilizadas, encontrando-se tais fontes devidamente citadas no corpo do texto e identificadas na secção de referências. O autor declara, ainda, que não divulga na presente dissertação quaisquer conteúdos cuja reprodução esteja vedada por direitos de autor ou de propriedade industrial.

Dedico esta tese à minha família, especialmente aos meus filhos Filipe e Rodrigo, que me inspiram diariamente, e, em particular, à minha esposa Susana.

À Susana, pela sua dedicação e entrega nesta minha causa, por estar sempre ao meu lado, mesmo quando as forças lhe faltavam, e por me encorajar quando era ela quem mais precisava de apoio. Sempre estiveste lá, inabalável e presente. Muito obrigado por tudo!



## **Agradecimentos**

A realização desta tese só foi possível graças ao apoio e orientação de várias pessoas e instituições a quem gostaria de expressar o meu profundo agradecimento.

Em primeiro lugar, agradeço à minha esposa Susana que sempre me deu força mesmo em momentos em que a doença não a poupava.

À Guarda Nacional Republicana (GNR), uma instituição à qual me orgulho de pertencer e que me proporcionou as oportunidades e o ambiente necessário para a concretização deste trabalho. Em particular, quero agradecer ao Tenente-Coronel José Quintela Cardoso, meu chefe e representante da Psicologia na GNR, pelo constante apoio, confiança e incentivo ao longo desta jornada.

Agradeço, com especial reconhecimento, ao meu orientador, Professor Doutor Miguel Freitas, pela sua incansável dedicação, pelo minúcia e pormenor, pela forma inspiradora como me guiou ao longo do processo. A sua orientação foi essencial para que este trabalho atingisse o nível pretendido.

À Dra. Susana Ferreira, quero expressar o meu sincero agradecimento pela ajuda valiosa na elaboração deste documento. O seu contributo foi fundamental para o aperfeiçoamento desta dissertação.

Por fim, estendo o meu agradecimento a todos os que, direta ou indiretamente, contribuíram para a concretização deste trabalho.

## Resumo

O trabalho das forças de segurança é exigente e pode afetar de forma negativa a saúde mental, a qualidade de vida e o desempenho profissional dos militares. Para mitigar esses efeitos, é essencial entender a relação entre indicadores psicológicos e a satisfação no trabalho, a fim de desenvolver intervenções eficazes. Este estudo investiga a relação entre os indicadores de *burnout*, a depressão, ansiedade e stress, e explora como estes medeiam a relação entre satisfação no trabalho e *burnout* na Guarda Nacional Republicana (GNR).

Com uma amostra de 3377 militares representando um universo de 22973, este estudo examina como essas variáveis se inter-relacionam. Espera-se que os resultados demonstrem o impacto negativo da sobrecarga de trabalho, depressão, ansiedade e stress na saúde mental. Além disso, prevê-se que a satisfação no trabalho tenha um efeito direto na redução do *burnout*, mediado pela ansiedade, stress e depressão. Militares satisfeitos com seu trabalho tendem a apresentar maior motivação e bem-estar, o que os ajuda a lidar melhor com as dificuldades diárias.

A implementação de programas de promoção da saúde mental que aumentem a satisfação no trabalho é crucial. Tais programas podem proteger contra os efeitos nocivos do stress, ansiedade e *burnout*, melhorando tanto a qualidade de vida quanto a eficácia dos militares.

*Palavras-chave:* *Burnout*; Depressão; Ansiedade; Satisfação no trabalho; Polícia

## **Abstract**

The work of the security forces is demanding and can negatively affect the mental health, quality of life and professional performance of military personnel. To mitigate these effects, it is essential to understand the relationship between psychological indicators and job satisfaction in order to develop effective interventions. This study investigates the relationship between burnout indicators, depression, anxiety and stress, and explores how they mediate the relationship between job satisfaction and burnout in the National Republican Guard (GNR). With a sample of 3377 military personnel representing a universe of 22973, this study examines how these variables interrelate. The results are expected to demonstrate the negative impact of work overload, depression, anxiety and stress on mental health. In addition, job satisfaction is predicted to have a direct effect on reducing burnout, mediated by anxiety, stress and depression. Military personnel who are satisfied with their work tend to have greater motivation and well-being, which helps them cope better with daily difficulties. The implementation of mental health promotion programmes that increase job satisfaction is crucial. Such programmes can protect against the harmful effects of stress, anxiety and burnout, improving both the quality of life and effectiveness of military personnel.

*Keywords:* Burnout; Depression; Anxiety; job satisfaction; Police

## Lista de figuras

<b>Figura 1</b> Fluxograma de participantes .....	22
<b>Figura 2</b> Modelo de Mediação.....	28

## Lista de tabelas

Tabela 1- Perfil sociodemográfico e profissional.....	15
Tabela 2 - Comparação Distrito de residência e trabalho.....	23
Tabela 3 - Análise Descritiva das Variáveis Principais.....	24
Tabela 4 - Teste Kolmogorov-Smirnov .....	25
Tabela 5 - Correlações de Spearman entre as variáveis em estudo .....	26
Tabela 6 - Teste Sobel na mediação da (M1),( M2) e ( M3) na relação da Satisfação no trabalho (X) com o burnout (Y).....	28
Tabela 7 - Modelo de regressão da variável ansiedade (M1) .....	29
Tabela 8 - Parâmetros do modelo (M1).....	29
Tabela 9 - Modelo de regressão da variável stress (M2).....	30
Tabela 10 - Parâmetros do modelo (M2).....	30
Tabela 11 - Modelo de regressão da variável depressão (M3) .....	31
Tabela 12 - Parâmetros do Modelo (M3) .....	31
Tabela 13 - Modelo de Regressão da Variável Burnout (Y) .....	32
Tabela 14 - Parâmetros do Modelo (Y) .....	32
Tabela 15 - Modelo de Regressão da Variável Burnout (Y) .....	32
Tabela 16 - Parâmetros do Modelo Total .....	32

## **Lista de abreviaturas, siglas e acrónimos**

APA- Associação Americana de Psiquiatria

DSM- Diagnóstico e Estatístico das Perturbações Mentais

OMS- Organização Mundial de Saúde

SPO- Suporte Organizacional Percebido

## Índice

Agradecimentos .....	IX
Resumo .....	X
Abstract.....	XI
Introdução.....	1
Revisão da literatura .....	2
Depressão.....	2
Ansiedade .....	3
Stress.....	4
Burnout .....	5
Satisfação no Trabalho .....	6
Suporte Organizacional Percebido .....	7
Burnout, Depressão, Ansiedade e Stress .....	8
Burnout e Satisfação no Trabalho .....	9
Burnout nas Forças de Segurança.....	10
Objetivo e Hipóteses.....	13
Método.....	14
Amostra .....	14
Instrumentos .....	18
Inquérito Sociodemográfico .....	18
DASS-21 Depression, Anxiety and Stress Scale - 21. (Pais-Ribeiro et al., 2004). 19	
Escala de Satisfação no Trabalho (Lima et al., 1994) .....	19
Procedimento .....	20
Plano Analítico .....	21
Resultados.....	22
Fluxo de Participantes e Recrutamento .....	22

Análise Descritiva.....	22
Análise Correlacional .....	25
Verificação do Pressuposto da Normalidade.....	25
Satisfação no Trabalho .....	26
Burnout.....	26
Análise inferencial — Modelo de mediação .....	27
Teste de Sobel.....	27
Discussão.....	33
Conclusões.....	39
Referências .....	42
Anexos .....	55
OLBI.....	55
DASS-21.....	56
Escala de satisfação profissional .....	57
Inquérito Sociodemográfico .....	59
Protocolo de questionário .....	60
Cronograma .....	67
Autorização OLBI .....	68
Autorização DAS-21 .....	69
Autorização escala satisfação no trabalho .....	70
Requerimento de autorização de realização de estudo na GNR.....	71
Despacho de autorização de investigação na GNR .....	75



## **Introdução**

O trabalho nas forças de segurança é conhecido por ser uma profissão de alta exigência, com padrões elevados de stress e risco (Queirós et al, 2020). O compromisso com o dever de proteger e servir os cidadãos de um país pode levar a desafios, tanto físicos como psicológicos, que poderão originar entre outras perturbações, o *burnout*, stress, ansiedade e depressão. Esses desafios não apenas afetam a saúde mental dos profissionais da Guarda Nacional Republicana (GNR), mas também podem ter implicações na sua vida pessoal, bem como na qualidade dos serviços prestados. Nesse contexto, é essencial entender a relação entre esses indicadores psicológicos e a satisfação no trabalho para desenvolver intervenções adequadas e eficazes que possam melhorar o bem-estar psicológico dos profissionais da GNR.

O objetivo desta dissertação de mestrado em psicologia clínica é investigar a relação entre o *burnout*, o stress, a ansiedade, a depressão e a satisfação no trabalho entre os profissionais da GNR, utilizando medidas psicológicas estabelecidas na literatura científica. A compreensão dessas relações é de grande importância para a psicologia clínica, pois pode ajudar a desenvolver intervenções preventivas e terapêuticas que possam melhorar a saúde mental dos profissionais da GNR e, conseqüentemente, a qualidade dos serviços que prestam. Este estudo tem como objetivo contribuir para o conhecimento da psicologia clínica, psicologia organizacional e da saúde ocupacional, e pode ter implicações significativas para as políticas e práticas de saúde mental em contextos de trabalho semelhantes.

## Revisão da literatura

### Depressão

A depressão é uma perturbação caracterizada pela presença de tristeza, vazio ou humor irritável, que é acompanhada por alterações somáticas e cognitivas, que afetam de forma significativa a capacidade de funcionamento do indivíduo. Um episódio depressivo pode ser caracterizado como leve, moderado ou grave, consoante o número e a intensidade dos sintomas. Como critério de diagnóstico, a duração dos sintomas, deverão estar presentes, a maior parte do dia, quase todos os dias, pelo menos durante duas semanas (APA, 2017).

No mundo, aproximadamente 280 milhões de pessoas sofrem de depressão. A depressão é cerca de 50% mais comum nas mulheres do que nos homens. A depressão pode levar ao suicídio. Mais de 700 mil pessoas morrem por suicídio todos os anos, sendo esta a quarta principal causa de morte em jovens de 15 a 29 anos (WHO, 2023).

Entre os teóricos de referência desta temática, salienta-se Aaron Beck que, nos seus estudos sobre a depressão, evidenciou dois construtos, a hostilidade invertida e a culpa. Referiu também que as pessoas deprimidas relatavam sonhos, que seriam os destinatários de um trauma, como que tivessem necessidade de sofrer (Beck, 1961).

Com a continuação e evolução da investigação, foram surgindo novas perspetivas sobre a depressão. De acordo com a teoria cognitiva da depressão, os eventos negativos que ocorrem na infância podem levar à formação de esquemas de depressão. Os indivíduos com depressão apresentam um enviesamento negativo na forma como processam a informação e tendem a manter crenças aprendidas de desesperança, de que não são simpáticos, não têm valor e não são competentes (Beck, 1967; Fraser, 2018; Ray, 2018). A tríade cognitiva negativa refere-se a esquemas que são negativos que abrangem o eu, o universo pessoal e o futuro (Beck, 1967; Ray, 2018).

No universo pessoal, quando há exposição rotineira a eventos potencialmente traumáticos e stressantes, como é o caso dos polícias, pode dar-se o aumento dos sintomas da depressão (Di Nota et al., 2021). A depressão está, por seu turno, associada a doenças cardíacas, hipertensão, diabetes (Kwapong et al., 2023) e ansiedade (Sousa et al., 2021). Considerando que a depressão é considerada a segunda perturbação psicológica com maior prevalência nas polícias (Syed et al., 2021), estes dados salientam a pertinência do presente estudo, na tentativa de perceber práticas de prevenção, com vista a mitigar a depressão nas forças de segurança.

## **Ansiedade**

Em termos médicos, Stedman (2005) define a ansiedade como "apreensão de perigo e pavor acompanhada de inquietação, tensão, taquicardia e dispneia não associada a um estímulo claramente identificável" (p.65). No entanto, na psiquiatria e psicologia a ansiedade assume uma definição diferenciada.

O termo ansiedade é mencionado há séculos na literatura em documentação da Grécia antiga. No tempo de Hipócrates (460 AC - 370 AC), tentou-se descrever e classificar a ansiedade como uma doença (Crocq, 2015). Em 1952, a ansiedade foi introduzida pela primeira vez no Manual Diagnóstico e Estatístico das Perturbações Mentais (DSM) DSM-I da Associação Americana de Psiquiatria (APA) como a característica primária das perturbações psiconeuróticas (Crocq, 2015). Em 1980, foi caracterizada como uma perturbação psiquiátrica. Atualmente, o DSM-V define a ansiedade como uma experiência humana normal de medo face a uma ameaça futura ou iminente. Assim, a ansiedade pode ser vista, na disciplina da psicologia, como comportamental ou cognitiva, por oposição a patológica. Há autores que definem a ansiedade como "a antecipação tensa e inquietante de um acontecimento ameaçador, mas vago; um sentimento de suspense inquietante" (Rachman, 2000, p. 617). Outros autores definem a ansiedade como uma sensação difusa e desconfortável, no entanto, sublinham que é "exacerbada pelo stress prolongado e pela presença de múltiplos fatores de stress" (Lazarus & Folkman 1984, p. 5). Eysenck e colaboradores (2007) identificaram a ansiedade como a dificuldade de ajustar o comportamento quando se percebe uma ameaça de um objetivo pessoal. Já Rachman (2000) explica que a experiência de ansiedade engloba sensações intensas, restritivas e preocupantes, que podem ser atribuídas a alterações na atenção, percepção (como distorção objetiva ou subjetiva), processos emocionais (ou seja, sentimentos intensos), afeto, cognição e memória, além de desencadear reações físicas (por exemplo, aumento do ritmo cardíaco e distorção da imagem).

Roeckelein (2006), por sua vez, define a ansiedade como um estado emocional subjetivo, que ocorre da percepção de angústia, manifestando-se em sintomas físicos como tremores, dor, tensão muscular e dores de cabeça. Esse estado emocional subjetivo pode ser complexo de gerir em profissões com presença regular de eventos traumáticos, tais como bombeiros e polícias. Os polícias, em particular, são regularmente expostos a incidentes potencialmente traumáticos. A exposição prolongada a esses incidentes pode, sem o apoio adequado, conduzir a uma deterioração da saúde mental, que pode resultar

em perturbações mentais como a depressão, stress-pós-traumático, ansiedade, entre outras (Porter & Lee, 2024).

Apesar de se verificarem melhorias consideráveis na procura de ajuda psicológica, a cultura policial tem uma atitude negativa nesse processo e muitos sofrem de forma isolada (Porter & Lee, 2024). É também nessa premissa que este estudo poderá contribuir para a desconstrução desse estigma.

### **Stress**

O stress é um fator importante que afeta, e está intimamente ligado à saúde física e mental das pessoas (Hobfoll, 1989). O stress pode influenciar o funcionamento corporal, que conforme o momento e gravidade do estímulo, pode exercer várias ações sobre o organismo, desde a sua alteração homeostática, até ao aumento do risco de morte. Em muitos casos, o efeito do stress nos sistemas fisiológicos do corpo humano pode levar a diversas doenças (Yaribeygi et al., 2017). As alterações no cérebro poderão ser diferenciadas consoante a frequência, intensidade, nível e duração do stress (Lupien et al., 2009). Essas alterações poderão ter implicações na memória declarativa, pela concentração de hormonas do stress (Lupien & Lepage, 2001). Alguns estudos referem que o stress reduz a cognição e que qualquer medida comportamental para o reduzir levam a um aumento da capacidade cognitiva (Scholey et al., 2014).

O modelo de conservação de recursos, desenvolvido por Hobfoll em 1989, defende que deverá haver uma preservação de recursos internos, de forma dinâmica, para se fazer face ao stress. O stress, conforme concetualizado neste modelo, surge quando há uma ameaça, percebida ou real, à disponibilidade desses recursos, ou quando um investimento em recursos não resulta nos benefícios esperados (Hobfoll et al., 1990).

Dessa teoria emergiram princípios, o primeiro foi designado pela “primazia da perda de recursos”, sugerindo que a perda de recursos tem um impacto psicológico mais significativo do que o ganho equivalente (Hobfoll 1989, 1990). O outro, “investimento em recursos”, caracteriza-se pelo investimento ativo em recursos, como proteção e recuperação recursos perdidos (Hobfoll 1989, 1990). Outros estudos investigaram como a perda de recursos afeta a satisfação no trabalho, a intensidade com que se aborda o trabalho, as diferentes formas de desempenho e ações abusivas com os colegas de trabalho (Halbesleben et al., 2014). O desequilíbrio entre esforço investido e a recompensa obtida, tais como a remuneração, a estima e o estatuto obtido é também assumido como uma condição particularmente indutora de stress. Quando esta expectativa não é cumprida, propicia-se o aparecimento de um estado de distress emocional (Siegrist, 1996).

Segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS), o stress laboral é a resposta que as pessoas podem ter, quando confrontadas com exigências e pressões do trabalho, que não correspondem aos seus conhecimentos e competências, o que leva ao desafio da sua capacidade de lidar com tais pedidos e pressões laborais (OMS, 2020). O stress é na atualidade transversal em muitas profissões, incluindo a de polícia. O policiamento é considerado uma ocupação com vários níveis de stress (Violanti et al., 2017), com exigências que levam enfrentar o perigo, a incerteza e a imprevisibilidade. Com o aumento dos níveis de stress, pode também aumentar o risco de *burnout*, perturbações psicológicas ou até mesmo de suicídio (Violanti et al., 2019).

Pelo que foi exposto, justifica-se a sensibilidade da temática e a pertinência do seu estudo, numa perspetiva de perceber o poder explicativo das variáveis que poderão ter influência na elaboração de planos de intervenção por forma a tentar prevenir e diminuir os fatores de risco propícios ao desenvolvimento de *burnout*.

## **Burnout**

As interações e motivações que há em contexto laboral ao longo do tempo são dinâmicas e multidimensionais que, conforme padrões de equilíbrio, poderão criar desgaste físico, psicológico e social, contribuindo para o desenvolvimento da síndrome de *burnout*.

Freudenberger (1974) definiu o *burnout* como o colapso, desgaste ou esgotamento resultante de exigências excessivas de energia, força ou recursos, afirmando que este fenómeno ocorre quando um membro de uma instituição se esgota e se torna incapaz de desempenhar as suas funções de forma eficaz Maslach e Jackson (1981), posteriormente, definiram *burnout* como uma síndrome marcada pelo cansaço emocional, despersonalização e baixa realização pessoal. O cansaço emocional é tido como marco inicial do *burnout*, como o esgotamento físico e mental. O indivíduo sente-se sem energia, disposição e vontade para o trabalho. Após o cansaço, surge a despersonalização, caracterizada por distanciamento laboral, relacional e afetivo, que poderá estar associada a comportamentos agressivos e sem afetividade. Como consequência, surge a baixa realização e ausência do prazer (Carneiro et al., 2013b).

O *burnout* manifesta-se de diversas formas sintomáticas, que variam em sintoma e grau, de pessoa para pessoa. As manifestações físicas são diversas e fáceis de detetar. Desde a sensação de exaustão, fadiga, cefaleias frequentes, perturbações gastrointestinais,

insónia e falta de ar. Estes sintomas poderão também ser acompanhados de reatividade e irritabilidade à frustração (Freudenberger, 1974).

O suporte social desempenha um papel ativo na superação do *burnout*, sendo a família essencial neste processo. Além disso, motivar o indivíduo a fazer pausas e cuidar de si é essencial à sua recuperação. É também importante o reforço da ideia que parar não é um sinal de fracasso pessoal, mas sim um passo positivo em relação à recuperação (Freudenberger, 1974). Se o *burnout* for consequência da perda de um ideal, então o indivíduo certamente precisa de simpatia e apoio (Freudenberger, 1971, 1972). Se o gosto e a motivação de ingresso institucional se perdeu, então o *burnout* poderá ter em si uma dinâmica de luto. O luto, ao ser um processo multidimensional, que envolve uma reação psicológica, física, social e espiritual à perda de alguém ou de algo, poderá levar o indivíduo a idealizar uma perda interna, motivacional, ou algo que já valorizou e já não valoriza.–Precisará então de tempo para reabastecer essa perda, para encontrar novas pessoas com quem se envolver, efetuar novas atividades para lhe dar motivação (Freudenberger, 1974).

O *burnout* pode também levar a uma deterioração na qualidade dos cuidados ou serviços prestados pelas pessoas, o que parece ser um fator associado à rotatividade nos postos de trabalho e ao absentismo. Além disso, o *burnout* parece estar correlacionado com vários índices autorreportados de angústia pessoal, incluindo exaustão física, insónia, aumento do consumo de álcool e drogas, problemas conjugais e familiares, ansiedade e depressão (Maslach et al, 2001).

Para além desses índices, estudos recentes demonstraram que, entre os diversos fatores que levam ao abandono da profissão de polícia, o *burnout* desempenha um papel fundamental nessa escolha (Drew et al., 2024). Por tal, torna-se desafiador investigar e tentar desenvolver formas de intervenção psicológica para maximizar a satisfação no trabalho, minimizar o *burnout* e consequente desinteresse e abandono da profissão de polícia.

### **Satisfação no Trabalho**

A satisfação no trabalho pode ser definida como a atitude geral de um indivíduo em relação ao seu trabalho, resultante da diferença entre as recompensas que recebe e aquelas que acredita merecer (Robbins, 1999). Esta foi das primeiras variáveis da literatura ocupacional a suscitar interesse e das mais estudadas até 1984 (Staw, 1984).

Diversas técnicas surgiram ao longo do tempo para detetar o grau de satisfação das pessoas com o seu trabalho. Alguns estudos utilizaram questões simples para medir a

satisfação no trabalho (p. ex., "em suma, quão satisfeito diria que está com o seu trabalho?"). Este tipo de avaliação global da satisfação profissional era conhecido por favorecer reações positivas, o que levou ao desenvolvimento de medidas de vários itens, direcionados a diversos aspetos específicos (p. ex., "qual o seu grau de satisfação com o salário?") ou gerais (p. ex., "até que ponto gosta do seu emprego?", "escolheria de novo o seu emprego atual?") (Joint ILO/WHO Committee on Occupational Health, 1984). Em 1985, foi publicado o *Job Satisfaction Survey* (Spector, 1985) que se tornaria o instrumento mais utilizado a nível internacional. Outros surgiram posteriormente, tal como o *Cuestionario de Satisfaccion Laboral S20/23*, desenvolvido por Meliá e Peiró (1989), ou a Escala de Satisfação no Trabalho, desenvolvida por Lima, Vala e Monteiro (1994), utilizada no presente trabalho.

A literatura também refere que a satisfação no trabalho deveria ser um dos principais objetivos a ter em conta nas organizações, uma vez que influencia a qualidade de vida dos trabalhadores (Agapito & Sousa, 2010). Atualmente, as forças segurança enfrentam uma vasta gama de pressões ambientais, que as leva a uma constante adaptação na forma de prestação de serviço público em função das necessidades da comunidade (Queirós et al., 2020). Para o eficaz desempenho das suas funções, por forma a maximizar os resultados dos seus esforços, o bem-estar físico e psicológico destes profissionais deve ser considerado um tema relevante (Tavares et al., 2020), uma vez que evidências empíricas mostram a ligação entre o bem-estar pessoal, resultados positivos, com satisfação no trabalho, comprometimento organizacional e comportamentos de cidadania (Di Fabio, 2020). Por outro lado, tem-se evidenciado que o suporte organizacional percebido tem um efeito positivo na satisfação no trabalho (Panaccio & Vandenberghe, 2009), estando negativamente associado ao stress, sintomas traumáticos e depressivos (Chatzittofis et al., 2021).

### **Suporte Organizacional Percebido**

O Suporte Organizacional Percebido (SPO), definido primeiramente por Eisenberg e colaboradores (1986), consiste no nível de reconhecimento que os colaboradores atribuem ao valor que a organização dá às suas contribuições e ao seu bem-estar (Im & Chung, 2018). Quando há uma perceção de que a organização se preocupa com as necessidades socio emocionais dos indivíduos (Eisenberger et al., 1986), isso fortalece a relação entre a organização e o colaborador de forma mútua. Promove maior

envolvência laboral, os colaboradores tendem a demonstrar maior bem-estar psicológico, menor stress, maior motivação e desempenho no trabalho (Im & Chung, 2018).

### **Burnout, Depressão, Ansiedade e Stress**

Existe pouco consenso entre os investigadores sobre a possível sobreposição entre *burnout* e depressão (Bianchi et al., 2015a). Apesar da gravidade e semelhança com as características da depressão, o *burnout* não é mencionado no DSM-V e ainda não existem critérios diagnósticos para a sua identificação (Bakusic et al., 2017). Relativamente à diferenciação diagnóstica, estudos mostram frequentemente correlações significativas entre *burnout* e depressão, sugerindo a sobreposição de ambos, ou a possibilidade do *burnout* ser um fator de risco para o desenvolvimento de depressão (Kaschka et al., 2011). Uma meta-análise realizada em 2019, identificou uma associação global moderada entre *burnout* e depressão, bem como entre *burnout* e ansiedade (Koutsimani et al., 2019). Esses dados indicam que indivíduos diagnosticados com perturbação depressiva e/ou de ansiedade, podem também sofrer de *burnout* (Eurofund, 2018) — no entanto, devido às semelhanças entre estas duas condições, também poderão ocorrer erros de diagnóstico.

Apesar da associação entre *burnout* e depressão, a relação entre ambos não é tão forte para que sejam considerados o mesmo construto. De forma semelhante, *burnout* e ansiedade são conceptualizados, apesar da associação entre eles, construtos diferentes. Porém, é possível que indivíduos que sejam mais propensos a experimentar níveis mais elevados de ansiedade sejam também mais suscetíveis ao *burnout* (Koutsimani et al., 2019).

Há diversas profissões que são particularmente propícias ao desenvolvimento de *burnout* e que apresentam comorbidade ou associação a outras perturbações — por exemplo, depressão. (Chen & Meier, 2021). No entanto, é plausível que o *burnout* ocupacional varie de pessoa para pessoa, mesmo em profissões de alto risco, como a de enfermeiro, bombeiro, controlador de tráfego aéreo e polícia, consoante a sua ocupação e características sociodemográficas relacionadas com o trabalho. Assim, com esta diferenciação, há necessidade de desenvolver diferentes medidas preventivas e intervenções psicológicas, que se adequem de modo mais eficiente a diferentes situações (Makara et al., 2022).

Outro estudo sugere que o *burnout* e a depressão nas polícias devem ser abordados como fatores preventivos, de modo a reduzir a desesperança. No caso da desesperança, especialmente quando acompanhada de *burnout* e/ou depressão, é importante promover



a autoconfiança e a autoeficácia dos agentes, nos aspetos relacionados com o trabalho. Para além do apoio educativo para reduzir o stress e, por conseguinte, o sofrimento físico e mental, o apoio psicológico especializado é essencial para reduzir o desespero (Civiliotti et al, 2022).

A literatura também demonstra que o stress tem correlações moderadas a fortes com o *burnout*, embora estes sejam construtos independentes (Queirós et al, 2020). A atividade policial, por natureza stressante, exerce um impacto negativo na saúde mental dos polícias, afetando o seu desempenho e as interações com os cidadãos. A saúde mental no local de trabalho tornou-se uma preocupação crescente, face aos custos associados à depressão, ansiedade, *burnout* e ao elevado índice de suicídio registado entre os agentes de polícia. Para melhorar a saúde ocupacional, é crucial monitorizar regularmente os níveis de stress e *burnout*. Os estudos que procuram identificar os níveis de stress e *burnout* dos polícias devem ser continuados, procurando identificar fatores de risco e de proteção que influenciem o bem-estar, a qualidade de vida, o desempenho profissional e a saúde mental dos polícias, das suas famílias e dos beneficiários dos serviços de polícia (Queirós et al, 2020).

Para além do stress, há também um conjunto de estudos que associa a ansiedade ao tipo de trabalho realizado pelas forças de segurança, particularmente em ambientes de catástrofe, onde é necessário garantir a segurança e a mobilidade da população, ou apoiar as instituições de saúde. Estas tarefas expõem os agentes a níveis elevados de stress, ansiedade, exaustão emocional, despersonalização e falta de desenvolvimento pessoal, evidenciando a necessidade de implementar medidas preventivas e de tratamento para proteger a saúde mental dos polícias (Galán et al., 2020).

### **Burnout e Satisfação no Trabalho**

A satisfação profissional é considerada um estado emocional positivo resultante da experiência subjetiva do indivíduo em relação ao seu trabalho (Judge & Bono, 2001). Em comparação com outras profissões, a carreira policial é das que apresenta níveis mais baixos de satisfação no trabalho (Schaible & Six, 2016). Estes níveis, contudo, podem ser melhorados pelo apoio organizacional adequado nas forças de segurança (Vinod Kumar, 2017).

Há evidências de que a satisfação no trabalho está fortemente correlacionada com a saúde mental (Faragher et al., 2005). Outras variáveis, como o trabalho em turnos noturnos, podem influenciar o risco para a saúde mental. Quando esses turnos são

alternados, o risco de perturbações do sono aumenta significativamente (Sallinen & Kecklund, 2010).

A perturbação do sono poderá, por sua vez, afetar o desempenho profissional, bem como os relacionamentos familiares e sociais, gerando impactos negativos na saúde física e mental (Brown et al., 2020). Sendo imperativo o trabalho por turnos nas forças de segurança, este deve ser considerado um fator de risco para a saúde mental, com potencial para afetar negativamente a satisfação no trabalho. O trabalho por turnos ainda está associado ao absentismo e é um preditor do conflito entre as esferas profissional e familiar (Fekedulegn et al., 2013). Adicionalmente, tem também um efeito mediador entre a carga de trabalho dos polícias, o stress no trabalho, e a insatisfação no trabalho (Sadiq, 2022). O conflito entre a vida profissional e pessoal dos polícias, por sua vez, está relacionado não só com níveis elevados de insatisfação no trabalho (Islam et al., 2020), mas também com *burnout* e stress (Griffin&Sun, 2017).

Para tentar contrariar a insatisfação no trabalho, o *burnout* e o stress, um estudo realizado numa força policial alemã revelou uma melhoria no equilíbrio entre vida profissional e pessoal nos polícias, após a adaptação dos horários de turno, de acordo com as recomendações de saúde ocupacional (Härtwig, & Sporbert, 2013). Essas recomendações tiveram em conta a flexibilidade e uma melhor gestão de tempo livre, com turnos mais curtos, que se mostraram mais compatíveis com a família e com atividades de lazer. Estas mudanças resultaram em maior satisfação no trabalho (Rohwer et al., 2022). Nessa sequência, este estudo pode contribuir para uma melhor compreensão das variáveis que poderão promover uma maior satisfação no trabalho para a identificação de fatores que possam reduzir o *burnout* entre os polícias.

### **Burnout nas Forças de Segurança**

A profissão de polícia, pelo cariz de organização e condição particular, é considerada uma das profissões mais stressantes (Violante & Aron, 1995), que sofre de níveis mais elevados de cinismo e *burnout* (Schaible & Six, 2016). Com essa premissa e com o foco para as forças de segurança portuguesas, especialmente a GNR, é possível observar um padrão comum. No início da carreira, os militares da GNR estão imbuídos de um forte compromisso em manter a ordem pública e garantir a segurança dos cidadãos, o que muitos consideram como missão primordial de sua atuação. Este compromisso é frequentemente visto como um pilar central de identidade profissional e é reforçado ao longo de sua formação e nos primeiros anos de serviço.

No entanto, a consistência dessa identidade tende a desvanecer com o passar do tempo. À medida que os anos passam, os desafios e as dificuldades inerentes à profissão — como o desgaste físico e emocional, a exposição a situações de risco, a pressão constante para garantir a segurança pública e a vivência de eventos potencialmente traumáticos — começam a esgotar os recursos internos disponíveis. O acumular desses fatores, e o resultante desgaste progressivo, embora não apaguem completamente o desígnio de manter a ordem e a segurança, podem erodir gradualmente a sua intensidade.

No final do curso de ingresso, os agentes são distribuídos pelo dispositivo, por todo o país, conforme as vagas disponíveis. Frequentemente colocados longe de casa, trabalham por turnos que, geralmente organizados entre 09:00-17:00; 17:00-01:00 e 01:00- 09:00, com apenas uma folga semanal ao fim de cada 7 dias. Estas condições dificultam a gestão das visitas à família ao longo do mês, tornando a conciliação entre a vida pessoal e profissional particularmente desafiante.

Com o passar dos anos, é expectável que os profissionais constituam família. No entanto, após a primeira colocação, muitos profissionais demoram alguns anos até conseguirem ser transferidos para perto da sua residência, de modo a poderem regressar a casa diariamente. Este aspeto poderá diminuir o suporte organizacional percebido (SPO) que, segundo estudos recentes, está negativamente associado ao *burnout* (Zeng et al., 2020). A ausência dos agentes no apoio à família e aos filhos, por estarem deslocados, poderá ser um fator de conflito familiar, com conseqüente impacto na satisfação profissional (Bhuiyan & Borsboom, 2005) e no *burnout* dos profissionais de polícia.

Adicionalmente, a investigação indica que as exigências do trabalho são o principal preditor da exaustão, enquanto a falta de recursos no trabalho é o fator preditor mais importante do desinteresse (Bakker et al., 2004). Estes dois fatores poderão ter conseqüências negativas para a satisfação profissional. Por outro lado, a satisfação no trabalho não só tem um efeito significativo na redução do *burnout* (Wang et al., 2020), como tem um papel mediador entre o SPO e o *burnout* (Zeng et al., 2020), funcionando assim como um fator protetor contra o desgaste emocional

O trabalho de polícia está repleto de exigências e tensões. Lidar com vítimas, crimes graves, suspeitos e agressores com regularidade pode originar tensões e conflitos que afetam também o ambiente familiar (Lambert et al., 2019). Segundo os autores, os polícias, como qualquer cidadão, podem ter também problemas em casa, incluindo discussões com membros da família, lidar com mortes, comportamentos perturbadores e outras fontes de tensão.

Estas dificuldades pessoais podem transbordar para o ambiente profissional, resultando conduzindo a tensão psicológica. Esta manifesta-se sob a forma de cansaço psicológico, levando a um menor envolvimento interpessoal, com quebra no trato com os outros, à redução da percepção de eficácia no trabalho e, conseqüentemente, à diminuição da satisfação no trabalho (Lambert et al., 2019).

Além disso, a literatura indica que um dos fatores mais relevantes do *burnout* nas polícias é a estratégia que utilizam para tentar não se envolver emocionalmente nos contextos mais exigentes. Ao evitarem o envolvimento emocional, os agentes recorrem frequentemente à despersonalização ou distanciamento emocional como estratégias de sobrevivência (Lennie et al, 2020). Para muitos, a demonstração de emoções é considerada como um sinal de mau desempenho, embora a literatura sugira que polícias que suprimem o medo perante os colegas sofrem um nível mais elevado de exaustão emocional (Adams & Buck, 2010; Bakker & Heuven, 2006). Outro fator que contribui para as vulnerabilidades dos polícias é a incapacidade de comunicar eficazmente as preocupações aos seus superiores (Dehaghani, 2019). Lennie e colaboradores (2020) verificaram que a única participante do estudo que não reprimiu as suas emoções junto dos colegas não mostrou sinais de *burnout*. De acordo com os autores, esta capacidade de expressar sentimentos autênticos permitiu-lhe processar emoções, impedindo o esgotamento (Lennie et al., 2020). Este tipo de revelação emocional reflete a literatura psicológica, que defende a utilização da narrativa como forma de processamento dos eventos traumáticos (Pennebaker & Seagal, 1999; Nook et al., 2017).

Em conclusão, a literatura sobre o *burnout* é vasta e identifica diversos fatores protetores e de risco para esta síndrome. Entre eles, estão a desmotivação e a tensão relacionadas com as tarefas laborais (Carneiro et al., 2013b); o bloqueio emocional como forma e estratégia de sobrevivência em situações exigentes (Lennie et al, 2020); e a incapacidade de comunicar as preocupações aos superiores hierárquicos (Dehaghani, 2019). Além destes, os conflitos familiares motivados pela alternância de turnos, pela carga laboral e pelas tensões associadas ao serviço policial, poderão levar a baixos níveis de satisfação no trabalho (Fekedulegn et al., 2013). Para além do *burnout*, outras perturbações, como a depressão, stress e ansiedade são comuns entre os agentes das forças segurança.

A literatura recomenda adoção de medidas preventivas, incluindo apoio psicológico especializado, para reduzir a desesperança e as repercussões na saúde mental. Estas abordagens podem também ajudar a aumentar a autoconfiança e a autoeficácia dos

polícias (Alshahrani et al., 2022; Lu & Petersen, 2023;). É igualmente importante para as forças policiais, de acordo com a literatura, monitorizar regularmente os níveis de stress e *burnout*, apelando à necessidade de implementação de serviços de psicologia ocupacional nas instituições de polícia (Queirós et al., 2020). A psicologia ocupacional pode desempenhar um papel preventivo, ao investigar e implementar programas de intervenção que levem a ajustes institucionais. Por sua vez, com o suporte da psicologia clínica, os polícias poderão fortalecer os seus recursos psicológicos, o que contribuirá para um aumento da satisfação no trabalho.

### **Objetivo e Hipóteses**

Este estudo tem como principal objetivo compreender a relação entre a satisfação no trabalho, o *burnout*, e os indicadores de stress, ansiedade e depressão nas forças de segurança (GNR). Propomos testar um modelo em que a satisfação no trabalho influencia o *burnout*, sendo essa relação mediada pelos índices de stress, ansiedade e depressão

Assim, com base na revisão da literatura, propomos as seguintes hipóteses de investigação:

1. Os níveis de *burnout* nas forças de segurança (GNR) são positivamente previstos pelos níveis de stress, ansiedade e depressão. Neste contexto, o *burnout* na GNR é a variável dependente (VD), que se procura compreender e explicar a partir das variáveis independentes (VI), como o stress, a ansiedade e a depressão.

2. Existe uma associação negativa entre o *burnout* e a satisfação no trabalho nas forças de segurança (GNR). Esperamos que militares com níveis elevados de satisfação no trabalho apresentem menores níveis de *burnout*. A satisfação no trabalho é a variável independente (VI), pois é visto como um fator preditor do *burnout* (VD).

3. Na GNR, a relação da satisfação no trabalho (X) com o *burnout* (Y) é mediada pelos níveis de ansiedade (M1), stress (M2) e depressão (M3). Esta hipótese sugere que os níveis de ansiedade, stress e depressão podem atuar como mediadores da relação entre a satisfação no trabalho e o *burnout*.

O presente estudo utiliza uma abordagem quantitativa, com um delineamento correlacional analítico, cujo objetivo é examinar as associações entre *burnout*, stress, ansiedade e satisfação no trabalho. O estudo tem um carácter ecológico transversal prospetivo, centrado no grupo institucional da GNR, e visa explorar as relações entre as variáveis dentro deste contexto específico.

## Método

### Amostra

Participaram neste estudo 3377 militares da Guarda Nacional Republicana (GNR), o que representa cerca de 15% do efetivo total de aproximadamente 22973 militares (**Tabela 1**). A idade dos participantes variou entre 18 e 64 anos ( $M = 41,59$ ;  $DP = 7,99$ ) e 2968 (87,9%) eram do sexo masculino.

Em relação ao estado civil, 2498 (74%) eram casados ou em união de facto, 615 (18,2%) eram solteiros, 253 (7,5%) eram divorciados ou separados e 11 (0,3%) eram viúvos. Em relação ao nível de escolaridade, 25 (0,8%) não concluíram o ensino básico, 285 (8,4%) concluíram o ensino básico, 2661 (78,8%) concluíram o ensino secundário, 308 (9,1%) detêm licenciatura, 24 (0,7%) têm pós-graduação, 69 (2%) possuem mestrado e 4 (0,1%) com doutoramento.

Quanto ao tipo de funções que desempenham, 2286 (67,7%) tinham funções operacionais, 809 (8,4%) tinham funções administrativas e 282 (8,4%) desempenhavam funções administrativas e operacionais. Relativamente à categoria profissional, 2691 (79,7%) pertenciam à categoria profissional de guardas, 653 (19,3%) à categoria profissional de sargentos e 33 (1%) à categoria profissional de oficiais.

Quanto ao distrito de local de trabalho, a distribuição por distrito foi a seguinte: 527 (15,6%) em Lisboa, 305 (9%) no Porto, 266 (7,9%) em Faro, 219 (6,5%) em Coimbra, 214 (6,3%) em Setúbal, 192 (5,7%) em Aveiro, 189 (5,6%) em Braga, 175 (5,2%) em Viseu, 170 (5%) em Santarém, 144 (4,3%) em Leiria, 137 (4,1%) em, 135 (4%) em Portalegre, 110 (3,3%) em Évora, 106 (3,1%) em Castelo Branco, 105 (3,1%) na Guarda, 104 (3,1%) em Viana do Castelo, 97 (2,9%) em Bragança, 92 (2,7%) em Vila Real, 51 (1,5%) no arquipélago dos Açores, e 39 (1,2%) no arquipélago da Madeira.

Quanto ao local de residência, a maior concentração encontrava-se no distrito do Porto, com 343 militares (10,2%) , seguido de Lisboa com 328 (9,7%) e Setúbal com 304 (9%) (**Tabela 1**).

Relativamente à carga horária semanal, 1752 (51,9%) dos participantes trabalhavam mais de 40 horas por semana, 1017 (30,1%) trabalhavam mais de 35 horas, e 336 (9,9%) mais de 50 horas. Apenas 148 (4,4%) trabalhavam menos de 35 horas, enquanto 92 (2,7%) trabalhavam mais de 60 horas, e 32 (0,9%) ultrapassavam as 70 horas semanais.

Na obtenção das idades dos 3377 participantes houve 11 omissos e foi feito o cálculo à média. A idade variou entre os 18 e 64 anos ( $M=41,59$  anos;  $DP=7,99$ ).

**Tabela 1***Perfil sociodemográfico e profissional*

Categoria	Subcategoria	N	%
Sexo	Masculino	2968	87,9
	Feminino	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
Escolaridade	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	79,7
	Sargentos	653	19,3
	Oficiais	33	1,0
Local de Trabalho	Madeira	39	1,2
	Açores	51	1,5
	Aveiro	192	5,7
	Beja	137	4,1
	Braga	189	5,6
	Bragança	97	2,9

Categoria	Subcategoria	N	%
Local de Residência	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
	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
	Madeira	49	1,5
	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	
Portalegre	127	3,8	



Categoria	Subcategoria	N	%
	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	148	4,4
	Mais de 35 horas	1017	30,1
	Mais de 40 horas	1752	51,9
	Mais de 50 horas	336	9,9
	Mais de 60 horas	92	2,7
	Mais de 70 horas	32	0,9

## **Instrumentos**

### ***Inquérito Sociodemográfico***

Os participantes responderam a um questionário sociodemográfico com o objetivo de recolher informações sobre diversas características pessoais e profissionais. As questões abordaram aspetos como idade, sexo, estado civil, habilitações literárias, além de outras informações relacionadas com o desempenho de funções na GNR (p.ex., “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 local de residência?”; “Quantas horas trabalha por semana?”).

### ***OLBI, Oldenburg Burnout Inventory (Sinval et al.,2019)***

Este instrumento, originalmente desenvolvido por Demerouti (1999), é uma escala de autorrelato de cinco pontos (1 = Discordo totalmente a 5 = Concordo totalmente) que afere o *burnout* em duas dimensões principais: disengagement (7 itens) e exaustão (8 itens).

A dimensão *disengagement* refere-se ao distanciamento do trabalho, tanto em termos de objetos e conteúdos, como no desenvolvimento de atitudes cínicas e comportamentos negativos. Esta dimensão, por ter sido retirada a questão 13 na validação para a população portuguesa, é constituída por 3 questões de orientação reversa, (itens 1, 7, 15; e.g “Encontro com frequência assuntos novos e interessantes no meu trabalho) e por 4 questões de orientação positiva (itens 3, 6, 9, 11; e.g “Cada vez mais falo de forma negativa no meu trabalho). A consistência interna desta dimensão é excelente , com um alfa de Cronbach  $\alpha = .91$ .

A dimensão exaustão avalia a sensações de fadiga física, necessidade de descanso, e sentimentos de sobrecarga e vazio em relação ao trabalho. É constituída por questões de orientação reversa (itens 5, 10, 14,16; e.g. “Consigo aguentar bem a pressão do meu trabalho”) e por questões de orientação positiva (itens 2, 4, 8, 12; e.g. “Há dias que me sinto cansado antes mesmo de chegar ao trabalho”). Esta dimensão apresenta também excelentes níveis de consistência interna, com um alfa de Cronbach  $\alpha = 87$ .

Adicionalmente, é possível calcular uma pontuação total, somando os dois subtotais das dimensões de *disengagement* e exaustão. Pontuações mais altas indicam níveis mais elevados de *burnout*. Utilizámos a versão OLBI adaptada à língua portuguesa, que apresenta um alfa de Cronbach total de  $\alpha = .93$  (Sinval et al., 2019).

### ***DASS-21 Depression, Anxiety and Stress Scale - 21. (Pais-Ribeiro et al., 2004)***

O DASS-21 é um instrumento de autorrelato, adaptado para a população portuguesa a partir da Escala de *Depression Anxiety Stress Scale* de Lovibond & Lovibond (1995). A escala é composta por 21 itens que se dividem em três subescalas de 7 itens cada, destinadas a medir os estados emocionais de depressão, ansiedade e stress.

A subescala Ansiedade é constituída pelas dimensões excitação do sistema autónomo (itens 2, 4, 19), efeitos músculos esqueléticos (item 7), ansiedade situacional (item 9) e experiências subjetivas de ansiedade (itens 15, 20). A subescala depressão avalia as dimensões disforia (item 13), desânimo (item 10), desvalorização da vida (item 21), auto-depreciação (item 17), falta de interesse ou de envolvimento (item 16), anedonia (item 3) e inércia (item 5). A subescala stress é inclui dificuldade em relaxar (itens 1 e 12), excitação nervosa (item 8), facilmente agitado ou chateado (item 18), irritação/reacção exagerada (itens 6, 11) e impaciência (item 14).

Os participantes respondem aos itens numa escala de quatro pontos (0 – Não se aplicou nada a mim a 3 – Aplicou-se a mim a maior parte das vezes). A pontuação de cada subescala é obtida pela soma das respostas aos 7 itens que a compõem, resultando numa pontuação total que varia entre 0 e 21. Pontuações mais elevadas correspondem a estados afetivos mais negativos. No que diz respeito à consistência interna, a subescala de ansiedade apresenta um alfa de *Cronbach*  $\alpha = .74$ , a subescala de depressão apresenta um alfa de *Cronbach*  $\alpha = .85$ , e a subescala de stress apresenta um alfa de *Cronbach*  $\alpha = .81$  (Pais-Ribeiro et al., 2004). Estes valores indicam uma boa fiabilidade para as três subescalas na amostra portuguesa.

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

Este instrumento, desenvolvido por Lima e colaboradores (1994), é constituído por 8 itens, em que cada um avalia uma subdimensão da satisfação no trabalho. O item 1 (“Em relação às suas perspectivas de promoção, diria que está:”) corresponde à subdimensão “Promoção”; o item 2 (“Em relação à organização e funcionamento do departamento onde trabalha, diria que está:” ) corresponde à subdimensão “Departamento”; o item 3 (“Em relação à colaboração e clima de relação com os seus colegas de trabalho, diria que está:”) corresponde à subdimensão “Colegas”; o item 4 (“Em relação à remuneração que recebe, diria que está:”) corresponde à subdimensão “Remuneração”; o item 5 (“Em relação à competência e funcionamento do seu superior

imediate, diria que está:”) corresponde à subdimensão “Supervisão”; o item 6 (“Em relação ao trabalho realiza, diria que está:”) corresponde à subdimensão “ Trabalho”; o item 7 (“Em relação à competência e funcionamento dos seus subordinados, diria que está:”) corresponde à subdimensão “ Subordinados”; o item 8 (“Tudo somado e considerando todos os aspetos do seu trabalho, diria que está:”) corresponde à subdimensão “Geral”.

Este instrumento permite avaliar não só a satisfação global com o trabalho, mas também diferentes aspetos que podem afetar essa satisfação, como a perspectiva de promoção, a organização e funcionamento do departamento, as relações com os colegas de trabalho, a remuneração, a competência e funcionamento do superior hierárquico, o trabalho que realiza e a competência e funcionamento dos subordinados.

Os participantes respondem aos itens numa escala tipo Likert de 7 níveis (1 = extremamente insatisfeito a 7 = extremamente satisfeito). A pontuação final da escala é obtida pela média das pontuações nos oito itens. A escala aplicada à amostra em estudo apresentou uma boa consistência interna, com alfa de *Cronbach*  $\alpha = .85$ .

## **Procedimento**

O recrutamento dos participantes foi realizado em duas fases: inicialmente, foi necessário solicitar ao Comando da Guarda Nacional Republicana autorização para a realização do estudo com base na população de militares da GNR. Esse procedimento foi efetuado em formulário próprio<sup>1</sup>, enviado ao Comando de Doutrina e Formação da Guarda Nacional Republicana (CDF). Posteriormente, após a autorização ter sido concedida, remetemos o link de formulário para o CDF, de forma a ser divulgado a todos os militares da GNR (população). E este procedimento assegurou que todos os militares receberam o link do formulário no seu e-mail institucional.

Antes do início do preenchimento do protocolo, os participantes foram informados de que a participação era de carácter voluntário, que o estudo seguia as recomendações e diretrizes da Comissão de Ética da Universidade Lusíada e que só prosseguiriam após prestarem o consentimento informado online, de acordo com a Declaração de Helsínquia. Foi também assegurado que a recolha dos dados respeitaria os pressupostos de anonimato

---

<sup>1</sup> Requerimento de solicitação de estudo na GNR, em anexos.

e de confidencialidade<sup>2</sup>, e que a participação no estudo poderia ser terminada a qualquer momento, sem qualquer prejuízo.

O protocolo consistiu num conjunto de questões sociodemográficas, bem como nas escalas de Satisfação no Trabalho, OLBI e DASS-21, já descritas anteriormente. O protocolo ficou disponível para resposta entre 3 de janeiro e 17 de março de 2024. Após esse período, concluímos a recolha dos dados e estes foram exportados para o formato Excel e posteriormente analisados através do programa IBM SPSS Statistics, versão 28.

### **Plano Analítico**

A análise dos dados foi estruturada e realizada em várias etapas. Iniciamos com a análise descritiva da amostra, tendo verificado os pressupostos da normalidade. De seguida, realizamos a análise correlacional e, por fim, efetuamos uma análise de mediação entre as variáveis em estudo.

A análise descritiva teve como objetivo caracterizar a amostra do estudo e descrever as principais variáveis de interesse. Calculamos médias, desvios-padrão, frequências e percentagens, que forneceram uma visão geral dos dados. Para verificar os pressupostos da normalidade das variáveis, utilizamos o teste de Kolmogorov-Smirnov, que avaliou se a distribuição dos dados seguia uma distribuição normal. Algumas variáveis violaram o pressuposto de normalidade, pelo que utilizamos a análise correlacional não paramétrica, através do coeficiente de correlação de Spearman, para examinar as associações entre as variáveis principais do estudo: satisfação do trabalho, *burnout*, ansiedade, stress e depressão.

Posteriormente, realizamos a análise de mediação utilizando o Modelo 6 da macro PROCESS (Hayes, 2023). Esta análise permitiu examinar se a relação entre satisfação no trabalho (X) e *burnout* (Y) era mediada por ansiedade (M1), stress (M2) e depressão (M3). Antes dessa análise, por forma a verificar a validade da mediação, realizamos o teste de *Sobel*, que confirmou as condições prévias estabelecidas por Baron e Kenny (1986), para critério de existência de mediação entre as variáveis.

---

<sup>2</sup> O modo de tratamento e armazenamento de dados é executado em cumprimento rigoroso, do que é previsto no Regulamento (EU) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho de 27 de abril de 2016.

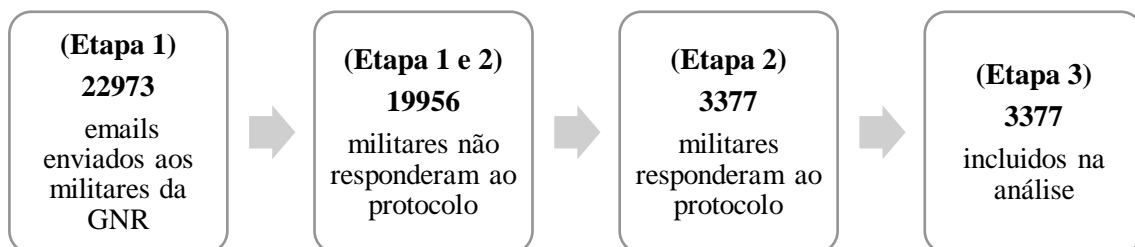
## Resultados

### Fluxo de Participantes e Recrutamento

A recolha de dados foi feita de 3 de janeiro a 17 de março de 2024. Embora a taxa de resposta tenha sido de aproximadamente 15%, com uma amostra de 3377 participantes, pode ser considerada estatisticamente relevante. Segundo Cochran (1977), amostras desta magnitude são frequentemente suficientes para fornecer estimativas confiáveis da população, especialmente quando a variabilidade das respostas é moderada. Além disso, com um nível de confiança de 95%, pode-se assegurar que os resultados são representativos da população total de 22.973 militares da GNR (Cochran, 1977).

### Figura 1

*Fluxograma de participantes*



### Análise Descritiva

Realizamos a análise descritiva das variáveis: 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?”. Essa análise permitiu caracterizar a amostra e contextualizar os resultados de análises subsequentes sobre a relação entre satisfação no trabalho, *burnout*, ansiedade, depressão e stress.

A idade variou entre 18 e 64 anos ( $M= 41.59$ ,  $DP= 7.99$ ), indicando uma distribuição ampla de idades. O tempo médio de trabalho na organização foi de ( $M=17.36$ ) anos, com um ( $DP= 9.20$ ) anos, indicando também uma ampla variação no tempo de serviço.

Da análise descritiva referente aos distritos, fizemos a comparação entre o de residência e de trabalho com maior percentagem de participantes (**Tabela 2**). Verificou-se uma maior proporção de participantes que trabalhavam em Lisboa (15.6%) do que residiam (9.7%), sugerindo que muitos se deslocam de outros distritos para trabalhar em Lisboa. O Porto teve uma maior proporção de residentes (10.2%) comparado aos que

trabalhavam (9%), o que pode sugerir que o Porto é uma área residencial significativa para os trabalhadores que podem trabalhar noutros distritos. Setúbal também mostrou um padrão interessante, com uma proporção de residentes (9%) maior do que a de trabalhadores (6.3%), indicando que é uma área residencial popular.

**Tabela 2**

*Comparação Distrito de residência e trabalho*

Distrito	Trabalho (%)	Residência (%)
Madeira	1.2	1.5
Açores	1.5	1.4
Aveiro	5.7	4.6
Beja	4.1	3.8
Braga	5.6	7.0
Bragança	2.9	3.2
Castelo Branco	3.1	3.3
Coimbra	6.5	7.1
Évora	3.3	3.6
Faro	7.9	7.1
Guarda	3.1	3.1
Leiria	4.3	3.6
Lisboa	15.6	9.7
Portalegre	4.0	3.8
Porto	9.0	10.2
Santarém	5.0	5.5
Setúbal	6.3	9.0
Viana do Castelo	3.1	3.2
Vila Real	2.7	3.5
Viseu	5.2	6.0

A análise demográfica mostrou que a amostra é predominantemente masculina e adulta, sendo a maioria casada ou em união de facto. A ampla faixa etária e o tempo de serviço sugerem uma diversidade de experiências dentro da organização. Na educação, a maioria dos participantes possuía pelo menos o ensino secundário completo, com uma proporção significativa de participantes a deter educação superior (licenciatura e pós-graduação), indicando um nível educacional relativamente elevado na organização.

A predominância de funções operacionais e a maioria dos participantes na categoria de guardas refletem a estrutura hierárquica e funcional típica do setor militar.

Na distribuição geográfica, a concentração de trabalhadores em Lisboa e Porto é esperada, dada a centralização administrativa e operacional nessas regiões. No entanto, há uma distribuição razoável nos outros distritos, o que indica uma presença nacional ampla. A discrepância entre os locais de trabalho e residência em distritos como Lisboa e Setúbal pode sugerir padrões de deslocamento diário significativos.

**Tabela 3**

*Análise Descritiva das Variáveis Principais*

Variável	N	M	DP	Mínimo	Máximo
Satisfação no Trabalho	3377	3.87	3.63	1.0	7.0
<i>Burnout</i> (Total)	3377	45.86	11.50	15.0	75.0
Stress	3377	5.87	4.69	0.0	21.0
Ansiedade	3377	3.34	3.96	0.0	21.0
Depressão	3377	4.32	4.60	0.0	21.0

Relativamente à saúde mental, os níveis de depressão, stress e ansiedade variam consideravelmente entre os participantes, com médias relativamente altas, indicando a necessidade de atenção à saúde mental.

A satisfação no trabalho, embora relativamente elevada, variou entre os participantes, sugerindo áreas de melhoria potencial para aumentar o bem-estar no trabalho (**Tabela 3**).

Esta análise preliminar ajuda a entender o perfil da amostra e a contextualizar os resultados de análises subsequentes sobre a relação entre satisfação no trabalho, *burnout*, ansiedade, depressão e stress.



## Análise Correlacional

### *Verificação do Pressuposto da Normalidade*

Para a verificação do pressuposto da normalidade com  $N > 50$ , utilizamos o teste de Kolmogorov-Smirnov (K-S). Os resultados revelaram que, para todas as variáveis analisadas, o valor de  $p$  foi inferior .05 (**Tabela 4**), indicando a violação do pressuposto de normalidade. No entanto, a análise dos valores de assimetria e curtose para algumas das variáveis situou-se entre -1 e 1, o que sugere uma aproximação à normalidade. Porém, o resultado do teste K-S apresentou um  $p$ -valor inferior a 0,05, o que nos permite afirmar, com base no teste K-S, que os dados não seguem uma distribuição normal.

**Tabela 4**

*Teste Kolmogorov-Smirnov*

Variável	Estatística	Sig
Ansiedade	.199	.000
Stress	.105	.000
Depressão	.174	.000
Burnout	.050	.000
Satisfação Trabalho	.037	.000
Horas Trabalho Semana	.268	.000
Dias dorme Casa P/mês	.201	.000
Horas dorme por dia	.188	.000

Dada a violação do pressuposto de normalidade, foram efetuadas análises de correlação de *Spearman* para examinar as relações entre as variáveis: satisfação no trabalho, *burnout*, ansiedade, stress, depressão, horas de trabalho por semana, dias que em média dorme por mês na casa de família, e horas que em média dorme por dia. O resultado das correlações de *Spearman* indica várias relações significativas entre as variáveis analisadas. (**Tabela 5**).

**Tabela 5***Correlações de Spearman entre as variáveis em estudo*

	1	2	3	4	5	6	7.	8
1.Dorme Casa/mês	-							
2.H.D. dia	.16**	-						
3.Ansiedade	-.08**	-.25**	-					
4.Stress	-.07**	-.29**	.80**	-				
5.Depressão	-.10**	-.28**	.76**	.85**	-			
6.Burnout	-.12**	-.33**	.59**	.68**	.70**	-		
7.Satisf. Trabalho	.14**	.27**	-.42**	-.50**	-.52**	-.70**	-	
8.H.Trab. Semana	-.16**	-.14**	.08**	.09**	.08**	.09**	-.09**	-

\*\*  $p < .01$ **Satisfação no Trabalho**

A satisfação no trabalho está negativamente correlacionada com o *burnout* ( $\rho = -.70, p < .001$ ).

A satisfação no trabalho também está negativamente correlacionada com a ansiedade ( $\rho = -.42, p < .001$ ), stress ( $\rho = -.50, p < .001$ ) e depressão ( $\rho = -.52, p < .001$ ).

**Burnout**

O *burnout* está positivamente correlacionado com a ansiedade ( $\rho = .59, p < .001$ ), stress ( $\rho = .68, p < .001$ ) e depressão ( $\rho = 0.70, p < .001$ ). Outro aspeto relevante é o facto de as horas de trabalho por semana apresentarem uma correlação positiva, embora fraca, com o *burnout* ( $\rho = .09, p < .001$ ).

As correlações entre ansiedade, stress, depressão e *burnout* são todas positivas e significativas. Especificamente, a correlação entre ansiedade e stress ( $\rho = .80, p < .001$ ) e a correlação entre stress e depressão ( $\rho = .66, p < .001$ ) são muito fortes.

A média em militares dormem por dia, é uma variável que está negativamente correlacionada com a ansiedade ( $\rho = -.25, p < .001$ ), o stress ( $\rho = -.29, p < .001$ ) e a depressão ( $\rho = -.28, p < .001$ ).

## **Análise inferencial — Modelo de mediação**

### ***Teste de Sobel***

Para investigar o papel mediador da ansiedade, stress e depressão na relação entre a satisfação no trabalho e o *burnout*, utilizamos a macro PROCESS (Modelo 6) de Hayes (2023). A satisfação no trabalho foi definida como variável preditora (X), o *burnout* como variável critério (Y), e ansiedade, stress e depressão como mediadores sequenciais (M1, M2, M3). Para além disso, foi realizado o teste de *Sobel* para verificar a validade da mediação.

Verificamos se estavam reunidas as condições prévias estabelecidas por Baron e Kenny (1986), para critério de existência de mediação entre as variáveis: (1) se a variável preditora (X) satisfação no trabalho, estava significativamente associada à variável (Y) *burnout*; (2) (X) estava significativamente associada à variável mediadora (M); e (3) (M) estava significativamente associada a (Y) quando (X) também foi incluído na equação de regressão.

Para além destes passos, ainda foi necessário fazer o teste de *Sobel* para verificar a significância dos efeitos indiretos, entre a variável critério (Y), a variável preditora (X), com cada variável mediadora (M1, M2 e M3), para se verificar se a mediação era efetivamente significativa (**Tabela 6**).

Para a realização do teste, foi necessário obter os coeficientes de mediação  $a$  e  $b$ , os erros padrão  $Sa$  e  $Sb$ . O coeficiente  $a$  representa o efeito da satisfação no trabalho (X) no mediador Ansiedade (M1), Stress (M2) e Depressão (M3). O coeficiente  $b$  representa o efeito do mediador ansiedade, stress e depressão no *burnout*. O erro padrão  $Sa$  é o erro padrão do coeficiente  $a$ , o erro padrão  $Sb$  é o erro padrão do coeficiente  $b$ . O *Sobel test* é estatística para verificar a significância do efeito indireto. O *Std. Error* é o erro padrão da estimativa do efeito indireto. Por fim o *p-value* indica a significância do efeito indireto, em que *p-value* <0,05 indica que o efeito indireto é significativo.

**Tabela 6**

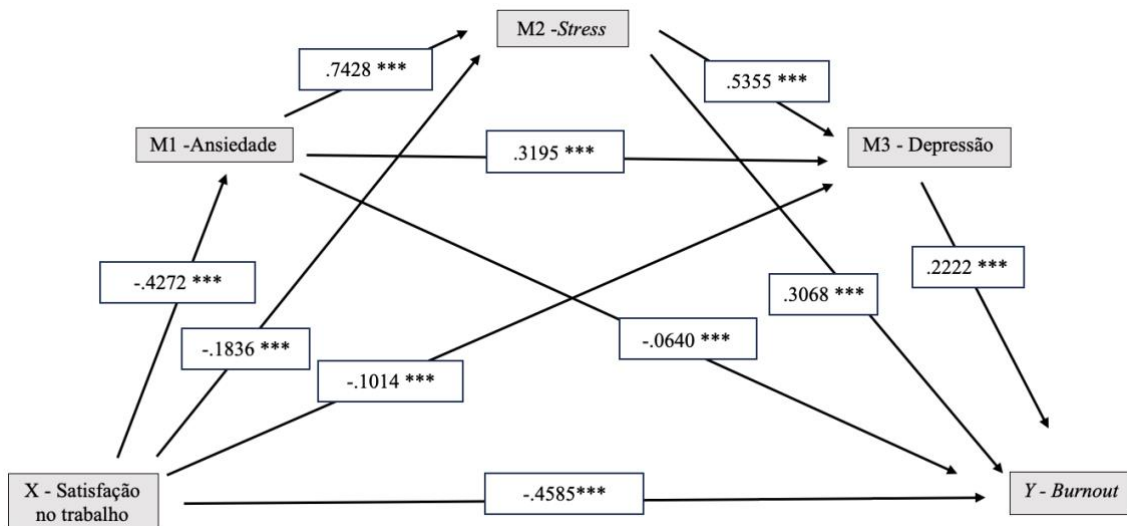
Teste Sobel na mediação da (M1),( M2) e ( M3) na relação da Satisfação no trabalho (X) com o burnout (Y)

Caminho	a	Sa	b	Sb	Sobel Test	Std. Error	p-value
Satisfação Trabalho → Ansiedade → Burnout	-0.427	0.016	0.323	0.012	-18.951	0.007	0.00
Satisfação Trabalho → Stress → Burnout	-0.501	0.015	0.431	0.012	-24.458	0.008	0.00
Satisfação Trabalho → Depressão → Burnout	-0.506	0.015	0.417	0.012	-24.204	0.008	0.00

Após apurar os coeficientes necessários para a realização do teste de Sobel para todas as variáveis, apurou-se que em todos os efeitos indiretos entre a satisfação no trabalho e os mediadores, ansiedade, stress e depressão, apresentaram p-value = 0 <0,05, validando o modelo como estatisticamente significativo.

**Figura 2**

Modelo de Mediação



Nota: \*p<.05; \*\*p<.01; \*\*\*p<.001

F (4,787) =708.32, p<.001, r2=.78

No presente modelo de mediação, foram processados modelos de regressão cumulativos entre as variáveis, nomeadamente entre a variável preditora (X) satisfação

no trabalho, as variáveis mediadoras, ansiedade (M1), stress (M2), stress (M3), e a variável critério *burnout* (Y). Dessa análise verificou-se que todos os modelos foram estatisticamente significativos (**Figura 2**).

O modelo de regressão para a variável ansiedade (M1) teve um coeficiente de correlação múltipla  $R=0.4272$ , que indica uma correlação moderada entre a satisfação no trabalho e a ansiedade. Apresentou uma explicação de  $R^2=0.1825$ , sugere que 18.25% da variância da ansiedade é explicada pela satisfação no trabalho. A estatística  $F(1,3375)=753.2798$ , sendo o resultado estatisticamente significativo  $p < .001$ , indicando que o modelo é altamente significativo (**Tabela 7**). O coeficiente da satisfação no trabalho foi de  $-0.4272$  ( $SE = 0.0156$ ,  $t = -27.4459$ ,  $p < 0.0001$ ), com um intervalo de confiança de 95% entre  $-0.4577$  e  $-0.3966$  (**Tabela 8**). Este resultado sugere que o aumento na satisfação no trabalho está associado a uma diminuição significativa na ansiedade.

**Tabela 7**

*Modelo de regressão da variável ansiedade (M1)*

<i>R</i>	<i>R</i> <sup>2</sup>	<i>MSE</i>	<i>F</i>	<i>df1</i>	<i>df2</i>	<i>p</i>
0.4272	0.1825	0.8178	753.2798	1	3375	0.0000

**Tabela 8**

*Parâmetros do modelo (M1)*

<i>Variável</i>	<i>Coefficiente</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>LLCI</i>	<i>ULCI</i>
Constante	0.0000	0.0156	0.0000	1.0000	-0.0305	0.0305
Satisfação Trabalho (X)	-0.4272	0.0156	-27.4459	0.0000	-0.4577	-0.3966

Nível de significância de 0.05

O modelo de regressão para a variável stress (M2) teve um coeficiente de correlação múltipla  $R=0.8378$ , que indica uma correlação forte entre a variável preditora satisfação no trabalho, com a ansiedade e o stress. O  $R^2=0.7020$  sugere que 70.20% da variância do stress é explicada pela satisfação do trabalho e pela variável ansiedade. A estatística  $F(2,3374)=3973.4642$ , sendo o resultado estatisticamente significativo  $p < .001$ , indicando um modelo altamente significativo (**Tabela 9**). O coeficiente da satisfação no trabalho =  $-0.1836$  ( $SE = 0.0104$ ,  $t = -17.6644$ ,  $p < 0.0001$ ), com um

intervalo de confiança de 95% entre -0.2040 e -0.1632, enquanto o coeficiente da variável ansiedade = 0.7428 (SE = 0.0104,  $t = 71.4593$ ,  $p < 0.0001$ ), com um intervalo de confiança de 95% entre 0.7224 e 0.7632 (**Tabela 10**). O resultado indica que um aumento na satisfação no trabalho está associado a uma redução no stress, mas a ansiedade elevada aumenta significativamente o stress.

**Tabela 9**

*Modelo de regressão da variável stress (M2)*

<i>R</i>	<i>R</i> <sup>2</sup>	<i>MSE</i>	<i>F</i>	<i>df1</i>	<i>df2</i>	<i>p</i>
0.8378	0.7020	0.2982	3973.4642	2	3374	0.0000

**Tabela 10**

*Parâmetros do modelo (M2)*

<i>Variável</i>	<i>Coeficiente</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>LLCI</i>	<i>ULCI</i>
Constante	0.0000	0.0094	0.0000	1.0000	-0.0184	0.0184
Satisfação Trabalho (X)	-0.1836	0.0104	-17.6644	0.0000	-0.2040	-0.1632
Ansiedade (M1)	0.7428	0.0104	71.4593	0.0000	0.7224	0.7632

O modelo de regressão para a variável depressão (M3), teve um  $R = 0.8731$ , que indica uma correlação muito forte entre as variáveis (satisfação no trabalho, ansiedade e stress) e a depressão. O  $R^2 = 0.7623$  indica que aproximadamente 76.23% da variância na depressão é explicada pela satisfação no trabalho, ansiedade e stress. (**Tabela 11**) A estatística  $F(3,3373) = 3604.7597$ , com  $p < 0.0001$ , indica um modelo altamente significativo. O coeficiente da satisfação no trabalho é -0.1014 (SE = 0.0097,  $t = -10.4522$ ,  $p < 0.0001$ ), com um intervalo de confiança de 95% entre -0.1205 e -0.0824. O coeficiente da ansiedade é 0.3195 (SE = 0.0147,  $t = 21.7030$ ,  $p < 0.0001$ ), com um intervalo de confiança de 95% entre 0.2906 e 0.3484, e o coeficiente do stress é 0.5355 (SE = 0.0154,  $t = 34.8218$ ,  $p < 0.0001$ ), com um intervalo de confiança de 95% entre 0.5054 e 0.5657. Isso sugere que a satisfação no trabalho reduz a depressão, enquanto a ansiedade e o stress aumentam significativamente a depressão (**Tabela 12**).

**Tabela 11***Modelo de regressão da variável depressão (M3)*

<i>R</i>	<i>R</i> <sup>2</sup>	<i>MSE</i>	<i>F</i>	<i>df1</i>	<i>df2</i>	<i>p</i>
0.8731	0.7623	0.2380	3604.7597	3	3373	0.0000

**Tabela 12***Parâmetros do Modelo (M3)*

<i>Variável</i>	<i>Coefficiente</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>LLCI</i>	<i>ULCI</i>
Constante	0.0000	0.0084	0.0000	1.0000	-0.0165	0.0165
Satisfação no Trabalho (X)	-0.1014	0.0097	-10.4522	0.0000	-0.1205	-0.0824
Ansiedade (M1)	0.3195	0.0147	21.7030	0.0000	0.2906	0.3484
Stress (M2)	0.5355	0.0154	34.8218	0.0000	0.5054	0.5657

Nível de significância de 0,05

O modelo de regressão para a variável critério *burnout* teve um  $R = 0.7984$ , indica uma correlação forte entre as variáveis (satisfação no trabalho, ansiedade, stress e depressão) e o *burnout*. O  $R^2=0.6375$  sugere que aproximadamente 63.75% da variância no *burnout* é explicada pela satisfação no trabalho, ansiedade, stress e depressão. A estatística  $F(4,3372) = 1482.4999$ ,  $p < 0.0001$ , indica que o modelo é altamente significativo, que corresponde ao efeito direto da satisfação no trabalho no *burnout* (**Tabela 13**). O coeficiente da satisfação no trabalho é -0.4585 (SE = 0.0122,  $t = -37.6505$ ,  $p < 0.0001$ ), com um intervalo de confiança de 95% entre -0.4824 e -0.4346. O coeficiente da variável ansiedade é -0.0640 (SE = 0.0194,  $t = -3.2966$ ,  $p = 0.0010$ ), com um intervalo de confiança de 95% entre -0.1020 e -0.0259. O coeficiente da variável stress é 0.3068 (SE = 0.0221,  $t = 13.8543$ ,  $p < 0.0001$ ), com um intervalo de confiança de 95% entre 0.2634 e 0.3502, e o coeficiente da depressão é 0.2222 (SE = 0.0213,  $t = 10.4497$ ,  $p < 0.0001$ ), com um intervalo de confiança de 95% entre 0.1805 e 0.2639. Os resultados sugerem que a satisfação no trabalho reduz significativamente o *burnout*, níveis elevados de ansiedade mostraram reduzir o *burnout*, mas o stress e a depressão aumentam significativamente o *burnout*. (**Tabela 14**)

**Tabela 13***Modelo de Regressão da Variável Burnout (Y)*

<i>R</i>	<i>R</i> <sup>2</sup>	<i>MSE</i>	<i>F</i>	<i>df1</i>	<i>df2</i>	<i>p</i>
0.7984	0.6375	0.3629	1482.4999	4	3372	0.0000

**Tabela 14***Parâmetros do Modelo (Y)*

<i>Variável</i>	<i>Coefficiente</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>LLCI</i>	<i>ULCI</i>
Constante	0.0000	0.0104	0.0000	1.0000	-0.0203	0.0203
Satisfação no Trabalho (X)	-0.4585	0.0122	-37.6505	0.0000	-0.4824	-0.4346
Ansiedade (M1)	-0.0640	0.0194	-3.2966	0.0010	-0.1020	-0.0259
Stress (M2)	0.3068	0.0221	13.8543	0.0000	0.2634	0.3502
Depressão (M3)	0.2222	0.0213	10.4497	0.0000	0.1805	0.2639

Para além dos modelos anteriores, foi realizado o modelo de efeito total, que examinou a relação entre a satisfação no trabalho (X) e o *burnout* (Y), sem qualquer efeito dos mediadores. O coeficiente de correlação múltipla  $R = 0.6973$  indica uma correlação forte entre a satisfação no trabalho e o *burnout*. O coeficiente de determinação  $R^2 = 0.4863$  sugere que aproximadamente 48.63% da variância no *burnout* é explicada pela satisfação no trabalho. A estatística  $F(1, 3375) = 3194.7516$ , com  $p < 0.0001$ , indica que o modelo é altamente significativo (**Tabela 15**).

**Tabela 15***Modelo de Regressão da Variável Burnout (Y)*

<i>R</i>	<i>R</i> <sup>2</sup>	<i>MSE</i>	<i>F</i>	<i>df1</i>	<i>df2</i>	<i>p</i>
0.6973	0.4863	0.5139	3194.7516	1	3375	0.0000

**Tabela 16***Parâmetros do Modelo Total*

<i>Variável</i>	<i>Coefficiente</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>LLCI</i>	<i>ULCI</i>
Constant	0.0000	0.0123	0.0000	1.0000	-0.0242	0.0242



<i>Variável</i>	<i>Coefficiente</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>LLCI</i>	<i>ULCI</i>
Satisfação no trabalho	-0.6973	0.0123	-56.5221	0.0000	-0.7215	-0.6731

Os resultados mostram que a satisfação no trabalho teve um efeito significativo na redução do *burnout*, tanto de forma direta como indiretamente. O efeito total de -0.6973 indica que, sem qualquer efeito dos mediadores, a satisfação no trabalho reduziu significativamente o *burnout*. O efeito direto de -0.4585, com o controlo do efeito dos mediadores (ansiedade, stress e depressão), mostra que a satisfação no trabalho teve uma influência significativa na redução do *burnout* (**Tabela 14**). Nesta situação em que o efeito total da satisfação no trabalho no *burnout* ( $b = -0.6973$ ,  $p < 0,000 < 0,05$ ) é menor do que o efeito direto entre a satisfação no trabalho e o *burnout* ( $b = -0.4585$ ,  $p < 0,000 < 0,05$ ), pode-se afirmar estatisticamente que a ação dos mediadores diminuiu o efeito da satisfação no trabalho no *burnout* (**Tabela 16**).

### Discussão

O presente estudo teve como principal objetivo analisar a relação entre a satisfação no trabalho, o *burnout* e os indicadores de stress, ansiedade e depressão nas forças de segurança (GNR). Com base na literatura, há cada vez mais evidências de que a tendência atual das condições laborais tende a diminuir a satisfação do trabalho, a saúde física e mental dos trabalhadores (Kenny et al., 2000). Uma meta-análise de 485 estudos concluiu que a satisfação do trabalho tem maior associação a medidas de saúde mental do que medidas de saúde física. Também foi demonstrado que os trabalhadores com baixos níveis de satisfação no trabalho tendem a apresentar maior probabilidade de sofrer de *burnout*, baixa autoestima e níveis elevados de ansiedade e depressão (Faragher et al., 2005).

A satisfação no trabalho, devido à sua influência na qualidade de vida dos trabalhadores (Agapito & Sousa, 2010), ao seu impacto negativo na depressão, ansiedade e stress (Treusch et al., 2023), e ao facto de ser um fator preditivo e protetor do *burnout* (Wang et al., 2020), deve ser uma prioridade nas organizações (Agapito & Sousa, 2010), incluindo as forças de segurança.

A pressão constante nas forças de segurança e a permanente adaptação às necessidades da comunidade (Queirós et al., 2020), podem contribuir para níveis mais elevados de cinismo e *burnout* entre os polícias (Schaible & Six, 2016), tornando este

tema de estudo particularmente relevante para maximizar o bem-estar físico e psicológico destes profissionais (Tavares et al., 2020).

Os resultados do presente estudo revelaram que o *burnout* está positivamente correlacionado com o stress, a ansiedade e a depressão, indicando que os participantes que experienciam maiores níveis de stress, de ansiedade e de depressão tendem também a reportar níveis mais severos de *burnout*. Estes resultados são consistentes com a literatura. A associação entre o *burnout* e o stress é amplamente reconhecida, com evidências que o stress crónico no trabalho é um dos principais preditores do desenvolvimento de *burnout* (Schaufeli & Enzmann, 1998). De acordo com o modelo Job Demands-Resources (JD-R), a sobrecarga de trabalho, sem os recursos adequados, pode levar ao stress que, por sua vez, pode evoluir para *burnout* (Bakker & Demerouti, 2007). Esta relação é também confirmada por vários estudos que indicam que a ineficaz gestão de stress é um fator-chave no desenvolvimento de *burnout* (Leiter & Maslach, 2005.) Considerando que esta associação também se verifica em estudos que incidem sobre as forças policiais (Queirós et al., 2020), torna-se particularmente relevante a implementação de intervenções que abordem as condições de stress inerentes a uma força de segurança de cariz militar, por forma a mitigar o sofrimento psicológico.

Os resultados demonstram também que o *burnout* está positivamente associado à ansiedade, o que é consistente com a literatura que indica que o *burnout* não só se associa à ansiedade, mas pode também contribuir para o agravamento dos sintomas ao longo do tempo (p.ex., Maslach et al., 2001; Koutsimani et al., 2019).

Outro aspeto de interesse salientado nos resultados foi a associação negativa entre o número médio de horas de sono dos militares e os níveis de ansiedade, stress, depressão e *burnout*. Tal sugere que os militares com melhor higiene do sono tendem a apresentar menores níveis de ansiedade, stress, depressão e *burnout*, sublinhando a importância do sono na prevenção da saúde mental. (Opoku et al., 2023).

Os dados demonstraram igualmente que, entre os militares da GNR, o *burnout* apresenta uma correlação positiva forte com a depressão, em conformidade com estudos anteriores, muitos dos quais sugerem uma sobreposição entre os dois construtos (p.ex., Kaschka et al., 2011; Eurofund, 2018). O *burnout*, cujo diagnóstico pode estar associado ao diagnóstico de perturbação de ansiedade e/ou depressiva, é frequentemente considerado um fator de risco para o desenvolvimento de depressão e está associado a taxas mais elevadas de suicídio (Bianchi et al., 2015<sup>a</sup>; Eurofund, 2018; Kaschka et al., 2011; Koutsimani et al., 2019; Ryan, 2023). Esta correlação pode dever-se às

especificidades do trabalho realizado pelos militares da GNR, que envolve elevados níveis de stress, exposição a situações de risco e uma cultura organizacional que necessita de reforçar o apoio à saúde mental.

Adicionalmente, os resultados obtidos pelo nosso estudo reforçam a associação negativa entre a satisfação no trabalho e o *burnout*, tal como já identificado em estudos anteriores (p.ex., Basinska & Dåderman, 2019; Queirós et al., 2020). Isto é, os militares da GNR que relataram níveis elevados de satisfação no trabalho experienciaram níveis mais reduzidos de *burnout*, sugerindo que a satisfação do trabalho atua como um fator protetor contra o *burnout* (Lee & Ashforth, 1996; Maslach et al., 2001).

A análise de mediação, realizada com recurso ao modelo 6 do PROCESS, revelou que a satisfação no trabalho teve um efeito significativo na redução do *burnout*, tanto de forma direta como indireta. O efeito total, sem qualquer efeito dos mediadores, revelou uma associação negativa forte e estatisticamente significativa entre a satisfação no trabalho e o *burnout*. De facto, mesmo quando controlamos o efeito dos mediadores (ansiedade, stress e depressão), a satisfação no trabalho continuou a revelar uma associação negativa significativa, ainda que mais fraca. Isto sugere que, mesmo na presença desses mediadores, a satisfação no trabalho continua a ter um impacto relevante na redução do *burnout*, confirmando assim a hipótese de mediação proposta.

Do mesmo modo, diversos estudos sustentam esta relação, ao demonstrarem que baixos níveis de satisfação no trabalho estão associados a um aumento significativo não só dos níveis de *burnout*, mas também das suas dimensões (p.ex., Lee & Ashforth, 1996; Maslach et al., 2001; Schaufeli & Bakker, 2004; Skaalvik & Skaalvik, 2017). O estudo de Lee e Ashforth (1996), em específico, já tinha demonstrado essa dinâmica em diversos contextos. Adicionalmente, estudos anteriores mostram que, em diversas profissões, como as de professores e polícias, a satisfação no trabalho tende a reduzir significativamente não só o *burnout*, mas também a intenção de deixar a profissão (Nonis et al., 2024; Skaalvik & Skaalvik, 2017).

Agora, os nossos resultados fornecem evidência empírica à nossa segunda hipótese, confirmando que a relação entre satisfação no trabalho e *burnout* também se aplica às forças de segurança, um contexto relativamente menos explorado (p.ex., Bezie et al., 2023). Portanto, este estudo contribui para o corpo crescente de investigação que demonstra a necessidade de implementar não só intervenções específicas, como políticas organizacionais que aumentem a satisfação no trabalho no contexto das forças de segurança. Esta estratégia é potencialmente eficaz para mitigar o *burnout* e os seus efeitos

adversos e, conseqüentemente, melhorar a saúde mental, o compromisso institucional e a eficácia operacional dos militares da GNR

Os resultados obtidos destacam que o aumento da satisfação no trabalho exerce também uma influência direta na redução dos níveis de depressão o que, por sua vez, contribui para a diminuição dos níveis de *burnout*. Este efeito encontra suporte na literatura em diversos contextos profissionais, incluindo professores, médicos e polícias (p.ex., Basinka & Dâderman, 2019; Queirós et al., 2020). A investigação descreve que a satisfação no trabalho diminui diretamente os níveis de *burnout* e, de forma indireta, através da redução dos níveis de depressão (p.ex., Capone & Petrillo, 2020; Cheung & Li, 2023; Lacy & Chan, 2018). Importa salientar que estudos recentes em forças policiais já relataram que polícias mais satisfeitos com o seu trabalho apresentaram menores níveis de stress, depressão e *burnout* (Cheung & Li, 2023). Uma vez mais, os nossos resultados são consistentes com a literatura e reforçam a importância de promover a satisfação no trabalho na GNR, visto que essa estratégia pode ser eficaz tanto para melhorar o bem-estar dos militares, como para prevenir a depressão, e conseqüentemente, o *burnout* (Maslach & Leiter, 2008).

Os resultados também mostraram que a ansiedade está positivamente associada ao stress e à depressão, uma relação que está bem documentada na literatura (p.ex., Eurofund, 2018; Galán et al., 2020). A ansiedade ativa a resposta de “luta ou fuga”, através da libertação de hormonas como adrenalina e cortisol, que também são em situações de stress. Assim, pode levar ao aumento de sintomas físicos e psicológicos de stress (Queirós et al., 2020). Estudos anteriores também mostram que a ansiedade e a depressão partilham sintomas e frequentemente ocorrem em simultâneo, onde a presença de ansiedade pode agravar os sintomas da depressão e vice-versa (Queirós et al., 2020). A literatura refere ainda que a ansiedade pode levar a sentimentos de desesperança e fadiga, que são características comuns da depressão, enquanto, por outro lado, a depressão pode aumentar a sensação de preocupação e tensão associadas à ansiedade (Cheung & Li, 2023).

Curiosamente, os resultados do modelo de mediação revelaram uma associação negativa significativa entre a ansiedade e o *burnout*, apesar de uma correlação positiva inicial entre essas variáveis. À primeira vista, este resultado pode parecer contraintuitivo, uma vez que a ansiedade é normalmente vista como um precursor do *burnout* (Koutsimani et al., 2019; Maslach et al., 2001). No entanto, essa complexidade pode ser mais bem

compreendida à luz da literatura que explora as interações multivariadas, neste caso entre a ansiedade, o stress e a depressão.

Em modelos de mediação, é comum observar efeitos supressores ou inesperados quando múltiplas variáveis mediadoras interagem no modelo (Hayes, 2018). No caso deste estudo, a presença das variáveis stress e depressão como mediadores adicionais pode ter revelado um efeito supressor, no qual a ansiedade, em vez de aumentar o *burnout*, parece desempenhar um papel mitigador quando estas outras variáveis são consideradas simultaneamente.

Este fenómeno sugere que, embora a ansiedade esteja positivamente correlacionada com o *burnout* na análise bivariada (correlação de Spearman), a sua influência direta no *burnout* pode ser reduzida ou invertida devido à forte mediação exercida por variáveis como o stress e a depressão (Hayes 2018). Estes resultados alinham-se com outro estudo (Nonis et al., 2024), segundo o qual a satisfação no trabalho pode mediar os efeitos da ansiedade no *burnout*. Por exemplo, polícias altamente satisfeitos com o seu trabalho e que sentem ter o apoio dos seus superiores podem experienciar menores níveis de *burnout*, mesmo que apresentem elevados níveis de ansiedade. A partir destes dados, torna-se evidente que, na GNR, as intervenções com vista à redução do *burnout* devem ser abrangentes. Intervenções que se foquem apenas na redução da ansiedade podem não ser suficientes, se as variáveis mediadoras, como o stress e a depressão — que têm uma associação forte com o *burnout* — não forem também abordadas de forma eficaz.

Quando os militares experienciam elevados níveis de stress tendem também a reportar níveis altos de depressão. Este fenómeno é consistente com outras investigações que identificam um risco acrescido de desenvolver depressão, assim como outras condições como demência e comprometimento cognitivo leve, em pacientes com diagnóstico de stress crónico (Wallensten et al., 2023). A interligação entre stress e depressão sublinha a necessidade de intervenções integradas, que considerem o impacto do stress nas diversas dimensões da saúde mental dos militares.

Os resultados deste estudo confirmam igualmente que o stress está positivamente associado ao *burnout*. Os militares que reportam maiores níveis de stress estão mais propensos a desenvolver *burnout*. Estes resultados são reforçados por estudos anteriores, que demonstram que o stress tem uma associação moderada a forte com o *burnout* (Queirós et al, 2020). O stress no contexto policial é exacerbado por fatores organizacionais, como a falta de estrutura nas horas de trabalho e a exposição constante

a riscos. Estudos sugerem que polícias expostos a estes altos níveis de stress apresentam uma maior propensão ao *burnout*, refletindo o impacto da estrutura organizacional nas condições de saúde (Kostas et al., 2023).

Por fim, os resultados indicam também uma associação positiva significativa entre a depressão e o *burnout*. Tal implica que militares com níveis mais elevados de depressão tendem a apresentar também maiores níveis de *burnout*. Este resultado é consistente com a literatura, segundo a qual, embora os constructos de *burnout* e depressão possam partilhar características comuns, o *burnout*, por si só, pode ser um fator de risco para o desenvolvimento de quadros depressivos. A literatura vai mais longe, e mostra evidências de uma forte associação bidirecional entre *burnout* e depressão (Kaschka et al., 2011; Koutsimani et al., 2019), sugerindo que uma condição pode agravar a outra, criando um ciclo de deterioração da saúde mental.

De forma geral, os resultados indicam que a satisfação do trabalho está intimamente relacionada com a ansiedade, stress e depressão, desempenhando um papel crucial na experiência de *burnout* entre os militares. Torna-se assim importante promover intervenções organizacionais ou individuais (Antunes & Pereira, 2023) que possam aumentar os níveis de satisfação no trabalho, o que, por sua vez, pode estar associado a uma redução dos níveis de *burnout* na Guarda Nacional Republicana.

A literatura destaca a importância do suporte dos supervisores e da justiça organizacional. Programas de formação para líderes sobre como oferecer um suporte efetivo e justificado têm o potencial para reduzir o *burnout* e, ao mesmo tempo, melhorar a satisfação no trabalho (Prysmakova & Vandenabeele, 2020). Estudos mais recentes enfatizam também que programas de bem-estar e suporte psicológico, incluindo serviços de aconselhamento e iniciativas que promovam uma cultura aberta sobre a saúde mental, podem ajudar a reduzir significativamente o *burnout*, o stress e a depressão, contribuindo para uma maior satisfação no trabalho (Bezie et al., 2024).

Adicionalmente, a literatura evidencia que condições de trabalho adequadas e recursos organizacionais eficazes desempenham uma função protetora da saúde mental dos polícias. O sentido de comunidade e a possibilidade de desenvolvimento têm um papel preventivo contra o *burnout* e promovem o aumento dos níveis de satisfação no trabalho (Rauschmayr et al., 2023).

Para além de promover a satisfação no trabalho, a literatura sugere que os líderes, ou aqueles em funções de chefia nas forças policiais, devem adotar uma abordagem ativa na redução do stress no ambiente de trabalho. O aumento do envolvimento dos polícias e

da satisfação no trabalho, aliado a um maior compromisso organizacional, pode resultar numa melhoria significativa da satisfação com a vida. Este impacto positivo reflete-se diretamente, a nível individual, na diminuição dos casos de depressão entre os polícias (Lambert et al., 2021).

### **Conclusões**

O presente estudo revelou uma relação significativa entre a satisfação no trabalho, ansiedade, stress, depressão e *burnout* nos militares da Guarda Nacional Republicana. Os resultados indicam que níveis mais elevados de satisfação no trabalho estão associados a menores níveis de *burnout*, com a ansiedade, o stress e a depressão a atuarem como mediadores desta relação. Por outras palavras, o efeito destes mediadores diminui o impacto que a satisfação no trabalho tem no *burnout*. Os resultados sugerem que o aumento da satisfação no trabalho pode ter um efeito positivo na redução dos níveis de ansiedade, depressão e stress, contribuindo assim para a diminuição do *burnout*.

Embora este estudo tenha fornecido contribuições significativas para a compreensão do *burnout*, satisfação no trabalho e saúde mental na GNR, algumas limitações devem ser reconhecidas. Embora a amostra tenha sido composta apenas por militares da GNR, o que limita a generalização dos resultados para outras forças de segurança ou organizações. Por outro lado, o estudo utilizou um delineamento transversal, o que limita a capacidade de estabelecer causalidade na relação entre as variáveis, uma vez que os dados obtidos são de natureza correlacional.

Outro ponto a considerar é o método utilizado para a recolha de dados, particularmente questionário de autorresposta online. Este formato pode introduzir vieses de resposta, como a desejabilidade social e a resposta defensiva. Os participantes podem ter subestimado ou exagerado os seus níveis de *burnout*, ansiedade, stress e satisfação no trabalho.

Reconhecer as limitações deste estudo é crucial para a interpretação adequada dos resultados e para o planeamento de futuras investigações. Embora o estudo tenha fornecido insights valiosos sobre a relação entre satisfação no trabalho, *burnout*, ansiedade, stress e depressão na GNR, abordagens metodológicas diferentes e a consideração de variáveis adicionais podem enriquecer a compreensão desses fenómenos. Investigações futuras, de forma a procurar superar estas limitações, devem adotar desenhos longitudinais e incluir amostras mais diversificadas, tendo em conta fatores externos e demográficos.

Este estudo tem contribuições relevantes para o campo da psicologia clínica e da saúde, enriquecendo a compreensão da interação complexa entre satisfação no trabalho, *burnout*, ansiedade, depressão e stress nos militares da Guarda Nacional Republicana.

Os resultados reforçam a existência de uma relação negativa significativa entre a satisfação no trabalho e o *burnout*, alinhando-se com a literatura existente. No entanto, o estudo avança o conhecimento ao demonstrar essa relação específica numa amostra representativa de forças de segurança (GNR), uma população que poderá ter características e desafios únicos.

A aplicação do modelo 6 do PROCESS oferece um exemplo metodológico robusto, que pode ser seguido por outros investigadores, servindo como uma referência para investigações futuras que procurem explorar relações mediadas complexas.

Como implicações práticas, os resultados sugerem que programas de intervenção orientados para o aumento da satisfação no trabalho, bem como a redução dos fatores psicológicos adversos — ansiedade, stress e depressão — podem ser eficazes para diminuir o *burnout*. Intervenções como programas de bem-estar, aconselhamento psicológico, mindfulness e resiliência são recomendadas. Adicionalmente, devem reforçar-se as políticas organizacionais para criar ambientes de trabalho que promovam a satisfação no trabalho — particularmente, melhorias nas condições de trabalho, reconhecimento e recompensas, desenvolvimento profissional e apoio psicológico podem melhorar o bem-estar dos militares da GNR.

Outra implicação importante dos resultados deste estudo é a necessidade de suporte contínuo à saúde mental. A implementação de serviços de saúde mental acessíveis e confidenciais, com capacidade de resposta, como linhas de apoio psicológico e sessões de terapia, pode ajudar a reduzir os níveis de ansiedade, stress e depressão entre os profissionais da GNR. Por outro lado, o desenvolvimento de formação específica para chefias e líderes sobre como identificar e lidar com sinais de *burnout* também se revela fundamental. A capacidade de reconhecer precocemente os sinais de desgaste psicológico e intervir de forma adequada pode ter uma importância particular na saúde mental e no bem-estar dos militares, especialmente aqueles que necessitam de apoio.

Em suma, este estudo fornece uma base sólida para compreender a relação complexa entre satisfação no trabalho, *burnout* e saúde mental nas forças de segurança, especificamente na GNR. As contribuições do estudo incluem a confirmação de relações importantes entre estas variáveis, a introdução de um modelo de mediação detalhado e a utilização de um exemplo metodológico robusto. As implicações práticas sugerem



intervenções e políticas organizacionais direcionadas para melhorar o bem-estar dos profissionais da GNR, promovendo um ambiente de trabalho mais satisfatório e reforçando o apoio à saúde mental para reduzir o *burnout*.

Futuras investigações devem procurar expandir e aprofundar estes resultados, superando as limitações do presente estudo e explorando novas direções de pesquisa. É fundamental explorar em profundidade as variáveis demográficas, como idade, sexo, tempo de serviço e posição hierárquica, que podem influenciar significativamente as experiências de *burnout* e satisfação no trabalho. Estudos futuros podem também considerar fatores externos, como a carga de trabalho e as condições laborais, o suporte social e a exposição a eventos traumáticos, como potenciais moderadores ou mediadores das relações estudadas. Por último, futuras investigações poderão explorar se esta população específica confirma a relação descrita na literatura entre tempo de sono, satisfação no trabalho e *burnout* (Opoku et al., 2023), acrescentando uma nova dimensão à compreensão dos fatores que influenciam o bem-estar dos militares da GNR.

## Referências

- Abramson, L. Y., Metalsky, G. I., & Alloy, L. B. (1989). Hopelessness depression: A theory-based subtype of depression. *Psychological Review*, 96(2), 358–372. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.96.2.358>
- Adams, G.A., Buck, J., 2010. Social Stressors and Strain among Police Officers: It's not just the bad guys. *Crim. Justice Behav.* 37 (9), 1030–1040. <https://doi.org/10.1177/0093854810374282>.
- Agapito, S. M., & Sousa, F. C. (2010). A influência da satisfação profissional no absentismo laboral = The influence of job satisfaction on job absenteeism. *Revista Portuguesa de Saúde Pública*, 28(2), 132–139.
- Allen, N. B., & Badcock, P. B. (2003). The social risk hypothesis of depressed mood: Evolutionary, psychosocial, and neurobiological perspectives. *Psychological Bulletin*, 129(6), 887–913. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.129.6.887>
- Alshahrani, K. M., Johnson, J., Prudenzi, A., & O'Connor, D. B. (2022). The effectiveness of psychological interventions for reducing PTSD and psychological distress in first responders: A systematic review and meta-analysis. *PloS one*, 17(8), e0272732. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0272732>
- Antunes, S., & Pereira, A. (2023). *Avaliar, intervir e prevenir os riscos psicossociais: Práticas e recomendações* (1ª ed.). OPP.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). Using the job demands-resources model to predict *burnout* and performance. *Human Resource Management*, 43(1), 83–104. <https://doi.org/10.1002/hrm.20004>
- Bakker, A. B., & Heuven, E. (2006). Emotional dissonance, burnout, and in-role performance among nurses and police officers. *International Journal of Stress Management*, 13(4), 423–440. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.13.4.423>
- Bakusic, J., Schaufeli, W., Claes, S., & Godderis, L. (2017). Stress, burnout and depression: A systematic review on DNA methylation mechanisms. *Journal of Psychosomatic Research*, 92, 34–44. <https://doi.org/10.1016/j.jpsychores.2016.11.005>

- 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>
- Bartolome, F., & Evans, P. A. L. Professional lives versus private lives-Shifting patterns of managerial commitment. *Organizational Dynamics*, 1979, 7(4), 3-29.
- Basinska, B. A., & Dåderman, A. M. (2019). Work Values of Police Officers and Their Relationship With Job Burnout and Work Engagement. *Frontiers in psychology*, 10, 442. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00442>
- Beck, A. T. (1961). A systematic investigation of depression. *Comprehensive Psychiatry*, 2(3), 163–170. doi:10.1016s0010-440x(61)80020-5.
- Beck, A. T. (1967). *Depression: Clinical, experimental, and theoretical aspects*. Hoeber Medical Division, Harper and Row.
- Beck, A. T., Rush, A. J., Shaw, B. F., & Emery, G. (1979). *Cognitive therapy of depression*. Guilford Press.
- Bezie, A. E., Getachew Yenealem, D., Asega Belay, A., Bitew Abie, A., Abebaw, T., Melaku, C., Mamaye, Y., & Hailu Tesfaye, A. (2024). Prevalence of work-related burnout and associated factors among police officers in central Gondar zone, Northwest Ethiopia, 2023. *Frontiers in Public Health*, 12, 1355625. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2024.1355625>
- Bhuiyan, S. N., Menguc, B., & Borsboom, R. (2005). Stressors and job outcomes in sales: A triphasic model versus a linear -quadratic -interactive model. *Journal of business research*, 58(2), 141 -150.
- Bianchi, R., Schonfeld, I. S., & Laurent, E. (2015). Burnout-depression overlap: a review. *Clinical psychology review*, 36, 28–41. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2015.01.004>
- Brown, J. P., Martin, D., Nagaria, Z., Verceles, A. C., Jobe, S. L., & Wickwire, E. M. (2020). Mental Health Consequences of Shift Work: An Updated Review. *Current psychiatry reports*, 22(2), 7. <https://doi.org/10.1007/s11920-020-1131-z>
- Burke, R. J., Weir, T., & DuWors, R. E. (1980). Perceived type A behaviour of husbands' and wives' satisfaction and well-being. *Journal of Occupational Behavior*, 1(2), 139.
- Burke, R.J., & Mikkelsen, A. (2006). Burnout among Norwegian police officers: Potential antecedents and consequences. *International Journal of Stress Management*, 13(1), 64–83.

- Capone, V., & Petrillo, G. (2020). Mental health in teachers: Relationships with job satisfaction, efficacy beliefs, burnout, and depression. *Current Psychology*, 39(5), 1757–1766. <https://doi.org/10.1007/s12144-018-9878-7>
- Carneiro, S. D. R. M., Tourinho, C. C., Vale, T. A. P., Campêlo, Y. S. G., Gomes, F. A., & Lima, D. L. F. (2013). Burnout syndrome: evaluation in dentists in the city of Fortaleza, Brazil. *Revista Sul-Brasileira de Odontologia*, 10(3), 266-271.
- 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 CO-VID-19 pandemic: A cross-sectional study. *Frontiers in Psychiatry*, 12, 707293. <https://doi.org/10.3389/fpsyt.2021.707293>
- Schaufeli, W. B., & Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and practice: A critical analysis*. Philadelphia, PA: Taylor & Francis.
- Chen, C., & Meier, S. T. (2021). Burnout and depression in nurses: A systematic review and meta-analysis. *International journal of nursing studies*, 124, 104099. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2021.104099>
- Chen, K. H., Tam, C. W. C., & Chang, K. (2019). Early Maladaptive Schemas, Depression Severity, and Risk Factors for Persistent Depressive Disorder: a Cross-sectional Study. *East Asian archives of psychiatry: official journal of the Hong Kong College of Psychiatrists = Dong Ya jing shen ke xue zhi : Xianggang jing shen ke yi xue yuan qi kan*, 29(4), 112–117. <https://doi.org/10.12809/eaap1821>
- Civilotti, C., Acquadro Maran, D., 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), 5169. <https://doi.org/10.3390/ijerph19095169>
- Cochran, W. G. (1977). *Sampling techniques* (3rd ed.). New York: John Wiley & Sons
- 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>
- Davila, J. (2001). Refining the association between excessive reassurance seeking and depressive symptoms: The role of related interpersonal constructs. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 20(4), 538–559. <https://doi.org/10.1521/jscp.20.4.538.22394>
- Dehaghani, R. (2019). *Vulnerability in police custody: Police decision making and the appropriate adult safeguard*. Oxon, UK: Routledge.

- 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>
- 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. *Stress and health : journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 37(4), 613–630. <https://doi.org/10.1002/smi.3039>
- Demerouti, E. (1999). *Burnout: Eine Folge konkreter Arbeitsbedingungen bei Dienstleistungs- und Produktionstätigkeiten* [Dissertação de doutoramento, Lang].
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- 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.
- Fekedulegn, D., Burchfiel, C. M., Hartley, T. A., Andrew, M. E., Charles, L. E., Tinney-Zara, C. A., & Violanti, J. M. (2013). Shiftwork and sickness absence among police officers: the BCOPS study. *Chronobiology international*, 30(7), 930-941.
- Fraser, J. S. (2018). *Unifying effective psychotherapies: Tracing the process of change*. American Psycho.
- Freudenberger, H. J. (1971). New psychotherapy approaches with teenagers in a new world. *Psychotherapy*, 8(1).
- Freudenberger, H. J. (1972). Fathers, mothers, and children: A portrait. *Voices*, 8(2), 14–18.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159–165. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- Gómez-Galán, J., Lázaro-Pérez, C., Martínez-López, J. Á., & Fernández-Martínez, M. D. M. (2020). Burnout in Spanish security forces during the COVID-19 pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(23), 8790. <https://doi.org/10.3390/ijerph17238790>

- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76–88.
- Griffin, J. D., & Sun, I. Y. (2017). Do Work-Family Conflict and Resiliency Mediate Police Stress and Burnout: a Study of State Police Officers. *American Journal of Criminal Justice*, 43(2), 354–370. doi:10.1007/s12103-017-9401-y
- Hayes, A. F. (2018). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach* (2nd ed.). The Guilford Press.
- Hayes, A.F. (2022). *The PROCESS macro for SPSS, SAS, and R*. consultado em março de 2024 em: <https://www.processmacro.org/download.html>
- Halbesleben, J. R. B., & Bowler, W. M. (2007). Emotional exhaustion and job performance: The mediating role of motivation. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 93–106. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.1.93>
- 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>
- Härtwig, C., & Sporbert, A. (2013). Evaluation of the introduction of different working time models: Findings of a quasiexperimental longitudinal study at the police. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 67, 243–253.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *The American Psychologist*, 44(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Hobfoll, S. E., Freedy, J., Lane, C., & Geller, P. (1990). Conservation of social resources: Social support resource theory. *Journal of Social and Personal Relationships*, 7(4), 465–478. <https://doi.org/10.1177/0265407590074004>
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology*, 50(3), 337–421. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.00062>
- House, J. S., and Well, J. A. (1977). *Occupational stress, social support, and health. Presentation given at a conference on Reducing Occupational Stress*, White Plains, New York.
- Im, S., & Chung, Y. W. (2018). Employee volunteering meaningfulness and organizational citizenship behavior: Exploring the effects of organizational support, pride, and trust. *Sustainability*, 10(12), 4835. <https://doi.org/10.3390/su10124835>

- Islam, T., Khan, M. M., Ahmed, I., Usman, A., & Ali, M. (2020). Work-family conflict and job dissatisfaction among police officers: Mediation of threat to family role and moderation of role segmentation enhancement. *Policing: An International Journal*, 43(2), 403–415. <https://doi.org/10.1108/pijpsm-06-2019-0087>
- Jackson, S. E., & Maslach, C. (1982). After-effects of job-related stress: Families as victims. *Journal of Organizational Behavior*, 3(1), 63–77. <https://doi.org/10.1002/job.4030030106>
- Drew, J. M., Sargeant, E., & Martin, S. (2024). Why do police consider leaving the profession? The interplay between job demand stress, burnout, psychological distress, and commitment. *Policing: A Journal of Policy and Practice*, 18. Article paae036. <https://doi.org/10.1093/police/paae036>
- Joint ILO/WHO Committee on Occupational Health. (1984). *Psychosocial factors at work: Recognition and control* (Report of the Joint ILO/WHO Committee on Occupational Health, Ninth Session, Geneva, 18-24 September 1984). Geneva: International Labour Organization (ILO).
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80–92. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.80>
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. New York, NY: Wiley.
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York, NY: Basic Books.
- Kaschka, W. P., Korczak, D., & Broich, K. (2011). Burnout: A fashionable diagnosis. *Deutsches Ärzteblatt International*, 108(46), 781–787. <https://doi.org/10.3238/arztebl.2011.0781>
- Kenny, D. T., Carlson, J. G., McGuigan, F. J., & Sheppard, J. L. (Eds.). (2000). *Stress and health: Research and clinical applications*. Harwood Academic Publishers.
- Konturek, P. C., Brzozowski, T., & Konturek, S. J. (2011). Stress and the gut: Pathophysiology, clinical consequences, diagnostic approach, and treatment options. *Journal of Physiology and Pharmacology: An Official Journal of the Polish Physiological Society*, 62(6), 591–599.



- Kopala-Sibley, D. C., & Zuroff, D. C. (2020). The self and depression: Four psychological theories and their potential neural correlates. *Journal of Personality*, 88(1), 14–30. <https://doi.org/10.1111/jopy.12456>
- Kostas, C., Vlastos, D., & Theofilou, P. (2024). Work stress and professional burnout in Greek police officers. *The Open Psychology Journal*, 17. <https://doi.org/10.2174/0118743501288683240206102924>
- 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>
- Kwapong, Y. A., Boakye, E., Khan, S. S., Honigberg, M. C., Martin, S. S., Oyeka, C. P., Hays, A. G., Natarajan, P., Mamas, M. A., Blumenthal, R. S., Blaha, M. J., & Sharma, G. (2023). Association of depression and poor mental health with cardiovascular disease and suboptimal cardiovascular health among young adults in the United States. *Journal of the American Heart Association*, 12(3), e028332. <https://doi.org/10.1161/JAHA.122.028332>
- Lacy, B. E., & Chan, J. L. (2018). Physician burnout: The hidden health care crisis. *Clinical Gastroenterology and Hepatology: The Official Clinical Practice Journal of the American Gastroenterological Association*, 16(3), 311–317. <https://doi.org/10.1016/j.cgh.2017.06.043>
- Lambert, E. G., Qureshi, H., Hogan, N. L., Klahm, C., Smith, B., & Frank, J. (2015). The association of job variables with job involvement, job satisfaction, and organizational commitment among Indian police officers. *International Criminal Justice Review*, 25(2), 194–213. <https://doi.org/10.1177/1057567715580985>
- Lambert, E. G., Qureshi, H., Keena, L. D., Frank, J., & Hogan, N. L. (2019). Exploring the link between work-family conflict and job burnout among Indian police officers. *The Police Journal*, 92(1), 35–55. <https://doi.org/10.1177/0032258X18761285>
- Lambert, E. G., Qureshi, H., & Frank, J. (2021). The good life: Exploring the effects of job stress, job involvement, job satisfaction, and organizational commitment on the life satisfaction of police officers. *International Journal of Police Science & Management*, 23 (3), 279-292. <https://doi.org/10.1177/14613557211016494>
- Folkman, S. (2013). Stress: Appraisal and coping. In M. D. Gellman & J. R. Turner (Eds.), *Encyclopedia of behavioral medicine*. Springer. [https://doi.org/10.1007/978-1-4419-1005-9\\_215](https://doi.org/10.1007/978-1-4419-1005-9_215)



- Lee, R. T., & Ashforth, B. E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology*, *81*(2), 123–133. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.2.123>
- Lennie, S.-J., Crozier, S. E., & Sutton, A. (2020). Robocop – The depersonalisation of police officers and their emotions: A diary study of emotional labor and burnout in front line British police officers. *International Journal of Law, Crime and Justice*, *61*, 100365. <https://doi.org/10.1016/j.ijlcrj.2019.100366>
- 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.
- Lovibond, P. F., & Lovibond, S. H. (1995). The structure of negative emotional states: comparison of the Depression Anxiety Stress Scales (DASS) with the Beck Depression and Anxiety Inventories. *Behaviour research and therapy*, *33*(3), 335–343. [https://doi.org/10.1016/0005-7967\(94\)00075-u](https://doi.org/10.1016/0005-7967(94)00075-u)
- Lu, Y. F., & Petersen, K. (2023). Effectiveness of psychological skills training for police personnel: a meta-analysis. *Occupational and environmental medicine*, *80*(10), 590–598. <https://doi.org/10.1136/oemed-2023-109117>
- Lupien, S. J., & Lepage, M. (2001). Stress, memory, and the hippocampus: can't live with it, can't live without it. *Behavioural brain research*, *127*(1-2), 137–158. [https://doi.org/10.1016/s0166-4328\(01\)00361-8](https://doi.org/10.1016/s0166-4328(01)00361-8)
- Lupien, S. J., McEwen, B. S., Gunnar, M. R., & Heim, C. (2009). Effects of stress throughout the lifespan on the brain, behaviour and cognition. *Nature reviews. Neuroscience*, *10*(6), 434–445. <https://doi.org/10.1038/nrn2639>
- Makara-Studzińska, M., Kruczek, A., Borzyszkowska, A., Załuski, M., Adamczyk, K., & Basińska, M. A. (2022). Profiles of occupational burnout in the group of representatives of high-risk professions in Poland. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *19*(10), 6297. <https://doi.org/10.3390/ijerph19106297>
- Martinussen, M., Richardsen, A. M., & Burke, R. J. (2007). Job demands, job resources, and burnout among police officers. *Journal of Criminal Justice*, *35*(3), 239–249. <https://doi.org/10.1016/j.jcrimjus.2007.03.001>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology*, *93*(3), 498–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.3.498>

- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- 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.
- McCarty, W. P. (2013). *Gender differences in burnout among municipal police sergeants*. University of Illinois at Chicago. <https://hdl.handle.net/10027/18938>
- McCarty, W. P., & Skogan, W. G. (2013). Job-related burnout among civilian and sworn police personnel. *Police Quarterly*, 16(1), 66–84. <https://doi.org/10.1177/1098611112457357>
- Nolen-Hoeksema, S. (1991). Responses to depression and their effects on the duration of depressive episodes. *Journal of Abnormal Psychology*, 100(4), 569–582. <https://doi.org/10.1037/0021-843X.100.4.569>
- Nonis, S., Hester, K., McDaniel, K., & Philhours, M. (2024). Turnover intentions of police officers: Influence of burnout, supervisor support, and job satisfaction. *Policing: A Journal of Policy and Practice*, 18, paad086. <https://doi.org/10.1093/policing/paad086>
- Nook, E. C., Schleider, J. L., & Somerville, L. H. (2017). A linguistic signature of psychological distancing in emotion regulation. *Journal of Experimental Psychology: General*, 146(3), 337–346. <https://doi.org/10.1037/xge0000263>
- Opoku, M. A., Kang, S. W., & Choi, S. B. (2023). The influence of sleep on job satisfaction: Examining a serial mediation model of psychological capital and burnout. *Frontiers in Public Health*, 11, 1149367. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2023.1149367>
- Oxford University Press. (2019). Anxiety. In *Oxford English Dictionary*. Retrieved from <https://en.oxforddictionaries.com/definition/anxiety>
- Pais-Ribeiro, J., 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. <http://hdl.handle.net/10400.12/1058>
- 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>

- Pennebaker, J. W., & Seagal, J. D. (1999). Forming a story: the health benefits of narrative. *Journal of clinical psychology*, 55(10), 1243–1254. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1097-4679\(199910\)55:10<1243::AID-JCLP6>3.0.CO;2-N](https://doi.org/10.1002/(SICI)1097-4679(199910)55:10<1243::AID-JCLP6>3.0.CO;2-N)
- Pleck, J. H., Staines, G. L., & Lang, L. Conflicts between work and family life. *Monthly Labor Review*, 1980, 103(3), 29-32.
- Porter, C. N., & Lee, R. (2024). The policing culture: An exploration into the mental health of former British police officers. *Current Psychology*, 43, 2214–2228. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-04365-y>
- Prysmakova, P., & Vandenabeele, W. (2020). Desfrutando dos deveres policiais: Motivação no serviço público e satisfação no trabalho. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 35, 304–317. <https://doi.org/10.1007/s11896-019-09324-7>
- 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*, 17(18), 6718. <https://doi.org/10.3390/ijerph17186718>
- Queirós, C., Passos, F., Bártolo, A., Marques, A. J., da Silva, C. F., & Pereira, A. (2020). Burnout and stress measurement in police officers: Literature review and a study with the Operational Police Stress Questionnaire. *Frontiers in Psychology*, 11, 587. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00587>
- Rachman, S., 2004. *Anxiety*, 2nd ed. Taylor & Francis, New York, NY.
- Rauschmayr, S., Schleicher, K., & Dohnke, B. (2023). Job resources in the police: Main and interaction effects of social and organizational resources. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 38, 716–727. <https://doi.org/10.1007/s11896-023-09592-4>
- Ray, W. J. (2018). *Abnormal psychology* (2nd ed.). SAGE.
- Roeckelein, J. E. (Ed.). (2006). *Elsevier's dictionary of psychological theories*. Elsevier.
- Rohwer, E., Velasco Garrido, M., Herold, R., Preisser, A. M., Terschüren, C., Harth, V., & Mache, S. (2022). Police officers' work-life balance, job satisfaction, and quality of life: Longitudinal effects after changing the shift schedule. *BMJ Open*, 12(9), e063302. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2022-063302>
- Robbins S. Comportamiento organizacional: conceptos, controversias, aplicaciones. 8ª ed. Mexico City: Prentice Hall; 1999.

- Roy, I. (2018). Le syndrome d'épuisement professionnel: Définition, typologie et prise en charge [Burnout syndrome: Definition, typology and management]. *Soins. Psychiatrie*, 39(318), 12–19. <https://doi.org/10.1016/j.spsy.2018.06.005>
- Sadiq, M. (2022). Policing in pandemic: Is perception of workload causing work-family conflict, job dissatisfaction, and job stress? *Journal of Public Affairs*, 22(2), e2486. <https://doi.org/10.1002/pa.2486>
- Sallinen, M., & Kecklund, G. (2010). Shift work, sleep, and sleepiness: Differences between shift schedules and systems. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 36(2), 121–133. <https://doi.org/10.5271/sjweh.2900>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaible, L. M., & Six, M. (2016). Emotional strategies of police and their varying consequences for burnout. *Police Quarterly*, 19(1), 3–31. <https://doi.org/10.1177/1098611115604448>
- Schein, V. E. (1973). The relationship between sex role stereotypes and requisite management characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 57(2), 95–100. <https://doi.org/10.1037/h0037128>
- Scholey, A., Gibbs, A., Neale, C., Perry, N., Ossoukhova, A., Bilog, V., Kras, M., Scholz, C., Sass, M., & Buchwald-Werner, S. (2014). Anti-stress effects of lemon balm-containing foods. *Nutrients*, 6(11), 4805–4821. <https://doi.org/10.3390/nu6114805>
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27–41. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.27>
- Sinval, J., Queirós, C., Pasian, S., & Marôco, J. (2019). Transcultural Adaptation of the Oldenburg Burnout Inventory (OLBI) for Brazil and Portugal. *Frontiers in psychology*, 10, 338. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00338>
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2017). Motivated for teaching? Associations with school goal structure, teacher self-efficacy, job satisfaction, and emotional exhaustion. *Teaching and Teacher Education*, 67, 152–160. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2017.06.006>
- Sousa, K. L. A. O., Siqueira, H. D. S., Silva, W. C. da, Siqueira, F. F. F. S., Teixeira, S. A. M., Pereira, T. J. da S., Chaves, M. V. S., Almeida, A. T. S. D. de, Lima, J. H. A. de, Lima, R. S. C., Queiroz, R. N. de S. N., Vieira, L. C., Araújo, Z. A. M., Vaz,

- A. C., Hernandez, L. F., & Sousa, B. M. (2021). Fatores associados ao surgimento de ansiedade/depressão em policiais militares: Uma revisão integrativa. *Pesquisa, Sociedade e Desenvolvimento*, 10(10), e201101018702. <https://doi.org/10.33448/rsd-v10i10.18702>
- 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>
- Staw, B. M. (1984). Organizational behavior: A review and reformulation of the field's outcome variables. *Annual Review of Psychology*, 35, 627–666. <https://doi.org/10.1146/annurev.ps.35.020184.003211>
- Stedman, T.L., 2005. *Stedman's Medical Dictionary for the Health Professions and Nursing*, 5<sup>th</sup> ed. Lippincott, Williams & Wilkins, Philadelphia.
- 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. *Occupational and Environmental Medicine*, 77(11), 737–747. <https://doi.org/10.1136/oemed-2020-106498>
- 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>
- Treusch, Y., Möckel, L., & Kohlstedt, K. (2023). Working conditions, authorizations, mental health, and job satisfaction of physician assistants in Germany. *Frontiers in public health*, 11, 1082463. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2023.1082463>
- Kumar, T. K. V. (2017). Factors impacting job satisfaction among police personnel in India: A multidimensional analysis. *International Criminal Justice Review*, 27(2), 126–148. <https://doi.org/10.1177/1057567716683776>
- 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](https://doi.org/10.1016/0047-2352(95)00012-F)
- Wang, H., Jin, Y., Wang, D., Zhao, S., Sang, X., & Yuan, B. (2020). Job satisfaction, burnout, and turnover intention among primary care providers in rural China: results from structural equation modeling. *BMC family practice*, 21(1), 12. <https://doi.org/10.1186/s12875-020-1083-8>

- Weinstock, L. M., & Whisman, M. A. (2007). Rumination and excessive reassurance-seeking in depression: A cognitive-interpersonal integration. *Cognitive Therapy and Research*, 31(3), 333–342. <https://doi.org/10.1007/s10608-006-9004-2>
- World Health Organization. (2023). Depressive disorder (depression). *World Health Organization*. Disponível em <https://www.who.int/news-room/factsheets/detail/depression>
- Yaribeygi, H., Panahi, Y., Sahraei, H., Johnston, T. P., & Sahebkar, A. (2017). The impact of stress on body function: A review. *EXCLI Journal*, 16, 1057–1072. <https://doi.org/10.17179/excli2017-480>
- Young, J. E., Klosko, J. S., & Weishar, M. E. (2003). *Schema therapy: A practitioner's guide*. Guilford Press.
- 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: An International Journal*, 40(4), 642–656. <https://doi.org/10.1108/PIJPSM-06-2016-0097>
- Violanti, J. M., Owens, S. L., McCanlies, E., Fekedulegn, D., & Andrew, M. E. (2019). Law enforcement suicide: A review. *Policing: An International Journal*, 42, 141–164. <https://doi.org/10.1108/PIJPSM-05-2017-0061>
- Vrijkotte, T. G., van Doornen, L. J., & de Geus, E. J. (2000). Effects of work stress on ambulatory blood pressure, heart rate, and heart rate variability. *Hypertension (Dallas, Tex. : 1979)*, 35(4), 880–886. <https://doi.org/10.1161/01.hyp.35.4.880>
- Wallensten, J., Ljunggren, G., Nager, A., Wachtler, C., Bogdanovic, N., Petrovic, P., & Carlsson, A. C. (2023). Stress, depression, and risk of dementia - a cohort study in the total population between 18 and 65 years old in Region Stockholm. *Alzheimer's research & therapy*, 15(1), 161. <https://doi.org/10.1186/s13195-023-01308-4>
- World Health Organization. (2020). Occupational health: Stress at the workplace. <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/occupational-health-stress-at-the-workplace>
- Zeng, X., Zhang, X., Chen, M., Liu, J., & Wu, C. (2020). The influence of perceived organizational support on police job burnout: A moderated mediation model. *Frontiers in Psychology*, 11, 948. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00948>



## Anexos

### OLBI

#### Oldenburg Burnout Inventory – 15 itens (Sinval, Queirós, Pasian, & Marôco, 2019)

“Abaixo encontram-se afirmações com as quais pode, ou não, concordar em diferentes graus. Usando a escala seguinte (1 – “Discordo totalmente” a 5 – “Concordo totalmente”), indique por favor o seu grau de concordância com as 15 afirmações que se seguem.”

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

Nota. <sup>R</sup>- Itens a serem invertidos na sua cotação (1=5; 2=4;3=3;4=2;5=1).

O item 13 foi eliminado, ficando a versão com 15 itens, um a menos do que a versão de base para a adaptação.

As médias, desvios-padrão e quartis para os diferentes sexos, e países (i.e., Portugal e Brasil) encontram-se no artigo (em acesso aberto):

Sinval, J., Queirós, C., Pasian, S. R., & Marôco, J. (2019). Transcultural adaptation of the Oldenburg Burnout Inventory (OLBI) for Brazil and Portugal. *Frontiers in Psychology, 10*, 1–28. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00338>

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



## 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 <b>perspectivas de promoção</b> , diria que está:	1	2	3	4	5	6	7	
2. Em relação à <b>organização e funcionamento do departamento onde trabalha</b> , diria que está:	1	2	3	4	5	6	7	
3. Em relação à <b>colaboração e clima de relação com os seus colegas de trabalho</b> , diria que está:	1	2	3	4	5	6	7	
4. Em relação à <b>remuneração que recebe</b> , diria que está:	1	2	3	4	5	6	7	
5. Em relação à <b>competência e funcionamento do seu superior imediato</b> , diria que está:	1	2	3	4	5	6	7	
6. Em relação ao <b>trabalho que realiza</b> , diria que está:	1	2	3	4	5	6	7	
7. Em relação à <b>competência e funcionamento dos seus colegas</b> , 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)



## 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 ? \_\_\_\_\_

## Protocolo de questionário

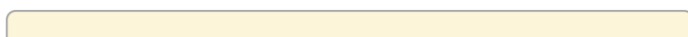
O presente estudo tem como objetivo a elaboração de uma **tese de mestrado em Psicologia Clínica**, e servirá para **contribuir para** a possibilidade de realização de **programas de intervenção** que contribuam para a **diminuição** de estados de **Burnout, Stress, Ansiedade, e Depressão**. O intuito também é fornecer **contribuições** para o **aumento da satisfação no trabalho** nas forças de segurança.

O estudo será realizado de acordo com as recomendações e diretrizes da Comissão de Ética da Universidade Lusíada, a **participação** e o preenchimento do questionário é **voluntária**, sem qualquer contrapartida, **continuará após consentimento informado** online, de acordo com a Declaração de Helsínquia, com a garantia de anonimato e de confidencialidade, e com a indicação de que a participação no estudo pode ser encerrada a qualquer momento, sem qualquer prejuízo.

O protocolo de questionários é breve, com **previsão** média de **preenchimento** cerca de **5** minutos.

Ser-lhe-á dada a oportunidade de colocar o seu email para lhe ser enviado o documento final do estudo, se assim pretender.

Agradeço, desde já, a sua colaboração e o tempo dispensado.



Os campos assinalados com um asterisco (\*) são de preenchimento obrigatório.

## Consentimento Informado

\* 1 Li o consentimento informado, a minha participação é voluntária, sem qualquer contrapartida, com a garantia de anonimato e de confidencialidade, e com a indicação de que a participação no estudo pode ser encerrada a qualquer momento, sem qualquer prejuízo.

Li e aceito participar.

## Protocolo de questionário

1 Para cada uma das seguintes afirmações, assinale a opção que melhor se aplica a si durante a última semana. Não existem respostas certas ou erradas, responda de acordo com a seguinte escala: 0-Não se aplicou nada a mim, 1-Aplicou-se a mim algumas vezes, 2-Aplicou-se a mim muitas vezes e 3-Aplicou-se a mim a maior parte do tempo.

DAS 21	0 Não se aplicou nada a mim	1 Aplicou-se a mim algumas vezes	2 Aplicou-se a mim muitas vezes	3 Aplicou-se a mim a maior parte do tempo
* 1. Tive dificuldades em me acalmar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* 2. Senti a minha boca seca.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* 3. Não consegui sentir nenhum sentimento positivo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* 4. Senti dificuldades em respirar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* 5. Tive dificuldade em tomar iniciativa para fazer coisas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* 6. Tive tendência a reagir em demasia em determinadas situações.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* 7. Senti tremores (por exemplo, nas mãos).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* 8. Senti que estava a utilizar muita energia nervosa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* 9. Preocupei-me com situações em que podia entrar em pânico e fazer figura ridícula.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* 10. Senti que não tinha nada a esperar do futuro.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* 11. Dei por mim a ficar agitado(a).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* 12. Senti dificuldade em me relaxar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

* 13. Senti-me desanimado(a) e melancólico(a).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* 14. Estive intolerante em relação a qualquer coisa que me impedisse de terminar aquilo que estava a fazer.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* 15. Senti-me quase a entrar em pânico.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* 16. Não fui capaz de ter entusiasmo por nada.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* 17. Senti que não tinha muito valor como pessoa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* 18. Senti que por vezes estava sensível.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* 19. Senti alterações no meu coração sem fazer exercício físico (por exemplo, aumento do ritmo cardíaco).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* 20. Senti-me assustado(a) sem ter tido uma boa razão para isso.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* 21. Senti que a vida não tinha sentido.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2 As afirmações seguintes dizem respeito a um conjunto de **sentimentos que pode desenvolver relativamente ao seu trabalho** . Por favor, leia cada uma com atenção e faculte a sua resposta de acordo com a seguinte escala: 1-Discordo totalmente, 2-Discordo, 3-Nem concordo, nem discordo, 4-Concordo e 5-Concordo totalmente.

OLBI	1 Discordo totalmente	2 Discordo	3 Nem concordo, nem discordo	4 Concordo	5 Concordo totalmente
* 1. Encontro com frequência assuntos novos e interessantes no meu trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* 2. Há dias em que me sinto cansado antes mesmo de chegar ao trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* 3. Cada vez mais falo de forma negativa do meu trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* 4. Depois do trabalho, preciso de mais tempo para relaxar e sentir-me melhor do que precisava antigamente.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* 5. Consigo aguentar bem a pressão do meu trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* 6. Ultimamente tenho pensado menos no meu trabalho e faço as tarefas de forma quase mecânica.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* 7. Considero que o meu trabalho é um desafio positivo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

* 8. Durante o meu trabalho, muitas vezes sinto-me emocionalmente esgotado.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* 9. Com o passar do tempo, sinto-me desligado do meu trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* 10. Depois do trabalho, tenho energia suficiente para minhas atividades de lazer.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* 11. Às vezes, sinto-me farto das minhas tarefas no trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* 12. Depois do trabalho sinto-me cansado e sem energia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* 14. De uma forma geral, consigo administrar bem a quantidade de trabalho que tenho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* 15. Sinto-me cada vez mais empenhado no meu trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* 16. Quando trabalho, geralmente sinto-me com energia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3 Em que medida você se considera satisfeito com o seu trabalho. Isto é, tudo somado, e nas estatísticas atuais de sua vida profissional, até que você esteja satisfeito com cada um dos aspectos do seu trabalho. A resposta a cada uma das afirmações deve ser dada num intervalo de 1-Extremamente insatisfeito(a) a 7-Extremamente satisfeito(a).

ESP	1 Extremamente insatisfeito(a)	2	3	4	5	6	7 Extremamente satisfeito(a)
* 1. Em relação às suas perspectivas de promoção, diria que está:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* 2. Em relação à organização e funcionamento do departamento onde trabalha, diria que está:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* 3. Em relação à colaboração e clima de relação com os seus colegas de trabalho, diria que está:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* 4. Em relação à remuneração que recebe, diria que está:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* 5. Em relação à competência e funcionamento do seu superior imediato, diria que está:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* 6. Em relação ao trabalho que realiza, diria que está:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

* 7. Em relação à competência e funcionamento dos seus colegas, diria que está:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* 8. Tudo somado, e considerando todos os aspetos do seu trabalho e da sua vida nesta Instituição, diria que está:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## Questões Sociodemográficas

\* 1 Qual é o seu sexo ?

- Feminino  
 Masculino

2 Qual a sua idade ?

Valores aceites: entre 18 e 67

\* 3 Qual é o seu estado civil?

- Solteiro(a)  
 Casado(a) ou em união de facto  
 Divorciado(a) ou separado(a)  
 Viúvo(a)

4 Qual é o seu nível de educação mais elevado?

- 1.º ciclo do Ensino Básico  
 2.º ciclo do Ensino Básico  
 3.º ciclo do Ensino Básico  
 Ensino Secundário  
 Licenciatura  
 Mestrado  
 Doutoramento  
 Pós-graduação

\* 5 Há quantos anos trabalha na sua organização?

Valores aceites: entre 1 e 50

\* 6 Que tipo de funções desempenha?

- Administrativas  
 Operacionais

\* 7 Categoria Profissional?



- Categoria profissional de Oficiais.
- Categoria profissional de Sargentos.
- Categoria profissional de Guardas.

\* 8 Qual o seu distrito de local de trabalho? (selecione apenas uma opção).

- Aveiro
- Beja
- Braga
- Bragança
- Castelo Branco
- Coimbra
- Évora
- Faro
- Guarda
- Leiria
- Lisboa
- Portalegre
- Porto
- Santarém
- Setúbal
- Viana do Castelo
- Vila Real
- Viseu
- Arquipélago dos Açores
- Arquipélago da Madeira

\* 9 Qual o seu distrito de local de residência? (selecione apenas uma opção).

- Aveiro
- Beja
- Braga
- Bragança
- Castelo Branco
- Coimbra
- Évora
- Faro
- Guarda
- Leiria
- Lisboa
- Portalegre
- Porto
- Santarém
- Setúbal
- Viana do Castelo
- Vila Real
- Viseu
- Arquipélago dos Açores

Arquipélago da Madeira

\* 10 Em média quantas horas semanais trabalha ?

menor ou = 35

+ 35

+40

+50

+60

+70

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

*Valores aceites: entre 0 e 31*

12 Em média quantas horas dorme por dia?

*Valores aceites: entre 1 e 24*

13 Caso pretenda receber os resultados do estudo, tem oportunidade de colocar e-mail para envio.

**Muito Obrigado pela sua colaboração!**

## Cronograma

Tarefas Mês	Enquadramento teórico	Método	Processo de recolha de informação	Análise de dados	Revisão	Apresentação
Setembro	•					
Outubro	•					
Novembro		•				
Dezembro			•			
Janeiro				•		
Fevereiro				•		
Março				•		
Abril				•		
Maiο					•	
Junho					•	
Julho						•

## Autorização OLBI



Frederico Esgalhado <fredyesgalhado@gmail.com>

---

### Pedido de autorização de uso de escala OLBI

2 mensagens

---

**Frederico Esgalhado** <fredyesgalhado@gmail.com>  
Para: Jorge.Sinval@iscte-iul.pt

1 de junho de 2023 às 10:40

Exmo. Sr. Dr. Jorge Sinval,

Sou aluno da Universidade Lusíada de Lisboa, a realizar o mestrado em psicologia clínica e o meu contacto prende-se com a necessidade/ pedido de autorização para utilização de um instrumento validado pelo Dr. Jorge e a sua equipa.

A minha tese irá incidir na relação entre os indicadores de Burnout , se estão diretamente relacionados como os indicadores de depressão ansiedade, stress, e indiretamente correlacionados com a satisfação no trabalho, na Guarda Nacional Republicana. Por isso acredito que a escala OLBI possa vir a ser muito útil para o desenvolvimento da minha investigação.

Agradeço antecipadamente

Frederico Esgalhado  
912392960  
[fredyesgalhado@gmail.com](mailto:fredyesgalhado@gmail.com)

---

**Jorge Sinval** <Jorge.Sinval@iscte-iul.pt>  
Para: Frederico Esgalhado <fredyesgalhado@gmail.com>

1 de junho de 2023 às 11:22

Viva, Frederico.

Obrigado pelo seu interesse.

Sim, pode utilizar o instrumento para o propósito que refere. Agradeço que faça a correspondente citação da mesma.

Até breve.

**Jorge Sinval, PhD**  
Integrated Researcher  
Business Research Unit

**bru** \_iscte

### Business Research Unit

Building II, Floor 2, Room D2.26  
Avenida das Forças Armadas, 1649-026 LISBOA Portugal  
Mobile: +351 91 151 2491 or: +1 (717) 746-8251  
<http://www.bru-unide.iscte-iul.pt/> | [Facebook](#) | [LinkedIn](#)

## Autorização DAS-21



Frederico Esgalhado <fredyesgalhado@gmail.com>

---

### Pedido de autorização de uso de escala (EADS 21)

---

José Pais Ribeiro <jlpr@fpce.up.pt>  
Para: Frederico Esgalhado <fredyesgalhado@gmail.com>

2 de junho de 2023 às 10:08

Caro Colega

Autorizamos o uso da versão da EADS-21 que desenvolvemos para uso com a população portuguesa. A escala encontra-se no texto de validação

Cordialmente

José Luís Pais Ribeiro

[jlpr@fpce.up.pt](mailto:jlpr@fpce.up.pt)

mobile phone: (351) 965045590

web page: <http://sites.google.com/site/jpaisribeiro/>

ORCID ID:  <http://orcid.org/0000-0003-2882-8056>

ResearchGate- [https://www.researchgate.net/profile/Jose\\_Pais-Ribeiro/publications](https://www.researchgate.net/profile/Jose_Pais-Ribeiro/publications)

---

**De:** Frederico Esgalhado <fredyesgalhado@gmail.com>

**Enviada:** 1 de junho de 2023 11:41

**Para:** José Pais Ribeiro <jlpr@fpce.up.pt>

**Assunto:** Pedido de autorização de uso de escala (EADS 21)

Exmo. Sr. Dr. José Luis Pais Ribeiro,

Sou aluno da Universidade Lusíada de Lisboa, a realizar o mestrado em psicologia clínica e o meu contacto prende-se com a necessidade/ pedido de autorização para utilização de um instrumento validado pelo Dr. José Pais Ribeiro e a sua equipa.

A minha tese irá incidir na relação entre os indicadores de Burnout , se estão diretamente relacionados como os indicadores de depressão ansiedade, stress, e indiretamente correlacionados com a satisfação no trabalho, na Guarda Nacional Republicana. Por isso acredito que a escala (EADS 21) possa vir a ser muito útil para o desenvolvimento da minha investigação.

## Autorização escala satisfação no trabalho

21/11/23, 22:32

Gmail - Pedido de autorização de uso de escala satisfação no trabalho



Frederico Esgalhado <fredyesgalhado.psi@gmail.com>

---

### Pedido de autorização de uso de escala satisfação no trabalho

---

**Maria Luísa Lima** <luisa.lima@iscte-iul.pt>

13 de novembro de 2023 às 19:25

Para: Frederico Esgalhado <fredyesgalhado.psi@gmail.com>

Caro Frederico.  
Pode usar à vontade o nosso instrumento.  
Obrigada

**Luisa Lima**  
Professora Catedrática de Psicologia Social/Full Professor of Social Psychology



Investigadora Integrada/Researcher



Co-Coordenadora/Joint Chairperson



Avenida das Forças Armadas, 1649-026 LISBOA Portugal

---

**De:** Frederico Esgalhado <fredyesgalhado.psi@gmail.com>

**Enviado:** 13 de novembro de 2023 18:18

**Para:** Maria Luísa Lima <luisa.lima@iscte-iul.pt>

**Assunto:** Pedido de autorização de uso de escala satisfação no trabalho

Exma. Sra. Dra. Maria Luísa Soares Almeida Pedroso de Lima,

Sou aluno da Universidade Lusiana de Lisboa, a realizar o mestrado em psicologia clínica e o meu contacto prende-se com a necessidade/ pedido de autorização para utilização de um instrumento validado pela Dra. Maria Luísa Soares Almeida Pedroso de Lima e a sua equipa.

A minha tese irá incidir na relação entre os indicadores de Burnout, se estão diretamente relacionados como os indicadores de depressão ansiedade, stress, e indiretamente correlacionados com a satisfação no trabalho, na Guarda Nacional Republicana. Por isso acredito que a escala de satisfação no trabalho, possa vir a ser muito útil para o desenvolvimento da minha investigação.

Agradeço antecipadamente

Frederico Esgalhado  
912392960  
fredyesgalhado@gmail.com

<https://mail.google.com/mail/u/0/?ik=0c3d827008&view=pt&search=all&permmsgid=msg-f:1782478043737671414&dsqt=1&simpl=msg-f:178247804373767...> 1/1

## Requerimento de autorização de realização de estudo na GNR

### DADOS RELATIVOS AO ESTUDO/INVESTIGAÇÃO

<b>1. Entidade individual: aluno/investigador</b> (a preencher quando se trata de solicitação em nome individual)			
Nome: Frederico Esgalhado			
Morada e código postal: Avenida Vale de Milhaços, n.º 5 , 1.º Esq			
Telefone (s):		Telemóvel:912392960	
E-mail:	fredyesgalhado@gmail.com		
Curso:	Mestrado em Psicologia Clínica	Ano lectivo:2022/2023	
Estabelecimento de Ensino: Universidade Lusíada			
Morada e código postal: Rua da Junqueira, 188-198 , 1349-001 Lisboa			
Telefone(s):	213 638 307	Fax: 213 638 307	
E-mail:	info@lis.ulusiada.pt		

<b>2. Instituição proponente</b> (a preencher quando se trata de solicitação em nome institucional/colectivo)			
Nome:			
Morada e código postal:			
Telefone(s):		Fax	
E-mail:			

<b>3. Orientador do estudo/investigação (se aplicável)</b>			
Nome: Miguel da Costa Nunes de Freitas			
Título académico: Professora Doutor			
Telefone(s):	968013536	E-mail: migulfreitas@lis.ulusiada.pt	

<b>4. Tipologia do estudo/investigação</b>				
Tipologia	Dominante		Complementar	
Domínio científico	Psicologia		Psicologia	
Categoria do estudo/investigação	IF	IA	DE	OAC&T
		X		

#### LEGENDA:

**DOMÍNIOS CIENTÍFICOS:** informar quais as duas áreas (dominante e complementar) científicas mais evidentes (e.g. Psicologia, Sociologia, Antropologia; Ciências da Saúde; Ciências da Comunicação; Segurança e Defesa).

#### CATEGORIA DE ACTIVIDADE:

- IF – Investigação Fundamental: Trabalhos experimentais ou teóricos, empreendidos com a finalidade de obtenção de novos conhecimentos científicos sobre os fundamentos de fenómenos e factos observáveis, sem objectivo específico de aplicação prática.
- IA – Investigação Aplicada: Trabalhos efectuados com vista à aquisição de novos conhecimentos, mas com uma finalidade ou um objectivo pré determinados.
- DE – Desenvolvimento Experimental: utilização sistemática de conhecimentos existentes, obtidos por investigação e/ou experiência prática com vista à produção de novos materiais, novos produtos, novos dispositivos, estabelecimento de novos processos, sistemas ou serviços ou para a melhoria significativa dos já existentes.
- OAC&T: Outras actividades científicas e tecnológicas.

## 5. Caracterização do estudo/investigação

### **Título do estudo/investigação:**

Burnout e o impacto da Satisfação no trabalho nas Forças de Segurança

(máximo 200 caracteres)

### **Fundamentação do estudo/investigação:** (indicar as razões pelas quais escolheu a GNR enquanto objecto de estudo).

Na atualidade assiste-se a transformações constantes na sociedade em geral que têm impacto direto na forma como se vive o presente, se olha e perspectiva o futuro, e isso acaba por ter influência no bem-estar, nos níveis de stress, nas atitudes e comportamentos e, conseqüentemente, no desempenho e na satisfação profissional.

O Interesse nesta amostra, enquanto pilar fundamental na segurança do país fundamenta a possibilidade de se perceberem diferenças significativas no bem estar psicológico, consoante a sua área territorial de permanência maioritária.

(máximo 1000 caracteres)

### **Objectivos:** (o que se pretende atingir com o estudo/investigação)

O presente estudo tem por base a elaboração de uma tese de mestrado em psicologia clinica, que servirá como base de apoio para posteriores estudos, que possa auxiliar a desenvolver programas de bem estar ocupacional para prevenir a exaustão emocional, em contexto de trabalho e assim reforçar a prevenção integrativa.

(máximo 1000 caracteres)

### **Metodologia:** (explicitar os métodos e técnicas a aplicar para a recolha de dados sobre a GNR)

**OBS:** Se pretende aplicar inquérito(s) por questionário(s) é obrigatório anexar o(s) modelo(s).

Este estudo seguirá uma metodologia quantitativa, a recolha de dados recorrerá a suporte digital, para se difundir um protocolo/questionário, aos militares, que voluntariamente o assim o entenderem fazer, sendo que este estudo , é ANONIMO E CONFIDENCIAL.

- (a) Escala de Satisfação Profissional (Lima et al., 1995), que afere o nível de satisfação profissional
- (b) Depression, Anxiety and Stress Scales 21-item version (DASS-21; Lovibond & Lovibond, 1995; Pais-Ribeiro et al., 2004), que afere o nível de ansiedade, depressão e stress
- (c) Oldenburg Burnout Inventory (OLBI; Bakker et al., 2014; Sinval et al., 2019), que afere o *burnout* através das dimensões exaustão emocional e *disengagement*
- (d) Questionário sociodemográfico

(máximo 1500 caracteres)

### **Informação a recolher:** (que tipo de informação pretende recolher sobre a GNR e respectivo pessoal)

As informações a recolher serão anónimas e confidenciais. Antes de preencherem o questionário, os profissionais deverão ler e concordar com o consentimento informado no início



do formulário, que garante o respeito pelos padrões de anonimato e de confidencialidade. Os participantes podem, a qualquer momento, interromper a sua participação neste estudo. Os dados recolhidos só serão utilizados para fins de investigação, em exclusivo para presente tese de mestrado

(máximo 1500 caracteres)

**Amostra: (indicar, se for o caso, qual o universo de análise e qual a amostra a considerar)**

A amostra a considera , tem por base o universo de militares e civis da GNR que se dispuserem, voluntaria de forma anonima a responder ao questionário.

(máximo 1000 caracteres)

## 6. Resumo do estudo/investigação

Trata-se de um trabalho de investigação para tese de mestrado em Psicologia Clínica, da Universidade Lusíada, com a coordenação e supervisão do Prof.<sup>a</sup> Doutor Miguel da Costa Nunes de Freitas, com o propósito, investigar a relação entre os indicadores de Burnout, se estão diretamente correlacionados com os indicadores de depressão, ansiedade e stress, e indiretamente correlacionados com a satisfação no trabalho, na Guarda Nacional Republicana (GNR).

É expectável que os resultados sugiram que a sobrecarga de trabalho, a depressão, as situações causadoras de ansiedade, de stress, e as situações de risco, poderão ter um impacto no negativo na saúde mental. Por outro lado, espera-se que a satisfação no trabalho seja mediador desse processo, pois quando um profissional está satisfeito com o seu trabalho, pode sentir maior motivação e bem-estar, que o poderá ajudar a lidar melhor as situações difíceis do dia a dia. É crucial a implementação de programas de promoção de saúde mental que levem a valores de satisfação no trabalho elevados, e se transformem em verdadeiros escudos protetores contra os danos causados pelo stress, ansiedade e burnout.

(máximo 2000 caracteres)

## 7. Cronograma previsto para realização do estudo/investigação

Tarefas Mês	Enquadramento teórico	Método	Processo de recolha de informação	Análise de dados	Revisão	Apresentação
Setembro	•					
Outubro	•					
Novembro		•				
Dezembro			•			
Janeiro				•		
Fevereiro				•		
Março				•		

<b>Abril</b>				•		
<b>Mai</b>					•	
<b>Junho</b>					•	
<b>Julho</b>						•

(máximo 1000 caracteres)

**8. Outras informações de interesse**

O ALUNO/INVESTIGADOR

\_\_\_\_\_

Local e Data

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

## Despacho de autorização de investigação na GNR

**G** GNR\_CDF  
Deferimento de estudo de investigação no âmbito do Mestrado em Psicologia Clínica  
Para: Frederico Esgalhado, Cc: Jose Emanuel Quintela Cardoso, GNR\_CDF\_DF\_DE

10:42

[Detalhes](#)

S/ Referência	Processo	Data	N/ Referência	Processo	Data
---	---	---	S121207/2023/CDF/GAB	080.30.04	08/11/2023

Sr. Sargento-Ajudante **Frederico Esgalhado**,

Relativamente ao assunto em epígrafe, encarrega-me o Exmo. Comandante do Comando da Doutrina e Formação, em suplência, Coronel José António Salgado Serafim, de informar que a sua solicitação para realização de um estudo no âmbito do Mestrado em Psicologia Clínica, **foi deferida**.

Para o efeito foi nomeado como supervisor institucional o Major José Cardoso, do Centro Clínico, o qual deve ser contactado para reunião de coordenação através do endereço eletrónico: [cardoso.jcq@gnr.pt](mailto:cardoso.jcq@gnr.pt)

Após a conclusão do trabalho, deverá remeter uma cópia em suporte digital (não editável) da versão final do estudo de investigação.

Apresento os meus melhores cumprimentos e coloco-me desde já ao dispor para qualquer esclarecimento adicional.

**Pedro Miguel Pinto Reis**  
Tenente-Coronel



Comando da Doutrina e Formação  
Chefe de Gabinete

Rua de Stª Apolónia, 16, 1149-084 Lisboa  
(+351) 21 254 0903/4/5  
[reis.pmp@gnr.pt](mailto:reis.pmp@gnr.pt)



UMA ESTRATÉGIA CENTRADA NAS PESSOAS