

UNIVERSIDADE DE LISBOA
FACULDADE DE PSICOLOGIA



**SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA NA POLÍCIA
JUDICIÁRIA: AVALIAÇÃO DE RISCOS
PSICOSSOCIAIS, *BURNOUT*, *COPING* E BEM-ESTAR
SUBJETIVO**

Mariana Amador Alliot Madeira

MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA

Área de Especialização em Cognição Social Aplicada

2019

UNIVERSIDADE DE LISBOA
FACULDADE DE PSICOLOGIA



**SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA NA POLÍCIA
JUDICIÁRIA: AVALIAÇÃO DE RISCOS
PSICOSSOCIAIS, *BURNOUT*, *COPING* E BEM-ESTAR
SUBJETIVO**

Mariana Amador Alliot Madeira

Dissertação orientada pelo Professor Doutor Mário Boto Ferreira

E co-orientada pela Doutora Guida Manuel

MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA

Área de Especialização em Cognição Social Aplicada

2019

Agradecimentos

Nos próximos parágrafos, gostaria de agradecer a todos aqueles que tornaram este percurso possível e fizeram desta uma experiência gratificante. Um especial agradecimento,

Ao Professor Doutor Mário Boto Ferreira, por ter aceitado integrar este projeto, pela disponibilidade e orientação constantes, pela dedicação, pelo apoio e incentivos e por me transmitir confiança nos momentos de maior stress.

À Dra. Guida Manuel, por me ter dado a oportunidade de trabalhar neste projeto, pela disponibilidade e orientação incansáveis, pelas aprendizagens que me transmitiu e possibilitou, por toda a confiança, apoio e boa disposição e por toda a tranquilidade que me transmitiu ao longo deste percurso.

À Doutora Cristina Soeiro, pelo apoio no processo de recolhas de dados e pela ajuda e disponibilidade na fase da análise estatística dos resultados.

À Polícia Judiciária, em particular à Diretoria de Lisboa e à Escola de Polícia Judiciária, por possibilitarem a recolha de dados nesta instituição.

A todos os profissionais que se disponibilizaram a participar neste estudo. Sem o seu contributo a realização deste trabalho não seria possível.

Aos meus pais, por me possibilitarem percorrer este caminho, por toda a paciência e compreensão. Por todo o amor e apoio incondicionais, por acreditarem em mim e por estarem sempre lá. Ao meu irmão, por estar sempre disposto a ouvir-me, pela compreensão, por todo o apoio e pela sua boa disposição contagiante. Aos meus avós, por todo o incentivo, apoio e amor constantes.

À Ana, à Inês, à Marta e ao Miguel, que fizeram destes últimos 5 anos uma experiência muito bonita. Por tudo aquilo que me ensinaram, por toda ajuda e disponibilidade, por todo o apoio e motivação. Por todos os momentos de felicidade e pela amizade que partilhamos.

À Joana e ao Carlos, por estarem sempre presentes, por serem incansáveis, por me transmitirem calma nos momentos mais difíceis, por toda a compreensão e apoio. Por serem uma inspiração, por todo o carinho e por todos os bons momentos que me proporcionam. No fundo por fazerem parte da minha vida. Sem vocês não seria a mesma coisa.

Resumo

A profissão de polícia tem sido descrita como stressante, culminado em implicações substanciais para a saúde dos seus profissionais. Considerando as especificidades que apresenta, o presente estudo tem como objetivo avaliar a saúde e qualidade de vida dos profissionais da Polícia Judiciária (n=57), avaliando os riscos psicossociais a que se encontram expostos, a incidência de *burnout*, as estratégias de *coping* que utilizam e o bem-estar subjetivo, em termos de satisfação com a vida e de bem-estar experienciado. Propõe-se ainda a explorar as diferenças entre a carreira de investigação criminal (n=30) e a carreira de apoio à investigação criminal (n=27), relativamente às variáveis em estudo. Por último, procura explorar as relações entre as diversas variáveis e compreender quais os preditores de *burnout* e das duas medidas de bem-estar subjetivo.

Os resultados mostraram que os participantes desta amostra apresentam uma situação favorável relativamente a alguns recursos do trabalho. No entanto, encontram-se expostos a um número considerável de outros riscos psicossociais, em particular, quanto às exigências emocionais, cujos efeitos para a saúde se encontram num nível crítico. Na sua generalidade, não foram encontrados problemas ao nível das dimensões de *burnout*. Verificou-se que estes profissionais utilizam mais estratégias de *coping* focadas no problema, observando-se apenas diferenças de género nas estratégias de planeamento e recurso à religião, ambas mais utilizadas pelos participantes do sexo feminino. Ao nível do bem-estar subjetivo, estes profissionais reportam estar satisfeitos com as suas vidas, apresentando igualmente um bem-estar experienciado positivo. No que respeita às diferenças entre os tipos de carreira profissional, verificou-se que os profissionais da carreira de investigação criminal apresentam mais exigências emocionais do que os da carreira de apoio e que os profissionais de apoio à investigação criminal revelam maior utilização de estratégias de planeamento. Quanto ao *burnout* e ao bem-estar subjetivo não foram encontradas diferenças. Observou-se ainda que os riscos psicossociais se associam a níveis mais elevados de *burnout* e a um bem-estar subjetivo mais reduzido e que os indicadores do seu efeito na saúde se associam a maior utilização de estratégias de *coping* por evitamento, contrariamente aos recursos do trabalho que se associam a uma menor utilização destas estratégias. Para além disso, verificou-se uma associação positiva entre o *burnout* e a utilização de estratégias de *coping* por evitamento e negativa entre o *burnout* e o bem-estar subjetivo, salientando-se um efeito maior ao nível do bem-estar experienciado, comparativamente à satisfação com a vida. O bem-estar experienciado apresentou também uma associação negativa com as estratégias de *coping* por evitamento.

Relativamente à análise dos preditores das dimensões de *burnout*, as variáveis que parecem explicar melhor a fadiga física são o conflito trabalho-família, a previsibilidade e o significado do trabalho. Para a fadiga cognitiva são a previsibilidade, a negação e o conflito trabalho-família. Por fim, os que parecem explicar melhor a exaustão emocional são a comunidade social no trabalho e os comportamentos ofensivos. Quanto aos preditores de bem-estar subjetivo, a satisfação com a vida parece ser explicada pelo conflito trabalho-família e pelas possibilidades de desenvolvimento, enquanto o bem-estar experienciado é mais bem explicado pela fadiga física. Conclui-se que os participantes deste estudo apresentam problemas, maioritariamente, ao nível dos riscos psicossociais. Estudos futuros, com amostras maiores, devem continuar a avaliar estas medidas nos profissionais da Polícia Judiciária, por forma a encontrar resultados mais robustos.

Palavras-chave: riscos psicossociais; *burnout*; *coping*; satisfação; bem-estar experienciado; Polícia Judiciária

Abstract

Police work has been described as a stressful occupation, resulting in substantial implications in police officers' lives. Considering its specificities, this study aims to evaluate the health and quality of life of Portuguese Criminal Police officers (n=57). Specifically, by evaluating their exposure to psychosocial risks, burnout, coping strategies and subjective well-being, in terms of satisfaction with life and experienced well-being. Moreover, it aims to explore the differences between the criminal investigation (n=30) and criminal investigation assistance (n=27) careers. Lastly, it also proposes to explore the associations between the different variables and to understand the predictors of burnout and subjective well-being measures.

Results show that officers from this sample present themselves in a favorable situation concerning job resources. However, the officers are exposed to a considerable amount of other psychosocial risks, in particular, with respect to emotional demands, whose effects pose a critical level for health. Globally, no problems were found regarding burnout dimensions. Concerning coping strategies, participants make more use of problem-focused strategies. Gender differences between these strategies were found in planning and religion, both used more by the women in this study. With respect to subjective well-being, officers report being satisfied with their lives and present positive experienced well-being. Concerning the differences between the two career types, it was observed that criminal investigation professionals present more emotional demands than assistance criminal investigation professionals. Furthermore, assistance criminal investigation professionals use more planning strategies. Regarding burnout and subjective well-being, no differences were found. Results also demonstrate that psychosocial risks are associated with higher levels of burnout and reduced subjective well-being and that the indicators of their effect on health are associated with the use of more avoidance-based coping strategies. Contrarily, job resources are associated with a lesser use of these strategies. A positive association was also found between burnout and avoidance-based coping strategies and a negative association between burnout and subjective well-being, noting that the effect was stronger for experienced well-being than for satisfaction with life. Experienced well-being also demonstrated a negative association with avoidance-based coping strategies. In respect of burnout predictors, physical fatigue is better explained by work-family conflict, predictability, and meaning of work. Cognitive fatigue is explained by predictability, denial, and work-family conflict. Regarding emotional exhaustion, significant predictors are a sense of community and offensive behaviors. With regards to

subjective well-being, satisfaction with life is better explained by work-family conflict and possibilities for development whilst experienced well-being is better explained by physical fatigue. In conclusion, the professionals from this sample present problems mainly concerning psychosocial risks. Future studies, with wider samples, should continue to evaluate these measures in Portuguese Criminal Police officers as a way of finding stronger results.

Keywords: psychosocial risks; burnout; coping; life satisfaction; experienced well-being; Portuguese Criminal Police

Índice

Introdução	1
Polícia Judiciária	3
Stress	4
Riscos Psicossociais	6
Stress e riscos psicossociais na Polícia	9
<i>Burnout</i>	12
<i>Burnout</i> e a Polícia	14
<i>Coping</i>	19
Estratégias de <i>Coping</i> dos Polícias	21
Bem-Estar Subjetivo	24
Bem-Estar Experienciado	26
O presente estudo: objetivos e hipóteses	30
Método	32
Participantes	32
Instrumentos	33
<i>Satisfação com a Vida</i>	34
<i>Copenhagen Psychosocial Questionnaire II – Versão Curta</i>	34
<i>Shirom-Melamed Burnout Measure</i>	36
<i>Questionário de Bem-Estar Experienciado</i>	37
<i>Brief COPE</i>	38
Procedimento	38
Resultados	39
Exposição a riscos psicossociais	39
<i>Burnout</i>	42
Estratégias de <i>coping</i>	44

Bem-estar subjetivo.....	45
Análise das variáveis em estudo em função do tipo de carreira.....	47
Associação entre as variáveis em estudo.....	52
Riscos psicossociais, <i>burnout</i> e medidas de bem-estar subjetivo.....	52
Riscos psicossociais e estratégias de <i>coping</i>	53
<i>Burnout</i> , estratégias de <i>coping</i> e medidas de bem-estar subjetivo	55
Preditores de <i>burnout</i> e de bem-estar subjetivo	56
Análise dos preditores de <i>burnout</i>	56
Análise dos preditores de satisfação com a vida e bem-estar experienciado	58
Discussão	58
Limitações e direções futuras	67
Conclusão.....	68
Referências.....	70
Anexos	83

Índice de Tabelas

Tabela 1 - Médias (<i>M</i>) e desvios-padrão (<i>DP</i>) das escalas da versão curta do COPSOQ II ...	40
Tabela 2 - Distribuição das escalas da versão curta do COPSOQ II em função do impacto na saúde	41
Tabela 3 - Correlação entre as medidas de <i>burnout</i> e de BES e as variáveis sociodemográficas e profissionais	43
Tabela 4 - Médias (<i>M</i>) e desvios-padrão (<i>DP</i>) das escalas do Brief COPE	45
Tabela 5 - Média de <i>Net affect</i> em função da atividade.....	46
Tabela 6 - Comparação das variáveis sociodemográficas e profissionais em função da carreira profissional.....	48
Tabela 7 - Comparação das médias (<i>M</i>) e desvios-padrão (<i>DP</i>) das escalas da versão curta do COPSOQ II em função da carreira profissional	50
Tabela 8 - Comparação das médias (<i>M</i>) e desvios-padrão (<i>DP</i>) das escalas do SMBM, do Brief COPE e das medidas de BES em função da carreira profissional	51
Tabela 9 - Correlação entre as escalas da versão curta do COPSOQ II, as escalas do SMBM e as medidas de BES.....	53
Tabela 10 - Correlação entre as escalas do Brief COPE e as escalas do COPSOQ II.....	54
Tabela 11 - Correlação entre as escalas do Brief COPE, as escalas do SMBM e as medidas de BES	55
Tabela 12 - Tabela sumária das análises de regressão múltipla (<i>stepwise</i>) dos preditores de <i>burnout</i>	57
Tabela 13 - Tabela sumária das análises de regressão múltipla (<i>stepwise</i>) dos preditores de BES	58

Introdução

A atividade dos profissionais da Polícia Judiciária (PJ) é considerada na literatura como altamente stressante, uma vez que é responsável por causar um conjunto de problemas de natureza física, psicológica, comportamental e até mesmo social (Soeiro & Bettencourt, 2003). Na verdade, esta profissão é responsável por gerir um conjunto de tarefas, situações e acontecimentos específicos que podem estar associados, a médio e longo prazo, à diminuição das capacidades destes profissionais em dar resposta às funções que lhes são impostas (Soeiro & Bettencourt, 2003). Para além de serem expostos a stressores organizacionais relacionados com as normas institucionais, políticas internas e práticas organizacionais, também presentes noutras profissões, estes profissionais têm de lidar com especificidades da sua profissão, deparando-se frequentemente com situações que surgem como ameaça à própria vida, exposição a cenas gráficas de crimes, a indivíduos que sofreram abusos e a agressores violentos. Além disso, encontram-se também em risco de se tornar vítimas de ameaças e de agressões físicas. As consequências desta especificidade têm sido reportadas na literatura, sendo descritos potenciais problemas em termos de bem-estar psicológico, sintomas de stress pós-traumático, saúde física, *burnout*, relações familiares e desempenho profissional. Conhecendo a importância desta profissão e os custos sociais e económicos associados a um baixo desempenho na mesma, torna-se relevante continuar a estudar as complexidades subjacentes a esta atividade profissional (Schaufeli & Enzmann, 1998).

De acordo com Manuel e Soeiro (2010), a “investigação produzida nesta população, em geral, e no nosso país, em particular, pode considerar-se escassa e com limitações” (p.152). De facto, segundo as autoras, considerando a realidade do nosso país, ao abordar esta profissão, não devem ser feitas generalizações, sendo necessário estudar as especificidades de cada instituição, uma vez que estas diferem em termos da sua história, organização, missão e competências. Para além disso, ressalva-se também o facto de os estudos realizados se focarem maioritariamente nas fontes de stress e incidentes críticos dos polícias que atuam no terreno, ignorando, ao mesmo tempo, os restantes profissionais que trabalham nestas instituições e os stressores organizacionais a que se encontram expostos.

Com o objetivo de colmatar esta falha, foi concebido, no âmbito dos projetos de investigação científica desenvolvidos no Gabinete de Psicologia e Seleção (GPS) da Escola de Polícia Judiciária (EPJ) e na sequência de necessidades decorrentes de estudos anteriores, o Projeto Integrado de Promoção da Saúde: Programa de Incentivo à Saúde, Bem-estar e Qualidade de Vida na PJ. Numa primeira fase, este propõe-se a estudar os fatores que podem

contribuir, de forma negativa e positiva, para a saúde dos profissionais desta instituição. Pretende ainda fornecer suporte científico para a formação destes profissionais, desenvolvendo, para tal, conhecimento que servirá de base a uma formação mais centrada na própria instituição e, eventualmente, uma intervenção concertada, visando a saúde, bem-estar e qualidade de vida. Permitindo, deste modo, servir, pessoal e profissionalmente, os profissionais e, a um nível mais global, a PJ.

Inserido neste projeto, surge o presente estudo. Considerando, em geral, a literatura encontrada e reportada em maior detalhe adiante e, em particular, as especificidades desta profissão, este estudo propõe-se a avaliar os riscos psicossociais presentes nesta instituição e a incidência de *burnout* nos seus profissionais, bem como os fatores que melhor o predizem. Tendo em conta as adversidades com que se deparam, este estudo pretende ainda explorar o modo como estes profissionais lidam com as situações a que se encontram expostos e as consequências das estratégias que utilizam. Dada a importância, explorada mais à frente, do bem-estar subjetivo, em termos de satisfação e afetividade (positiva e negativa), e da relação que este mantém com as variáveis anteriormente referidas, pretende também explorar-se o bem-estar experienciado dos profissionais da PJ, bem como a sua associação com a satisfação com a vida. Uma vez que as funções dos profissionais de investigação criminal diferem das funções dos profissionais de apoio à investigação criminal, nomeadamente, em termos do confronto com os perigos e riscos característicos desta profissão, pretende-se explorar as diferenças entre os dois tipos de carreira nas variáveis em estudo. Por último, propõe-se ainda a explorar padrões de associação específicos entre as diferentes variáveis em estudo. Apesar da natureza exploratória deste estudo, foram desenvolvidas algumas hipóteses. Resumidamente, espera-se a) que os profissionais da PJ apresentem uma certa exposição a riscos psicossociais; b) que apresentem níveis elevados de *burnout*; c) façam maior uso estratégias de *coping* focadas no problema; d) encontrar uma associação negativa entre os riscos psicossociais, o *burnout* e o bem-estar subjetivo, especificamente a satisfação com a vida e o bem-estar experienciado; e) que um ambiente de trabalho saudável se relacione positivamente com estratégias de *coping* focadas no problema; f) que o *burnout* se associe de forma negativa com o bem-estar subjetivo e com as estratégias de *coping* focadas no problema; e, finalmente, g) que existam preditores diferentes para a satisfação com a vida e para o bem-estar experienciado.

Na primeira parte deste trabalho, para uma melhor compreensão da população em estudo, será apresentada uma breve descrição da PJ. Seguidamente, apresentar-se-á um enquadramento teórico geral dos principais conceitos a ser abordados, bem como as

implicações e relações que estes conceitos têm quando aplicados ao contexto de polícia, conduzindo à definição dos objetivos e hipóteses em estudo. Como tal, serão abordados os temas de stress, – que apesar de não ser alvo de estudo na presente investigação torna-se relevante mencionar, dada a sua associação com as restantes temáticas e para melhor compreensão das mesmas –, riscos psicossociais, *burnout*, *coping*, satisfação e bem-estar. Numa terceira parte, será apresentada a metodologia utilizada, descrevendo os instrumentos e o respetivo procedimento. Seguidamente, proceder-se-á à descrição dos resultados obtidos. Por último, será apresentada a discussão dos resultados, acompanhada por propostas de intervenção.

Polícia Judiciária

Acompanhando a crescente complexidade e sofisticação da sociedade em que vivemos, a PJ define-se atualmente como "um serviço de prevenção e investigação criminal, auxiliar da administração da justiça, organizada hierarquicamente na dependência do Ministro da Justiça e fiscalizado nos termos da lei" (Artigo 1.º da Lei n.º 37/2008, de 6 de Agosto). Este corpo superior de polícia criminal tem, assim, como missão coadjuvar as autoridades judiciais na investigação, assim como desenvolver e promover as ações de prevenção, deteção e investigação da sua competência, ou que lhe sejam cometidas pelas autoridades judiciais competentes (Artigo 2.º, n.º 1 da Lei n.º 37/2008, de 6 de Agosto). Na sua ação, a PJ rege-se por valores como a legalidade, a justiça e imparcialidade, a proporcionalidade e a integridade, comprometendo-se ao empenho e determinação no combate ao crime (Polícia Judiciária. Espaço Institucional, Missão, Valores. Disponível em <http://www.policiajudiciaria.pt>).

Este corpo superior de polícia criminal, estruturado verticalmente, é responsável pela investigação de crimes considerados mais violentos e/ou de moldura penal mais grave (Manuel & Soeiro, 2010), tais como homicídio, crimes sexuais, incêndio, roubo, sequestro, tomada de reféns, falsificação de documentos, entre outros (Artigo 7.º da Lei n.º 49/2008, de 27 de Agosto).

O pessoal da PJ constitui um corpo superior e especial, está integrado no quadro único, do qual faz parte integrante, e é constituído pelos grupos de pessoal dirigente, de investigação criminal, de chefia de apoio à investigação criminal e de apoio à investigação criminal. O grupo de pessoal dirigente compreende os cargos de Diretor nacional, Diretor nacional-adjunto, Subdiretor nacional-adjunto, Diretor de departamento central e Diretor de departamento. A carreira de investigação criminal compreende as categorias de Coordenador superior de

investigação criminal, Coordenador de investigação criminal, Inspetor-chefe, Inspetor e Agente motorista. O grupo de pessoal de chefia de apoio à investigação criminal compreende os cargos de Chefe de área, Chefe de sector e Chefe de núcleo. Por último, o grupo de pessoal de apoio à investigação criminal compreende as carreiras de Especialista superior, Especialista, Especialista-adjunto, Especialista auxiliar e Segurança. O pessoal operário e auxiliar, não fazendo parte do corpo superior e especial, integra o quadro único (Artigo 62º da Lei n.º 275-A/2000, de 9 de Novembro).

Compete ao pessoal da carreira de investigação criminal concretizar a missão e as atribuições da PJ, no âmbito da prevenção, deteção e investigação criminal, designadamente coadjuvar as autoridades judiciais, seleccionar, materializar, articular e processar todos os meios de prova para determinação das causas, circunstâncias e autoria das infrações penais, nos termos da lei processual penal. Ao pessoal das carreiras de apoio à investigação criminal, compete coadjuvar a investigação criminal no âmbito das suas competências, com a finalidade de concretizar a missão e as atribuições da PJ (Separata BTE, n.º 25, de Maio de 2019).

Tendo em conta a complexidade da missão destes profissionais, é de elevada importância avaliar a saúde dos mesmos, principalmente no que concerne à avaliação do tipo de riscos psicossociais a que se encontram expostos no trabalho e às consequências que estes impõem na saúde dos profissionais, nomeadamente ao nível do *burnout* e do bem-estar subjetivo. Ao mesmo tempo, pretende-se compreender o tipo de estratégias de *coping* que estes profissionais utilizam ao lidar com as adversidades a que são expostos. Uma vez que as funções desempenhadas diferem consoante a carreira profissional, pretende-se também explorar se existem diferenças entre os profissionais da carreira de investigação criminal e os da carreira de apoio à investigação criminal nas variáveis em estudo.

Antes de se abordarem estas temáticas, apresenta-se uma breve revisão de literatura sobre o stress, dada a sua relação com as mesmas.

Stress

O stress psicológico é um fenómeno complexo, existindo diversos modelos teóricos que tentam explicar a sua etiologia (Biggs, Brough, & Drummond, 2017). Embora não exista um significado unanimemente aceite para este conceito, as definições de stress podem encaixar-se nas seguintes categorias: stress como um estímulo externo, stress como uma resposta, stress como uma interação/transação entre o indivíduo e o ambiente (i.e., stress como um processo) (Cox & Griffiths, 2010).

De acordo com a Teoria Transacional de Stress e *Coping* de Lazarus e Folkman (1984), os indivíduos avaliam constantemente os estímulos presentes no ambiente em que se encontram. Este processo de avaliação gera emoções e, quando os estímulos são percebidos como ameaçadores, desafiantes ou perigosos (i.e., stressores), o *distress* daí resultante fará com que os indivíduos desenvolvam estratégias de *coping* para lidar com as emoções ou tentem lidar diretamente com o próprio stressor. Os processos de *coping* produzem uma consequência (i.e., uma mudança na relação indivíduo-ambiente), que é reavaliada como favorável, desfavorável ou não resolvida. Resoluções positivas face aos stressores desencadeiam emoções positivas, enquanto resoluções desfavoráveis ou não resolvidas desencadeiam *distress*, levando o indivíduo a considerar opções de *coping* adicionais para lidar com o stressor. Segundo esta perspetiva, o stress é definido como a exposição a um estímulo avaliado como ameaçador, desafiante ou perigoso, que excede a capacidade do indivíduo para lidar com ele (Lazarus & Folkman, 1984).

Vaz-Serra (2000) refere que o stress surge quando o indivíduo desenvolve uma perceção, real ou imaginária, de não ter controlo sobre a ocorrência ou circunstância, tendendo a desenvolver um conjunto de ações ou estratégias de modo a resolver o problema e atenuar o que sente. Salientando-se assim, por um lado, a avaliação do indivíduo das suas capacidades como insuficientes e, por outro, a importância de obter um resultado positivo face àquela situação específica. Como tal, segundo este autor, “um indivíduo sente-se em stress quando considera que não tem aptidões nem recursos (pessoais ou sociais) para superar o grau de exigência que dada circunstância lhe estabelece e que é considerada importante para si” (Vaz-Serra, 2000, p. 262).

O stress não deve ser considerado sempre como prejudicial, podendo ser diferenciado em duas categorias distintas: *distress* (stress negativo ou prejudicial) e *eustress* (stress positivo ou benéfico) (Santos & Castro, 1998; Selye, 1985; Vaz-Serra, 2000). Vaz-Serra (2000) considera que em situações intermédias o stress se torna útil enquanto propulsor na tomada de decisão, resolução de problemas, melhoramento do funcionamento e das aptidões, ajudando a motivar o indivíduo para atingir objetivos desejáveis e podendo constituir um incentivo de realização profissional e pessoal. Para o autor são as posições extremadas, por um lado de monotonia e ausência de estímulos e por outro de excesso de excitação e um número elevado de exigências indutoras de stress intenso e/ou prolongado, que podem ser prejudiciais para a saúde do ser humano. De facto, quando o stress é excessivo verificam-se alterações ao nível biológico, cognitivo, emocional e comportamental (Vaz-Serra, 2000). Alterações a estes níveis,

se forem persistentes ou acentuadas, podem afetar a qualidade de vida do sujeito, prejudicando a sua saúde, vida pessoal, familiar e profissional (Manuel, 2009).

Ao nível ocupacional, o stress encontra-se estreitamente associado à exposição aos riscos psicossociais e foi definido pela UK Health & Safety Executive como a reação adversa que as pessoas apresentam perante pressões excessivas ou outros tipos de exigências impostas no trabalho. Já a European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA; 2000) afirma que as pessoas experienciam stress quando se apercebem que existe um desequilíbrio entre as exigências que lhes são impostas e os recursos que têm disponíveis para lidar com essas exigências. Quando a pressão no trabalho é crónica e impraticável gera-se stress no trabalho, que é reconhecido como uma experiência negativa resultante da exposição a pobres condições de trabalho (psicossociais e/ou físicas) (Cox & Griffiths, 2010).

Considerando esta associação entre o stress e os riscos psicossociais e o interesse crescente que estes têm ganho ao nível da saúde ocupacional, devido a grandes evidências do seu impacto na saúde (European Commission, 2000), com consequências nefastas quer para os trabalhadores, quer para as empresas e para a sociedade em geral (Kristensen, Hannerz, Hogh, & Borg, 2005), abordar estes riscos é de extrema importância.

Riscos Psicossociais

Entre os fatores relacionados com o local de trabalho, a União Europeia evidenciou os fatores psicossociais como prioritários (EU-OSHA, 2000). Estes constituem, atualmente, um dos maiores riscos para a saúde física e mental dos trabalhadores e para o bom funcionamento das organizações (Ordem dos Psicólogos Portugueses [OPP], 2014). Existe, no entanto, alguma falta de clareza quanto ao seu significado, sendo muitas vezes considerados como sinónimos de stress no trabalho (Leka, Van Wassenhove, & Jain, 2015).

Assim, designam-se por riscos psicossociais as “caraterísticas inerentes às condições e organização do trabalho que afetam a saúde dos indivíduos, através de processos psicológicos e fisiológicos. Os riscos psicossociais no trabalho resultam da interação entre o indivíduo, as suas condições de vida e as suas condições de trabalho” (Silva et al., 2011, p. 3). Estes riscos incluem sobrecarga horária, sobrecarga de trabalho mental e físico, horários de trabalho inflexíveis, horas de trabalho irregulares, imprevisíveis ou fora dos períodos normais, monotonia, falta de *empowerment*, *burnout*, assédio (moral e sexual) e violência, insegurança no emprego, stress (individual e no trabalho), fracas relações interpessoais, falta de participação, papel pouco claro na função, comunicação fraca, baixo desenvolvimento da

carreira e conflito nas exigências do trabalho e de casa (Hassard et al., 2014; OPP, 2014; Silva et al., 2011). Para além destes, podem existir riscos específicos de determinadas organizações (Hassard et al., 2014). No entanto, a teoria *Job Demands-Resources* (JD-R; Demerouti et al., 2001) assume que enquanto cada profissão pode ter os seus fatores de risco específicos associados ao stress no trabalho, esses fatores podem ser classificados em duas categorias gerais – exigências do trabalho e recursos do trabalho –, constituindo, assim, uma teoria que pode ser aplicada a vários contextos de trabalho, independentemente das exigências e dos recursos envolvidos. As exigências do trabalho referem-se a aspetos que requerem continuamente esforço físico, cognitivo ou emocional (e.g., elevada pressão no trabalho, ambiguidade da função e interações emocionalmente exigentes) e são, portanto, associadas a certos custos fisiológicos e/ou psicológicos. Apesar de não serem necessariamente negativas, podem tornar-se stressores do trabalho quando cumprir essas exigências requer um esforço elevado, do qual o trabalhador não recuperou adequadamente. Os recursos do trabalho referem-se aos aspetos físicos, psicológicos, sociais, ou organizacionais do trabalho que a) ou são funcionais no alcance dos objetivos do trabalho, b) reduzem as exigências do trabalho e os custos de saúde associados, ou que c) estimulam o crescimento pessoal, a aprendizagem e o desenvolvimento e são, de modo geral, os preditores mais importantes de satisfação com o trabalho e *engagement*. Como tal, os recursos (e.g., oportunidades de carreira, apoio social, participação na tomada de decisão, autonomia, significado da tarefa) não só são necessários para lidar com as exigências do trabalho, como também são importantes por si só (Bakker & Demerouti, 2007; Bakker & Demerouti, 2014).

A exposição a riscos psicossociais, como referido anteriormente, pode conduzir ao stress dos trabalhadores, resultando num pior desempenho e, quando prolongado, problemas de saúde sérios. As consequências da exposição a estes fatores podem manifestar-se ao nível orgânico, emocional, cognitivo, social e comportamental (Silva et al., 2011). Por exemplo, sintomas associados a pequenos períodos de exposição prendem-se a reações como distúrbios do sono, mudanças de humor, fadiga, dores de cabeça e irritabilidade do estômago. Já a exposição contínua e/ou intensa está associada a problemas como ansiedade, depressão, tentativas de suicídio, dores de costas, fadiga crónica, lentificação psicomotora, problemas de sono, problemas digestivos, doenças autoimunes, função imunitária reduzida, doenças cardiovasculares, elevada pressão sanguínea, úlceras gástricas, isolamento, abuso de substâncias, agressividade, inibição da capacidade de concentração e tomada de decisão (Hassard et al., 2014; OPP, 2014; Silva et al., 2011). Para além disso, verifica-se também tensão emocional e redução na qualidade de vida experienciada (Hoel, Sparks, & Cooper, 2001).

Existem também evidências de que o stress no local de trabalho está associado a um declínio na qualidade das relações com os parceiros, crianças e outros membros da família (Hassard et al., 2014). Ressalva-se, no entanto, que a exposição a riscos psicossociais não está necessariamente causalmente ligada a resultados relacionados com stress, ou seja, a exposição a estes riscos não leva, por defeito, a prejuízos. Uma condição de trabalho psicossocial pode ser percebida, por exemplo, como um fator motivacional e não como uma ameaça ao bem-estar (Houdmont, Kerr, & Randall, 2012).

Segundo a European Commission (2002), os riscos psicossociais e seus efeitos na saúde irão impor encargos financeiros significativos aos indivíduos (e.g., aumento dos custos médicos e de seguro e menor rendimento), às organizações [e.g., deterioração da produtividade, níveis mais elevados de absentismo, presentismo – quando os trabalhadores aparecem para trabalhar, mas não são capazes de ter um desempenho ao nível da sua capacidade normal (Collins et al., 2005) – e rotatividade (*turnover*) dos trabalhadores (Hassard et al., 2014)] e à sociedade [e.g., sobrecarga dos serviços nacionais de saúde e redução da produtividade económica (Hoel et al., 2001)].

Uma vez que os efeitos negativos dos riscos psicossociais para a saúde física e mental dos trabalhadores são substanciais, assim como os custos que acarretam a nível micro e macro, a gestão e prevenção destes riscos deve constituir uma prioridade (OPP, 2014). De facto, acredita-se que o *insight* acerca dos custos do stress relacionado com o trabalho e os riscos psicossociais nas organizações e o encorajamento das entidades patronais para se envolverem neste tipo de avaliação tenham um impacto positivo significativo na prevenção e gestão desses riscos (Hassard et al., 2014). Se as entidades patronais e os trabalhadores trabalharem em conjunto no sentido de minimizar o stress do trabalho e melhorar a qualidade de vida no mesmo, isto irá não só garantir uma força de trabalho saudável e produtiva, mas irá também garantir benefícios económicos sustentáveis para a organização e para o país. Existem evidências que sugerem que intervenções planeadas de forma adequada e implementadas no local de trabalho com foco na prevenção do stress, na melhoria do ambiente de trabalho psicossocial, nomeadamente ao nível do apoio social no trabalho (Ahola, Salminen, Toppinen-Tanner, Koskinen, & Väänänen, 2013), e na promoção da saúde mental acabam por ser eficazes em termos de custos (Hassard et al., 2014).

No entanto, uma das barreiras à gestão dos riscos psicossociais é precisamente a invisibilidade dos custos indiretos, que mantêm a sua consciência e a sensibilidade num nível baixo. Se a gestão de riscos psicossociais for incorporada com sucesso e não for vista como um complemento, pode resultar em benefícios significativos no que respeita aos resultados

individuais e organizacionais, como o envolvimento no trabalho e melhorias na qualidade e desempenho (Leka et al., 2015).

Na realidade portuguesa, um inquérito às condições de trabalho em Portugal continental, conduzido em 2015, dirigido aos trabalhadores de todos os setores de atividade económica (Perista & Carrilho, 2017) encontrou níveis elevados de exposição a riscos físicos, elevada intensidade no trabalho e desafios na conjugação do trabalho com a vida privada, com uma elevada proporção de trabalhadores afirmando que o seu lucro não era proporcional ao seu desempenho e esforço. Destacaram-se alguns fatores relativos à qualidade do trabalho que merecem atenção, entre eles a exposição a riscos psicossociais e a comportamentos sociais adversos no local de trabalho e um elevado nível de satisfação com as condições de trabalho.

Assim, dada a crescente importância desta temática e tendo em conta os efeitos causados pela presença destes riscos no trabalho, não só termos de saúde física e mental, mas também em termos dos custos associados e ainda dada a falta de conhecimento quanto aos mesmos, este estudo pretende avaliar a presença de riscos psicossociais na PJ e a sua relação com a saúde e bem-estar. O estudo desta temática torna-se pertinente, não só pelo facto de intervenções bem implementadas que visem melhorias no ambiente de trabalho contribuírem para profissionais mais saudáveis, mas também para uma instituição com melhores condições e, consequentemente, maior produtividade.

Stress e riscos psicossociais na Polícia

O trabalho como polícia é uma das profissões mais stressantes do mundo (Campbell & Nobel, 2009). Gilmartin (2002, citado por Papazoglou, 2015) descreveu esta profissão como uma “montanha-russa biológica”, dado que os polícias experienciam, frequentemente, elevada ativação fisiológica na preparação para as chamadas de trabalho, durante as mesmas e, por vezes, nos períodos de transição entre incidentes críticos. A ativação fisiológica continuada dificulta o retorno ao estado de calma física normal, quer durante o turno de trabalho quer na transição para a vida particular. Covey, Shucard, Violanti, Lee e Shucard (2013) ressaltam que manter uma ativação fisiológica moderada é essencial para que os polícias sejam capazes de pensar de forma lógica em situações de vida ou morte e para tomar decisões.

Apesar de existir literatura que argumenta que os polícias são, geralmente, mais resilientes que os restantes civis, as adversidades cumulativas do seu trabalho causam, muitas vezes, um impacto negativo na saúde física e mental destes profissionais ao longo das suas carreiras (Papazoglou, 2015). De facto, segundo a literatura, os polícias reportam níveis

significativos a muito elevados de stress e estes, por sua vez, podem estar associados a níveis elevados de *burnout* (Afonso & Gomes, 2009; Wang, Zheng, Hu, & Zheng, 2014), maior desejo de abandonar o emprego e a profissão (Afonso & Gomes, 2009), menor satisfação com o trabalho (Alexopoulos, Palatsidi, Tigani, & Darviri, 2014; Wang et al., 2014), saúde e qualidade de vida mais reduzidas (Alexopoulos et al., 2014), doença cardiovascular, hipercolesterolemia e diabetes (Yoo & Franke, 2011) e problemas ao nível da duração e qualidade do sono, sendo que, conseqüentemente, estes surgem associados a doenças cardiovasculares, outras doenças crónicas e maior taxa de mortalidade (Charles et al., 2011). Salienta-se ainda que existe não só um impacto do stress operacional no bem-estar dos polícias, mas também do organizacional, uma vez que existe literatura que reporta que não existem diferenças entre polícias operacionais e não-operacionais relativamente ao quão stressante consideram o seu trabalho (Andersen, Papazoglou, Koskelaine, & Nyman, 2015b).

Existem evidências que mostram que os polícias se encontram conscientes do stress ocupacional e da exposição a incidentes críticos e que alguns estão conscientes do impacto que esta exposição tem no aumento da probabilidade de risco de desenvolver problemas de saúde mental, contudo, apesar de os polícias se mostrarem recetivos em adquirir mais conhecimentos sobre estas temáticas e recomendarem programas de treino de resiliência aos colegas, apenas uma minoria recebe treino formal acerca das mesmas, apresentando um grau de familiaridade baixo relativamente a práticas e técnicas baseadas na evidência (Andersen et al., 2015b, 2015a).

Embora num número reduzido, existem também estudos sobre riscos psicossociais em polícias.

Garbarino, Cuomo, Chiorri e Magnavita (2013), concluíram que alguns aspetos do ambiente psicossocial do trabalho, como o desequilíbrio entre o esforço e a recompensa, estão associados a sintomas depressivos, ansiedade e *burnout* em polícias de força especial. Já Tuckey, Dollard, Saebel e Berry (2010) verificaram que o comportamento negativo no local de trabalho, definido pelas ações e práticas dirigidas aos trabalhadores que são indesejáveis e com potencial para causar desconforto (Einarsen & Raknes, 1997), emergiu como um importante risco psicossocial relacionado com o trabalho, contribuindo para o desenvolvimento de doenças físicas e mentais.

Houdmont e colaboradores (2012) constataram que uma amostra de polícias do Reino Unido estava exposta a sete dimensões psicossociais – exigências, controlo, apoio da organização, apoio de colegas, relações, função e mudança – e que estas estavam positivamente correlacionadas com o stress percebido no trabalho, sugerindo que a exposição aos riscos foi

percebida como stressante. Nota-se que os relatos de exposição na dimensão “mudança” foram os piores entre as sete dimensões de ambiente de trabalho psicossocial.

Gomes e Afonso (2016) verificaram que as fontes de stress consideradas como mais frequentes e que causam maior stress ao longo da carreira de profissionais da Guarda Nacional Republicana (GNR) foram os fatores intrínsecos ao trabalho (riscos e perigos, falta de recursos e pobres condições de trabalho, excesso de horas de trabalho, elevada carga de trabalho) e as relações no trabalho. Especificamente, os domínios que causaram mais stress foram os riscos e perigos do trabalho, seguido das relações com superiores e o horário de trabalho, incluindo o trabalho por turnos e trabalho aos fins-de-semana. Num segundo grupo, menos reportados que as categorias anteriores, encontrou-se a falta de recursos e pobres condições de trabalho, o excesso de horas e de carga de trabalho e a relação com os cidadãos e com a comunidade como fontes de stress nestes polícias. Em termos das consequências, a grande maioria dos efeitos negativos foram sentidos a um nível individual, sendo os problemas com pessoas significativas os mais prevalentes, levando os autores a acreditar que os problemas familiares são um dos domínios mais fortemente afetados por esta atividade profissional. De facto, uma das principais queixas dos participantes foi a impossibilidade de planear regularmente momentos de lazer e de contacto pessoal com os parceiros e filhos, conduzindo a situações tensas entre os mesmos. Os problemas psicológicos (e.g., nervosismo, falta de concentração, irritabilidade, baixa autoconfiança) foram a segunda categoria mais referida, seguida dos efeitos físicos. As consequências organizacionais foram observadas em termos de desempenho profissional reduzido (e.g., aumento do número de erros cometidos), relações pobres no trabalho (e.g., conflitos com os colegas) e comprometimento organizacional reduzido (e.g., indiferença relativamente ao trabalho, motivação reduzida). Contrariamente, Gonçalves e Neves (2004) verificaram que as fontes de *stress* predominantes em polícias foram a gestão interna e o conflito trabalho-família e fatores encontrados como menos stressantes foram as exigências do ambiente de trabalho e as relações interpessoais no mesmo.

Importa ainda salientar que a confiança dos trabalhadores na organização tem um papel importantíssimo e determinante para o sucesso e bem-estar das organizações (Veloso, 2013). Os estudos neste âmbito refletem que a confiança organizacional nas chefias tem impacto no comportamento dos trabalhadores, assumindo que quando existe maior confiança na chefia, os trabalhadores têm melhor desempenho na realização das tarefas (Rodrigues & Veloso, 2013). De facto, Baltarejo (2017) verificou que níveis mais elevados de stress ocupacional nos polícias estavam associados a níveis mais baixos de confiança organizacional na chefia.

Em suma, a literatura encontrada revela que existem inúmeros estudos sobre stress em polícias e sobre as consequências que este impõe na saúde destes profissionais. No entanto, verificou-se que ao nível dos riscos psicossociais os estudos são escassos, particularmente na polícia portuguesa e, mais especificamente, na PJ. Posto isto, como já referido anteriormente, um dos objetivos deste estudo é a avaliação dos riscos psicossociais nesta instituição e do impacto que estes causam na vida dos seus profissionais. Tendo em conta a literatura revista, espera-se que a presença destes riscos esteja associada a uma menor satisfação com a vida e a um bem-estar experienciado mais reduzido. Ao mesmo tempo, espera-se uma associação com piores resultados de saúde, nomeadamente *burnout*. Espera-se igualmente conseguir especificar quais os riscos psicossociais mais e menos associados a satisfação com vida e bem-estar experienciado, assim como identificar os padrões específicos de associação entre saúde e *burnout*, tema abordado de seguida.

Burnout

Freudenberger e Maslach, na década de setenta, foram os primeiros autores a associar de forma evidente o *burnout* a um contexto de trabalho no qual os recursos do trabalhador não são suficientes para as exigências da tarefa, sobretudo se estas implicam cuidar de outras pessoas (Marques-Pinto, 2000). Apesar de, inicialmente, o *burnout* surgir associado a profissões que implicavam prestação de serviços, foi posteriormente alargado a outras profissões (Maslach & Jackson, 1981; Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001). Maslach e Jackson (1981) definiram o *burnout* como uma perturbação que se desenvolve em resposta ao stress ocupacional crónico e que se caracteriza por exaustão emocional, despersonalização e realização pessoal reduzida. Mais tarde, aquando da expansão para outras profissões, houve uma mudança na conceitualização de *burnout*, passando este a incluir três dimensões: exaustão, cinismo e baixa eficácia profissional.

De acordo com os autores, a exaustão representa a dimensão individual básica de stress e é caracterizada por uma sensação de sobrecarga e esgotamento dos recursos emocionais e físicos do indivíduo. Já o cinismo (ou a despersonalização) representa a dimensão do *burnout* de distanciamento interpessoal. A despersonalização refere-se a uma resposta negativa, insensível ou excessivamente distante para com vários aspetos do trabalho; o cinismo refere-se à perda do envolvimento emocional ou cognitivo com o trabalho. A baixa eficácia ou realização representa a dimensão de autoavaliação e refere-se a sentimentos de incompetência, falta de eficácia e falta de produtividade, fazendo com que o indivíduo se autoavalie de forma

negativa e se sinta insatisfeito com seu desempenho profissional (Maslach, Jackson, & Leiter, 1996; Maslach, Leiter, & Schaufeli, 2008).

Mais tarde, Shirom (2003) propôs outra conceitualização de *burnout*, baseada nas premissas da Teoria da Conservação dos Recursos (COR; Hobfoll, 1989), definindo-o como um estado afetivo caracterizado por exaustão emocional, fadiga física e cansaço cognitivo, que se desenvolve em resposta à exposição cumulativa e crônica ao stress ocupacional e da vida (Hobfoll & Shirom, 2000).

Esta teoria sugere que as pessoas são motivadas a reter, proteger e promover os recursos que valorizam, bem como adquirir novos recursos. Estes recursos incluem objetos, características pessoais, condições ou energias (Hobfoll, 1989). As pessoas experienciam stress quando os recursos que valorizam são perdidos ou ameaçados, ou quando o investimento inicial em recursos não gera ganho de recursos futuros. Estas situações levam os indivíduos a envolver-se em esforços de *coping*, com o objetivo de prevenir perdas futuras ou de repor os recursos perdidos. Falhas em lidar, com sucesso, com a perda ou ameaça de recursos pode levar a *distress* psicológico, prejuízo no funcionamento e doença. Hobfoll e Shirom (2000) aplicam estas noções ao *burnout*, argumentando que os indivíduos experienciam *burnout* quando percebem uma perda nítida de recursos de energia física, emocional ou cognitiva. Qualquer esforço para repor essa perda de recursos através do uso de recursos já existentes pode exacerbar a perda, desencadeando uma espiral de perda progressiva. As espirais de perda têm maior probabilidade de ocorrer em situações caracterizadas por stress crônico. Especificamente, a exposição constante a stressores intensifica a saliência da perda de recursos ou da sua antecipação e resulta, efetivamente, na perda de recursos, conduzindo a um estado de *burnout* (Hobfoll & Shirom, 2000).

A literatura mostra que, na ausência de intervenção, o estado de *burnout* é estável ao longo do tempo (Melamed, Shirom, Toker, Berliner, & Shapira, 2006) e as suas consequências são potencialmente sérias para os trabalhadores, para os clientes e para as organizações. O *burnout* pode levar à deterioração do serviço prestado, maior rotatividade no trabalho, absentismo, presentismo, menor envolvimento, baixa moral e impacto negativo nos colegas, quer causando conflitos pessoais quer perturbando as tarefas ocupacionais (Maslach & Leiter, 2017). Parece também estar correlacionado com vários índices de disfunção pessoal, incluindo exaustão emocional, insónia, aumento do uso de álcool e drogas, e problemas matrimoniais e familiares (Maslach et al., 1996). Ao nível da saúde, a exaustão está correlacionada com sintomas de stress, como dores de cabeça, fadiga crónica, problemas gastrointestinais, hipertensão e problemas de sono (Maslach & Leiter, 2017). Tem-se também verificado que o

burnout tem sido um preditor de depressão e de outros sintomas emocionais, como a ansiedade e irritabilidade (Bianchi, Schonfeld, & Laurent, 2015). É de salientar que a falta de energia crónica pode desencadear uma menor resistência à doença, bem como vulnerabilidade à experiência de acidentes e lesões no trabalho (Maslach & Leiter, 2017).

Assim, tendo em conta as consequências negativas que o *burnout* desencadeia, quer a nível de saúde individual, quer ao nível da produtividade da instituição, o seu estudo é de elevada pertinência, principalmente na polícia, como se irá constatar de seguida.

Burnout e a Polícia

Cintas e Sprimont (2011) defendem que certos climas profissionais favorecem o *burnout*, em particular os que são marcados pela violência, como no caso das forças policiais.

As funções da polícia são vastas e abrangentes, implicando a necessidade de estar bem psicologicamente e, como tal, o *burnout* deve ser prevenido para não tornar o polícia perigoso para si e para a sociedade. Expetativas desmesuradas em relação à função destes profissionais, bem como a cultura da organização em que estes se inserem podem contribuir para o desenvolvimento de *burnout*, nomeadamente, a pressão da cultura policial por parte dos colegas e hierarquia, juntamente com a pressão da sociedade, pode levar o agente a investir nesse papel de forma constante e permanente (Oliveira & Queirós, 2012).

Os primeiros estudos sobre esta temática comprovaram desde logo a prevalência de *burnout* nos profissionais da polícia, remetendo e alertando para as consequências negativas na saúde dos polícias afetados, nas suas famílias e na organização a que pertencem (Luís, 2011).

O estudo de Jackson e Maslach (1982) indicou que os polícias que apresentavam valores mais elevados de *burnout* estavam mais propensos a sentimentos de raiva, a passar mais tempo longe da família, não se envolverem nas questões familiares e a apresentarem casamentos mais insatisfatórios, demonstrando que as consequências do *burnout* vão para além da esfera profissional. Existem também estudos que demonstram que o *burnout* se relaciona positivamente com atitudes quanto ao uso de violência durante o cumprimento do dever (Kop, Euwema, & Schaufeli, 1999) e que a agressividade é predita pelo *burnout* (Queirós, Kaiseler, & Silva, 2013), reforçando a necessidade de prevenir o stress ocupacional que, consequentemente, conduz ao *burnout*.

No entanto, no que respeita a uma certa vulnerabilidade desta população ao *burnout*, os resultados encontrados nos estudos sobre esta temática nem sempre são consensuais.

Existem estudos que demonstram que os polícias não apresentam índices de *burnout* superiores a outras profissões (Kop et al., 1999; Martinussen, Richardsen, & Burke, 2007; Rosa, Passos, & Queirós, 2015). Por exemplo, Kop e colaboradores (1999) referem que os polícias tendem a responder ao inventário de *burnout* – *Maslach Burnout Inventory* [MBI] (Maslach, Jackson, & Leiter, 1996) – com um padrão muito particular, caracterizado por baixos valores de exaustão emocional, valores médios de despersonalização e elevados sentimentos de realização pessoal. Também Zhao, Thurman e He (1999) verificaram que a maioria dos polícias não via o seu trabalho de forma negativa, sentia-se realizada, considerava o seu trabalho extremamente significativo e possuía as capacidades necessárias para desenvolver a sua missão, mostrando que a satisfação com o trabalho dos polícias estava intrinsecamente associada com o ambiente de trabalho em que estes se enquadravam. De facto, num estudo de Oliveira e Queirós (2012) verificou-se que, apesar de a maioria dos inquiridos já terem sido ameaçados durante a atividade operacional, terem sido alvo de agressões verbais, vítimas de agressões físicas, alvo de tiros durante o exercício das suas funções e de já terem prestado auxílio a colegas em apuros ou agredidos, os agentes da Polícia de Segurança Pública (PSP) apresentaram um grau de realização pessoal considerado alto, tendo também um nível adequado de motivação e satisfação laboral. De acordo com os autores, talvez seja por isso que apresentaram um nível *burnout* médio, caracterizado por um nível de exaustão emocional moderado e um nível de despersonalização baixo, tendo atitudes de cinismo pouco manifestas. No entanto, os autores salientam que apesar de uma elevada percentagem dos inquiridos ter sido alvo de ameaças ou ter estado em situações de risco durante a atividade operacional, estas situações não eram muito frequentes durante cada semana de atividade, o que favorece os fatores protetores em relação ao stress profissional.

Contrapondo os estudos anteriormente referidos, os resultados dos estudos de Backteman-Erlanson, Padyab e Brulin (2013) e Padyab, Backteman-Erlanson e Brulin (2016) mostraram que os funcionários da polícia (N = 856) reportaram níveis mais elevados de exaustão emocional e despersonalização comparativamente a outras populações, sendo que mais de metade apresentavam níveis elevados de despersonalização e um quarto da amostra demonstrava níveis elevados de exaustão emocional. A exigência do trabalho, a latitude de decisão e o fraco suporte social demonstraram ser fatores de risco significativos para a exaustão emocional, sendo que os mais importantes foram os sentimentos de consciência conturbada, seguido das elevadas exigências no trabalho. Verificou-se também que menor controlo sobre o ambiente de trabalho, bem como uma consciência conturbada estavam associados a elevados riscos de despersonalização (Padyab et al., 2016).

Afonso e Gomes (2009) verificaram que níveis de stress mais elevados estavam associados a mais problemas nas dimensões de *burnout* (exaustão e cinismo), bem como a um maior desejo de abandonar o emprego e a profissão e a níveis mais baixos de satisfação pessoal e profissional. Verificou-se que nenhum dos participantes reuniu os critérios para o fenómeno de *burnout* pleno e que a dimensão de exaustão emocional foi a mais prevalente, seguindo-se a demonstração de cinismo e a baixa eficácia profissional. Ao nível da exaustão emocional, foi principalmente o nível global de stress, o *coping* proativo e o desejo de abandonar o local de emprego e profissão que melhor pareceram explicar este problema. Na dimensão do cinismo, foi fundamentalmente a vontade de abandonar o local de emprego e a profissão bem como a menor satisfação com a vida. Por último, a eficácia profissional foi predita pelo maior uso de *coping* proativo e por índices mais elevados de comprometimento organizacional. Já Masiero, Cutica, Russo, Mazzocco e Pravettoni (2018) verificaram que as estratégias de *coping* por evitamento foram preditoras de exaustão emocional e as estratégias de *coping* focadas no problema e a religião foram preditores de despersonalização. Para além disso, os anos de serviço mostraram ser preditores de exaustão emocional e de despersonalização.

Também Wang e colaboradores (2014) e Baltarejo (2017) confirmaram a associação positiva entre stress e *burnout* no trabalho. Os primeiros autores demonstraram que o stress da polícia tinha uma influência positiva na despersonalização, longos períodos de trabalho tinham uma influência positiva na exaustão emocional e o treino do stress tinha uma influência positiva na realização pessoal. A segunda autora verificou que os profissionais que avaliaram a sua atividade como mais ameaçadora e menos desafiante, bem como da qual tinham menos controlo foram os que experienciaram de forma geral maior stress e *burnout*.

Em linha com o estudo de Afonso e Gomes (2009), Wang e colaboradores (2014) demonstraram que o *burnout* no trabalho revelou ter um efeito significativo na satisfação com o trabalho. A exaustão emocional e a despersonalização tiveram efeitos negativos na satisfação, enquanto a realização pessoal teve um efeito positivo significativo.

Houdmont (2013) verificou que a exposição de *police custody officers* a riscos psicossociais estava significativamente associada às dimensões de *burnout* de exaustão emocional e despersonalização. Aproximadamente metade da amostra apresentou *burnout* nestas duas dimensões e aproximadamente dois terços na dimensão realização pessoal. Os participantes que revelaram *burnout* reportaram uma exposição significativamente superior a um conjunto de treze riscos psicossociais, comparativamente aos que não revelaram *burnout*. No entanto, denota-se que sete dos vinte e seis riscos psicossociais identificados não estavam

significativamente correlacionados com nenhuma das dimensões de *burnout*. Deste modo, os autores reafirmam a importância de não depender apenas de relatos de exposição em investigações sobre o ambiente de trabalho, particularmente quando as condições de trabalho a ser examinadas são psicossociais e o pressuposto de que a exposição leva a prejuízos não se verifica necessariamente. A taxonomia desenvolvida era na maioria centrada em riscos psicossociais organizacionais, por oposição aos operacionais. Como tal, parecem ser os aspetos do *design*, gestão e organização do trabalho, ao invés das atividades operacionais, como lidar com o perigo ou violência, os principais responsáveis pelo stress nestes profissionais. Corroborando este estudo, Kop e colaboradores (1999) remetem para a associação entre o *burnout* e a falta de reciprocidade entre o investimento e as recompensas e o facto dos stressores organizacionais ou situacionais na polícia – como a incerteza, medo de matar alguém, excesso de tarefas administrativas, falta de treino e de apoio por parte da instituição, necessidade de suprimir algumas emoções, conflitos entre exigências e recursos do trabalho, salários baixos, hostilidade por parte dos cidadãos e a imagem pública da polícia – terem um papel mais prevalente que os stressores associados às tarefas operacionais. Assim, acredita-se que, ao invés de o *burnout* ser explicado pela personalidade, a exposição a stressores ao longo do tempo pode ser um melhor preditor de *burnout* em polícias (Lucas, Weidner, & Janisse, 2012). De igual modo, Martinussen e colaboradores (2007) evidenciaram que as exigências do trabalho e os recursos colocados à disposição dos profissionais eram um importante preditor para as três dimensões do *burnout*. Corroborando este estudo, Fansher, Zedaker e Brady (2019) e McCarty, Aldirawi, Dewald e Palacios (2019), demonstraram que a carga de trabalho era um importante preditor de *burnout* (exaustão emocional e despersonalização). Para além disso, o *burnout* apresentou-se como preditor de alguns resultados a nível individual, tais como queixas psicossomáticas, intenção de abandonar a profissão, satisfação com o trabalho e comprometimento organizacional. Rosa e colaboradores (2015) reforçam a associação entre *burnout* e mal-estar psicológico geral, com a exaustão emocional como dimensão nuclear associada à psicopatologia, e nesta, a depressão como preditor mais evidente.

A literatura reporta ainda uma relação positiva entre o suporte social e o bem-estar psicológico (Padyab et al., 2016). Akwaboah (2017) encontrou também que o apoio organizacional predizia significativamente a satisfação no trabalho. Isto significa que os polícias valorizam o apoio da organização para se sentirem satisfeitos com o seu trabalho e que a estrutura da organização pode ameaçar a perceção que o polícia tem do trabalho, deixando-o insatisfeito (Akwaboah, 2017). Para além do suporte organizacional, o estudo de Louw (2014) revelou que o suporte familiar de polícias de África do Sul se relacionava, consistentemente,

de forma negativa com as 3 medidas de *burnout* (exaustão emocional, fadiga física e cansaço cognitivo). Juntamente com o suporte de amigos, o suporte familiar estava positivamente relacionado com energia emocional e vivacidade cognitiva. O autor realça que a gestão dos polícias deve, no entanto, ter em consideração que o suporte por parte dos supervisores é igualmente importante e forma um “amortecedor” contra stressores prolongados. Os polícias não operam isoladamente e a interação social deve ser encorajada nos *designs* operacionais. Indivíduos que sofrem de *burnout* têm menos recursos atenuantes, como o suporte social, do que aqueles que executam as suas funções com vigor. De facto, parece haver uma associação positiva entre indivíduos que usam diversas formas de suporte e a execução das suas tarefas de forma enérgica (Louw, 2014). Corroborando estes estudos, a literatura reporta que um apoio organizacional reduzido/ inadequado (Adams & Mastracci, 2018; Fansher et al., 2019; McCarty et al., 2019) e maior previsibilidade laboral (McCarty et al., 2019) constituem importantes preditores de *burnout*.

Existem ainda estudos que demonstram que existem correlações negativas entre *burnout* e idade ou anos de serviço, sugerindo o aumento da resistência aos fatores stressores da profissão e adaptação à tarefa (Maslach et al., 2001). Outros estudos (Maslach et al., 1996) alertam para o *burnout* no início da carreira como dificuldade de adaptação à tarefa. Já Akwaboah (2017) observou que o número de meses de trabalho como polícia predizia significativamente o *burnout* no trabalho, uma vez que os polícias eram expostos a uma panóplia de stressores, que, diariamente, levavam a elevados níveis de stress e ao desenvolvimento da síndrome de *burnout*.

Salienta-se ainda o estudo de Baltarejo (2017) que verificou que os agentes da PSP que não exerciam funções de chefia apresentaram maior predisposição para o aparecimento de stress ocupacional, comparativamente aos agentes que exerciam funções de chefia, demonstrando que os profissionais que exerciam atividades no exterior apresentavam maior stress ocupacional. Por outro lado, aqueles que exerciam funções de chefia apresentavam maior predisposição para o aparecimento do *burnout*. De acordo com a autora, este resultado pode ser entendido como estando relacionado com o exercício de um cargo de maior responsabilidade, cujas tarefas são mais complexas.

Em síntese, analisando a literatura revista, verifica-se que apesar de esta ser uma profissão potencialmente propensa ao desenvolvimento de *burnout*, não existe um consenso nos estudos quanto a uma maior vulnerabilidade destes profissionais ao desenvolvimento do mesmo. Como tal, o presente estudo ganha pertinência acrescida ao pretender explorar a presença de *burnout* nos profissionais da PJ, analisando quais os fatores que melhor parecem

explicar a sua presença. Para além disso, tem ainda como objetivo avaliar a relação entre o *burnout* e a satisfação e bem-estar experienciado, esperando-se, à partida, que estes se correlacionem negativamente. Mais uma vez, a revisão realizada remete para a associação entre a presença de riscos psicossociais e o *burnout*, especificamente, espera-se que as exigências do trabalho se associem positivamente com as dimensões de *burnout* e que os recursos do trabalho se associem de forma negativa com essas dimensões. Outro dos objetivos prende-se com a avaliação do *burnout* em função das variáveis sociodemográficas e profissionais, pretendendo-se explorar relações específicas entre estas variáveis. Para além disso, pretende-se ainda reportar a relação entre o *burnout* e as estratégias de *coping*, tema que será explorado de seguida.

Coping

Quando uma situação é avaliada como stressante e requer esforços para lidar com a mesma ou para a resolver, são adotadas ações de *coping* (Folkman e Lazarus, 1988). Numa proposta clássica, Lazarus e Folkman (1984) definem o *coping* como esforços comportamentais e cognitivos, em mudança constante, que visam gerir exigências internas ou externas específicas, consideradas como excedendo os recursos pessoais. De acordo com esta perspetiva, o *coping* é dinâmico e centrado no processo, em vez de no traço, e envolve ações conscientes e propositadas quando o indivíduo avalia a situação como stressante. Segundo os autores, o esforço de *coping* pode não ser bem-sucedido e, então, não se pode definir com base no sucesso do processo. Um *coping* adequado a dada situação conduz a um ajustamento adequado, sendo considerado uma variável intermediária entre um acontecimento e os resultados ou consequências a termo desses acontecimentos. Se este processo funcionar de forma ideal, os seus resultados a longo-prazo serão positivos, isto é, o processo de *coping* teve efeitos adaptativos (Pais-Ribeiro & Rodrigues, 2004). Segundo a teoria de Lazarus e Folkman (1984), as estratégias de *coping* têm como objetivo lidar diretamente com o stressor – *coping* focado no problema (e.g., resolução de problemas, planeamento, procura de informação) – ou regular as emoções que surgem como consequência do evento stressor – *coping* focado na emoção (e.g., relaxamento, aceitação, procura de apoio social, racionalização, reestruturação cognitiva, falar com pessoas próximas, uso de drogas e álcool).

Krohne (1993) propôs um terceiro fator de ordem superior, designado *coping* por evitamento. Este inclui tanto esforços comportamentais (e.g., afastar-se da situação) como psicológicos (e.g., distanciamento cognitivo) para se afastar de eventos stressantes. Como

alternativa à categorização de *coping* focado no problema e *coping* focado na emoção, o comportamento de *coping* também foi classificado como baseado no confronto e baseado no evitamento (Ben-Zur, 2009). No geral, aceita-se que estratégias de *coping* baseadas no confronto estão relacionadas com o *coping* focado no problema e o *coping* baseado no evitamento está associado com o *coping* focado na emoção (Pooley, Cohen, O'Connor, & Taylor, 2013).

As estratégias de *coping* focadas na emoção são, geralmente, consideradas maladaptativas e ineficazes, sendo associadas na investigação a resultados negativos, enquanto, por norma, embora menos consistentemente, o *coping* focado no problema tem sido considerado adaptativo e associado a efeitos positivos (Folkman & Moskowitz, 2004). No entanto, a Teoria Transacional de Stress e *Coping* de Lazarus e Folkman (1984) sugere que nenhuma das estratégias de *coping* é inerentemente eficaz ou ineficaz. Ao invés, defendem que a eficácia de uma estratégia de *coping* depende de se a estratégia usada é eficaz ou não em aliviar/remover os stressores. Por exemplo, as estratégias de *coping* focadas na emoção são geralmente descritas como possuindo efeitos adaptativos a curto-prazo quando a avaliação gera *distress* emocional intenso, quando os stressores são avaliados como controláveis e quando os recursos disponíveis não são suficientes para suportar estratégias de *coping* focadas no problema. No entanto, depender única e persistentemente destas estratégias durante longos períodos não é considerado benéfico. Estas estratégias encorajam os indivíduos a desconectar-se do problema, o que por sua vez, previne outras tentativas para lidar com a situação e contribui pouco para lidar diretamente com o stressor (Ben-Zur, 2009).

Embora reconheçam a distinção entre *coping* focado no problema e *coping* focado nas emoções, Carver Scheier e Weintraub (1989) afirmam que a distinção é mais complexa, nomeadamente com a emergência de mais do que estes dois fatores. Referem que o *coping* focado no problema tende a predominar quando as pessoas sentem que pode ser feito algo de construtivo e que o *coping* focado nas emoções tende a predominar quando as pessoas sentem que o stressor tende a persistir.

A avaliação do *coping* depende da sua concetualização. As estratégias de *coping* têm sido avaliadas de duas maneiras, como um traço ou estilo, ou como um processo (Carver & Scheier, 1994). As abordagens disposicionais aproximam-se da teoria do traço e focam as estratégias de *coping* que tendem a ser utilizadas pelos indivíduos em situações stressantes variadas. Estas, avaliadas com medidas de autoresposta, questionam o respondente acerca do modo habitual de responder perante situações stressantes. A abordagem situacional, por oposição, visa identificar como mudam as estratégias de *coping* perante situações diferentes

(Pais-Ribeiro & Rodrigues, 2004). Carver et al. (1989), contrariamente a Lazarus e Folkman (1984) reconhecem que é “provavelmente óbvio” que existam estilos de *coping* dado que as pessoas abordam cada contexto de *coping* com um repertório de estratégias relativamente fixas através do tempo e das circunstâncias. A favor desta perspetiva defendem ainda que, provavelmente, há modos preferidos de *coping* em função das dimensões de personalidade.

Mais recentemente Folkman e Moskowitz (2000) explicam que as abordagens contextuais do *coping* convergem nos seguintes aspetos: 1) o *coping* tem múltiplas funções incluindo, mas não só, a regulação do *distress* e a gestão dos problemas que causam o *distress*; 2) o *coping* é influenciado pela avaliação das características do contexto de stress incluindo a sua controlabilidade; 3) o *coping* é influenciado pelas características de personalidade, incluindo o optimismo, o neuroticismo e a extroversão; 4) o *coping* é influenciado pelos recursos sociais. Também Holahan e Moos (1987) defendem que fatores sociodemográficos tais como educação e nível socioeconómico, características de personalidade e fatores contextuais influenciam o *coping*.

Considerando a importância que a forma como lidamos com as adversidades ou com situações potencialmente indutoras de stress têm na saúde, estudar esta variável num contexto de trabalho com estas especificidades é de especial relevância, sendo, portanto, um dos focos deste estudo.

Estratégias de *Coping* dos Polícias

As estratégias de *coping* são muito importantes na forma como os profissionais da PJ lidam com o stress diário.

A literatura sugere que as estratégias de *coping* centradas na resolução do problema são as mais referidas nesta população, havendo evidências de que as estratégias de *coping* ativo e planeamento são as mais referidas pelos polícias (Costa, 2017) e que as estratégias de *coping* por evitamento ou negação são as menos utilizadas (Gonçalves & Neves, 2004). Kaiseler, Queirós, Passos e Sousa (2014) verificaram também que indivíduos com níveis mais elevados de *engagement* usavam mais estratégias de *coping* ativo e de planeamento e tendiam a usar menos desinvestimento comportamental, apoiando a investigação que associa o uso do *coping* focado no problema com melhor satisfação e bem-estar.

De facto, Acquadro Maran, Varetto, Zedda e Ieraci (2015) verificaram que as estratégias de *coping* mais utilizadas por uma amostra de polícias italianos (N=617) foram o *coping* ativo, planeamento e aceitação, independentemente do género, função e setor. No setor

de serviços operacionais, os policiais de patrulha e os diretores de unidade usaram mais estratégias de *venting* e de apoio emocional do que os restantes colegas do mesmo setor. Para além disso, os profissionais do sexo masculino adotavam estratégias de *coping* como a autoculpabilização e negação. Relativamente aos profissionais responsáveis por funções organizacionais ou pela gestão da equipa, perante o *distress* operacional e organizacional, os do sexo masculino usavam a religião como estratégia de *coping* e os do sexo feminino usavam a respiração ativa. Para além disso, usavam também a estratégia de autodistração, mais do que os agentes do sexo masculino do mesmo setor.

Num outro estudo, Arble, Daugherty e Arnetz (2018) verificaram que, como esperado, o *coping* baseado no confronto provou ser a estratégia mais eficaz para alcançar resultados positivos numa amostra de policiais (N = 917), sendo que aqueles que usaram esta estratégia apresentaram maior crescimento pós-traumático e maior bem-estar. A prática de exercício físico também se mostrou significativamente relacionada com um maior bem-estar. Segundo os autores, esta pode estar associada quer com a estratégia de *coping* baseada no confronto (como oportunidade de contemplação e libertação da tensão) quer com aquela baseada no evitamento (como forma de evitar a análise deliberada de experiências dolorosas). O apoio social também se relacionou com resultados positivos, no entanto, não estava significativamente relacionado com um maior bem-estar. O *coping* por evitamento estava relacionado com pior bem-estar nos policiais, emergindo uma clara trajetória entre este e o uso de substâncias, sendo este talvez a forma mais detrimental de *coping* por evitamento (e.g., beber para “anestesiá-las” as emoções). As substâncias como o álcool podem dificultar a eficácia do *coping* e levar a uma deterioração do funcionamento psicológico e da saúde física. Apesar de serem alarmantes para qualquer indivíduo, estas consequências em policiais tornam-se preocupantes, uma vez que a vida dos seus colegas, dos civis e do próprio podem ser colocadas em risco (Arble et al., 2018). Verificou-se ainda que os policiais do sexo feminino, após eventos stressantes, dependem menos de estratégias de *coping* por evitamento. De acordo com os autores, esta diferença deve ser tida em conta aquando do delineamento de intervenções que promovam o bem-estar.

Associado ao burnout, Padyab e colaboradores (2016) verificaram que os policiais do sexo masculino usavam a reavaliação positiva como estratégia de *coping*. Indivíduos que usem esta estratégia podem ser mais otimistas, o que pode explicar o porquê de pessoas com esta forma de pensamento se relacionarem mais facilmente com os outros e, portanto, serem menos cínicas (Padyab et al., 2016). Verificou-se também que para os policiais deste sexo a estratégia de *coping* de distanciamento psicológico tinha menos impacto na despersonalização.

No entanto, contrariamente ao que tem sido apresentado na literatura, Gomes e Afonso (2016) verificaram que, em geral, os profissionais da GNR apresentaram uma distribuição semelhante entre as estratégias de *coping* focadas no problema (54.8%) e estratégias de *coping* focadas na emoção (45.2%). Esta distribuição ocorreu entre duas fontes principais de stress nesta profissão: a relação com um superior e os riscos e perigos relacionados com o trabalho. O mais relevante foi que ambos os domínios de *coping* foram usados para lidar com o mesmo evento stressor em toda a carreira. De acordo com os autores, a perceção de controlo que estes profissionais têm sobre as fontes de stress pode ajudar a explicar as estratégias de *coping* utilizadas: aqueles que sentem maior controlo sobre os stressores tendem a usar estratégias de *coping* focadas no problema, enquanto aqueles que sentem menos controlo tendem a usar estratégias focadas na emoção.

Em resumo, verifica-se que a maioria dos estudos reporta que os polícias adotam mais estratégias de *coping* focadas no problema, por oposição àquelas que se focam na emoção. No presente estudo, pretende-se, assim, explorar se o mesmo acontece para os profissionais da PJ. Uma vez que foram encontradas diferenças de género quanto às estratégias de *coping* utilizadas e dada a sua importância para o delineamento de intervenções de promoção de bem-estar, um dos objetivos deste estudo é avaliar esta questão. Pretende-se ainda explorar a relação entre as estratégias de *coping* e os riscos psicossociais, esperando-se que um ambiente de trabalho saudável se associe de forma positiva a estratégias de *coping* focadas no problema. Considerando a literatura descrita, espera-se que indivíduos com pontuações mais elevadas de *burnout* utilizem menos estas estratégias de *coping*. É também possível observar que o uso de estratégias de *coping* focadas no problema se associa fortemente a um melhor bem-estar e, portanto, espera-se encontrar a mesma relação neste estudo.

Ao longo do presente estudo, tem-se vindo a reportar a associação entre o bem-estar percebido pelos polícias e o stress, riscos psicossociais, *burnout* e estratégias de *coping*. No entanto, ao falar de bem-estar subjetivo, é necessário fazer uma distinção entre dois conceitos: a) o bem-estar experienciado, relacionado com a qualidade emocional das experiências do dia-a-dia dos indivíduos (i.e., frequência e intensidade de sentimentos que tornam a vida de um indivíduo agradável ou desagradável); e b) a avaliação da vida, ou seja, aquilo que os indivíduos pensam acerca da sua própria vida (Kahneman & Deaton, 2010). Na secção seguinte, esta distinção será explicada em maior detalhe.

Bem-Estar Subjetivo

O bem-estar subjetivo (BES) refere-se à medida em que um indivíduo acredita ou sente que a sua vida está no bom caminho (Diener, Lucas, & Oishi, 2018). O BES pode ser um dos melhores indicadores disponíveis para uma forma mais abrangente e canónica de bem-estar e é a sua natureza subjetiva que lhe confere poder. Tal é devido ao facto de diferentes pessoas provavelmente pesarem diferentes circunstâncias objetivas de forma distinta, dependendo dos seus próprios objetivos, valores e até mesmo das suas culturas. Presumivelmente, avaliações subjetivas da qualidade de vida refletem estas reações idiossincráticas às circunstâncias da vida objetivas de uma maneira que abordagens alternativas não conseguem. Assim, ao avaliar o impacto de eventos ou intervenções sobre a qualidade de vida, avaliações subjetivas podem fornecer um melhor mecanismo de avaliação do que abordagens alternativas e objetivas (Diener et al., 2018).

Este conceito surge, na década de 60, com a tese de Wilson. As duas primeiras perspetivas teóricas deste construto foram a perspetiva *bottom-up* e a perspetiva *top-down*. A primeira encara o BES como o efeito cumulativo de experiências positivas (agradáveis), em vários domínios específicos (e.g., no trabalho, na família e no lazer), sendo uma vida agradável constituída pelo mero acumular de momentos agradáveis (Simões et al., 2000). Segundo esta perspetiva, deveriam ser as circunstâncias objetivas da vida os principais preditores do BES (Feist, Bodner, Jacobs, Miles, & Tan, 1995). Já a abordagem *top-down* postula que existe uma inclinação global para experienciar as coisas de forma positiva e, por sua vez, essa inclinação influencia as interações do momento entre os indivíduos e o mundo. “Por outras palavras, a pessoa experimenta prazeres, porque é feliz e não vice-versa” (Diener, 1984, p. 565). De acordo com esta perspetiva, a experiência não é em si mesma objetivamente agradável ou desagradável ou satisfatória ou insatisfatória, é a interpretação que o sujeito faz da mesma que assim a torna (Simões et al., 2000). Como tal, as determinantes primárias do BES não deverão ser as circunstâncias objetivas, mas sim as interpretações subjetivas das mesmas. A tendência mais recente, na investigação, é para privilegiar a abordagem *top-down* (Simões et al., 2000).

Na década de 70, este conceito passa a enquadrar-se como uma dimensão da Saúde Mental (Diener, Suh, & Oishi, 1997), incluindo dimensões positivas como o BES, a perceção de autoeficácia, a autonomia, a competência e a autoatualização do potencial intelectual e emocional próprio (Galinha & Pais-Ribeiro, 2005). Na década de 80, dá-se a separação entre duas perspetivas de bem-estar: o BES, que integra as dimensões de afeto e satisfação com a vida, e o Bem-Estar Psicológico, que integra os conceitos de autoaceitação, autonomia,

controle sobre o meio, relações positivas, propósito na vida e desenvolvimento pessoal (Galinha & Pais-Ribeiro, 2005).

Mais tarde, após alguma dificuldade inicial na definição do BES, chega-se a um consenso: este conceito é composto por uma dimensão cognitiva, em que existe um juízo avaliativo, normalmente exposto em termos de satisfação com a vida, em termos globais ou específicos, e uma dimensão afetiva (positiva ou negativa), expressa também em termos globais (felicidade) ou específicos (através das emoções) (Galinha & Pais-Ribeiro, 2005). O BES constitui uma categoria vasta de fenômenos, incluindo respostas emocionais de pessoas, domínios de satisfação e julgamentos globais de satisfação com a vida. Salienta-se que cada um dos construtos deve ser entendido isoladamente, embora se correlacionem substancialmente. Diener e colaboradores (1997) definem os componentes do BES, identificando três componentes primários: satisfação, afeto positivo e baixos níveis de afeto negativo. O BES está, assim, estruturado de modo a que estes três componentes formem um fator global ou variáveis interrelacionadas. Cada um dos três componentes pode ser subdividido. A satisfação com a vida pode ser dividida em satisfação com os vários domínios de vida e estes podem ser divididos em várias facetas. O afeto positivo, traduzido na tendência a experimentar sentimentos e emoções agradáveis, pode ser dividido em emoções tais como alegria, afeição e orgulho e o afeto negativo, expresso pela disposição para experimentar sentimentos e emoções desagradáveis, pode ser dividido em emoções negativas como vergonha, culpa e tristeza. Assim, o BES reflete a avaliação geral que um indivíduo faz da qualidade da sua vida e deve ser encarado como uma faceta ou forma específica de bem-estar que captura a forma como os indivíduos avaliam as suas próprias vidas (Diener et al., 2018).

Diener e colaboradores (1997), designam três características cardinais do BES enquanto campo de estudo. Em primeiro lugar, cobre todo o espectro do bem-estar, isto é, não foca apenas os estados indesejáveis; as diferenças individuais nos níveis de bem-estar positivo, são consideradas importantes. Tem interesse nos fatores que diferenciam as pessoas ligeiramente felizes, das moderadamente felizes e das extremamente felizes. A segunda característica preconiza que o BES é definido em termos das experiências internas do indivíduo, não se impondo critérios ou avaliações externas. Embora muitos critérios de Saúde Mental sejam ditados pelo exterior, por investigadores ou clínicos, o BES é medido a partir da perspectiva do próprio indivíduo. A terceira característica, define que o campo de estudo foca estados de BES a longo-prazo e não apenas o humor momentâneo, uma vez que, frequentemente, o que pode fornecer felicidade num momento pode não ser o mesmo que produz BES a longo-prazo.

Embora o humor possa flutuar em função dos eventos de vida, o investigador está interessado no humor ao longo do tempo e não apenas em emoções passageiras (Diener et al., 1997).

A investigação sugere que indivíduos com um elevado bem-estar têm melhores resultados nos domínios do trabalho, das relações interpessoais e da saúde (Lyubomirsky, King, & Diener, 2005). Assim, este estudo propõe-se a avaliar esta medida nos profissionais da PJ e explorar a sua relação com os riscos psicossociais, o *burnout* e as estratégias de *coping*.

As medidas tipicamente usadas para avaliar o BES são úteis quando se pretende estudar os efeitos de circunstâncias de vida importantes ou de características de personalidade no bem-estar (Anusic, Lucas, & Donnellan, 2016). No entanto, neste estudo há também um interesse em estudar mudanças a curto-prazo nas experiências emocionais, em particular, a forma como as experiências emocionais se ligam a atividades específicas. Para tal, como será explicado de seguida, são necessários outros métodos que avaliem as experiências emocionais das pessoas ao longo do dia (Anusic et al., 2016).

Bem-Estar Experimentado

Uma importante distinção na concetualização do BES foca-se no contraste entre avaliações mais cognitivas, focadas no julgamento, como a satisfação com a vida, e avaliações mais afetivas, obtidas através do questionamento sobre a habitual experiência emocional de uma pessoa. Kahneman e Krueger (2006) notam que a maneira como as pessoas se sentem relativamente às experiências em tempo real (*experienced utility*) e a forma como se lembram dessas experiências depois de terem terminado (*remembered utility*) são distintas. A avaliação desta última tarefa, avaliar a vida como um todo ou agregar as experiências emocionais de um longo período de tempo, não é fácil, conduzindo a que estas avaliações estejam sujeitas a enviesamentos que afetam a sua validade. Por exemplo, Kahneman (2011) afirma que existe dificuldade em distinguir entre memórias e experiências e demonstra, através de vários estudos, que a avaliação de uma experiência na sua globalidade tende a ser enviesada, no sentido em que as pessoas dão mais importância ao pico de intensidade e ao final do episódio experienciado, negligenciando a duração das experiências positivas e negativas. Assim, mesmo que os indivíduos se baseiem em informação precisa, podem não agregar essa informação de forma lógica.

Os estudos de BES dependem, frequentemente, de relatos globais sobre a felicidade ou satisfação com a vida no geral ou sobre domínios como o trabalho e a família (Kahneman et al., 2004). De acordo com Kahneman (2011), este tipo de questões (e.g., *Quão satisfeito se*

encontra com a sua vida no geral? e *Quão feliz se tem sentido ultimamente?*) são claramente dirigidas ao *remembering self*, convidando a pessoa a pensar sobre a sua própria vida. O autor questionou como é que as pessoas conseguem responder a estas questões em poucos segundos. O facto de as pessoas conseguirem fazer estes julgamentos quase instantaneamente sugere que não estão a considerar toda a informação relevante que poderia ser usada para avaliar a qualidade das suas vidas (Diener et al., 2018). Em alguns casos as pessoas podem ter uma resposta já formada, que já tenham produzido em outras situações em que lhes era pedido que avaliassem as suas vidas. No entanto, também é possível que estejam a usar heurísticas, permitindo-lhes fornecer julgamentos rápidos, que, por conseguinte, conduzem a relatos enviesados (Diener et al., 2018). A heurística do humor é uma forma de responder a estas questões. Contudo, também é provável que as pessoas se relembrem de eventos significativos do seu passado recente ou do futuro próximo, de preocupações recorrentes, de conquistas importantes ou de fracassos dolorosos. Algumas ideias relevantes para a questão irão ocorrer, mas muitas outras não (Kahneman, 2011). Assim, a classificação que as pessoas atribuem rapidamente às suas vidas é determinada por uma amostra pequena de ideias altamente disponíveis e não por uma ponderação cuidadosa dos domínios das suas vidas. De acordo com Kahneman (2011), qualquer aspeto da vida para o qual a atenção é dirigida irá emergir consideravelmente na sua avaliação global, havendo uma negligência do que acontece no resto do tempo – *focusing illusion*. Este fenómeno pode fazer com que as pessoas se enganem quanto ao seu estado de bem-estar presente e quanto à sua própria felicidade no futuro e torna-nos ainda mais suscetíveis a exagerar o efeito que aquisições significativas ou mudanças de circunstâncias têm no nosso bem-estar futuro.

Este tipo de viéses levou Kahneman a suspeitar da validade da satisfação global com a vida enquanto medida de bem-estar. Como o *remembering self* não provou ser uma boa testemunha nas suas experiências, o autor focou-se no bem-estar do *experiencing self*, desenvolvendo, juntamente com outros colegas, uma medida para o avaliar. Como um relato contínuo da experiência de uma pessoa era impossível, a alternativa mais próxima consistia numa amostragem de experiências, um método inventado por Csikszentmihalyi. Este método é implementado através da programação do telemóvel para apitar ou vibrar em intervalos aleatórios do dia. O telemóvel apresenta um breve menu de questões acerca do que o indivíduo estava a fazer e com quem estava quando foi interrompido. São apresentadas também *rating scales* para que o participante reporte a intensidade de vários sentimentos (e.g., felicidade, tensão, raiva, preocupação, envolvimento, dor física, etc.).

Uma vez que este método é dispendioso e moroso, era necessária uma alternativa mais prática. Assim, os autores desenvolveram um método designado *Day Reconstruction Method* (DRM). Neste, os participantes eram convidados para uma sessão de 2h e, em primeiro lugar, era lhes pedido que recordassem com detalhe o dia anterior, dividindo-o em episódios, como cenas de um filme. Seguidamente, respondiam a menus de questões acerca de cada episódio, baseando-se, portanto, no método de amostragem de experiências. Tinham de seleccionar, com recurso a uma lista, as atividades nas quais estiveram envolvidos e indicar aquela a que dedicaram mais atenção. Para além disso, tinham de listar os indivíduos com quem tinham estado e classificar a intensidade de vários sentimentos em escalas tipo *Likert* de 6 pontos (0 = *Nada*; 6 = *Muito*). Através de várias comparações com o método de amostragem de experiências, confirmou-se a validade do DRM. Uma vez que os participantes reportam o momento em que os episódios começam e terminam, é possível computar uma medida que pondere a duração dos seus sentimentos ao longo do dia. Ou seja, na medida sumária de afeto diário, episódios mais longos contavam mais que episódios mais curtos. O questionário incluía ainda medidas de satisfação com a vida, que os autores interpretaram como a satisfação do *remembering self* (Kahneman, 2011).

Os autores usaram, assim, o DRM para estudar os determinantes do bem-estar emocional e da satisfação com a vida. A experiência de um momento ou episódio não é facilmente representada por um único valor de felicidade, existindo muitas variantes de sentimentos positivos e negativos. No entanto, apesar de ambas as emoções existirem ao mesmo tempo, é possível classificar maior parte dos momentos da vida, em última análise, como positivos ou negativos. Como tal, podem identificar-se episódios desagradáveis através da comparação entre *ratings* de adjetivos positivos e negativos. Considera-se um episódio como desagradável se for atribuído um valor mais elevado a um sentimento negativo do que a todos os positivos e à percentagem de tempo que um indivíduo passa num estado desagradável designaram de *U-index*. Este não é baseado em *rating scales*, mas numa medida objetiva do tempo e pode ser computado para atividades, por exemplo, é possível medir a proporção de tempo que as pessoas passam num estado negativo enquanto estão a trabalhar ou a interagir com os pais, parceiros ou crianças (Kahneman, 2011).

O humor de um indivíduo depende do seu temperamento e da sua felicidade global, mas o bem-estar emocional também flutua consideravelmente consoante o dia e a semana. O humor num determinado momento depende, em primeira instância, da situação em que o indivíduo se encontra naquele momento. O humor no trabalho, por exemplo, não é afetado por fatores que influenciam a satisfação com o trabalho no geral, incluindo benefícios e estatuto. Mais

importante são os fatores situacionais, como a oportunidade de socializar com colegas, a exposição a ruído intenso, a pressão temporal e a presença imediata do chefe (Kahneman, 2011). De facto, dias em que os trabalhadores sentem mais autonomia, autoeficácia, em que sentem que a tarefa é importante e em que têm mais apoio social e comportamentos de liderança positivos levam-nos a experienciar níveis mais elevados de afeto positivo. Contrariamente, dias em que o stress é mais elevado os níveis de afeto negativo são também mais elevados. Salienta-se, contudo, que características do trabalho mais estáveis, como a autonomia, apoio organizacional percebido, estabilidade emocional e o uso de estratégias autorregulatórias, atenuam a associação entre os stressores do trabalho e o afeto negativo (Sonnetag, 2015). Assim, o bem-estar experienciado momentâneo pode ter um grande impacto na percepção dos stressores e dos recursos do trabalho e de outras características da tarefa.

Estas observações têm implicações tanto para os indivíduos como para a sociedade (Kahneman, 2011). Através da avaliação de medidas de bem-estar experienciado, a *Gallup World Poll* reportou a importância de fatores situacionais, saúde física e contacto social para o bem-estar experienciado. Estes dados permitiram também a comparação entre dois aspetos do bem-estar: o bem-estar que as pessoas experienciam à medida que vivem as suas vidas e o julgamento que fazem quando avaliam as suas vidas. Alguns aspetos da vida têm mais efeito na avaliação da vida de uma pessoa do que na sua experiência à medida que vive. O nível de instrução é um exemplo, mais educação está associada a uma melhor avaliação da vida, mas não a uma melhor experiência de bem-estar. O rendimento e a religiosidade parecem também ser preditores mais importantes para a satisfação com a vida do que para o bem-estar experienciado (Geerling & Diener, 2018). Pelo contrário, problemas de saúde têm um efeito adverso mais forte no bem-estar experienciado do que na avaliação que fazem da vida (Kahneman, 2011). Assim, Kahneman (2011) conclui que avaliação que as pessoas fazem das suas vidas e a sua verdadeira experiência podem estar relacionadas, mas são também diferentes.

É, no entanto, necessário referir que as medidas experienciais não mostraram ter melhores propriedades psicométricas, em termos de fiabilidade e validade, que as medidas globais (Diener et al., 2018; Hudson, Anusic, Lucas, & Donnellan, 2017). Parece que pedir às pessoas que reflitam sobre as suas vidas é de facto uma forma eficiente e eficaz de capturar o seu bem-estar global (Hudson et al., 2017). Contudo, o DRM continua a fornecer informação valiosa. Este método permite, por exemplo, fornecer *insight* acerca do uso que as pessoas fazem do tempo, da sua satisfação com as atividades diárias e desenvolver e testar hipóteses sobre a dinâmica das experiências afetivas em diferentes situações (Hudson et al., 2017). De facto, a informação quantitativa sobre o uso que fazemos do tempo e sobre a frequência e intensidade

do stress, da satisfação e de outros estados afetivos é potencialmente útil para avaliar o peso de diferentes doenças e as consequências de saúde causadas pelo stress (Kahneman et al., 2004). Questões sobre o uso que fazemos do nosso tempo e sobre a experiência subjetiva de situações específicas são raramente incluídas nos questionários de BES (Kahneman et al., 2004).

No presente estudo pretende-se colmatar esta lacuna. Para tal, uma vez que mesmo o DRM pode ser um método ainda um pouco dispendioso em termos de tempo, desenvolveu-se um questionário de bem-estar experienciado, baseado no DRM, que será apresentado em maior detalhe na secção do método. Este questionário servirá o propósito de avaliar o bem-estar subjetivo nos profissionais da polícia, permitindo, por exemplo, identificar fatores de natureza experiencial que possam contribuir para a presença de stress e *burnout*, e que de outro modo não se iriam identificar com as questões da satisfação com a vida, uma vez que esses aspetos iriam ser negligenciados. Deste modo, será importante para avaliar a experiência associada com as atividades que os participantes realizaram no âmbito do trabalho e com as circunstâncias do mesmo. Para além disso, como já mencionado e pelas razões já expostas, este estudo pretende explorar e esclarecer o padrão de relações entre o bem-estar experienciado e os riscos psicossociais, o *burnout* e as estratégias de *coping*. Por último, uma vez que as variáveis que predizem a satisfação com a vida diferem daquelas que predizem o bem-estar experienciado, outro dos objetivos deste estudo é explorar quais os preditores destas duas medidas e em que é que estes diferem, algo que, do nosso conhecimento, nunca foi feito numa amostra com polícias.

O presente estudo: objetivos e hipóteses

A presente investigação insere-se no Projeto Integrado de Promoção da Saúde: Programa de Incentivo à Saúde, Bem-estar e Qualidade de Vida na PJ, levado a cabo pelo GPS. Este tem como objetivo realizar uma avaliação e intervenção na PJ, através da elaboração de um programa de intervenção preventiva em saúde e bem-estar. Em particular, este Projeto propõe-se a explorar variáveis como o stress, o *burnout*, os riscos psicossociais, a satisfação e o *engagement* no trabalho, o trauma complexo, a Perturbação de Stress Pós-Traumático (PTSD), a saúde, a qualidade de vida e as estratégias de *coping* destes profissionais, no sentido de melhor compreender este importante contexto e, assim, promover formação nesta área de forma aplicada às necessidades específicas da instituição. Contribuindo, desta forma, com saber cientificamente baseado para o desenvolvimento de locais de trabalho e uma instituição mais saudáveis.

Assim, inserido neste Projeto e funcionando como estudo piloto, o presente trabalho tem como objetivo geral avaliar a saúde, bem-estar e qualidade de vida dos profissionais da PJ.

Como objetivos específicos, pretende-se, em primeiro lugar, avaliar os riscos psicossociais presentes neste contexto de trabalho, a incidência de *burnout* nos seus profissionais e respetiva relação com as variáveis sociodemográficas e profissionais, bem como as estratégias de *coping* utilizadas pelos mesmos e se estas variam em função do género. Tendo em conta a sua relação com a saúde, outro objetivo proposto neste estudo é a avaliação do bem-estar experienciado dos profissionais desta instituição, propondo-se a avaliar a satisfação com a vida destes profissionais, bem como explorar a experiência emocional associada a certas atividades e circunstâncias do trabalho (e.g., variáveis profissionais). Para além disso, uma vez que as funções dos indivíduos que trabalham na carreira de investigação criminal se diferenciam das funções desempenhadas pelos indivíduos na carreira de apoio à investigação criminal, pretende-se explorar se existem diferenças entre estes dois grupos relativamente aos riscos psicossociais a que se encontram expostos, à presença de *burnout*, às estratégias de *coping* utilizadas e à satisfação e bem-estar experienciado. Finalmente, pretende-se ainda explorar a relação entre as variáveis em estudo. Em particular, a) a relação entre os riscos psicossociais e o *burnout*, as medidas de BES e as estratégias de *coping*; b) a relação entre o *burnout*, as medidas de BES e as estratégias de *coping*; c) a relação entre as estratégias de *coping* e as medidas de BES; d) avaliar quais os fatores (riscos psicossociais e estratégias de *coping*) que parecem explicar melhor a presença de *burnout*; e e) explorar quais os preditores (riscos psicossociais, *burnout* e estratégias de *coping*) de satisfação com a vida e de bem-estar subjetivo.

Como tal, foram colocadas as seguintes hipóteses:

H1: Espera-se que os profissionais da PJ estejam expostos a um número considerável de riscos psicossociais.

H2: Espera-se que os profissionais da PJ apresentem níveis elevados de *burnout*.

H3: Prevê-se que estes profissionais façam maior uso de estratégias de *coping* focadas no problema.

H4: É expectável que os riscos psicossociais se associem a níveis mais elevados de *burnout* e a níveis mais baixos de satisfação global com a vida e bem-estar experienciado.

H5: Espera-se que os recursos do trabalho se correlacionem de forma positiva com estratégias de *coping* focadas no problema.

H6: Prevê-se que o *burnout* se correlacione negativamente com a satisfação e bem-estar experienciado e com as estratégias de *coping* focadas no problema.

H7: Espera-se que os preditores das duas medidas de BES difiram.

Método

Participantes

Participaram no estudo 72 profissionais da PJ, sendo que desses, 15 foram excluídos das análises, pelo facto de apresentarem um preenchimento bastante incompleto dos respetivos questionários. Assim, a amostra final é constituída por 57 participantes (29 do sexo masculino e 28 do sexo feminino), com idades compreendidas entre os 28 e os 35 anos ($M = 49.91$; $DP = 8.41$).

No que respeita ao estado civil, 57.9% dos participantes estão casados, 17.5% estão em união de facto, 12.3% estão divorciados, 8.8% são solteiros, 1.8% estão separados e os restantes 1.8% são viúvos. A maioria reportou ter filhos (89.5%), sendo que 52.9% têm dois filhos, 35.3% têm 1 filho e 11.8% têm 3 filhos.

Relativamente às habilitações escolares, verificou-se que a maior percentagem dos participantes tem o grau de Licenciatura (42.1%), seguindo-se o Ensino Secundário (40.4%), o Mestrado (10.5%), o 2º Ciclo (3.5%), o Doutoramento (1.8%) e o Bacharelato (1.8%).

Dos participantes deste estudo, 30 (52,6%) trabalham na carreira de investigação criminal e 27 (47.4%) na carreira de apoio à investigação criminal.

Daqueles que trabalham na carreira de investigação criminal, a maioria são inspetores (56.7%), seguindo-se os inspetores-chefes (23.3%) e, por último, os inspetores-estagiários (10%) e coordenadores de investigação criminal (10%). Relativamente ao tipo de crimes que investigam no momento atual, surge em maior número a burla (25%), seguida de crimes contra a liberdade e autodeterminação sexual (14.3%), crimes contra pessoas (14.3%), incêndios e crimes ambientais (10.7%), investigação de vários crimes (10.7%), crimes económicos e financeiros (7.1%) e o roubo (7.1%). Ainda dos que trabalham nesta carreira profissional, 10.7% são formadores na EPJ.

Dos que trabalham na carreira de apoio à investigação criminal, 40.7% são especialistas auxiliares, 33.3% são especialistas superiores, 3.7% são especialistas adjuntos, 7% são seguranças e 3.5% são assistentes operacionais.

Constatou-se ainda que 29 dos participantes (50.9%) trabalham na Diretoria de Lisboa, apresentando uma taxa de resposta de 19.59%, e 28 (49.1%) trabalham na EPJ, apresentando

uma taxa de resposta de 63.64%. Da amostra de participantes, apenas 15 desempenham funções de chefia.

Quanto aos anos de serviço na PJ, verificou-se uma amplitude de menos de 1 a 39 anos ($M = 20$; $DP = 8.52$). No que respeita aos anos de serviço na carreira atual observou-se uma amplitude de menos de 1 a 33 anos ($M = 1.39$; $DP = 9.07$) e, por último, na categoria atual constatou-se uma amplitude de menos de 1 a 30 anos ($M = 12.13$; $DP = 8.87$).

A maioria dos participantes (71,9%) reportou não ter contacto direto com os sujeitos (vítimas, agressores e/ou testemunhas) que procuram os serviços da instituição em que trabalham. No entanto, dos participantes que referiram ter contacto direto com esses sujeitos (28.1%), verificou-se que estes passam por dia, em média, 2h com vítimas ($DP = 79.6$), 1h45m com agressores ($DP = 110.33$) e 2h10m com testemunhas ($DP = 69.1$).

Observou-se ainda que a maioria não trabalha por turnos (94.7%) e que, em termos de carga horária semanal, 61.4% reportam trabalhar 35h, 36.8% mais de 35h e 1.8% menos de 35h.

No que concerne ao local onde trabalham, 49.1% dos participantes estão colocados perto de casa, 47.4% estão colocados entre 20km e 50km de casa, 1.8% estão colocados a mais de 50km de casa e os restantes 1.8% estão colocados a mais de 120km de casa. Constatou-se ainda que 51.7% dos participantes referem que a família não os acompanhou no deslocamento.

Em termos de meio de deslocação para o local de trabalho, surge em maior número a viatura particular (42.1%), seguido da utilização de 2 transportes públicos (21.1%), a viatura de serviço (15.8%), a utilização de 1 transporte público (12.3%) e, finalmente, a utilização de 3 ou mais transportes públicos (8.8%). Por último, relativamente ao tempo estimado de deslocação entre casa e o local de trabalho, os participantes reportaram uma amplitude entre 3 minutos e 2 horas ($M = 41.46$; $DP = 27.67$).

Instrumentos

Para alcançar os objetivos propostos, foi apresentado aos profissionais da PJ um consentimento informado, contendo os objetivos do estudo, e cinco questionários. Primeiramente, foi apresentado um questionário sociodemográfico e profissional, com o intuito de caracterizar a amostra, solicitando informação relativa ao sexo, idade, habilitações literárias, anos de serviço, tipo de carreira e função, entre outros. Foi ainda apresentada uma medida de satisfação com a vida, bem como o *Copenhagen Psychosocial Questionnaire II- Versão Curta* (COPSOQ II; Kristensen, 2000), o *Shirom-Melamed Burnout Measure* (SMBM), um

instrumento para avaliar o bem-estar experienciado, o *Brief Cope* (Carver et al., 1989) e o *Impact Event Scale – Revised* (IES-R; Weiss & Marmar, 1997). Os instrumentos enumerados irão ser descritos de seguida, à exceção do IES-R, uma vez que este vai além dos objetivos propostos neste trabalho. O questionário teve uma duração aproximada de 20 minutos.

Satisfação com a Vida

A satisfação com a vida foi avaliada através de dois itens. Os itens questionavam os participantes acerca do quão satisfeitos estavam com a sua vida no geral e quão satisfeitos com a sua vida consideravam que iriam estar dali a 5 anos. As respostas eram dadas numa escala tipo *Likert* de 5 pontos (1 = *Completamente Insatisfeito*; 5 = *Completamente Satisfeito*).

Copenhagen Psychosocial Questionnaire II – Versão Curta

O *Copenhagen Psychosocial Questionnaire II* (COPSOQ II) – *Versão Curta* de Kristensen (2000), traduzido e adaptado para a versão portuguesa por Silva e colaboradores (2011), apresenta-se como um instrumento multidimensional, numa metodologia tripartida, cujo objetivo é avaliar os riscos psicossociais nas organizações. Este questionário compreende três versões distintas: curta, média e longa. Todas as versões apresentam dimensões que medem indicadores de exposição (riscos psicossociais) e indicadores do seu efeito (saúde, satisfação e stress) (Kristensen et al., 2005).

De forma a que a bateria de instrumentos não se tornasse demasiado extensa, para este estudo foi escolhida a versão curta. Esta é constituída por 41 itens e 26 escalas, as quais se decompõem em oito fatores – Exigências Laborais; Organização do Trabalho e Conteúdo; Relações Sociais e Liderança; Interface Trabalho-Indivíduo; Valores no Local de Trabalho; Personalidade; Saúde e Bem-Estar e Comportamentos Ofensivos.

Das Exigências Laborais fazem parte as escalas a) Exigências Quantitativas, definidas como a relação entre a carga de trabalho e o tempo disponível para o desempenhar (itens 1 e 2); b) Exigências Cognitivas, relacionadas com o processo de tomada de decisão e capacidade de controlar várias tarefas em simultâneo (itens 4 e 5); c) Exigências Emocionais (item 6: “O seu trabalho exige emocionalmente de si?”); e c) Ritmo de Trabalho, definido como uma medida de intensidade do trabalho (item 3).

Do fator Organização do Trabalho e Conteúdo fazem parte as escalas a) Influência no Trabalho (item 7: “Tem um elevado grau de influência no seu trabalho?”); b) Possibilidade de

Desenvolvimento, ou seja, em que medida o trabalho proporciona oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento (itens 8 e 9); c) Significado do Trabalho, expresso pelo significado do objetivo das suas funções e pelo significado do contexto das tarefas de trabalho (itens 24 e 25); e d) Compromisso face ao Local de Trabalho, isto é grau em que um trabalhador expressa estar comprometido com o local de trabalho (item 26).

Das Relações Sociais e Liderança fazem parte as escalas a) Previsibilidade, referente aos meios que visam evitar a incerteza e insegurança (itens 10 e 11); b) Recompensas, em termos de reconhecimento do desempenho (itens 13 e 14); c) Transparência do Papel Laboral Desempenhado, referente à compreensão das funções a desempenhar (item 12); d) Qualidade da Liderança (itens 17 e 18; e.g., “Em relação à sua chefia direta até que ponto considera que oferece aos indivíduos e ao grupo boas oportunidade de desenvolvimento?”); e e) Apoio Social de Superiores, definido pela impressão que os trabalhadores têm da possibilidade de obter apoio dos superiores se necessário (item 15).

O fator Interface Trabalho-Indivíduo é composto pelas escalas a) Insegurança Laboral (item 28: “Sente-se preocupado em ficar desempregado?”); b) Satisfação Laboral (item 27: “Quão satisfeito está com o seu trabalho de uma forma global?”); e c) Conflito Trabalho/Família, referente a possíveis consequências do trabalho na vida privada/familiar (itens 30 e 31).

Quanto aos Valores no Local de Trabalho, fazem parte deste fator as escalas a) Comunidade Social no Trabalho (item 16: “Existe um bom ambiente de trabalho entre si e os seus colegas?”); b) Confiança Vertical, respeitante à confiança dos trabalhadores na chefia e vice-versa (itens 19 e 20); e c) Justiça e Respeito, relativa à medida em que os trabalhadores são tratados de forma justa no local de trabalho (itens 21 e 22).

Relativamente à Personalidade, esta é composta pela escala Autoeficácia (item 23: “Sou sempre capaz de resolver problemas, se tentar o suficiente”).

Da Saúde e Bem-Estar fazem parte as escalas a) Saúde Geral, referente à forma como avaliam a sua saúde (item 29); b) Problemas em Dormir, relativo à interrupção do sono (item 32); c) *Burnout*, que avalia sentimentos de exaustão física e emocional (itens 33 e 34); d) Stress, relacionado com a frequência de sintomas de ansiedade e irritação (itens 35 e 36); e e) Sintomas Depressivos, relacionados com a frequência de sintomas de tristeza (item 37).

Por último, os Comportamentos Ofensivos decompõem-se numa escala com o mesmo nome e dizem respeito à exposição a violência, assédio e provocações no local de trabalho (itens 38, 39, 40 e 41).

Os itens são avaliados numa escala tipo *Likert* de 5 pontos (1 - *Nunca/quase nunca*, 2 - *Raramente*, 3 - *Às vezes*, 4 - *Frequentemente* e 5 - *Sempre* ou 1 - *Nada/quase nada*, 2 - *Um*

pouco, 3 - *Moderadamente*, 4 - *Muito* e 5 - *Extremamente*) (Silva et al., 2011). Neste trabalho, para uma melhor adequação à profissão em estudo, o termo *gerência*, apresentado nos itens 13, 19 e 20, foi substituído pelo termo *chefia*.

Este instrumento foi escolhido pelo facto de apresentar boas qualidades psicométricas, por ser o instrumento mais utilizado na literatura para estudar os riscos psicossociais e por apresentar normas para a população portuguesa.

A análise da consistência interna revelou que os valores são satisfatórios, variando entre .72 e .94, à exceção da escala Exigências Cognitivas ($\alpha = .47$).

Shirom-Melamed Burnout Measure

Para avaliar o *burnout*, ao invés de se optar pelo MBI-GS – o instrumento mais utilizado na literatura para avaliar este construto –, foi utilizado o instrumento *Shirom-Melamed Burnout Measure* (SMBM) traduzido e adaptado por Gomes (2012) a partir dos trabalhos originais de Armon, Shirom e Melamed (2012) e Shirom e Melamed (2006). Optou-se por este instrumento, uma vez que os resultados do estudo de Shirom e Melamed (2006) suportam fortemente o seu uso como uma medida de *burnout* alternativa ao MBI-GS, apresentado um alfa de *Cronbach* de .92.

O instrumento é constituído por 14 itens, agrupados em três subescalas – Fadiga Física, Fadiga Cognitiva e Exaustão Emocional. A Fadiga Física descreve sentimentos de cansaço físico face ao trabalho, traduzindo-se por uma diminuição da energia física (itens 1, 2, 3, 4, 5, 6). A Fadiga Cognitiva caracteriza-se por sentimentos de desgaste cognitivo face ao trabalho, traduzindo-se por uma diminuição da capacidade de pensamento e concentração (itens 7, 8, 9, 10, 11). Por último, a Exaustão Emocional refere-se a sentimentos de cansaço emocional face ao relacionamento com os outros (e.g., colegas de trabalho, clientes, etc.), traduzindo-se pela diminuição da cordialidade e sensibilidade face às necessidades das outras pessoas (itens 12, 13, 14).

Os itens são respondidos numa escala tipo *Likert* de 7 pontos (1 = *Nunca*; 7 = *Sempre*). A pontuação é obtida através da soma dos itens de cada subescala, dividindo-se depois o resultado final pelo número de itens correspondentes. Assim sendo, valores mais elevados significam maiores níveis de Fadiga Física, Fadiga Cognitiva e Exaustão Emocional. Por sua vez, elevados níveis de *burnout* estão associados a pontuações elevadas de fadiga física, exaustão emocional e fadiga cognitiva. Uma vez que o instrumento avalia o esgotamento dos recursos energéticos do indivíduo a diferentes níveis, é possível calcular uma pontuação total

resultante da soma dos valores obtidos nas três subescalas, efetuando-se depois a divisão por três. Como valores meramente indicativos para a definição de sentimentos de *burnout* (mas sem efeitos de diagnóstico, pois não existem valores normativos), pode-se sugerir valores iguais ou superiores a cinco da escala de *Likert* (*Algumas vezes*) como indicador de problemas neste domínio (Gomes, 2012).

Neste estudo, as escalas do instrumento apresentam um alfa de *Cronbach* muito satisfatório, variando entre .81 e .98.

Questionário de Bem-Estar Experienciado

Com o intuito de avaliar o bem-estar experienciado dos participantes, foi construído pelos investigadores um instrumento tendo por base o DRM utilizado no questionário German Socio-Economical Panel Study Innovative Sample (SOEP-IS; SOEP-IS Group, 2017).

No questionário do presente estudo, é pedido aos participantes que reconstruam, com recurso a uma lista de atividades, o dia de trabalho que experienciaram no dia anterior ao preenchimento, solicitando que pensem nesse dia como uma sequência de episódios. Posteriormente, é pedido aos participantes que escolham qual a atividade, das que realizaram nesse dia, que consideram mais importante. Face a essa atividade, serão colocadas aos participantes algumas questões adicionais, tais como, a que horas iniciaram e terminaram a atividade, quão agradável e quão típica consideraram a atividade e onde e com quem se encontravam durante a mesma. Pede-se ainda que avaliem, numa escala tipo *Likert* (1 = *Nada*; 10 = *Muito Intensamente*), quão intensamente experienciaram durante a atividade os seguintes sentimentos: felicidade, raiva, frustração, cansaço, preocupação, entusiasmo, satisfação, tédio, solidão e stress. Por último, é pedido que avaliem quão agradável e quão típico consideraram aquele dia, numa escala tipo *Likert* (1 = *Muito desagradável*; 5 = *Muito Agradável* e 1 = *Nada Típico*; 5 = *Muito Típico*). Na sua totalidade, o questionário é composto por 12 questões.

Foram criados compósitos de Afeto Positivo (AP) e de Afeto Negativo (AN), através da média dos adjetivos positivos e negativos, respetivamente, e foi computada uma medida de *Net Affect*, resultando da média do AP menos a média do AN. Para cada pessoa computou-se ainda uma medida de *U-index*, permitindo medir a proporção de tempo que um indivíduo passa num estado desagradável (Kahneman & Krueger, 2006).

Optou-se pelo desenvolvimento deste questionário no sentido de tornar a aplicação do DRM menos morosa.

Brief COPE

Com o objetivo de avaliar os estilos e estratégias de *coping* dos participantes, foi utilizado o *Brief COPE* de Carver e colaboradores (1989), aferido para a população portuguesa por Pais-Ribeiro e Rodrigues (2004). Este constitui uma versão reduzida do *COPE*, originalmente composto por 60 itens, tendo sido desenvolvido com propósito de diminuir a sobrecarga dos respondentes, nomeadamente quanto à questão temporal. O *Brief COPE* é composto por 28 itens e avalia 14 fatores: *Coping* Ativo (itens 2 e 7); Planear (itens 14 e 25); Utilizar Suporte Instrumental (itens 10 e 23); Utilizar Suporte Social Emocional (itens 5 e 15); Religião (itens 22 e 27); Reinterpretação Positiva (itens 12 e 17); Autoculpabilização (itens 13 e 26); Aceitação (itens 20 e 24); Expressão de Sentimentos (itens 9 e 21); Negação (itens 3 e 8); Autodistração (itens 1 e 19); Desinvestimento Comportamental (itens 6 e 16); Uso de Substâncias (itens 4 e 11); e Humor (itens 18 e 28). Os itens são redigidos em termos da ação que as pessoas implementam e a resposta é dada numa escala ordinal com quatro alternativas (0 = *nunca faço isto*; 3 = *faço sempre isto*). O resultado é apresentado como um perfil e as subescalas não são somadas nem há uma nota total.

No que diz respeito à consistência interna do instrumento, no estudo de Pais-Ribeiro e Rodrigues (2004) os valores de alfa de *Cronbach* consoante as escalas estiveram dentro do intervalo .55 e .84. Assim, a consistência interna das escalas mostrou-se satisfatória e seguiu padrões idênticos à versão original. Deste modo, os autores concluem que a versão reduzida, pelo seu tamanho e pela variedade de estratégias de *coping* que apresenta é uma boa escala para ser utilizada em investigação em contexto de saúde. Como tal, e pelo facto de ser o instrumento mais utilizado na literatura para avaliar esta medida optou-se pela sua utilização.

No presente estudo, os valores de alfa de *Cronbach* das escalas do instrumento são díspares, variando entre .19 e .83. O valor total da consistência interna é razoável ($\alpha = .78$).

Procedimento

A presente investigação foi aprovada pela Comissão de Deontologia do Conselho Científico da Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa, obedecendo aos critérios éticos e deontológicos dispostos no seu regulamento.

Para a realização deste estudo, foram solicitadas autorizações às respetivas direções da Diretoria de Lisboa e da EPJ. Após a autorização, os dados foram recolhidos através da

plataforma online *Qualtrics*. Os funcionários da polícia foram informados acerca do questionário, via e-mail. O mesmo esteve disponível entre 10 de Maio e 19 de Julho de 2019.

No início do questionário, era apresentada aos participantes uma breve descrição com os objetivos do estudo. Solicitava-se que o seu preenchimento fosse realizado sem interrupções. No entanto, caso tal não fosse possível, os participantes eram alertados para a possibilidade da sua interrupção, continuando, posteriormente, a partir do ponto em que tinham ficado anteriormente. Neste caso, pedia-se que retomassem o preenchimento o mais rápido possível. O anonimato e confidencialidade das suas respostas foi garantido. Foram ainda pedidas aos participantes respostas sinceras, salvaguardando que não existiam respostas certas ou erradas. Posto isto, os participantes consentiam ou não realizar o questionário. Cada escala era iniciada com uma breve apresentação da mesma e com as instruções de resposta correspondentes. Salienta-se que foi facultado um endereço eletrónico para a solicitação de um relatório síntese dos principais resultados e conclusões em linguagem não técnica e para quaisquer esclarecimentos, para quem assim o desejasse.

Para a análise dos resultados obtidos recorreu-se ao *software* estatístico *IBM SPSS Statistics 25*.

Resultados

Seguidamente, são apresentados os resultados do presente estudo. Em primeiro lugar, reporta-se a análise dos resultados relativos a cada instrumento, permitindo o teste das hipóteses 1, 2 e 3. De seguida, explora-se a existência de diferenças, quanto às variáveis em estudo, entre os dois tipos de carreira profissional em apreço – carreira de investigação criminal e carreira de apoio à investigação criminal. São depois abordadas as relações previstas entre variáveis, tal como enunciadas nas hipóteses 4 a 7. Por fim, exploram-se os fatores que melhor explicam a presença de *burnout*, bem como os melhores preditores de satisfação com a vida e de bem-estar experienciado.

Exposição a riscos psicossociais

Procedeu-se a uma análise descritiva de todas as escalas avaliadas na versão curta do COPSQ II. A Tabela 1 apresenta os resultados das escalas deste instrumento, através da divisão das pontuações em tercís, usando dois pontos de corte (2.33 e 3.66). Esta divisão assume uma interpretação “semáforo”, mediante o impacto que a exposição a determinada dimensão representa para a saúde, sendo que verde representa uma situação favorável para a

saúde, amarelo representa uma situação intermédia e vermelho representa um risco para a saúde.

Observou-se que os participantes deste estudo apresentam uma classificação intermédia para a maioria das escalas e uma classificação favorável para as escalas possibilidade de desenvolvimento, significado do trabalho, transparência do papel laboral desempenhado, insegurança laboral, comunidade social no trabalho, autoeficácia e comportamentos ofensivos. Apenas apresentam uma classificação crítica para a subescala exigências cognitivas.

A Tabela 2 apresenta o número e percentagem de indivíduos em cada situação para cada escala. Verificou-se que a escala com melhor classificação é a dos comportamentos ofensivos (100%), observando-se que todos os indivíduos se encontram numa situação favorável. Contrariamente, as escalas com maior classificação de risco são as exigências emocionais (50.9%) e as exigências cognitivas (47.3%). Verificou-se, deste modo, que os participantes desta amostra se encontram, de facto, expostos a riscos psicossociais, observando-se o seu impacto na saúde a um nível, maioritariamente, intermédio. Assim, a hipótese 1 foi confirmada.

Tabela 1
Médias (*M*) e desvios-padrão (*DP*) das escalas da versão curta do COPSOQ II

Escalas do COPSOQ II	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>
Exigências quantitativas	55	2.49	.91
Ritmo de trabalho	55	3.18	.82
Exigências cognitivas	55	3.77	.66
Exigências emocionais	55	3.47	.96
Influência no trabalho	55	3.55	1.12
Possibilidade de desenvolvimento	55	3.7	.81
Significado do trabalho	52	4.06	.74
Compromisso com o trabalho	52	3.63	.93
Previsibilidade	55	2.84	.85
Recompensas	55	3.35	.95
Transparência do papel	55	4.22	.88
Qualidade da liderança	52	3.07	1.1
Apoio social de superiores	55	3.22	1.27
Insegurança laboral	52	1.98	1.45
Satisfação laboral	52	3.4	1.03
Conflito trabalho-família	52	2.55	1.06

(Continua)

Escalas do COPSOQ II	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>
Confiança vertical	52	3.59	1.09
Justiça e respeito	52	3.23	1.13
Comunidade social no trabalho	55	3.87	1.11
Autoeficácia	52	3.83	.81
Saúde geral	52	3.13	.84
Stress	52	2.68	.86
<i>Burnout</i>	52	2.75	.1
Problemas em dormir	52	2.62	1.09
Sintomas depressivos	52	2.48	1.15
Comportamentos ofensivos	52	1.14	.25

Nota. Verde = situação favorável; Amarelo = situação intermédia; Vermelho = situação de risco.

Tabela 2

Distribuição das escalas da versão curta do COPSOQ II em função do impacto na saúde

Escalas do COPSOQ II	Favorável		Intermédio		Risco	
	n	%	n	%	n	%
Exigências Quantitativas	21	38.2	29	52.7	5	9.1
Ritmo de trabalho	6	10.9	32	58.2	17	30.9
Exigências cognitivas	1	1.8	28	51	26	47.3
Exigências emocionais	7	12.7	20	36.4	28	50.9
Influência no trabalho	33	59.3	13	23.6	9	16.4
Possibilidade de desenvolvimento	27	49.1	25	45.5	3	5.4
Significado do trabalho	39	75	12	23.1	1	1.9
Compromisso com o trabalho	33	63.5	14	26.9	5	9.6
Previsibilidade	7	12.7	29	52.8	19	34.5
Recompensas	19	34.6	27	49.1	9	16.3
Transparência do papel	43	78.2	10	18.2	2	3.6
Qualidade da liderança	18	34.6	20	38.5	14	26.9
Apoio Social de superiores	25	45.5	13	23.6	17	30.9
Insegurança laboral	37	71.2	5	9.6	10	19.2
Satisfação laboral	28	53.8	16	30.8	8	15.4
Conflito trabalho-família	9	17.3	20	38.5	23	44.2
Confiança vertical	30	57.7	12	28.8	7	13.5
Justiça e respeito	20	38.5	21	40.3	11	21.2

(Continua)

Escala do COPSOQ II	Favorável		Intermédio		Risco	
	n	%	n	%	n	%
Comunidade social no trabalho	39	70.9	10	18.2	6	10.9
Autoeficácia	37	71.2	13	25	2	3.8
Saúde geral	11	21.2	24	46.2	17	32.6
Stress	17	32.7	29	55.8	6	11.5
<i>Burnout</i>	17	32.7	24	46.2	11	21.1
Problemas em dormir	21	40.4	20	38.4	11	21.2
Sintomas Depressivos	25	48.1	16	30.8	11	21.1
Comportamentos ofensivos	52	100	0	0	0	0

Burnout

Através da análise descritiva do SMBM, verificou-se que os profissionais da PJ apresentam níveis baixos nas dimensões de fadiga física ($M = 3.38$; $DP = 1.73$), fadiga cognitiva ($M = 2.91$; $DP = 1.62$) e exaustão emocional ($M = 2.03$; $DP = 1.07$), não apresentando problemas neste domínio ($M = 2.77$; $DP = 1.29$). Assim, não se confirmou hipótese 2 colocada neste estudo.

Observou-se que 12 participantes (23%) apresentam valores elevados na dimensão fadiga física, 9 (17.2%) na fadiga cognitiva e 1 (1.9%) na exaustão emocional. Verificou-se ainda que 3 participantes (5.7%) apresentam *burnout* pleno. Ao explorar estes resultados em maior detalhe, ao nível dos dados sociodemográficos e profissionais, as únicas conclusões que se conseguiram retirar para indivíduos com *burnout* pleno são o facto de terem idades compreendidas entre os 40 e os 50 anos, terem filhos e terem como habilitação escolar o Ensino Secundário. Para os dois tipos de fadiga, as únicas semelhanças existentes estão relacionadas com o facto de os participantes terem acima de 50 anos e terem filhos. No entanto, estes resultados não parecem ser distintivos, uma vez que a maioria dos participantes desta amostra apresenta idades superiores a 40 anos (87.7%), tem filhos (89.5%) e possui o Ensino Secundário (40.4%).

Para analisar a relação entre o *burnout* e as variáveis sociodemográficas e profissionais utilizou-se o coeficiente de correlação de Pearson (ver Tabela 3). Observaram-se correlações estatisticamente significativas entre o número de filhos e a fadiga física ($r = -.31$, $p < .05$) e a fadiga cognitiva ($r = -.29$, $p < .05$), indicando que quanto maior o número de filhos menor a fadiga.

De seguida, utilizaram-se análises de variância (ANOVA) e testes *t-student* para amostras independentes, para averiguar as diferenças de *burnout* entre o estado civil, a categoria profissional da carreira de investigação criminal, a função de chefia e o tipo de crime investigado. Não se observaram diferenças estatisticamente significativas entre o estado civil e a fadiga física [$F(5,46) = 1.11, p = .37, \eta^2 = .11$] e cognitiva [$F(5,46) = 1.33, p = .27, \eta^2 = .13$]. Observaram-se diferenças estatisticamente significativas entre a categoria e a fadiga física [$F(3,24) = 3.44, p = .03, \eta^2 = .3$], no entanto, as análises *post-hoc* realizadas não demonstraram diferenças estatisticamente significativas entre as categorias (ver Figura A1). Verificaram-se ainda diferenças estatisticamente significativas entre a função de chefia e a fadiga física [$t(50) = -2.52, p = .02$] e a fadiga cognitiva [$t(50) = -2.1, p = .04$], sendo que aqueles que reportam desempenhar funções de chefia apresentam níveis de fadiga física ($M = 2.43; DP = 1.37$) inferiores aos que não desempenham funções de chefia ($M = 3.72; DP = 1.73$), bem como níveis de fadiga cognitiva ($M = 2.16; DP = 1.28$) inferiores aos que não desempenham funções de chefia ($M = 3.18; DP = 1.66$). Verificaram-se também diferenças estatisticamente significativas entre a violência do tipo de crime investigado e a fadiga física [$t(24) = 2.31, p = .03$], a fadiga cognitiva [$t(24) = 3, p = .01$] e a exaustão emocional [$t(24) = 3.51, p = .00$]. Constatou-se que a fadiga física é superior para a investigação de crimes que não envolvem tanta violência ($M = 3.99; DP = 2.04$) – burla, incêndios e crimes ambientais, crimes económicos e financeiros, formador EPJ, vários –, do que para os que envolvem um maior grau de violência ($M = 2.33; DP = 1.22$) – crimes contra a liberdade e autodeterminação sexual, crimes contra pessoas e roubo. A fadiga cognitiva foi superior para o tipo de não crime violento ($M = 3.43; DP = 1.77$) do que para o violento ($M = 1.64; DP = .76$). Finalmente, a exaustão emocional foi superior para o tipo de crime não violento ($M = 2.56; DP = 1.12$) do que para o violento ($M = 1.27; DP = .38$).

Tabela 3
Correlação entre as medidas de *burnout* e de BES e as variáveis sociodemográficas e profissionais

	FF	FC	EE	SV	NA
Sexo	-.05	.01	.2	-.23	.04
Idade	-.1	.15	.14	-.16	.3*
Estado civil	.3*	.3*	.16	-.26*	.12
Filhos	-.09	-.06	-.11	-.14	-.05
Nº filhos	-.31*	-.29*	-.75	.23	.02
Grau de habilitação	.04	-.13	-.09	-.00	-.02

(Continua)

	FF	FC	EE	SV	NA
Carreira	.11	.18	.04	-.15	.05
Categoria (investigação)	-.4*	-.28	.01	-.05	.26
Tipo de crime	.18	.27	.35	.1	.07
Violência tipo de crime	-.43*	-.52**	-.58**	.01	.46*
Categoria (apoio)	-.09	-.19	-.33	.01	-.13
Local de trabalho	.13	.20	.12	-.19	.1
Funções de chefia	.34*	.28*	.00	-.2	-.28*
Anos de serviço PJ	-.02	.12	.15	-.19	.29*
Anos de serviço carreira	.13	.24	.19	-.17	.15
Anos de serviço categoria	.25	.25	.08	-.2	-.06
Contacto com vítimas, agressores, testemunhas	.05	.15	.16	0.08	.00
Tempo vítimas	.28	.10	-.33	-.01	.04
Tempo agressores	.20	.12	-.20	-.38	.3
Tempo testemunhas	-.25	-.50	-.37	.21	.1
Trabalho por turnos	.09	.04	.21	.27*	-.01
Carga horária semanal	-.22	-.22	-.10	.03	-.02
Colocação	-.19	-.19	.01	.43**	-.15
Acompanhamento família	.12	.21	.32	-.07	-.16
Meio de deslocação	-.24	-.16	.12	.11	.09
Tempo deslocação casa-trabalho	.02	.06	.05	.02	-.04

Nota. FF= fadiga física; FC= fadiga cognitiva; EE= exaustão emocional; SV= satisfação com a vida; NA= *net affect*

* $p < .05$. ** $p < .01$

Estratégias de *coping*

Através de uma análise descritiva, verificou-se que as estratégias de *coping* mais utilizadas pelos participantes desta amostra são a estratégia de planeamento ($M = 6.31$; $DP = 1.11$) e de *coping* ativo ($M = 6.15$; $DP = 1.27$) e as menos utilizadas são o uso de substâncias ($M = 2.13$; $DP = .44$), o desinvestimento comportamental ($M = 2.42$; $DP = .65$), a negação ($M = 2.92$; $DP = 1.07$) e a religião ($M = 2.94$; $DP = 1.44$) (ver Tabela 4). Como tal, estes resultados suportam a hipótese 3, no sentido em que os participantes utilizam mais estratégias focadas no problema.

Para avaliar se estas estratégias diferem em função do género foram utilizados testes *t-student* para amostras independentes. Verificou-se que apenas houve diferenças estatisticamente significativas para as estratégias de planeamento [$t(46) = 2.21$, $p = .03$] e religião [$t(46) = 2.76$, $p = .01$]. Observou-se que os profissionais do sexo feminino usam mais

a estratégia de planeamento ($M = 6.64$; $DP = 1.11$) e de religião ($M = 3.44$; $DP = 1.69$) do que os do sexo masculino ($M = 5.96$; $DP = 1.02$; $M = 2.39$; $DP = .84$, respetivamente).

Tabela 4
Médias (M) e desvios-padrão (DP) das escalas do Brief COPE

Escalas do Brief COPE	M	DP
<i>Coping</i> ativo	6.15	1.27
Planear	6.31	1.11
Utilizar suporte instrumental	4.48	1.4
Utilizar suporte social emocional	4.52	1.5
Religião	2.94	1.44
Reinterpretação positiva	5.67	1.24
Autoculpabilização	3.96	1.03
Aceitação	5.02	1.41
Expressão de sentimentos	4.5	1.29
Negação	2.92	1.07
Autodistração	4.19	1.41
Desinvestimento comportamental	2.42	.65
Uso de substâncias	2.13	.44
Humor	4.38	1.3

Bem-estar subjetivo

Verificou-se, que, na sua globalidade, estes profissionais se encontram satisfeitos com as suas vidas ($M = 3.77$; $DP = .68$) e consideram que irão estar satisfeitos com as suas vidas daqui a 5 anos ($M = 3.79$; $DP = .82$). Salienta-se que nenhum dos participantes desta amostra reportou estar completamente insatisfeito com a sua vida no presente, nem espera sentir-se dessa forma num futuro próximo. Ressalva-se também que da amostra, 5 participantes (8.8%) estão completamente satisfeitos com as suas vidas e 11 participantes (19.3%) acreditam que se irão sentir completamente satisfeitos daqui a 5 anos.

Seguidamente, realizou-se uma análise descritiva para avaliar quais foram as atividades, das realizadas no último dia de trabalho, que os participantes consideram mais importantes, bem como o bem-estar associado às mesmas (ver Tabela 5).

Verificou-se que a atividade que os participantes mais mencionam é a elaboração de relatórios, informações, mapas, gráficos e quadros e que a maioria (50.9%) estava no local de trabalho durante a atividade escolhida. A atividade mais associada a sentimentos negativos é o comparecimento em tribunal, seguida da escuta, da atividade decorrente da formação (e.g.,

preparação de aulas, avaliação) e a vigilância. Relativamente à proporção de tempo passado num estado desagradável, dada pelo *U-index*, esta é maior para a escuta e vigilância e menor para a reunião e trabalho administrativo. As atividades associadas a sentimentos mais positivos são o almoço com colegas e/ou superiores, seguido da viagem nacional, dar aulas/formação e o período de descanso/pausa/convívio no trabalho.

Durante a atividade, os participantes apresentam, em média, maior expressão de sentimentos positivos ($M = 3.05$; $DP = 1.06$), comparativamente aos negativos ($M = 1.88$; $DP = .73$), avaliando a atividade como agradável ($M = 3.69$; $DP = 1.08$) e típica ($M = 3.96$; $DP = .91$). Salienta-se que 12 participantes (24.5%) reportam a atividade como muito agradável e apenas 3 participantes (6.1%) consideram a atividade como muito desagradável. Quanto à tipicidade da mesma, 14 (28.6%) participantes reportam-na como muito típica e apenas 1(2%) reporta a atividade como nada típica.

Constatou-se ainda que o *Net Affect* dos participantes é pior quando estão sozinhos ($M = -.09$; $DP = 1.64$), do que quando estão com colegas ($M = 1.75$; $DP = 1.29$) e na presença de chefes ($M = .9$; $DP = 1.22$). Atenta-se ainda para o facto, de que quando os participantes estão apenas na presença de chefes o *Net Affect* diminui ($M = .61$; $DP = 1.56$).

Relativamente ao dia de trabalho em questão, em média, os participantes reportam-no como agradável ($M = 3.61$; $DP = .79$) e típico ($M = 3.67$; $DP = .92$).

Tabela 5

Média de *Net affect* em função da atividade

Atividade	<i>n</i> (%)	Duração da atividade ^a	<i>Net affect</i>	<i>U-index</i>
Vigilância	1 (1.8)	480	-0.10	480
Escuta	1 (1.8)	600	-0.86	600
Inspeção local de crime	2 (3.5)	150	2.86	
Apreensão	1 (1.8)	180	0.57	
Entrevista	3 (5.3)	290	1.57	
Elaboração de relatórios, informações, mapas, gráficos e quadros	11 (19.3)	467.22	0.03	250
Reunião	5 (8.8)	163	1.35	12
Trabalho administrativo	8 (14)	513.57	1.69	45
Comparecimento em tribunal	1 (1.8)	225	-2.43	225
Dar aulas/formação	8 (14)	352.5	1.83	
Atividade decorrente da formação (e.g., preparação de aulas, avaliação)	1 (1.8)	120	-0.71	120
Viagem nacional	1 (1.8)	600	1.90	

(Continua)

Atividade	<i>n</i> (%)	Duração da atividade ^a	<i>Net affect</i>	<i>U-index</i>
Período de descanso/pausa/convívio no trabalho	2 (3.5)	75	1.76	
Almoço com colegas/superiores	4 (7)	90	2.84	
Outro	2 (3.5)	480	1.55	

Nota. *Net affect* é a média de adjetivos positivos (felicidade, entusiasmo, satisfação) menos a média de adjetivos negativos (raiva, frustração, cansaço, preocupação, tédio, solidão, stress). *U-index* é a proporção de tempo que um indivíduo passa numa atividade cuja emoção dominante é negativa, sobre a média de indivíduos.

^aTempo em minutos.

Seguidamente, utilizou-se o coeficiente de correlação de Pearson para analisar a associação entre o bem-estar experienciado e as variáveis sociodemográficas e profissionais (ver Tabela 3). Foram encontradas correlações estatisticamente significativas entre o bem-estar experienciado e a idade ($r = .3, p < .05$) e os anos de serviço na PJ ($r = .29, p < .05$). Verificou-se que profissionais mais velhos e com mais anos de serviço apresentam maior bem-estar experienciado.

Através de testes *t-student* para amostras independentes, verificaram-se diferenças estatisticamente significativas em função do cargo de chefia [$t(47) = 2.02, p = .05$], sendo que aqueles desempenham funções de chefia apresentam um *Net Affect* superior ($M = 1.85; DP = 1.43$), comparativamente aos que não desempenham funções de chefia ($M = .9; DP = 1.5$).

Encontraram-se também diferenças estatisticamente significativas quanto ao tipo de crimes investigado [$t(24) = -2.51, p = .02$], observando-se que aqueles que investigam crimes que envolvem um maior grau de violência apresentam um *Net Affect* superior ($M = 1.94; DP = 1.56$) àqueles que investigam crimes que não envolvem tanta violência ($M = .35; DP = 1.57$).

Análise das variáveis em estudo em função do tipo de carreira

Para comparar as diferenças entre os grupos, no que respeita às variáveis em estudo, utilizaram-se testes *t-student* para amostras independentes e testes qui-quadrado.

Quanto às variáveis sociodemográficas, apenas se verificaram diferenças estatisticamente significativas para a idade, sendo os profissionais da carreira de apoio à investigação criminal, em média, mais velhos ($M = 53,26; DP = 7.74$) do que os de investigação criminal ($M = 46.9; DP = 7.94$).

No que respeita às variáveis profissionais, observaram-se diferenças estatisticamente significativas quanto ao contacto direto com vítimas, agressores e/ou testemunhas [$\chi^2(1, N=57) = 15.09, p = .00$], verificando-se que os profissionais da carreira de investigação criminal ($n =$

15) passam mais tempo com estes sujeitos do que os da carreira de apoio ($n = 1$). Encontraram-se diferenças estatisticamente significativas quanto à carga horária semanal [$\chi^2 (2, N=57) = 19.49, p = .00$], observando-se que, em média, há mais profissionais da carreira de apoio a trabalhar 35 horas por semana ($n = 24$) do que os da carreira de investigação ($n = 11$). Por sua vez, há mais profissionais da carreira de investigação criminal a trabalhar, em média, mais de 35 horas semanais ($n = 19$) do que da carreira de apoio ($n = 2$). Observaram-se também diferenças estatisticamente significativas relativamente ao meio de deslocação casa-trabalho [$\chi^2 (4, N=57) = 16.78, p = .00$], verificando-se que os profissionais da carreira de apoio à investigação criminal utilizam mais a viatura particular ($n = 17$) do que os profissionais de investigação criminal ($n = 7$), por sua vez, estes utilizam mais transportes públicos ($n = 15$) do que os seus colegas da carreira de apoio ($n = 9$). Por último, observaram-se diferenças estatisticamente significativas quanto ao local onde trabalham [$\chi^2 (1, N=57) = 26.69, p = .00$], verificando-se que a maioria dos profissionais da carreira de investigação criminal trabalham na Diretoria de Lisboa ($n = 25$) e a maioria dos profissionais da carreira de apoio à investigação criminal trabalham na EPJ ($n = 23$) (ver Tabela 6).

Tabela 6

Comparação das variáveis sociodemográficas e profissionais em função da carreira profissional

		Carreira investigação criminal	Carreira apoio investigação criminal	<i>t</i>	χ^2
		($n = 30$)	($n = 27$)		
		n(%)	n(%)		
Sexo					
	Feminino	12 (40)	16 (59.3)		2.11
	Masculino	18 (60)	11 (40.7)		
Idade		$M=46.9 \pm 7.94$	$M=53.36 \pm 7.74$	-3.06*	
Estado civil					
	Solteiro	4(13.3)	1(3.7)		4.47
	Casado	18 (60)	15 (55.6)		
	União de Facto	4 (13.3)	6 (22.2)		
	Divorciado	3 (10)	4 (14.8)		
	Separado	0	1 (3.7)		
	Viúvo	1 (3.3)	0		
Grau de habilitação					
	2º Ciclo	0	2 (7.4)		6.07
	Ensino Secundário	12 (40)	11 (40.7)		
	Licenciatura	15 (50)	9 (33.3)		
	Mestrado	2 (6.7)	4 (14.8)		
	Doutoramento	0	1 (3.7)		
	Bacharelato	1 (1.8)	0		
Filhos					
	Sim	26 (86.7)	25 (92.6)		.53
	Não	4 (13.3)	2 (7.4)		

(Continua)

	Carreira investigação criminal	Carreira apoio investigação criminal		
	(n = 30)	(n = 27)		
	n(%)	n(%)	<i>t</i>	χ^2
Local de trabalho				
Diretoria	25 (83.3)	4 (14.8)		26.69**
EPJ	5 (16.7)	23 (85.2)		
Função de chefia				
Sim	11 (36.7)	4 (14.8)		3.5
Não	19 (63.3)	23 (85.2)		
Anos de Serviço				
PJ	<i>M</i> =18.79±9.21	<i>M</i> =21.3±7.69	-1.1	
Carreira	<i>M</i> =16.59±10.11	<i>M</i> =18.26±7.89	-.69	
Categoria	<i>M</i> =9.93±9.34	<i>M</i> =14.52±7.82	-1.91	
Contacto com vítimas, agressores, testemunhas				
Sim	15 (50)	1 (3.7)		15.09**
Não	15 (50)	26 (96.3)		
Trabalho por turnos				
Sim	0	3 (11.1)		3.52
Não	30 (100)	24 (88.9)		
Carga horária semanal				
< 35h	0	1 (3.7)		19.49**
35h	11 (36.7)	24 (88.9)		
>35h	19 (63.3)	2 (7.4)		
Colocação				3.35
Perto de casa	12 (40)	16 (59.3)		
20km - 50km	16 (53.3)	11 (40.7)		
> 50km	1 (3.3)	0		
> 120km	1 (3.3)	0		
Acompanhamento da família				1.01
Sim	10 (55.6)	4 (36.4)		
Não	8 (44.4)	7 (63.6)		
Meio de deslocação				16.78**
1 transporte público	4 (13.3)	3 (11.1%)		
2 transportes públicos	10 (33.3%)	2 (7.4%)		
3 ou mais transportes públicos	1 (3.3%)	4 (14.8%)		
Viatura particular	7 (23.3%)	17 (63%)		
Viatura de serviço	8 (26.7%)	1 (3.7%)		
Tempo deslocação casa-trabalho	<i>M</i> =47.17±24.24	<i>M</i> =35.11±30.22	1.67	

Nota. **p* < .05. ***p* < .01

Relativamente aos riscos psicossociais, apenas foram encontradas diferenças entre os grupos ao nível das exigências emocionais [$t(53) = 2.12, p = .04$], sendo que os profissionais da carreira de investigação criminal ($M = 3.72; DP = .84$) apresentam maior exigência do que os da carreira de apoio à investigação criminal ($M = 3.19; DP = 1.02$) (ver Tabela 7).

Tabela 7

Comparação das médias (*M*) e desvios-padrão (*DP*) das escalas da versão curta do COPSOQ II em função da carreira profissional

	Investigação criminal		Apoio investigação criminal		<i>t</i>
	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>	
Exigências quantitativas	2.62	.72	2.35	1.08	1.1
Ritmo de trabalho	3.28	.65	3.08	.98	.9
Exigências cognitivas	3.88	.98	3.65	.81	1.24
Exigências emocionais	3.72	.84	3.19	1.02	2.12*
Influência no trabalho	3.62	1.08	3.46	1.17	.52
Possibilidade de desenvolvimento	3.83	.54	3.56	1.02	1.2
Significado do trabalho	4.18	.74	3.92	.73	1.28
Compromisso com o trabalho	3.61	.92	3.67	.96	-.23
Previsibilidade	2.88	.96	2.79	.72	.39
Recompensas	3.36	.99	3.33	.93	.14
Transparência do papel	4.17	.89	4.27	.87	-.41
Qualidade da liderança	3.2	1.07	2.92	1.14	.91
Apoio social de superiores	3.45	1.35	2.96	1.15	1.43
Insegurança laboral	1.79	1.26	2.21	1.64	-1.03
Satisfação laboral	3.57	.92	3.21	1.14	1.27
Conflito trabalho-família	2.75	1.16	2.31	.89	1.53
Confiança vertical	3.5	1.23	3.69	.91	-.62
Justiça e respeito	3.36	1.25	3.08	.97	.87
Comunidade social no trabalho	3.76	1.35	4	.75	-.83
Autoeficácia	3.68	.82	4	.78	-1.44
Saúde geral	3	.86	3.29	.81	-1.25
Stress	2.64	.88	2.73	.86	-.36
<i>Burnout</i>	2.7	1.2	2.81	.72	-.43
Problemas em dormir	2.64	1.25	2.58	.88	.2
Sintomas depressivos	2.21	1.17	2.79	1.06	-1.85
Comportamentos ofensivos	1.16	.26	1.11	.244	.66

Nota. Verde = situação favorável; Amarelo = situação intermédia; Vermelho = situação de risco.

* $p < .05$

Quanto ao *burnout*, não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas em nenhuma das escalas do instrumento entre os dois tipos de carreira. O mesmo se verificou para as medidas de BES (ver Tabela 8).

No que concerne às estratégias de *coping*, apenas foram encontradas diferenças estatisticamente significativas para a estratégia de planeamento [$t(46) = -2.11$, $p = .04$], sendo

que o grupo de apoio utiliza mais esta estratégia ($M = 6.7$; $DP = .86$), por comparação ao grupo de investigação criminal ($M = 6.04$; $DP = 1.2$) (ver Tabela 8).

Para avaliar se existiam diferenças estatisticamente significativas entre os grupos relativamente à medida de satisfação com a vida no geral e de satisfação com a vida daqui a 5 anos, realizou-se uma ANOVA com medidas repetidas, com a satisfação (no geral, daqui a 5 anos) como medida repetida e a carreira (investigação criminal, apoio à investigação criminal) como fator entre sujeitos. Os resultados não demonstraram um efeito de satisfação [$F(1) = .09$, $p = .76$, $\eta^2 = .00$], nem de interação satisfação x carreira [$F(1) = 1.49$, $p = .23$, $\eta^2 = .03$].

Tabela 8

Comparação das médias (M) e desvios-padrão (DP) das escalas do SMBM, do Brief COPE e das medidas de BES em função da carreira profissional

	Investigação criminal		Apoio investigação criminal		t
	M	DP	M	DP	
Fadiga física	3.2	1.93	3.58	1.47	-.77
Fadiga cognitiva	2.64	1.67	3.22	1.54	-1.28
Exaustão emocional	1.99	1.1	2.07	1.07	-.27
Coping ativo	5.89	1.07	6.5	1.47	-1.57
Planear	6.04	1.2	6.7	.86	-2.11*
Utilizar suporte instrumental	4.54	1.35	4.4	1.5	.33
Utilizar suporte social emocional	4.57	1.57	4.45	1.43	.27
Religião	2.64	.87	3.35	1.93	-1.53
Reinterpretação positiva	5.39	1.29	6.05	1.1	-1.9
Autoculpabilização	3.82	.86	4.15	1.23	-1.09
Aceitação	4.75	1.32	5.4	1.47	-1.61
Expressão de sentimentos	4.36	1.25	4.7	1.34	-.91
Negação	2.82	.98	3.05	1.19	-.73
Autodistração	4.21	1.47	4.15	1.35	.15
Desinvestimento comportamental	2.39	.63	2.45	.69	-.3
Uso de substâncias	2.14	.52	2.1	.31	.33
Humor	4.11	1.23	4.75	1.33	-1.73
Satisfação com a vida	3.87	.63	3.67	.73	1.11
Satisfação com a vida daqui a 5 anos	3.8	.85	3.78	.8	.1
Net affect	1.11	1.76	1.26	1.2	-.34

Nota. * $p < .05$

Associação entre as variáveis em estudo

Seguidamente, reporta-se a análise das relações entre as variáveis acima apresentadas, permitindo responder às hipóteses 4, 5 e 6 colocadas no presente estudo.

Riscos psicossociais, *burnout* e medidas de bem-estar subjetivo

Para avaliar a hipótese 4, que prevê que a exposição a riscos psicossociais se associe a níveis mais elevados de *burnout* e menor satisfação com a vida e bem-estar experienciado, computaram-se correlações, através do coeficiente de correlação de Pearson, entre os riscos psicossociais, o *burnout* e as medidas de BES (para tabela completa ver Tabela A1).

Em primeiro lugar, de modo geral, constatou-se que os indicadores de saúde presentes na versão curta do COPSOQ II (saúde geral, stress, *burnout*, problemas em dormir e sintomas depressivos) se correlacionam de forma positiva com os riscos do trabalho e de forma negativa com algumas escalas que podem ser consideradas como recursos do trabalho – influência no trabalho, possibilidade de desenvolvimento, significado do trabalho, previsibilidade, recompensas, transparência do papel laboral, qualidade da liderança, apoio social de superiores, confiança vertical, justiça e respeito e comunidade social no trabalho.

Quanto à relação entre os riscos psicossociais e as dimensões de *burnout*, verificou-se que as exigências quantitativas, o ritmo de trabalho e o conflito trabalho-família se correlacionam de forma positiva com a fadiga física e com a fadiga cognitiva e que indicadores negativos de saúde se correlacionam positivamente com a fadiga física, com a fadiga cognitiva e com a exaustão emocional. Contrariamente, os recursos do trabalho correlacionam-se de forma negativa com as dimensões de *burnout* (ver Tabela 9).

Para as medidas de BES observou-se um padrão semelhante. As exigências quantitativas correlacionam-se de forma positiva com o *Net Affect* e o conflito trabalho-família e indicadores de saúde negativos correlacionam-se de forma positiva com o *Net Affect* e com as medidas de satisfação com a vida. Por oposição, os recursos do trabalho correlacionam-se de forma negativa com as medidas de satisfação e com o bem-estar experienciado (ver Tabela 9).

Assim, confirma-se a quarta hipótese deste estudo, a presença de riscos psicossociais surge, efetivamente, associada a níveis mais elevados de *burnout* e menor satisfação com a vida e bem-estar experienciado.

Tabela 9

Correlação entre as escalas da versão curta do COPSOQ II, as escalas do SMBM e as medidas de BES

Escalas do COPSOQ II	FF	FC	EE	SV	SV5	NA
Exigências quantitativas	.31*	.25	.2	-.04	-.13	-.38**
Ritmo trabalho	.3*	.14	.08	-.14	-.22	-.06
Exigências cognitivas	.06	-.1	.02	.19	.1	-.06
Exigências emocionais	.2	-.03	-.03	.02	.04	-.12
Influencia trabalho	.06	-.28*	.14	-.09	-.03	.06
Possibilidades desenvolvimento	-.16	-.46**	-.15	.32*	.14	.18
Significado trabalho	-.33*	-.12	-.29*	.18	.07	.29*
Compromisso trabalho	-.1	-.56**	-.04	.01	.93	.51
Previsibilidade	-.55**	-.39**	-.24	.23	.28*	.47**
Recompensas	-.39**	-.31*	-.45**	.31*	.29*	.24
Transparência papel	-.39**	-.34*	-.3*	.02	-.01	.37**
Qualidade liderança	-.36*	-.41**	-.2	.14	.21	.27
Apoio social superiores	-.39*	.1	-.34*	.2	.23	.18
Insegurança laboral	.02	-.39**	.28*	-.2	-.26	-.12
Satisfação laboral	-.46**	.36**	-.24	.18	.11	.32*
Conflito trabalho-família	.6**	-.38**	.14	-.35*	-.31*	-.37**
Confiança vertical	-.43**	-.3*	-.34*	.21	.22	.22
Justiça respeito	-.32*	-.28*	-.26	.15	.23	.26
Comunidade social trabalho	-.26	-.26	-.57**	.31*	.18	.16
Autoeficácia	-.32*	.51**	-.22	-.00	.21	.23
Saúde geral	.34*	.59**	.06	-.43**	-.33*	-.12
Stress	.68**	.47**	.36**	-.2	-.26	-.46**
<i>Burnout</i>	.71**	.52**	.24	-.18	-.21	-.49**
Problemas em dormir	.61**	.6**	.27	-.34*	-.3*	-.45**
Sintomas depressivos	.54**	.2	.58**	-.4**	-.26	-.29*
Comportamentos ofensivos	.09	.85**	.47**	.15	.19	-.05

Nota. FF=fadiga física; FC=fadiga cognitiva; EE=exaustão emocional; SV=satisfação com a vida; SV5=satisfação com a vida daqui a 5anos; NA= *net affect*

* $p < .05$. ** $p < .01$

Riscos psicossociais e estratégias de *coping*

Tal como previsto na hipótese 5, verificou-se que, de modo geral, os recursos do trabalho se associam de forma negativa a estratégias de *coping* por evitamento (autodistração, desinvestimento comportamental e negação) e que indicadores de saúde negativos se associam de forma positiva com estas estratégias. Ao nível das estratégias de *coping* focadas no problema, apenas se verificou uma associação positiva com um recurso do trabalho: a

comunidade social no trabalho correlaciona-se com a utilização de suporte instrumental. Para além disso, observou-se que as exigências quantitativas, o ritmo de trabalho e o conflito entre o trabalho e a família se associam positivamente com estratégias de *coping* por evitamento, no entanto, para as exigências cognitivas e emocionais tal não se verificou (ver Tabela 10).

Tabela 10
Correlação entre as escalas do Brief COPE e as escalas do COPSOQ II

Escalas do COPSOQ II	CA	P	USI	USE	R	RP	AC	A	ES	N	AD	DC	US	H
Exigências quantitativas	-.2	-.1	-.2	.2	.00	-.1	-.1	.00	-.1	.00	.38**	.56**	.2	-.2
Ritmo trabalho	-.1	.00	-.2	.1	-.1	-.2	.1	.00	.00	-.2	.3*	.33*	.00	-.1
Exigências cognitivas	.00	.00	-.2	.1	-.35*	-.2	-.2	-.32*	-.1	-.1	-.1	.2	.1	-.3
Exigências emocionais	-.2	-.2	-.1	-.1	-.3	-.2	.00	-.31*	-.42**	.00	-.1	-.1	.1	-.3
Influencia trabalho	-.31*	-.2	-.2	-.2	-.2	-.1	-.1	-.3	-.2	-.1	-.1	.1	-.1	-.4**
Possibilidades Desenvolvimento	.1	.1	.00	-.1	-.2	.1	-.2	-.1	-.3	.00	-.2	-.1	.00	-.1
Significado trabalho	0,1	.1	-.1	-.1	-.1	.2	-.2	-.3	-.2	-.1	-.3*	-.3*	-.3	.00
Compromisso trabalho	.2	.1	.00	-.1	.1	.1	.1	-.1	-.2	.2	-.1	-.2	.2	-.1
Previsibilidade	.1	.00	.2	-.1	-.1	.2	-.2	.1	-.2	.00	-.3	-.45**	.00	.2
Recompensas	.00	.1	.2	-.1	.1	.34*	.1	-.1	-.1	.00	-.38**	-.47**	.00	.3*
Transparência papel	.1	.00	-.2	-.3	-.1	.1	.00	-.1	-.2	.1	-.3*	-.31*	-.1	.00
Qualidade liderança	-.1	-.1	.1	-.2	.00	.1	.00	-.1	-.2	.00	-.36*	-.46**	-.2	.1
Apoio social superiores	.1	.00	.31*	-.1	.1	.3	-.1	-.1	-.3	-.1	-.37**	-.61**	.00	.29*
Insegurança laboral	.00	.00	-.2	-.3	.2	-.2	-.1	-.1	-.1	.00	-.1	.00	-.2	-.2
Satisfação laboral	.2	.29*	.1	.00	.1	.29*	-.1	.00	-.2	-.1	-.3*	-.41**	-.3	.2
Conflito trabalho-família	-.1	-.2	-.3*	.00	-.3	-.2	.2	.00	-.1	.00	.1	.39**	.1	-.2
Confiança vertical	.00	.00	.2	-.2	.1	.3	-.1	.00	-.2	.00	-.38**	-.44**	.00	.2
Justiça respeito	.00	.00	.2	-.1	.00	.2	-.1	-.1	-.3	-.2	-.45**	-.48**	.00	.2
Comunidade social trabalho	.1	.2	.29*	.2	.00	.3*	.00	.1	.00	.00	-.1	-.29*	-.1	.45**
Autoeficácia	.2	.2	.1	-.3	.1	.35*	.2	.00	-.1	.1	-.32*	-.44**	-.1	.3
Saúde geral	-.37*	-.2	-.1	.2	-.1	-.1	.2	.33*	-.1	.43**	.3	.36*	.00	.00
Stress	-.1	-.1	-.3*	.00	-.2	-.38**	.33*	.00	.1	.00	.3	.34*	.1	-.2
<i>Burnout</i>	-.2	-.2	-.2	.1	.1	-.2	.1	-.1	.1	.2	.1	.36*	.2	-.2
Problemas em dormir	-.2	-.2	-.1	.00	-.2	-.1	.2	.00	.00	.2	.1	.35*	.2	-.1
Sintomas depressivos	-.2	-.2	-.34*	-.2	.1	-.29*	.1	.1	-.1	.2	.1	.32*	.1	-.35*
Comportamentos ofensivos	-.2	-.2	-.1	-.1	-.2	-.32*	-.1	-.1	.1	.1	.1	-.1	.1	-.1

Nota. CA= *coping* ativo; P= planejar; USI= utilizar suporte instrumental; USE= utilizar suporte social emocional; R= religião; RP= reinterpretação positiva; AC= autculpabilização; A= aceitação; ES= expressão de sentimentos; N= negação; AD= autodistração; DC= desinvestimento comportamental; US= uso de substâncias; H= humor.

* $p < .05$. ** $p < .01$

Burnout, estratégias de coping e medidas de bem-estar subjetivo

De forma a avaliar a hipótese 6, de acordo com a qual o *burnout* se deveria correlacionar negativamente com a satisfação e bem-estar experienciado e com estratégias de coping focadas no problema, a Tabela 11 apresenta a associação entre o *burnout*, as estratégias de *coping* e a satisfação com a vida e bem-estar experienciado, medidas através do coeficiente de correlação de Pearson (para tabela completa ver Tabela A2).

Verificou-se que a fadiga física se correlaciona positivamente de forma significativa com o desinvestimento comportamental ($r = .52, p < .01$). A fadiga cognitiva correlaciona-se positivamente com a autculpabilização ($r = .32, p < .05$), a negação ($r = .29, p < .05$) e o desinvestimento comportamental ($r = .42, p < .01$). Por sua vez, a exaustão emocional correlaciona-se negativamente com o planeamento ($r = -.29, p < .05$), utilização de suporte instrumental ($r = -.29, p < .05$), reinterpretação positiva ($r = -.39, p < .01$) e humor ($r = -.33, p < .05$). Assim, constata-se que estratégias de *coping* por evitamento estão associadas a níveis mais elevados de *burnout*.

Observou-se ainda que a satisfação com a vida se correlaciona de forma negativa com a fadiga cognitiva ($r = -.34, p < .01$). Por último, verificaram-se correlações negativas entre o *Net Affect* e a fadiga física ($r = -.57, p < .01$), a fadiga cognitiva ($r = -.46, p < .01$) e a exaustão emocional ($r = -.38, p < .01$). Deste modo, constata-se que quanto mais elevada for a satisfação com a vida e o bem-estar experienciado mais baixos serão os níveis de *burnout*. Como tal, confirma-se a sexta hipótese colocada neste estudo.

Verificou-se também que o desinvestimento comportamental se correlaciona de forma negativa com a satisfação com a vida daqui a 5 anos ($r = -.31, p < .05$) e com o *Net Affect* ($r = -.44, p < .01$).

Quanto às medidas de satisfação com a vida verificou-se que as duas variáveis apresentam uma correlação positiva forte estatisticamente significativa ($r = .75, p < .01$). No entanto, estas não se correlacionam com o *Net Affect*.

Tabela 11
Correlação entre as escalas do Brief COPE, as escalas do SMBM e as medidas de BES

	FF	FC	EE	SV	SV5	NA
<i>Coping</i> ativo	-.17	-.23	-.26	.1	.11	.1
Planear	-.19	-.19	-.29*	.07	-.04	.19
Utilização suporte Instrumental	-.2	-.24	-.29*	.2	.01	.17

(Continua)

	FF	FC	EE	SV	SV5	NA
Utilização suporte social emocional	.03	-.07	-.19	.15	-.12	-.06
Religião	-.07	-.02	-.08	.06	.01	-.03
Reinterpretação positiva	-.21	-.22	-.39**	.09	-.03	.21
Autoculpabilização	.16	.32*	-.02	-.18	-.16	.06
Aceitação	.01	.15	-.08	.03	.06	.07
Expressão de sentimentos	.0	-.05	.07	.17	-.06	.02
Negação	.25	.29*	.15	-.06	-.09	-.05
Autodistração	.23	.25	.04	.03	-.22	-.2
Desinvestimento comportamental	.52**	.42**	.27	-.28	-.31*	-.44**
Uso de substâncias	.15	.06	.14	.03	-.04	-.24
Humor	-.1	-.07	-.33*	.21	.06	.15
SV	-.27	-.34**	-.18			
SV5	-.25	-.23	-.16	.75**		
NA	-.57**	-.46**	-.38**	.02	.08	

Nota. FF=fadiga física; FC=fadiga cognitiva; EE=exaustão emocional; B=*burnout*; SV=satisfação com a vida; SV5=satisfação com a vida daqui a 5anos; NA= *net affect*

* $p < .05$. ** $p < .01$

Preditores de *burnout* e de bem-estar subjetivo

Dois dos objetivos avançados neste trabalho eram avaliar os fatores que melhor explicam a presença de *burnout*, assim como explorar os preditores de satisfação com a vida e de bem-estar experienciado. De forma a concretizar estes objetivos realizaram-se análises de regressão múltipla, apresentadas de seguida.

Análise dos preditores de *burnout*

Relativamente à análise dos melhores preditores de *burnout*, realizou-se uma análise de regressão múltipla através do método *Stepwise*, com os riscos psicossociais e as estratégias de *coping* como variáveis preditoras e as dimensões de *burnout* como variáveis dependentes (ver Tabela 12; para tabela completa ver Tabelas A3, A4 e A5). Para esta análise, pelo facto de haver um grande número de preditores para uma amostra com esta dimensão, apenas se consideraram como preditores as escalas que apresentam uma correlação estatisticamente significativa com as dimensões de *burnout*, excluindo-se também os indicadores de saúde presentes no COPSOQ II (saúde geral, stress, *burnout*, problemas em dormir, sintomas depressivos).

Verificou-se que apenas as escalas de conflito trabalho-família, previsibilidade e significado do trabalho são preditoras de fadiga física. O modelo é significativo [F (3,44) = 21.65, $p = .00$], explicando 57% da variância. Constatou-se que o conflito trabalho-família ($\beta = .57$, $p = .00$) é um preditor positivo, observando-se que um aumento deste risco se traduz num aumento no nível de fadiga física. Contrariamente, a previsibilidade ($\beta = -.3$, $p = .01$) e o significado do trabalho ($\beta = -.27$, $p = .02$) associam-se a níveis mais baixos de fadiga física.

Relativamente à fadiga cognitiva, apenas entraram no modelo [F (3,44) = 12.5, $p = .00$] a previsibilidade, a negação e o conflito trabalho-família, explicando 42% da variância nesta variável. Maior previsibilidade ($\beta = -.52$, $p = .00$) associa-se a menor fadiga cognitiva. Pelo contrário, quanto maior o uso de estratégias de negação ($\beta = .26$, $p = .02$) e a presença de conflitos trabalho-família ($\beta = .23$, $p = .05$) maior a fadiga cognitiva.

Para a exaustão emocional, os únicos preditores significativos são a comunidade social no trabalho e os comportamentos ofensivos, explicando 39% da variância [F (2,45) = 15.89, $p = .00$]. Verificou-se que, enquanto a comunidade social no trabalho ($\beta = -.46$, $p = .00$) se associa a níveis mais reduzidos de exaustão emocional, a presença de comportamentos ofensivos ($\beta = .31$, $p = .01$) associa-se a maior exaustão.

Tabela 12

Tabela sumária das análises de regressão múltipla (*stepwise*) dos preditores de *burnout*

Variável dependente	Preditores	B	EP B	β	R^2	$R^{2\text{Ajust}}$	F
FF	(Constante)	5.18	1.01				
	Conflito trabalho-família	.94	.17	.57***			
	Previsibilidade	-.59	.23	-.3**	.6	.57	21.65***
	Significado do trabalho	-.63	.27	-.27*			
FC	(Constante)	3.54	.98				
	Previsibilidade	-.97	.21	-.52***			
	Negação	.4	.17	.26*	.46	.42	12.5***
	Conflito trabalho-família	.35	.18	.23*			
EE	(Constante)	1.94	.86				
	Comunidade social no trabalho	-.4	.11	-.46***	.41	.39	15.89***
	Comportamentos ofensivos	1.37	.54	.31**			

Nota. FF= fadiga física; FC= fadiga cognitiva; EE= exaustão emocional.

* $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$

Análise dos preditores de satisfação com a vida e bem-estar experienciado

Seguindo o mesmo racional da análise anterior, para averiguar as diferenças entre as medidas de BES, realizou-se uma análise de regressão múltipla através do método *Stepwise*, tendo como preditores os riscos psicossociais, o *burnout* e as estratégias de *coping* e como variáveis dependentes a satisfação com a vida e o bem-estar experienciado (ver Tabela 13; para tabela completa ver Tabelas A6 e A7).

Apenas se revelam preditores de satisfação com a vida o conflito trabalho-família e as possibilidades de desenvolvimento, explicando 17% da variância [$F(2,49) = 6.08, p = .00$]. Observou-se que a presença de conflitos entre o trabalho e a família ($\beta = -.38, p = .01$) se associa a uma menor satisfação com a vida. Contrariamente, as possibilidades de desenvolvimento ($\beta = .28, p = .03$) associam-se a maior satisfação com a vida.

Como preditor significativo de bem-estar experienciado, apenas entrou no modelo a fadiga física ($\beta = -.56, p = .00$), explicando 30% da variância [$F(1,46) = 21.45, p = .00$]. Assim, níveis mais elevados de fadiga física associam-se a um bem-estar experienciado mais reduzido.

Deste modo, observa-se que os preditores das duas medidas de BES são diferentes, confirmando-se a hipótese 7.

Tabela 13

Tabela sumária das análises de regressão múltipla (*stepwise*) dos preditores de BES

Variável dependente	Preditores	B	EP B	β	R^2	R^2_{Ajust}	F
Net affect	(Constante)	2.83	.4				
	Fadiga física	-.49	.11	-.56***	.32	.3	21.45***
SV	(Constante)	3.49	.41				
	Conflito trabalho-família	-.22	.08	-.38**			
	Possibilidades desenvolvimento	.23	.1	.28*	.2	.17	6.08**

Nota. SV= satisfação com a vida

* $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$

Discussão

Com o presente estudo pretendeu-se explorar a saúde e bem-estar dos profissionais da PJ, fornecendo evidências científicas, que possam contribuir para delinear uma intervenção preventiva.

Em particular, visou-se avaliar os riscos psicossociais presentes nesta instituição, a presença de *burnout* e o tipo de estratégias que estes profissionais utilizam para lidar com as situações a que se encontram expostos. Avaliou-se ainda a satisfação com a vida e o bem-estar experienciado, sendo que este último permitiu explorar a experiência emocional associada a certas atividades e circunstâncias do trabalho. Para além disso, exploraram-se as diferenças entre as variáveis em estudo em função do tipo de carreira profissional – investigação criminal e apoio à investigação criminal –, bem como o tipo de associações existentes entre estas variáveis.

Relativamente aos riscos psicossociais, verificou-se que os participantes deste estudo demonstram estar numa situação de risco para a saúde ao nível das exigências cognitivas, que se caracterizam pelos processos de tomada de decisão e capacidade de controlar várias tarefas em simultâneo. A literatura sobre riscos psicossociais em amostras com polícias demonstra que, de facto, as exigências do trabalho são um dos riscos mais identificados por estes profissionais, no entanto, geralmente, estas associam-se mais com a carga e ritmo de trabalho (Afonso & Gomes, 2016; Houdmont, 2013), com os conflitos (Martinussen et al., 2007; Padyab et al., 2016) e com as exigências emocionais (Kop et al., 1999; Manuel & Soeiro, 2010), não referindo especificamente as exigências cognitivas (e.g., Violanti et al., 2016). Contudo, sabe-se que os polícias muitas vezes, ao longo das suas carreiras, são forçados a tomar decisões difíceis, frequentemente, em espaços curtos de tempo. Para além disso, numa profissão como esta é também de esperar que haja uma elevada necessidade por parte destes profissionais de estar continuamente atento ao que os rodeia, de modo a identificar pormenores que podem ser cruciais para as investigações em curso. Portanto, compreende-se que reportem também um grau de exigências cognitivas elevado. Ainda assim, de forma concordante com a literatura referida, as escalas com mais participantes em situação de risco são precisamente, as exigências cognitivas, as exigências emocionais e o conflito entre o trabalho e a família. Estes riscos parecem, assim, ser característicos dos polícias, pelo que estudos futuros devem procurar compreender esta questão.

Contrariamente ao encontrado na literatura (Gomes & Afonso, 2016; Houdmont et al., 2012; Manuel & Soeiro, 2010), estes profissionais apresentam-se numa situação favorável no que concerne aos recursos do trabalho, nomeadamente, à possibilidade de desenvolvimento, significado do trabalho, transparência da função, comunidade social no trabalho e autoeficácia. Destaca-se ainda, pela positiva, o facto de todos os participantes desta amostra apresentarem uma classificação favorável quanto aos comportamentos ofensivos (e.g., “tem sido exposto a violência física?”). Contudo, tendo em conta as situações a que estes profissionais são expostos

no combate ao crime, em específico os que fazem parte da carreira de investigação criminal, não se esperava obter este resultado. Por outro lado, mesmos os participantes da carreira de investigação criminal podem ter interpretado as questões desta escala como referentes à organização em que se inserem e não relativamente às funções que desempenham. Se for esse o caso, então a classificação favorável obtida por todos os participantes desta amostra, fornece evidências muito positivas ao nível desta instituição. Salienta-se, no entanto, que é necessária alguma cautela na interpretação dos resultados do presente estudo, uma vez que a amostra é reduzida, sendo que no total houve uma taxa de resposta de aproximadamente 30%.

Para a maioria dos riscos psicossociais avaliados neste estudo e para os indicadores do seu efeito na saúde – percepção de saúde geral, stress, *burnout*, problemas em dormir e sintomas depressivos –, os participantes encontram-se numa situação intermédia. Assim, apesar de se apresentarem numa situação favorável relativamente a alguns recursos do trabalho, estes profissionais apresentam um grau de exposição a riscos psicossociais considerável, tal como era esperado nas hipóteses deste estudo. Deste modo, salienta-se que estes devem ser tidos em conta aquando do delineamento de intervenções nesta instituição. Não só no sentido de prevenir que estes riscos aumentem e que passem a situações de risco, mas também por forma a atenuá-los, para que, idealmente, todos os profissionais se encontrem numa situação favorável face aos mesmos.

No que respeita às estratégias de *coping*, verificou-se que o planeamento e o *coping* ativo, responsáveis, respetivamente, por pensar sobre a forma de lidar com o stressor e iniciar uma ação para o remover ou aliviar, são as estratégias mais utilizadas por estes profissionais. Assim, confirma-se a hipótese proposta no presente estudo e verifica-se que os resultados vão ao encontro da literatura que reporta que estes utilizam mais estratégias de *coping* focadas no problema (e.g., Aquadro et al., 2015; Costa, 2017). Tal como noutros estudos (e.g., Gonçalves & Neves, 2004), verificou-se que as estratégias de uso de substâncias, desinvestimento comportamental e negação são as menos utilizadas nesta amostra. Deste modo, conclui-se que os profissionais da PJ parecem saber lidar com os stressores a que se encontram expostos de forma adequada e adaptativa.

Uma vez que existem evidências que sugerem a presença de diferenças de género ao nível das estratégias utilizadas pelos polícias (e.g., Aquadro et al., 2015; Arble et al., 2018), este estudo procurou explorar esta questão. Constatou-se que apenas houve diferenças ao nível das estratégias de planeamento e religião, ambas mais utilizadas pelas mulheres deste estudo. Estes resultados diferem daqueles encontrados no estudo de Aquadro e colaboradores (2015), que verificaram que não existiam diferenças de género relativamente à estratégia de

planeamento e que os polícias do sexo masculino utilizavam mais a religião do que os do sexo feminino. No entanto, o estudo de Arble e colaboradores (2018) encontrou que os polícias do sexo masculino utilizavam mais estratégias de evitamento. Apesar de no presente estudo se ter encontrado que as mulheres usam mais esta estratégia de *coping* focada no problema (planeamento), não significa que usem menos as estratégias de evitamento do que os homens. Contudo, em estudos com amostras de maior dimensão, este pode ser um fator interessante de perceber. Existem também evidências de que as mulheres recorrem mais a estratégias focadas na emoção, como é o caso da religião, do que os homens (Cocchiara, 2017). Assim, estas evidências parecem fornecer algum suporte aos resultados obtidos neste estudo.

Quanto ao *burnout*, tal como em outros estudos (e.g., Martinussen et al., 2007; Rosa et al., 2015), verificou-se que os participantes desta amostra apresentam níveis baixos nas três dimensões de *burnout*, não apresentando problemas neste domínio. No entanto, salienta-se, novamente, o facto de a amostra ter sido muito reduzida e a necessidade daí decorrente de ter cautela na generalização dos resultados.

No que diz respeito às medidas de BES, relativamente à dimensão cognitiva, observou-se que, no geral, os participantes desta amostra estão satisfeitos com as suas vidas. Quanto à experiência emocional, associada à atividade que consideraram mais importante no último dia de trabalho, observou-se que os profissionais apresentam, maioritariamente, um bem-estar experienciado positivo, com maior expressão de sentimentos positivos comparativamente aos negativos.

Este estudo possibilitou ainda compreender quais as atividades em que a expressão de sentimentos negativos suplantou os positivos. Assim, observou-se que as atividades consideradas mais desagradáveis pelos profissionais desta amostra são o comparecimento em tribunal, seguido da escuta, da atividade decorrente da formação (e.g., preparação de aulas, avaliação) e, finalmente, a vigilância. No entanto, estes resultados devem ser entendidos como meramente ilustrativos, uma vez que para todas as atividades, o bem-estar experienciado se baseou apenas no relato de um indivíduo. Não obstante, existem evidências que demonstram que, por exemplo, o comparecimento em tribunal é um fator de elevado stress para os polícias (e.g., Violanti et al., 2016).

Foi também possível computar uma medida que acesse à proporção de tempo que os indivíduos passaram num estado desagradável durante a atividade escolhida. Observou-se que esta proporção é mais elevada para as atividades de escuta e vigilância e menor para a reunião e trabalho administrativo. Estes resultados não são concordantes com as atividades consideradas mais desagradáveis. Tal deve-se ao facto de a duração das atividades ser diferente,

isto é, atividades consideradas menos desagradáveis, mas com maior duração temporal contribuem para um *U-index* mais elevado, enquanto atividades consideradas mais negativas, mas cuja duração foi mais pequena, correspondem a um *U-index* menor.

Quanto às atividades associadas a maior bem-estar experienciado, surgem o almoço com colegas e/ou superiores, seguido da viagem nacional, dar aulas/formação e o período de descanso e/ou convívio no trabalho. Assim, parecem ser os momentos em que os indivíduos não estão a trabalhar e as situações marcadas por relações interpessoais as mais associadas a sentimentos positivos. Este resultado é concordante com o facto de estes profissionais se terem apresentado numa situação favorável quanto à comunidade social no trabalho (e.g., “existe um bom ambiente de trabalho entre si e os seus colegas?”). Relativamente à atividade dar aulas/formação, o facto de ser uma atividade que não implica lidar diretamente com superiores, nem com os riscos associados a esta profissão, talvez possa explicar o porquê de estar associada a um bem-estar experienciado mais elevado. Para além disso, esta função pode ser vista pelo profissional, cuja posição hierárquica naquela situação é superior à dos seus formandos, como uma situação em que o próprio exerce maior controlo sobre o contexto, levando, portanto, a um bem-estar mais elevado.

De facto, quando analisado o bem-estar experienciado destes profissionais em função das pessoas presentes durante a atividade, verificou-se que este é mais reduzido quando estão sozinhos e que, quando estão apenas na presença de chefes, o seu bem-estar é mais reduzido do que quando também há colegas presentes. Assim, estes resultados corroboram as explicações prévias e são também indicadores, tal como identificado pela avaliação dos riscos psicossociais, da situação intermédia em que estes profissionais se encontram ao nível da qualidade da liderança e do apoio social de superiores.

Apesar de neste estudo, não ser possível tecer conclusões robustas acerca da forma como os polícias despendem o seu tempo e acerca das emoções associadas às atividades que realizam, pelo facto de a amostra ser reduzida, estudos futuros com amostras maiores devem continuar a apostar em medidas de avaliação como esta, que permitem aceder e avaliar as atividades que causam maior desconforto aos profissionais em questão para poder agir sobre as mesmas. Este conhecimento será importantíssimo para o delineamento de intervenções nestas instituições.

Relativamente à associação do *burnout* e do bem-estar subjetivo com as variáveis sociodemográficas e profissionais, apenas foram encontradas diferenças entre a função de chefia e o tipo de crime investigado no momento atual. Verificou-se que os profissionais que não desempenham funções de chefia apresentam níveis mais elevados de fadiga física e de

fadiga cognitiva comparativamente aos que desempenham funções de chefia, contrariamente ao encontrado no estudo de Baltarejo (2017). Para além disso, apresentam um bem-estar experienciado inferior comparativamente aos que desempenham funções de chefia. Estes resultados podem ter sido influenciados pelo facto de apenas uma minoria dos profissionais desta amostra desempenhar funções de chefia. Contudo, podem ser indicadores de que as chefias apresentam maior controlo sobre o seu trabalho, atuando como um fator protetor contra as responsabilidades da função. Por outro lado, tendo em conta o investimento intelectual e físico – neste caso, especificamente para os profissionais de investigação criminal – em que estes profissionais se envolvem, é possível que se sintam mais fatigados a estes níveis. Estudos futuros devem procurar explorar as diferenças entre as chefias e não-chefias, de modo a poder responder a estas questões e agir em concordância com as mesmas.

Quanto ao tipo de crime investigado, contrariamente ao que seria expectável, verificou-se que as três dimensões de *burnout* são mais elevadas para a investigação de crimes que não envolvem o confronto com um grau elevado de violência do que para o tipo de crimes em que a exposição à violência tende a ser mais elevada. Ao nível do bem-estar experienciado, este foi superior para os crimes que envolvem maior grau de violência. Este resultado poderá ser explicado pelo facto de esses crimes serem mais desafiantes e permitirem maior realização pessoal aos profissionais que os investigam. No entanto, mais uma vez, estes resultados podem ser um artefacto resultante da assimetria da amostra. Com efeito, o tipo de crimes que envolve menor grau de violência é alvo de muito mais investigação na presente amostra do que o crime que envolve maior confronto com violência. Assim, estudos futuros com amostras maiores e desejavelmente mais equilibradas devem procurar averiguar estas diferenças, identificando as exigências características destes tipos de crimes.

Salienta-se ainda que não foram encontradas diferenças entre o *burnout* e a idade e os anos de serviço, contrariamente ao que foi encontrado noutros estudos (e.g., Akwaboah, 2017; Maslach et al., 2001; Maslach et al., 1996). Contudo, verificou-se que profissionais mais velhos e com mais anos de serviço apresentam maior bem-estar experienciado. Salienta-se ainda a ausência de relação entre o bem-estar experienciado e o tempo de deslocação casa-trabalho. Como tal, neste estudo, não é possível corroborar as evidências que demonstram que o tempo despendido no trajeto casa-trabalho se associa a um bem-estar mais reduzido (Kahneman, 2011).

Quanto às diferenças entre as carreiras profissionais, verificou-se que, no que respeita aos riscos psicossociais, os profissionais da carreira de investigação criminal apresentam maior exigência ao nível emocional do que os da carreira de apoio. De facto, considerando que os

profissionais da carreira de investigação criminal são confrontados diretamente com cenas gráficas de crimes e violência e que passam, em média, mais tempo com vítimas, agressores e/ou testemunhas, é compreensível que apresentem maior exigência a este nível, comparativamente aos seus colegas da carreira de apoio à investigação criminal. Papazoglou (2015) fornece evidências que suportam esta explicação, afirmando que estes profissionais são, muitas vezes, os primeiros *caregivers* presentes no local do crime, fornecendo suporte emocional às vítimas. Contudo, ao nível do *burnout* e das medidas de BES não se verificaram diferenças entre os dois tipos de carreira, atestando a evidência de que os profissionais operacionais não estão mais suscetíveis a um bem-estar mais reduzido do que os não-operacionais (Andersen et al., 2015b).

Relativamente às estratégias de *coping*, os profissionais de apoio revelam maior utilização de estratégias de planeamento do que os colegas de investigação. Segundo Afonso e Gomes (2016), os polícias que sentem maior controlo sobre os stressores tendem a usar estratégias de *coping* focadas no problema, enquanto aqueles que sentem menos controlo tendem a usar estratégias focadas na emoção. Assim, talvez este resultado possa ser explicado pelo facto de os profissionais de apoio, dada a natureza do seu trabalho, sentirem um maior controlo sobre o mesmo do que os profissionais de investigação.

No que respeita à associação entre as variáveis em estudo, começando pelos riscos psicossociais, verificou-se que, de modo geral, as exigências do trabalho estão associadas a níveis mais elevados de fadiga física, fadiga cognitiva, satisfação com a vida e bem-estar experienciado e que resultados de saúde negativos estão associados com as três facetas de *burnout*, assim como com menor satisfação e bem-estar experienciado. Por sua vez, os recursos do trabalho mostraram estar associados a níveis mais baixos em todas as facetas de *burnout* e a níveis mais elevados de satisfação com a vida e bem-estar experienciado. Assim, suporta-se empiricamente a hipótese de que a presença de riscos psicossociais se associa a níveis mais elevados de *burnout* e a um BES mais reduzido. Os resultados desta amostra suportam também a literatura que reporta que um ambiente psicossocial saudável, em que os trabalhadores se sentem confortáveis a utilizar os recursos disponíveis para lidar com as situações, se associa a resultados positivos (Dollard & Karasek, 2010) e maior satisfação (Bakker & Demerouti, 2014). Destaca-se ainda a importância do apoio social e confiança nas chefias e estilos de supervisão participativos, também encontrados noutros estudos (e.g., Adams & Mastracci, 2018; Akwaboah; Baltarejo, 2017; Fansher et al., 2019; Louw, 2014; McCarty et al., 2019; Padyab et al., 2016), para melhores resultados de saúde, nomeadamente *burnout*, e satisfação. Assim, apesar de os participantes desta amostra terem revelado

condições favoráveis ao nível de alguns recursos, destaca-se a importância de em intervenções futuras fomentar o desenvolvimento de ambientes de trabalho ricos em recursos, uma vez que estes não só são importantes por si só, como também podem atenuar o impacto das exigências do trabalho na pressão provocada pelo mesmo (Bakker & Demerouti, 2014; Sonnetag, 2015).

No que respeita à associação entre estes riscos e as estratégias de *coping*, de modo geral, constatou-se que a presença de recursos do trabalho está associada a uma menor utilização de estratégias de *coping* por evitamento e que resultados de saúde negativos estão associados a uma maior utilização dessas estratégias. Para além disso, observou-se que as exigências do trabalho, em particular, aquelas que estão relacionadas com a pressão e carga de trabalho e com os conflitos, estão associadas a um maior uso de estratégias de *coping* por evitamento. Contudo, verificou-se que para as exigências cognitivas e emocionais tal não se verificou. Este resultado pode ser explicado pelo facto de as exigências do trabalho não se associarem necessariamente a resultados negativos (Houdmont, 2013). Isto é, apesar de terem surgido como situações em que havia mais participantes em situação de risco, não se observaram associações entre estes dois tipos de exigências e o *burnout*, as medidas de BES e indicadores de saúde negativos. O facto de o trabalho ser exigente a nível cognitivo e emocional, apesar de ser um stressor presente nesta profissão, talvez possa ser visto como um desafio, não levando, portanto, a resultados negativos, como os já mencionados, nem ao uso de estratégias de *coping* consideradas como maladaptativas.

Os resultados deste estudo suportam também a associação negativa entre o *burnout*, especificamente a dimensão de fadiga cognitiva, e a satisfação com a vida. Ao nível do bem-estar experienciado, verificou-se que níveis elevados em todas as dimensões de *burnout* se associam a um bem-estar mais reduzido. Assim, suporta-se a hipótese colocada em estudo. No entanto, salienta-se o facto de o *burnout* parecer ter um efeito mais forte no bem-estar experienciado do que na satisfação com a vida. Este aspeto será discutido adiante.

Observou-se ainda que estratégias de *coping* por evitamento estão associadas a níveis mais elevados de *burnout*, especificamente, nas dimensões de fadiga física e fadiga cognitiva, e que estratégias de *coping* focadas no problema estão associadas a níveis mais baixos de exaustão emocional, corroborando a evidência que sugere que o uso de boas estratégias pode ser considerado como um fator protetor contra o *distress* organizacional (Acquadro et al., 2015). No entanto, verificou-se que a reinterpretação positiva e o humor, estratégias de *coping* focadas na emoção, estão associadas a níveis mais baixos de exaustão emocional. Este resultado é semelhante ao encontrado no estudo de Padyab e colaboradores (2016), que constataram que a reinterpretação positiva estava associada a níveis mais baixos de cinismo.

Apesar de haver autores que consideram que as estratégias de *coping* focadas na emoção são, de modo geral, maladaptativas (Folkman & Moskowitz, 2004), outros autores fazem a distinção entre estratégias de *coping* focadas no problema, na emoção e estratégias de evitamento, sendo que apenas estas últimas são consideradas maladaptativas (Meyer, 2001). Também Lazarus e Folkman (1984) consideram que as estratégias de *coping* focadas na emoção podem ter efeitos adaptativos a curto-prazo, desde que sejam eficazes em aliviar e/ou remover o stressor. Assim, pode considerar-se que nesta amostra as estratégias de reinterpretação positiva e humor são vistas como adaptativas.

Ao nível das medidas de BES, no presente estudo era esperado, à semelhança com outros estudos (e.g., Arble et al., 2018; Kaiseler et al., 2012), que estratégias de *coping* por evitamento se associassem a menor satisfação e bem-estar e que para estratégias de *coping* focadas no problema se observasse o padrão oposto. No entanto, neste estudo apenas se observou uma associação entre a estratégias de desinvestimento comportamental e uma menor satisfação com a vida daqui a 5 anos e menor bem-estar experienciado, permitindo constatar que a utilização desta estratégia é, à partida, maladaptativa. A hipótese colocada neste estudo é suportada pelos resultados, contudo, esperava-se também que estratégias de *coping* focadas no problema se associassem a mais a níveis mais elevados de satisfação com a vida e bem-estar experienciado.

Ressalva-se a importância deste estudo, que não permite apenas identificar quais as estratégias de *coping* utilizadas por estes profissionais, mas também evidenciar se estas são ou não eficazes em remover e/ou aliviar os stressores. Esta informação é pertinente, uma vez que as estratégias não são inerentemente adaptativas ou maladaptativas (Lazarus & Folkman, 1984).

Como mencionado anteriormente, outro dos objetivos deste estudo era explorar quais os preditores de *burnout*. Verificou-se que, nesta amostra, apenas são preditores de fadiga física, o conflito entre o trabalho e a família, a previsibilidade e o significado do trabalho, explicando 57% da variância. Para a fadiga cognitiva, são preditores a previsibilidade, a negação e o conflito entre o trabalho e a família, explicando 42% da variância. Para a exaustão emocional, os únicos preditores são a comunidade social no trabalho e os comportamentos ofensivos, explicando 39% da variância. Estes resultados corroboram a literatura que reporta que as exigências do trabalho e os recursos colocados à disposição dos profissionais são um importante preditor de *burnout* (Martinussen et al., 2007) e, especificamente, que maior previsibilidade laboral (Mccarty et al., 2019) e um apoio organizacional inadequado

constituem importantes preditores de *burnout* (Adams & Mastracci, 2018; Fansher et al., 2019; McCarty et al., 2019).

No presente estudo, não se verificou uma correlação entre as medidas globais de satisfação com a vida e o bem-estar experienciado. Segundo Busseri (2018), a ausência de correlação pode ter sido devida ao facto de as medidas de experiência afetiva utilizadas neste estudo medirem a intensidade da experiência afetiva, ao invés da sua frequência, e pelo facto de apenas incluírem experiências afetivas cuja ativação é elevada. Contudo, esta ausência de correlação pode ser indicadora de que estas medidas predizem aspetos diferentes, sendo este um dos objetivos que se pretendia explorar no presente estudo.

De facto, como se previa na literatura (e.g., Kahneman, 2011; Kahneman & Deaton, 2010), estes diferem. Verificou-se que o conflito entre o trabalho e a família e as possibilidades de desenvolvimento são preditores significativos de satisfação com a vida, explicando 17% da variância. No entanto, para o bem-estar experienciado apenas a fadiga física se revela preditora desta medida, explicando 32% da variância. Estes resultados suportam as conclusões retiradas acima, de que o *burnout* parecia ter um impacto mais forte no bem-estar experienciado. Permitem ainda corroborar as evidências reportadas por Kahneman (2011), que afirma que problemas de saúde, neste caso ao nível da fadiga física, têm um efeito adverso mais forte no bem-estar experienciado do que na avaliação que fazem da vida e as evidências reportadas por Rosa e colaboradores (2015) que reforçam a associação entre *burnout* e mal-estar psicológico geral. Segundo Kahneman (2011), o humor no trabalho é pouco afetado por fatores que influenciam a satisfação com o trabalho no geral, incluindo benefícios e estatuto, sendo mais importantes os fatores situacionais. De facto, seguindo este racional, as possibilidades de desenvolvimento, relacionadas com novas aprendizagens, podem ser consideradas como um benefício do trabalho, explicando o porquê de serem preditores significativos de satisfação com a vida, mas não de bem-estar experienciado.

Pode ainda sugerir-se que o risco de conflito entre o trabalho e família afeta diretamente a fadiga física e indiretamente o bem-estar experienciado, através da fadiga física.

Limitações e direções futuras

Como limitações deste estudo, apresenta-se o facto de ter sido dada a possibilidade aos participantes de interromper o preenchimento do questionário, continuando, posteriormente, a partir do ponto onde tinham ficado. Uma vez que os participantes preencheram o questionário em horário laboral, a probabilidade de terem interrompido o seu preenchimento

para atender às suas funções era muito elevada. Como tal, para que os questionários não ficassem inutilizados e para que se conseguisse uma amostra com o maior número de participantes possível, possibilitou-se a opção de continuar o preenchimento mais tarde, salientando que, desejavelmente, deveriam preencher o questionário de uma só vez. Esta interrupção pode ter afetado os resultados obtidos. Estudos futuros devem procurar ultrapassar esta limitação, convocando, por exemplo, os profissionais, divididos por grupos, a responder aos questionários num momento específico.

Como já foi sendo referido, o facto de a amostra ser reduzida constitui também uma limitação deste estudo e, portanto, alerta-se para a necessidade de interpretar os resultados de forma cuidadosa.

A nível estatístico, salienta-se nas análises de regressão múltipla a utilização do método *stepwise*. Este foi usado pelo facto de ser recomendado em estudos de natureza exploratória, como é o caso do presente estudo. No entanto, a sua utilização, tem sido criticada por nem sempre incluir no modelo final o melhor equilíbrio entre as variáveis que contribuem mais e menos para prever a variável dependente (e.g., inclusão de variáveis no modelo com contributo modesto para a variável a ser predita e exclusão de preditores importantes; Field, 2009). Para além disso, destaca-se o facto de nestas análises haver demasiados preditores para a dimensão da amostra em causa. Assim, com o objetivo de reduzir o número de preditores, foram apenas incluídos nos modelos os preditores que apresentaram correlações estatisticamente significativas com as variáveis dependentes. A alternativa seria fazer análises parciais, em que entrariam nos modelos, separadamente, os preditores de cada instrumento. Contudo, nesse caso, os preditores não se controlariam todos uns aos outros. Apesar, de a primeira opção ter como limitação acrescida a não inclusão de todas as variáveis, considerou-se que esta seria a opção mais viável e estatisticamente correta para um estudo exploratório. Estudos futuros devem procurar ultrapassar estas limitações, realizando regressões baseadas no método hierárquico ou de entrada forçada – métodos menos criticados –, nos quais os preditores são selecionados com base em estudos anteriores. Como tal, estudos futuros devem basear-se neste e noutros estudos exploratórios para testar as conclusões preliminares obtidas.

Conclusão

Em suma, este estudo apresenta evidências potencialmente interessantes e com implicações importantes para a vida destes profissionais e da PJ. Nesta amostra, foram encontrados problemas maioritariamente ao nível dos riscos psicossociais, contudo, estes

resultados não devem ser generalizados, não se descartando, assim, problemas ao nível das restantes variáveis em estudo na PJ. Recomenda-se que estudos futuros continuem a avaliar estes aspetos de saúde e qualidade de vida nos profissionais da PJ em amostras com dimensões maiores, para que seja possível retirar conclusões mais robustas, por forma a conhecer melhor a realidade da PJ e, consequentemente, delinear intervenções preventivas nesta instituição. Para além das diretrizes que foram sendo propostas ao longo da discussão, estudos futuros deveriam também procurar avaliar diferenças de género presentes ao nível das variáveis mencionadas e incluir uma medida que avalie o *engagement* nestes profissionais.

Referências

- Acquadro Maran, D., Varetto, A., Zedda, M., & Ieraci, V. (2015). Occupational stress, anxiety and coping strategies in police officers. *Occupational medicine*, 65(6), 466-473. doi:10.1093/occmed/kqv060
- Adams, I., & Mastracci, S. (2018). Police body-worn cameras: Effects on officers' burnout and perceived organizational support. *Police Quarterly*, 0(0), 1-26. doi: 10.1177/1098611118783987
- Afonso, J. M. P. & Gomes, A. R. (2009). Stress Ocupacional em Profissionais de Segurança Pública: Um Estudo com Militares da Guarda Nacional Republicana. *Psicologia: Reflexão Crítica*, 22(2), 294-303.
- Ahola, K., Salminen, S., Toppinen-Tanner, S., Koskinen, A., & Väänänen, A. (2013). Occupational burnout and severe injuries: An eight-year prospective cohort study among finnish forest industry workers. *Journal of Occupational Health*, 55(6), 450–457. doi: 10.1539/joh.13-0021-oa
- Akwaboah, P. N. (2017). *Law Enforcement Perceived Stress, Job Satisfaction, and Burnout*. Doctoral dissertation, California Baptist University.
- Alexopoulos, E. C., Palatsidi, V., Tigani, X., & Darviri, C. (2014). Exploring stress levels, job satisfaction, and quality of life in a sample of police officers in Greece. *Safety and health at work*, 5(4), 210-215.
- Andersen, J. P., Papazoglou, K., Koskelainen, M., & Nyman, M. (2015b). Knowledge and training regarding the link between trauma and health: A national survey of Finnish police officers. *SAGE Open*, 5(2), 1-12. doi: 10.1177/2158244015580380
- Andersen, J. P., Papazoglou, K., Koskelainen, M., Nyman, M., Gustafsberg, H., & Arnetz, B. (2015a). Applying resilience promotion training among special forces police officers. *Sage open*, 5(2), 1-8. doi: 10.1177/2158244015590446

- Anusic, I., Lucas, R. E., & Donnellan, M. B. (2016). The validity of the day reconstruction method in the German Socio-Economic Panel Study. *Social Indicators Research, 130*(1), 213-232. doi: 10.1007/s11205-015-1172-6
- Arble, E., Daugherty, A. M., & Arnetz, B. B. (2018). Models of first responder coping: Police officers as a unique population. *Stress and Health, 1-10*. doi: 10.1002/smi.2821
- Armon, G., Shirom, A., & Melamed, S. (2012). The Big Five personality factors as predictors of changes across time in burnout and its facets. *Journal of Personality, 80*(2), 403-427.
- Backteman-Erlanson, S., Padyab, M., & Brulin, C. (2013). Prevalence of burnout and associations with psychosocial work environment, physical strain, and stress of conscience among Swedish female and male police personnel. *Police Practice and Research, 14*(6), 491-505.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). Job demands–resources theory. *Wellbeing: A complete reference guide, 1-28*.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology, 22*, 309–328.
- Baltarejo, S. R. F. (2017). *O papel mediador do stress ocupacional na relação entre confiança organizacional e burnout em polícias*. Dissertação de Mestrado, Universidade Portucalense, Porto, Portugal.
- Ben-Zur, H. (2009). Coping styles and affect. *International Journal of Stress Management, 16*, 87–101.
- Bianchi, R., Schonfeld, I. S., & Laurent, E. (2015). Burnout–depression overlap: A review. *Clinical psychology review, 36*, 28-41.
- Biggs, A., Brough, P., & Drummond, S. (2017). *Lazarus and Folkman's psychological stress and coping theory* (pp. 349-364). Chichester, UK: John Wiley & Sons, Ltd.

- Busseri, M. A. (2018). Examining the structure of subjective well-being through meta-analysis of the associations among positive affect, negative affect, and life satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 122, 68-71.
- Campbell, D. J., & Nobel, O. B. Y. (2009). Occupational stressors in military service: A review and framework. *Military Psychology*, 21(sup2), S47-S67.
- Carver, C. S. & Scheier, M. F. (1994). Situational coping and coping dispositions in a stressful transaction. *Journal of Personality and Social Psychology*, 44(1), 184-195.
- Carver, C. S., Scheier, M. F., & Weintraub, J. K. (1989). Assessing coping strategies: a theoretical-based approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56, 375-390.
- Charles, L. E., Slaven, J. E., Mnatsakanova, A., Ma, C., Violanti, J. M., Fekedulegn, D., ... & Burchfiel, C. M. (2011). Association of perceived stress with sleep duration and sleep quality in police officers. *International journal of emergency mental health*, 13(4), 229.
- Cintas, C. & Sprimont, P-A. (2011). “Soutien social et violence: quels effets sur le burn-out?”. *Congrès de l'Association des gestion des Ressources Humaines*, Marrakech, France. Retirado de <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-02091821>
- Cocchiara, F. K. (2017). Gender, Workplace Stress, and Coping. In C. L. Cooper & J. C. Quick (Eds), *The Handbook of Stress and Health: A Guide to Research and Practice*, 327-336. Chichester: John Wiley & Sons.
- Collins, J. J., Baase, C. M., Sharda, C. E., Ozminkowski, R. J., Nicholson, S., Billotti, G. M., ... & Berger, M. L. (2005). The assessment of chronic health conditions on work performance, absence, and total economic impact for employers. *Journal of occupational and environmental medicine*, 47(6), 547-557.
- Costa, A. S. N. (2017). *O stress e as estratégias de coping em órgãos de polícia criminal*. Dissertação de Mestrado, Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Fernando Pessoa, Porto, Portugal.

- Covey, T. J., Shucard, J. L., Violanti, J. M., Lee, J., & Shucard, D. W. (2013). The effects of exposure to traumatic stressors on inhibitory control in police officers: A dense electrode array study using a Go/NoGo continuous performance task. *International Journal of Psychophysiology*, 87(3), 363–375. doi:10.1016/j.ijpsycho.2013.03.009
- Cox, T., & Griffiths, A. (2010). Work-related stress: A theoretical perspective. In S. Leka and J. Houdmont (Eds.), *Occupational Health Psychology* (pp. 31–56). Hoboken, NJ: Wiley-Blackwell.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological bulletin*, 95(3), 542-575.
- Diener, E., Lucas, R. E., & Oishi, S. (2018). Advances and Open Questions in the Science of Subjective Well-Being. *Collabra: Psychology*, 4(1). doi: <https://doi.org/10.1525/collabra.115>
- Diener, E., Suh, E., & Oishi, S. (1997). Recent findings on subjective well being. *Indian Journal of Clinical Psychology*, 24(1), 25-41.
- Dollard, M. F., & Karasek, R. A. (2010). Building psychosocial safety climate. *Contemporary occupational health psychology: Global perspectives on research and practice*, 1, 208-233.
- Einarsen, S., & Raknes, B. I. (1997). Harassment in the workplace and the victimization of men. *Violence and victims*, 12(3), 247-263. doi:10.1891/0886-6708.12.3.247
- European Agency for Safety and Health at Work (2000). *Future occupational safety and health research needs and priorities in the member states of the European Union*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- European Commission (2000). Guidance on work-relates stress: spice of life or kiss of death? Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

- Fansher, A. K., Zedaker, S. B., & Brady, P. Q. (2019). Burnout among forensic interviewers, how they cope, and what agencies can do to help. *Child maltreatment*, 1-12. doi: 1077559519843596
- Feist, G. J., Bodner, T. E., Jacobs, J. F., Miles, M., & Tan, V. (1995). Integrating top-down and bottom-up structural models of subjective well-being: A longitudinal investigation. *Journal of personality and social psychology*, 68(1), 138-150.
- Field, A. (2009). *Discovering Statistics Using SPSS*, Thrid Edition. London: Sage.
- Folkman, S., & Lazarus, R. S. (1988). Coping as a mediator of emotion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(3), 466–475. doi:10.1037/0022-3514.54.3.466
- Folkman, S., & Moskowitz, J. T. (2004). Coping: Pitfalls and promise. *Annual Review of Psychology*, 55, 745–774. doi:10.1146/annurev.psych.55.090902.141456
- Folkman, S., & Moskowitz, J. (2000). Positive affect and the other side of coping. *American Psychologist*, 55(6), 647-654.
- Galinha, I., & Pais-Ribeiro, J. L. (2005). História e evolução do conceito de bem-estar subjetivo. *Psicologia, Saúde & Doenças*, 6(2), 203-214.
- Garbarino, S., Cuomo, G., Chiorri, C., & Magnavita, N. (2013). Association of work-related stress with mental health problems in a special police force unit. *BMJ open*, 3(7). doi:10.1136/ bmjopen-2013-002791
- Geerling, D. M., & Diener, E. (2018). Effect size strengths in subjective well-being research. *Applied Research in Quality of Life*, 1-19. doi: 10.1007/s11482-018-9670-8
- Gomes, A. R. (2012). *Medida de “Burnout” de Shirom-Melamed (MBSM)*. Relatório técnico não publicado. Braga: Escola de Psicologia, Universidade do Minho.

- Gomes, A. R., & Afonso, J. M. (2016). Occupational Stress and Coping among Portuguese Military Police Officer. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 34(1), 47-65. doi: dx.doi.org/10.12804/apl34.1.2016.04
- Gonçalves, S., & Neves, J. (2004). Stress ocupacional, estratégias de coping e implicação organizacional em contexto policial. In A. Carvalho & J. Monteiro, Encontro de Psicologia Militar sobre recrutamento e seleção (pp. 165-173). Lisboa: Repartição de Recrutamento e Seleção da Direção do Serviço de Pessoal, Marinha Portuguesa.
- Hassard, J., Teoh, K., Cox, T., Dewe, P., Cosmar, M., Gründler, R., ... & Van den Broek, K. (2014). Calculating the cost of work-related stress and psychosocial risks. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3).
- Hobfoll, S. E., & Shirom, A. (2000). Conservation of resources theory: Applications to stress and management in the workplace. In R. T. Golembiewski (Ed.), *Handbook of Organizational Behavior* (pp. 57–81). New York: Dekker.
- Hoel, H., Sparks, K., & Cooper, C. L. (2001). The cost of violence/stress at work and the benefits of a violence/stress-free working environment. *Geneva: International Labour Organization*, 1-81.
- Holahan, C., & Moos, R. (1987) Personal and contextual determinants of coping strategies. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(5), 946-955
- Houdmont, J. (2013). UK police custody officers' psychosocial hazard exposures and burnout. *Policing: Na International Journal of Police Strategies and Management*, 36, 620-635.
- Houdmont, J., Kerr, R., & Randall, R. (2012). Organizational psychosocial hazard exposures in UK policing: Management Standards Indicator Tool reference values. *Policing: An*

International Journal of Police Strategies and Management, 35, 182-197. doi: 10.1108/13639511211215522

Hudson, N. W., Anusic, I., Lucas, R. E., & Donnellan, M. B. (2017). Comparing the reliability and validity of global self-report measures of subjective well-being with experiential day reconstruction measures. *Assessment*, 1-15. doi:10.1177/10731911177446

Jackson, S., & Maslach, C. (1982). After-effects of job-related stress: families as victims. *Journal of Occupational Behaviour*, 3, 63-77.

Kahneman, D. (2011). *Thinking, fast and slow*. USA: Macmillan.

Kahneman, D., & Deaton, A. (2010). High income improves evaluation of life but not emotional well-being. *Proceedings of the national academy of sciences*, 107(38), 16489-16493. doi: 10.1073/pnas.1011492107

Kahneman, D., & Krueger, A. B. (2006). Developments in the measurement of subjective well-being. *Journal of Economic perspectives*, 20(1), 3-24.

Kahneman, D., Krueger, A. B., Schkade, D. A., Schwarz, N., & Stone, A. A. (2004). A survey method for characterizing daily life experience: The day reconstruction method. *Science*, 306(5702), 1776-1780.

Kaiseler, M., Passos, F., Queirós, C., & Sousa, P. (2014). Stress appraisal, coping, and work engagement among police recruits: An exploratory study. *Psychological reports*, 114(2), 635-646.

Kop, N., Euwema, M., & Schaufeli, W. (1999). Burnout, job stress, and violent behaviour among Dutch police officers. *Work and Stress*, 13, 326-340.

Kristensen, T.S. (2000) *A new tool for assessing psychosocial factors at work: The Copenhagen Psychosocial Questionnaire*. Copenhagen: National Institute of Health.

- Kristensen, T., Hannerz, H., Hogh, A., & Borg, V. (2005). The Copenhagen psychosocial Questionnaire – a tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 31(6), 438-449.
- Krohne, H. W. (1993). Vigilance and cognitive avoidance as concepts in coping research. In. H. W. Krohne (Ed.), *Attention and avoidance* (pp.19-50). Seattle, WA: Hogrefe & Huber.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. New York: Springer.
- Leka, S., Van Wassenhove, W., & Jain, A. (2015). Is psychosocial risk prevention possible? Deconstructing common presumptions. *Safety Science*, 71, 61-67.
- Louw, G.J. (2014). Burnout, vigour, big five personality traits and social support in a sample of police officers. *SA Journal of Industrial Psychology*, 40(1), 1-13.
- Lucas, T., Weidner, N., & Janisse, J. (2012). Where does work stress come from? A generalizability analysis of stress in police officers. *Psychology & Health*, 27(12), 1426-1447.
- Luís, F. F. (2011). *Burnout e bem-estar no trabalho: Estudo exploratório na Divisão da Polícia de Segurança Pública de Portimão*. Dissertação de mestrado, Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade do Algarve, Faro, Portugal.
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success. *Psychological Bulletin*, 131, 803-855.
- Manuel, G. (2009). Incidentes Críticos na Polícia Judiciária: Características e Sugestões para Minimizar Efeitos. *Revista de Psicologia Militar*, 18, 213-236.
- Manuel, G., & Soeiro, C. (2010). Incidentes críticos na polícia judiciária. *Análise psicológica*, 28(1), 149-163.

- Marques-Pinto, A. (2000). *Burnout profissional em professores portugueses: representações sociais, incidência e preditores*. Dissertação de Doutoramento, Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação, Universidade de Lisboa, Lisboa, Portugal.
- Martinussen M. Richardsen, A., & Burke, R. (2007) Job demands, job resources, and *Burnout* among police officers. *Journal of Criminal Justice*, 35, 239–249.
- Masiero, M., Cutica, I., Russo, S., Mazzocco, K., & Pravettoni, G. (2018). Psycho-cognitive predictors of burnout in healthcare professionals working in emergency departments. *Journal of clinical nursing*, 27(13-14), 2691-2698. doi: 10.1111/jocn.14376
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113.
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996) Maslach Burnout Inventory Manual (3^a ed). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2017). Understanding burnout: New models. In C. L. Cooper & J. C. Quick (Eds.). *The handbook of stress and health: A guide to research and practice* (pp. 36-56). Chichester: John Wiley & Sons.
- Maslach, C., Leiter, M. P., & Schaufeli, W. (2008). Measuring burnout. In S. Cartwright & C. L. Cooper (Eds.). *The Oxford handbook of organizational well being*. doi:10.1093/oxfordhb/9780199211913.003
- Maslach, S., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422.
- McCarty, W. P., Aldirawi, H., Dewald, S., & Palacios, M. (2019). Burnout in Blue: An Analysis of the Extent and Primary Predictors of Burnout Among Law Enforcement Officers in the United States. *Police Quarterly*, 1-27. doi: 1098611119828038.

- Melamed, S., Shirom, A., Toker, S., Berliner, S., & Shapira, I. (2006). Burnout and risk of cardiovascular disease: Evidence, possible causal paths, and promising research directions. *Psychological Bulletin*, 132(3).
- Meyer, B. (2001). Coping with severe mental illness: Relations of the brief COPE with symptoms, functioning, and well-being. *Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment*, 23(4), 265–277. doi: 10.1023/A:1012731520781.
- Oliveira, J. P., & Queirós, C. (2012). O estudo empírico do burnout na Polícia de Segurança Pública Portuguesa. *Polícia, segurança e ordem pública: perspectivas portuguesas e brasileiras*, 283-309.
- Ordem dos Psicólogos Portugueses (2014). Intervenção em Riscos Psicossociais e Gestão do Stress em Contexto Laboral e de Saúde – Contributo dos Psicólogos. Lisboa.
- Padyab, M., Backteman-Erlanson, S., & Brulin, C. (2016). Burnout, coping, stress of conscience and psychosocial work environment among patrolling police officers. *Journal of police and Criminal Psychology*, 31(4), 229-237.
- Pais-Ribeiro, J. L., & Rodrigues, A. P. (2004). Questões acerca do coping: A propósito do estudo de adaptação do Brief Cope. *Psicologia, Saúde & Doenças*, 5(1), 3-15.
- Papazoglou, K. (2015). Fostering Resilience Among the Police. *Journal of Law Enforcement*, 5(1), 1-13.
- Perista, H. & Carrilho, P. (2017). Portugal: Job quality under the spotlight in national working conditions survey. Retirado de <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2017/portugal-job-quality-under-the-spotlight-in-national-working-conditions-survey>
- Pooley, J. A., Cohen, L., O'Connor, M., & Taylor, M. (2013). Posttraumatic stress and posttraumatic growth and their relationship to coping and self-efficacy in Northwest Australian cyclone communities. *Psychological Trauma: Theory Research Practice and Policy*, 5, 392–399. doi:10.1037/a0028046

- Queirós, C., Kaiseler, M., & da Silva, A. L. (2013). Burnout as a predictor of aggressivity among police officers. *European Journal of policing Studies*, 1(2), 110-135.
- Rodrigues, A., & Veloso, A. (2013). Confiança organizacional, risco e criatividade. Review of Business Management, 15(49), 545- 561.
- Rosa, J., Passos, F., & Queirós, C. (2015). Um estudo exploratório sobre burnout e indicadores psicopatológicos em polícias. *International Journal on Working Conditions*, (10), 101-119.
- Santos, A., & Castro, J. (1998). Stress. *Análise Psicológica*, 4, XVI, 675-690.
- Schaufeli, W., & Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and practice: A critical analysis*. CRC press.
- Selye, H. (1985). The nature of stress. *Basal facts*, 7(1), 3-11.
- Shirom, A. (2003). Job-related burnout: A review. In J. C. Quick & L. Tetrick (Eds.), *Handbook of Occupational Health Psychology* (pp. 245–264). Washington, DC: American Psychological Association.
- Shirom, A., & Melamed, S. (2006). A comparison of the construct validity of two burnout measures in two groups of professionals. *International Journal of Stress Management*, 13(2), 176–200.
- Silva, C., Amaral, V., Pereira, A. C., Bem-haja, P., Pereira, A., Rodrigues, V., Cotrim, T., Silvério, J. & Nossa, P. (2011). *Copenhagen Psychosocial Questionnaire: Portugal e Países Africanos de Língua oficial Portuguesa*. Aveiro: Departamento de Educação, Universidade de Aveiro.
- Simões, A., Ferreira, J. A. G. A., Lima, M. P., Pinheiro, M. R. M. M., Vieira, C. M. C., Matos, A. P. M., & Oliveira, A. L. (2000). O bem-estar subjetivo: estado actual dos conhecimentos. *Psicologia, Educação e Cultura*, 4(2), 243-279.

- Soeiro, C., & Bettencourt, H. (2003). Identificação de factores de stress associados ao trabalho de polícia: estudo exploratório de uma amostra de inspetores de investigação criminal da Polícia Judiciária portuguesa (Stress factors related to police work: an exploratory study). *Polícia e Justiça*, 3(1), 127-158.
- SOEP-IS Group. (2017). SOEP-IS 2015 – Questionnaire for the SOEP Innovation Sample. SOEP Survey Papers 448: Series A – Survey Instruments (Erhebungsinstrumente). Berlin: DIW Berlin/SOEP
- Sonnentag, S. (2015). Dynamics of well-being. *The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2(1), 261-293. doi: 10.1146/annurev-orgpsych-032414-111347
- Tuckey, M. R., Dollard, M. F., Saebel, J., & Berry, N. M. (2010). Negative workplace behaviour: temporal associations with cardiovascular outcomes and psychological health problems in Australian police. *Stress and Health*, 26(5), 372-381.
- Vaz-Serra, A. (2000). A vulnerabilidade ao stress. *Psiquiatria Clínica*, 21, (4), 261-278.
- Veloso, A. (2013). Confiança organizacional na relação de emprego. Em Actas do Simpósio Nacional de Investigação em Psicologia, Universidade do Minho, Braga. DOI: 10.13140/2.1.4466.4643
- Violanti, J. M., Fekedulegn, D., Hartley, T. A., Charles, L. E., Andrew, M. E., Ma, C. C., & Burchfiel, C. M. (2016). Highly rated and most frequent stressors among police officers: gender differences. *American journal of criminal justice*, 41(4), 645-662.
- Wang, Y., Zheng, L., Hu, T., & Zheng, Q. (2014). Stress, burnout, and job satisfaction: Case of police force in China. *Public Personnel Management*, 43(3), 325-339.
- Yoo, H., & Franke, W. D. (2011). Stress and cardiovascular disease risk in female law enforcement officers. *International archives of occupational and environmental health*, 84(3), 279-286.

Zhao, J., Thurman, Q., & He, N. (1999). Sources of job satisfaction among police officers: A test of demographic and work environment models. *Justice Quarterly*, 16(1), 153–173.[doi:10.1080/07418829900094091](https://doi.org/10.1080/07418829900094091)

Anexos

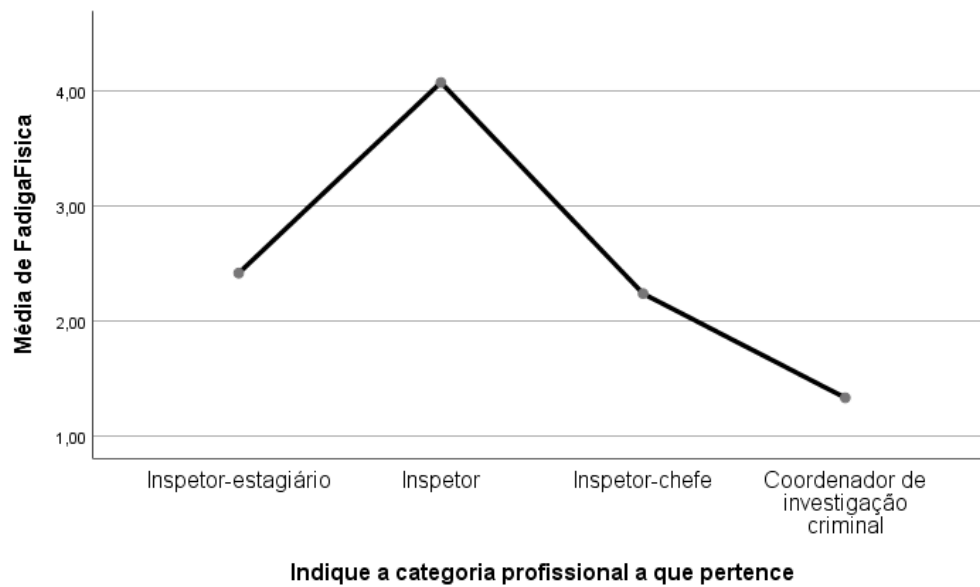


Figura A1. Média de fadiga física em função da categoria profissional da carreira de investigação criminal.

Tabela A1

Correlações entre as escalas da versão curta do COPSOQ II, as escalas do SMBM e as medidas de BES

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33
EQ (1)																																	
RT (2)	.56 **																																
EC (3)	.37 **	.3*																															
ExE (4)	.31 *	.24	.47 **																														
IT (5)	.14	.07	.36 **	.64 **																													
PDe snv (6)	.07	.03	.61 **	.47 **	.43 **																												
ST (7)	- .02	.1	.22	.15	.11	.49 **																											
CT (8)	- .02	- .09	.23	.28 *	.23	.34 *	.36 **																										
P (9)	- .26	- .09	.07	.1	- .02	.33 *	.45 **	.25																									
R (10)	- .32 *	- .33 *	- .04	.06	- .08	.19	.35 *	.14	.52 **																								
TP (11)	- .24	- .01	.09	- .02	- .12	.25	.43 **	.16	.47 **	.46 **																							
QL (12)	- .32 *	- .22	- .12	.03	- .11	.19	.5* *	.24	.61 **	.76 **	.53 **																						
AS S (13)	- .33 *	- .20	- .02	.16	- .12	.24	.33 *	.24	.62 **	.71 **	.32 *	.7* *																					
IL (14)	.09	.02	- .13	- .08	.02	- .12	.17	.1	- .07	- .23	- .04	.07	- .14																				
SL (15)	- .18	- .15	.09	.10	.06	.45 **	.69 **	.24	.54 **	.45 **	.41 **	.57 **	.38 **	.11																			
CT F (16)	.38 **	.37 **	.26	.45 **	.15	.11	.13	.03	- .22	- .29 *	.18	.14	.21	.03	.07																		
CV (17)	- .34 *	- .37 **	- .16	- .07	- .24	.08	.26	.07	.67 **	.82 **	.46 **	.72 **	.76 **	- .03	.43 **	- .27																	
JR (18)	- .35 *	- .22	- .13	.01	-.2	.12	.35 *	- .07	.61 **	.8* *	.39 **	.73 **	.81 **	- .18	.47 **	- .19	.78 **																

(Continua)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33
CS T (19)	-	.21	.14	.05	.13	.26	.22	.29*	.09	.31*	.56**	.37**	.26	.44**	.06	.21	.24	.48**	.43**														
A (20)	.36**	-	.26	.19	.05	.00	.03	.28*	.28*	.44**	.59**	.43**	.53**	.48**	.05	.46**	.15	.55**	.43**	.17													
SG (21)	.14	.02	-.1	-.1	.04	.21	.27	.06	.24	0.204	.06	.14	.36**	.05	.11	.25	.11	.27	.09	.17													
S (22)	.33*	.3*	.14	.22	.04	-.2	.33*	.05	.54**	.45**	.34*	.37**	.4*	.03	.47**	.59**	.45**	.44**	.38**	.36**	.37**												
B (23)	.28*	.23	.05	.18	.01	.14	.07	.08	.34*	.23	-.2	.07	.23	.14	.26	.58**	.25	.26	-.2	.25	.36**	.67**											
PD (24)	.19	.05	.02	.24	.11	.09	.23	-.1	.39**	.23	.39**	.13	.21	.02	.23	.62**	.19	.24	.36**	.21	.4*	.56**	.63**										
SD (25)	.25	.16	.02	.15	0.26	.17	.32*	.13	.38**	.54**	.21	.38**	.46**	.21	.43**	.37**	.45**	.5*	.56**	-.2	.38**	.66**	.52**	.39**									
CO (26)	.03	.09	.13	.01	.08	.15	.08	.16	.14	.3*	.32*	.17	.18	.03	.13	.05	.23	.19	.36**	0	.07	.15	.02	.02	.21								
FF (27)	.31*	.3*	.06	.2	.06	.16	.33*	-.1	.55**	.39**	.39**	.36**	.39**	.02	.46**	.6*	.43**	.32*	.32*	.34*	.68**	.71**	.61**	.54**	.09								
FC (28)	.25	.14	-.1	.03	.00	.28*	.46**	.12	.56**	.39**	.31*	.34*	.41**	.1	.39**	.36**	.38**	.3*	.28*	.26	.51**	.59**	.47**	.52**	.6*	.2	.85**						
EE (29)	.2	.08	.02	.03	.14	.15	.29*	.04	.24	.45**	.3*	-.2	.34*	.28*	.24	.14	.34*	.26	.57**	.22	.06	.36**	.24	.27	.58**	.47**	.44**	.56**					
BT (30)	.3*	.21	.01	.09	.06	.23	.42**	.11	.55**	.46**	.39**	.36**	.44**	.13	.43**	.46**	.45**	.34*	.39**	.32*	.38**	.65**	.58**	.56**	.65**	.25	.92**	.95**	.70**				
SV (31)	.04	.14	.19	.02	.09	.32*	.18	.01	.23	.31*	.02	.14	.2	-.2	.18	.35*	.21	.15	.31*	-.0	.43**	-.2	.18	.34*	.4*	.15	.27	.34*	.18	.31*			
SV 5 (32)	.13	.22	.1	.04	.03	.14	.07	.93	.28*	.29*	.01	.21	.23	.26	.11	.31*	.22	.23	.18	.21	.33*	.26	.21	.3*	.26	.19	.25	.23	.16	.25	.75**		
NA (33)	.38**	.06	.06	.12	.06	.18	.29*	.51	.47**	.24	.37**	.27	.18	.12	.32*	.37**	.22	.26	.16	.23	.12	.46**	.49**	.45**	.29*	.05	.57**	.46**	.38**	.55**	.02	.08	

Nota. EQ= exigências quantitativas; RT= ritmo de trabalho; EC= exigências cognitivas; ExE= exigências emocionais; IT= influência no trabalho; PDesenv= possibilidades de desenvolvimento; ST= significado do trabalho; CT= compromisso com o trabalho; P= previsibilidade; R= recompensas; TP= transparência do papel laboral; QL= qualidade da liderança; ASS= apoio social de superiores; IL= insegurança laboral; SL= satisfação laboral; CTF= conflito trabalho-família; CV= confiança vertical; JR= justiça e respeito; CST= comunidade social no trabalho; A= autoeficácia; SG= saúde geral; S= stress; B= *burnout*; PD= problemas em dormir; SD= sintomas depressivos; CO= comportamentos ofensivos; FF= fadiga física; FC= fadiga cognitiva; EE= exaustão emocional; BT= *burnout* total; SV= satisfação com a vida; SV5= satisfação com a vida dali a 5 anos; NA= *net affect*.

* $p < .05$. ** $p < .01$

Tabela A2

Correlações entre as escalas do SMBM, as escalas do Brief COPE e as medidas de BES

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
Fadiga física (1)																					
Fadiga cognitiva (2)	.85**																				
Exaustão emocional (3)	.44**	.56**																			
<i>Burnout</i> (4)	.92**	.95**	.7**																		
Coping ativo (5)	-.17	-.23	-.26	-.24																	
Planear (6)	-.19	-.19	-.29*	-.24	.63**																
Utilizar suporte instrumental (7)	-.2	-.24	-.29*	-.27	.0	.08															
Utilizar suporte social emocional (8)	.03	-.07	-.19	-.07	.02	.17	.66**														
Religião (9)	-.07	-.02	-.08	-.06	.21	.37**	.25	.21													
Reinterpretação positiva (10)	-.21	-.22	-.39**	-.29*	.34*	.54**	.38**	.29*	.41**												
Autoculpabilização (11)	.16	.32*	-.02	.20	.22	.25	.03	-.04	-.12	.15											
Aceitação (12)	.01	.15	-.08	.05	.26	.44**	.2	.22	.31*	.31*	.32*										
Expressão sentimentos (13)	.0	-.05	.07	-.01	.15	.20	.25	.49**	.14	.11	.24	.25									
Negação (14)	.25	.29*	.15	.28	-.19	-.21	.28	.28	.07	-.07	.02	.11	.22								
Autodistração (15)	.23	.25	.04	.22	.08	.04	.26	.5**	.06	.06	.28	.42**	.33*	.17							
Desinvestimento comportamental (16)	.52**	.42**	.27	.48**	-.2	-.18	-.27	.21	-.06	-.19	-.1	.01	.15	.11	.36*						
Uso substâncias (17)	.15	.06	.14	.13	.16	.13	-.06	.0	-.15	.08	.1	.03	-.15	.11	.06	.04					
Humor (18)	-.1	-.07	-.33*	-.16	.35*	.43**	.57**	.49**	.32*	.54**	.27	.51**	.45**	.16	.34*	-.22	-0,19				
Satisfação com a vida (19)	-.27	-.34**	-.18	-.31**	.1	.07	.2	.15	.06	.09	-.18	.03	.17	-.06	.03	-.28	.03	.21			
Satisfação com a vida dali a 5 anos (20)	-.25	-.23	-.16	-.25	.11	-.04	.01	-.12	.01	-.03	-.16	.06	-.06	-.09	-.22	-.31*	-.04	.06	.75**		
Net affect (21)	-.57**	-.46**	-.38**	-.55**	.1	.19	.17	-.06	-.03	.21	.06	.07	.02	-.05	-.2	-.44**	-.24	.15	.02	.08	

Nota. * $p < .05$. ** $p < .01$

Tabela A3Análises de regressão múltipla (*stepwise*) dos preditores de Fadiga Física

Variável dependente	Preditores	B	EP B	β	R ²	R ² Ajust	F
1	(Constante)	.79	.54		.36	.35	26.13***
	Conflito trabalho-família	.99	.19	.6***			
2	(Constante)	3.7	.82		.55	.53	27.06
	Conflito trabalho-família	.83	.17	.5***			
	Previsibilidade	-.87	.2	-.44***			
3	(Constante)	5.18	1.01		.6	.57	21.65***
	Conflito trabalho-família	.94	.17	.57***			
	Previsibilidade	-.59	.23	-.3**			
	Significado do trabalho	-.63	.27	-.27*			

Nota. * $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$ **Tabela A4**Análises de regressão múltipla (*stepwise*) dos preditores de Fadiga Cognitiva

Variável dependente	Preditores	B	EP B	β	R ²	R ² Ajust	F
1	(Constante)	5.93	.67		.34	.33	23.59***
	Previsibilidade	-1.08	.22	-.58***			
2	(Constante)	4.68	.83		.41	.38	15.63***
	Previsibilidade	-1.06	.21	-.57***			
	Negação	.41	.18	.27*			
3	(Constante)	3.54	.98		.46	.42	12.5***
	Previsibilidade	-.97	.21	-.52***			
	Negação	.4	.17	.26*			
	Conflito trabalho-família	.35	.18	.23*			

Nota. * $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$ **Tabela A5**Análises de regressão múltipla (*stepwise*) dos preditores de Exaustão Emocional

Variável dependente	Preditores	B	EP B	β	R ²	R ² Ajust	F
1	(Constante)	3.88	.43		.33	.31	22.54***
	Comunidade social no trabalho	-.5	.11	-.57***			
2	(Constante)	1.94	.86		.41	.39	15.89***
	Comunidade social no trabalho	-.4	.11	-.46***			
	Comportamentos ofensivos	1.37	.54	.31**			

Nota. * $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$

Tabela A6Análises de regressão múltipla (*stepwise*) dos preditores de *Net affect*

Variável dependente	Preditores	B	EP B	β	R ²	R ² Adjust	F
<i>Net affect</i>	(Constante)	2.83	.4				
	Fadiga física	-.49	.11	-.56***	.32	.3	21.45***

Nota. * $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$ **Tabela A7**Análises de regressão múltipla (*stepwise*) dos preditores de satisfação com a vida

Variável dependente	Preditores	B	EP B	β	R ²	R ² Adjust	F
1	(Constante)	4.28	.21				
	Conflito trabalho-família	-.2	.08	-.35**	.12	.1	6.74**
2	(Constante)	3.49	.41				
	Conflito trabalho-família	-.22	.08	-.38**			
	Possibilidades desenvolvimento	.23	.1	.28*	.2	.17	6.08**

Nota. * $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$