

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA  
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

Luciana Raquel Nunes Irineu Moura

**FATORES DE RISCO PSICOSSOCIAIS E ENGAJAMENTO NO  
TRABALHO: UM ESTUDO COM MILITARES DA FORÇA AÉREA  
BRASILEIRA DE SANTA MARIA-RS**

Santa Maria, RS  
2019



**Luciana Raquel Nunes Irineu Moura**

**FATORES DE RISCO PSICOSSOCIAIS E ENGAJAMENTO NO TRABALHO: UM  
ESTUDO COM MILITARES DA FORÇA AÉREA BRASILEIRA DE  
SANTA MARIA-RS**

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado em Administração do Programa de Pós-Graduação em Administração, Área de Concentração em Gestão de Pessoas e Comportamento Organizacional, da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS), como requisito parcial para a obtenção do título de **Mestre em Administração**.

Orientador: Prof. Dr. Luis Felipe Dias Lopes

Santa Maria, RS  
2019

Moura, Luciana Raquel Nunes Irineu  
FATORES DE RISCO PSICOSSOCIAIS E ENGAJAMENTO NO  
TRABALHO: UM ESTUDO COM MILITARES DA FORÇA AÉREA  
BRASILEIRA DE SANTA MARIA-RS / Luciana Raquel Nunes  
Irineu Moura.- 2019.  
151 p. ; 30 cm

Orientador: Luis Felipe Dias Lopes  
Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Santa  
Maria, Centro de Ciências Sociais e Humanas, Programa de  
Pós-Graduação em Administração, RS, 2019

1. Engajamento no Trabalho 2. Fatores de Risco  
Psicossociais 3. Estresse Ocupacional 4. Militares I.  
Lopes, Luis Felipe Dias II. Título.

Sistema de geração automática de ficha catalográfica da UFSM. Dados fornecidos pelo autor(a). Sob supervisão da Direção da Divisão de Processos Técnicos da Biblioteca Central. Bibliotecária responsável Paula Schoenfeldt Patta CRB 10/1728.

© 2019

Todos os direitos autorais reservados a Luciana Raquel Nunes Irineu Moura. A reprodução de partes ou do todo deste trabalho só poderá ser feita mediante a citação da fonte.

E-mail:lucianamoura033@gmail.com

**Luciana Raquel Nunes Irineu Moura**

**FATORES DE RISCO PSICOSSOCIAIS E ENGAJAMENTO NO TRABALHO: UM ESTUDO COM MILITARES DA FORÇA AÉREA BRASILEIRA DE SANTA MARIA-RS**

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado em Administração do Programa de Pós-Graduação em Administração, Área de Concentração em Gestão de Pessoas e Comportamento Organizacional da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS), como requisito para obtenção do título de **Mestre em Administração.**

**Aprovado em 24 de junho de 2019:**

---

**Luis Felipe Dias Lopes, Dr. (UFSM)**  
(Presidente/Orientador)

---

**Maria Emília Camargo, Dr<sup>a</sup>. (UCS)**

---

**Vânia Medianeira Flores Costa, Dr<sup>a</sup>. (UFSM)**

Santa Maria, RS  
2019



## DEDICATÓRIA

*Ao meu esposo, **Rodolfo Santos Moura**, por ter me oferecido todo o suporte, incentivo e compreensão, e aos meus filhos, **Henrique e Matheus**, por todo o carinho neste percurso.*



## AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço a DEUS por todo o SEU amor e proteção diária, por cuidar tão bem da minha vida e da vida da minha família. Sou grata a DEUS por ter me dado a oportunidade de crescer e de sonhar. Quando estava cansada, DEUS me permitiu desanimar, mas nunca desistir dos meus sonhos, pois sempre me deu força e energia para superar as dificuldades e seguir sempre em frente;

- Ao meu esposo, Rodolfo Santos Moura, que sempre esteve ao meu lado em todos os momentos, obrigada pela confiança, pelo incentivo, pela compreensão, pelo seu amor. Obrigada por me ouvir, por ler meus textos, por me ajudar na coleta de dados, por me questionar e, principalmente, por oferecer todo o suporte necessário para com nossos filhos e lar. Obrigada por me ajudar a realizar este grande sonho pessoal e profissional;

- Aos meus filhos, Henrique Irineu Moura e Matheus Irineu Moura, por todo amor;

- Aos meus pais, Maria do Livramento Nunes da Silva e Francisco Irineu da Silva, pela coragem e fé. Mesmo diante de todas as adversidades da vida, lutaram para oferecer o melhor para os seus filhos;

- De uma forma especial, gostaria de agradecer ao meu orientador, Prof. Luis Felipe Dias Lopes, por ter me acolhido com tanto carinho, permitindo-me crescer como pessoa. Obrigada, Professor, por sua amizade, incentivo, confiança e por suas ricas colaborações;

- À Universidade Federal de Santa Maria (UFSM) e aos Professores do Programa de Pós-Graduação em Administração da UFSM, por seus ensinamentos e reflexões;

- Aos professores que participaram da banca examinadora, Professora Maria Emília e Professora Vânia Costa, obrigada pelas sugestões à minha pesquisa;

- Ao Comandante da Ala 4, Coronel Aviador Élison Montagner, pela permissão em realizar este estudo, e aos 382 militares, os quais aceitaram disponibilizar parte do seu tempo para responder os questionários;

- Aos colegas do Grupo de Pesquisa em Comportamento, Estresse e Trabalho (GPCET). Em especial, agradeço ao Lucas Charão pelo apoio de quando ainda realizava a Especialização;

- Aos meus colegas de mestrado, as minhas amigas Vanessa Junges e Daiane De Marco, e em especial à Gabrielle Loureiro, amiga para vida toda;

- À minha amiga Michelle Martins, por toda ajuda, por todo carinho e pela companhia nos cafezinhos;

Enfim, agradeço a todos aqueles que, de forma direta e indireta, contribuíram para a realização deste objetivo de vida.



## RESUMO

### FATORES DE RISCO PSICOSSOCIAIS E ENGAJAMENTO NO TRABALHO: UM ESTUDO COM MILITARES DA FORÇA AÉREA BRASILEIRA DE SANTA MARIA-RS

AUTORA: Luciana Raquel Nunes Irineu Moura

ORIENTADOR: Luis Felipe Dias Lopes

Este estudo foi desenvolvido com o propósito de analisar a percepção dos militares da Ala 4 em relação aos aspectos do Engajamento no Trabalho e os Fatores de Risco Psicossociais (FRP) desencadeantes do estresse ocupacional. Para tanto, realizou-se uma pesquisa com enfoque exploratório e descritivo, com levantamento (*Survey*), abordagem quantitativa e qualitativa. A amostra foi composta por 382 militares atuantes na Ala 4, localizada na cidade de Santa Maria, RS. Aplicou-se um protocolo de pesquisa constituído por três partes: os dados sócios demográficos e profissionais, escala de Engajamento no Trabalho (*UWES*) e a escala de Fatores de Risco Psicossociais (*HSE-IT*). Os dados obtidos foram analisados por meio de estatísticas descritivas, padronização de escalas, correlação de *Pearson* e análise de correspondência. Evidenciou-se, pela caracterização geral do perfil sócio demográfico, a predominância de militares do gênero masculino (93,46%), com idade média entre 21 a 30 anos (37,43%), casados (54,71%), com ensino médio completo (37,70%) e sem filhos (65,18%). Quanto ao perfil sócio profissional, é constituído por militares que possuem até 5 anos (68,06%) de atuação na Ala 4, sendo o Esquadrão de Segurança e Defesa o setor com maior número de respondentes (24,35%) e os Praças (Cabos e Soldados) são a maioria da amostra, os quais totalizam 38,48%, com renda entre 1 a 3 salários mínimos (37,70%) e carga horária de 40 horas semanal. Ao analisar a confiabilidade das escalas, encontrou-se  $\alpha$  de 0,92 para a escala *UWES*, classificada como índice Forte e  $\alpha$  0,76 para a escala *HSE-IT*, sendo considerado um índice aceitável. Na identificação da possível incidência do Engajamento no Trabalho, encontram-se altos índices médios nos aspectos do Engajamento no Trabalho, destacando a maior média para Dedicção. Na identificação da possível incidência dos FRP, os fatores não apresentaram risco considerável à amostra, porém, a dimensão Controle (25,88%) foi a que obteve o maior fator de estresse. Já a dimensão Cargo (4,92%) aparece com o menor fator no que tange ao aparecimento do estresse ocupacional. Por meio da padronização geral das escalas, constatou-se Alto índice de Engajamento, demonstrando que 73,82% dos militares consideram-se altamente engajados no seu trabalho. Referente aos FRP, verificou-se índice Moderado, em que 93,19% dos respondentes acreditam que os fatores psicossociais eventualmente podem gerar situações estressantes no trabalho. A partir dos resultados, infere-se que estes dois estados podem estar sendo vivenciados e percebidos pela amostra participante. Com relação ao teste de correlação de *Pearson*, investigou-se a relação entre o Engajamento no Trabalho e os FRP, em que foram encontradas correlações fortes e positivas para todos os aspectos do Engajamento no Trabalho. Nos FRP, a única dimensão a registrar correlações fortes e positivas com indício ao estresse foi Apoio da chefia. A análise de correspondência constou Alta associação para o Engajamento no Trabalho e Média associação para os FRP nos militares da amostra, demonstrando que ocasionalmente podem surgir acontecimentos estressantes mesmo estando engajados, circunstância normalizada para o contexto militar. Tais resultados confirmam, mais uma vez, que esses dois estados se encontram vivenciados e percebidos pelos militares.

**Palavras chave:** Engajamento no Trabalho. Fatores de Risco Psicossociais. Estresse Ocupacional. Militares.



## ABSTRACT

# PSYCHOSOCIAL RISK FACTORS AND ENGAGEMENT AT WORK: A STUDY WITH MILITARY OF THE BRAZILIAN AIR FORCE IN SANTA MARIA-RS

AUTHOR: Luciana Raquel Nunes Irineu Moura

ADVISOR: Luis Felipe Dias Lopes

This study was developed with the purpose of analyzing the perception of the military from Ala 4, related to aspects of Engagement at Work and Psychosocial Risk Factors (PRF) that trigger occupational stress. For that, a research with exploratory and descriptive approach was carried out, with survey, quantitative and qualitative approach. The sample consisted of 382 military personnel in Ala 4, located in the city of Santa Maria, RS. A three-part research protocol was applied: the demographic and professional partner data, the Engagement at Work scale (UWES) and the Psychosocial Risk Factors (HSE-IT) scale. The data were analyzed through descriptive statistics, standardization of scales, Pearson Correlation and correspondence analysis. In this study was shown the prevalence of male military personnel (93.46%), with a mean age between 21 and 30 years old (37.43%), married (54.71%), high school (37.70%) and without children (65.18%). As for the socio-professional profile, it is constituted by military personnel who have up to 5 years (68.06%) of action at Ala 4, and the Security and Defense Squadron was the sector with the largest number of respondents (24.35%). Airmen are the majority of the sample, which total 38.48%, with income between 1 to 3 minimum wages (37.70%) and 40 hours weekly load. When analyzing the reliability of the scales, we found  $\alpha$  of 0.92 for the UWES scale, classified as Strong index and  $\alpha$  0.76 for the HSE-IT scale, being considered an acceptable index. In the identification of the possible incidence of Engagement at Work, there are high average indices in the aspects of Engagement at Work, highlighting the highest average for Dedication. In the identification of the possible incidence of PRF, the factors did not present a considerable risk to the sample, however, the Control dimension (25.88%) was the one that obtained the greatest stress factor. On the other hand, the dimension Job Title (4.92%) appears with the smallest factor regarding the appearance of occupational stress. By means of the general standardization of the scales, High Engagement Index was verified, showing that 73.82% of the military consider themselves highly engaged in their work. From the results, it is inferred that these two facts may be being experienced and perceived by the participant sample. Regarding Pearson's parametric correlation test, the relationship between Work Engagement and PRF was investigated, in which strong and positive correlations were found for all aspects of Engagement at Work. In PRF, the only dimension to register strong and positive correlations with stress was the Head Support. Correspondence analysis showed high association for Engagement in Work and Moderate association for the FRP in the military of the sample, demonstrating that occasionally stressful events may occur even when engaged, a normal circumstance for the military context. These results confirm, once again, that these two situations are experienced and perceived by the military.

**Key-words:** Engagement at Work. Psychosocial Risk Factors. Occupational Stress. Military.



## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Engajamento no trabalho .....	37
Figura 2 – Síndrome de <i>burnout</i> .....	37
Figura 3 – Modelo recursos e demandas de trabalho .....	41
Figura 4 – Principais riscos psicossociais.....	45
Figura 5 – Origem dos riscos psicossociais no trabalho.....	48
Figura 6 – Consequências negativas dos riscos psicossociais.....	49
Figura 7 – Avaliação dos riscos.....	50
Figura 8 – Fases da pesquisa .....	63
Figura 9 – Desenho de pesquisa .....	64
Figura 10 – Listagem de unidades da FAB (Alas) .....	65
Figura 11 – Sentimentos positivos relacionados ao trabalho .....	85
Figura 12 – Padronização geral das escalas <i>UWES</i> e <i>HSE-IT</i> .....	99
Figura 13 – Matriz de correlação dos aspectos de engajamento no trabalho e dimensões dos FRP .....	102
Figura 14 – Análise de correspondência entre engajamento no trabalho e faixa etária .....	105
Figura 15 – Análise de correspondência entre FRP e faixa etária.....	106
Figura 16 – Análise de correspondência entre engajamento no trabalho e posto de graduação.....	107
Figura 17 – Análise de correspondência entre FRP e posto de graduação .....	108
Figura 18 – Análise de correspondência entre engajamento no trabalho e setor de atuação .	110
Figura 19 – Análise de correspondência entre FRP e setores de atuação.....	111
Figura 20 – Análise de correspondência entre engajamento no trabalho e FRP .....	112
Figura 21 – Síntese do perfil sócio demográfico e sócio profissional da amostra .....	114
Figura 22 – Tipos de estresse .....	117
Figura 23 – Limitações e sugestões para estudos futuros.....	131



## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Principais abordagens teóricas no contexto acadêmico.....	34
Quadro 2 – Aspectos do engajamento no trabalho.....	38
Quadro 3 – Recursos internos e externos.....	41
Quadro 4 – Visão geral sobre exigências e recursos no trabalho.....	42
Quadro 5 – Consequências e benefícios individuais e organizacionais.....	43
Quadro 6 – Classificação dos fatores de risco segundo a OIT.....	52
Quadro 7 – Os principais riscos emergentes segundo a <i>EU-OSHA</i> .....	54
Quadro 8 – Classificação dos fatores de risco psicossociais segundo o <i>HSE</i> .....	55
Quadro 9 – Fatores de risco psicossociais presentes no modelo <i>HSE-IT</i> .....	56
Quadro 10 – Características da profissão militar.....	59
Quadro 11 – Posto/graduação e setor de atuação dos militares da amostra.....	67
Quadro 12 – Aspectos do engajamento no trabalho.....	70
Quadro 13 – Fatores de risco psicossociais.....	72
Quadro 14 – Modelo teórico dos instrumentos.....	73
Quadro 15 – Coleta e análise dos dados com base nos objetivos da pesquisa.....	75
Quadro 16 – Resumo da análise de correspondência entre faixa etária, posto/graduação e setor de atuação.....	112
Quadro 17 – Síntese da padronização geral das escalas, correlação de Pearson e análise de correspondência.....	116
Quadro 18 – Programa de prevenção de estresse para militares.....	126
Quadro 19 – Representação da Ala 4 junto à sociedade.....	128



## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Correlação de Pearson (r) .....	74
Tabela 2 – Caracterização do perfil sócio demográfico dos participantes .....	77
Tabela 3 – Caracterização do perfil sócio profissional dos militares da amostra.....	78
Tabela 4 – <i>Alpha de Cronbach</i> da escala <i>Utrecht Work Engagement Escala</i> .....	81
Tabela 5 – <i>Alpha de Cronbach</i> do instrumento <i>Health Safety Executive - Indicator Tool</i> .....	82
Tabela 6 – Percentual, média e desvio padrão do aspecto Vigor e suas variáveis .....	83
Tabela 7 – Percentual, média e desvio padrão do aspecto Dedicção e suas variáveis.....	84
Tabela 8 – Percentual, média e desvio padrão do aspecto Absorção e suas variáveis .....	86
Tabela 9 – Percentual, média e desvio padrão da dimensão Demanda e suas variáveis .....	88
Tabela 10 – Percentual, média e desvio padrão da dimensão Controle e suas variáveis .....	90
Tabela 11 – Percentual, média e desvio padrão da dimensão Apoio da chefia e variáveis.....	91
Tabela 12 – Percentual, média e desvio padrão da dimensão Apoio dos colegas e variáveis..	92
Tabela 13 – Percentual, média e desvio padrão da dimensão Relacionamento e variáveis .....	93
Tabela 14 – Percentual, média e desvio padrão da dimensão Cargo e suas variáveis.....	94
Tabela 15 – Percentual, média e desvio padrão da dimensão Mudança e suas variáveis .....	95
Tabela 16 – Resultado geral: sete fatores de risco psicossociais desencadeantes do estresse..	96
Tabela 17 – Média geral dos três aspectos do engajamento no trabalho.....	115
Tabela 18 – Síntese do resultado geral dos sete FRP desencadeantes do estresse .....	115



## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

BASM	Base Aérea de Santa Maria
COPSOQ	<i>Copenhagen Psychosocial Questionnaire</i>
EET	Escala de Estresse no Trabalho
ERI	<i>Effort-Reward Imbalance</i>
EU-OSHA	<i>European Agency for Occupational Safety and Health</i>
EUROFOUND	Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho.
FAB	Força Aérea Brasileira
FGV	Fundação Getúlio Vargas
FRP	Fatores de Risco Psicossociais
HSE	<i>Health and Safety Executive</i>
HSE-IT	<i>Health Safety Executive- Indicator Tool</i>
ILO	<i>International Labour Office</i>
ISTAS	<i>Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud</i>
JDC	<i>Job Demand Control</i>
JD-R	<i>Job Demands Resources</i>
MBI	<i>Maslach Burnout Inventory</i>
MBI-GS	<i>Maslach Burnout Inventory - General Survey</i>
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
UGT	<i>Unión General de Trabajadores</i>
RDT	Recursos e Demandas no Trabalho
UWES	<i>Utrecht Work Engagement Scale</i>



## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	25
1.1 PROBLEMA DE PESQUISA .....	27
1.2 OBJETIVOS .....	29
1.2.1 Objetivo geral .....	29
1.2.2 Objetivos específicos .....	29
1.3 JUSTIFICATIVA .....	29
1.4 ESTRUTURA DO TRABALHO .....	32
<b>2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA</b> .....	33
2.1 ENGAJAMENTO NO TRABALHO .....	33
2.1.1 Engajamento no trabalho: conceitos e definições .....	34
2.1.2 Processo de Engajamento no Trabalho .....	30
2.1.3 Benefícios do Engajamento no Trabalho .....	34
2.2 RISCOS PSICOSSOCIAIS .....	44
2.2.1 Fatores de Risco Psicossociais .....	50
2.2.2 Classificação segundo a OTI .....	51
2.2.3 Classificação segundo a <i>EU-OSHA</i> .....	53
2.2.4 Classificações segundo a <i>HSE</i> .....	54
2.2.5 Estresse .....	57
<b>3 MÉTODO DE PESQUISA</b> .....	61
3.1 CARACTERIZAÇÃO E DELINEAMENTO DA PESQUISA .....	61
3.1.1 Desenho de pesquisa .....	62
3.1.2 Objeto de estudo .....	64
3.2 POPULAÇÃO E AMOSTRA .....	66
3.2.1 Critérios de inclusão .....	68
3.2.2 Critérios de exclusão .....	68
3.3 CONSIDERAÇÕES ÉTICAS .....	68
3.3.1 Riscos do estudo .....	69
3.3.2 Benefícios do estudo .....	69
3.4 TÉCNICAS DE COLETA DE DADOS .....	69
3.4.1 Etapa quantitativa .....	70
3.5 TRATAMENTO E ANÁLISE DOS DADOS .....	73
<b>4 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS</b> .....	76
4.1 DESCRIÇÃO DO PERFIL SÓCIO DEMOGRÁFICO E SÓCIO PROFISSIONAL .....	76
4.2 AVALIAÇÃO DA CONFIABILIDADE DAS ESCALAS .....	80
4.3 PERCEPÇÃO DO ENGAJAMENTO NO TRABALHO .....	83
4.4 PERCEPÇÃO DOS FATORES DE RISCO PSICOSSOCIAIS .....	87
4.5 INDICADORES DO ENGAJAMENTO NO TRABALHO E FATORES DE RISCO PSICOSSOCIAIS .....	99
4.6 CORRELAÇÃO ENTRE OS ASPECTOS DO ENGAJAMENTO NO TRABALHO E OS FATORES DE RISCO PSICOSSOCIAIS .....	101
4.7 ASSOCIAÇÃO ENTRE O ENGAJAMENTO NO TRABALHO E OS FATORES DE RISCO PSICOSSOCIAIS .....	104
4.8 SÍNTESE DOS RESULTADOS .....	114
<b>5 AÇÕES DE GESTÃO PARA PROMOVER O ENGAJAMENTO NO TRABALHO E PREVENIR E MINIMIZAR OS FATORES DE RISCO PSICOSSOCIAIS</b> .....	119
5.1 AÇÕES DE GESTÃO PARA PROMOVER O ENGAJAMENTO NO TRABALHO .....	119
5.2 AÇÕES DE GESTÃO PARA PREVENIR E MINIMIZAR OS FATORES DE RISCO PSICOSSOCIAIS .....	121

<b>6 CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>128</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>133</b>
<b>APÊNDICE A - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) .....</b>	<b>146</b>
<b>APÊNDICE B - Termo De Confidencialidade .....</b>	<b>147</b>
<b>APÊNDICE C - Termo De Autorização Institucional.....</b>	<b>148</b>
<b>ANEXO 1 - Protocolo de Pesquisa.....</b>	<b>149</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Trabalhar admite um conjunto de valores essenciais e significativos para o profissional que o exerce, o que torna esta atividade indispensável para o desenvolvimento individual e coletivo das pessoas, além de ser um dos principais meios para obtenção de identidade, de *status* e fonte de satisfação das necessidades humanas. Nessa perspectiva, o exercício do trabalho é capaz de proporcionar prazer e realizações, conferindo um propósito específico à vida das pessoas que pode até mesmo revigorá-las. Por outro lado, também é considerado para muitos indivíduos uma fonte de mal-estar associado à insatisfação, ao esgotamento, à ansiedade e ao estresse, muitas vezes causado por um ambiente físico ou psicossocial desfavorável que leva ao aparecimento de doenças ocupacionais nos indivíduos inseridos neste meio (MURCHO; JESUS, 2014).

Para Guimarães (2013), a urgência de maior produtividade associada à diminuição constante do contingente de trabalhadores, à pressão do tempo e ao crescimento da complexidade das tarefas, além de criar expectativas inatingíveis e relações de trabalho instáveis, pode gerar tensão, fadiga e esgotamento profissional, constituindo-se em fatores de riscos psicossociais responsáveis por situações de estresse ocupacional.

De fato, conforme evidencia a Organização Internacional do Trabalho (OIT) em documento publicado pela *Internacional Labour Office – (ILO)*, ao ter o ritmo das atividades ditado por comunicações instantâneas e altos níveis de concorrência global, muitos profissionais sentem que seu emprego e a sua vida encontram-se moldados por urgências, e percebem que já não são capazes de controlar as demandas depositadas sobre os seus ombros (ILO, 2016).

A *European Agency for Safety and Health at Work – EU-OSHA* (2007) já destacava que todas essas transformações levam ao surgimento de riscos psicossociais e, como consequência, implicam em novos desafios em matéria de saúde e segurança dos trabalhadores. Nesse âmbito, o estresse ocupacional, a síndrome de *burnout*, o sofrimento mental, a violência (interna e externa), o assédio (moral e sexual) e a adição ao trabalho, também conhecida como *workaholic* (pessoa viciada no trabalho), participam da noção de riscos psicossociais ocupacional (; CARVALHAIS, 2016; COELHO, 2011; BARUKI, 2017).

Esses riscos são vistos como os aspectos relativos ao desenho gestão e organização do trabalho, bem como os contextos sociais e organizacionais, que têm a capacidade para causar dano físico ou mental no trabalhador, comprometendo o seu bem-estar psicológico (COX; GRIFFITHS, 1995, 2005).

Destaca-se o ambiente militar, no qual são comuns extensas jornadas de trabalho, exposição aos riscos psicossociais, ergonômicos, químicos, físicos, biológicos e de acidentes, que reconhecidamente são considerados fatores de risco ocupacional para a saúde e segurança do trabalhador (MINISTÉRIO DA SAÚDE DO BRASIL, 2001; UMANN, 2017). São exigidos, nas Forças Armadas (Exército, Marinha e Aeronáutica), militares qualificados, focados em resultados, resistentes a pressões e que atendam às demandas e necessidades da Instituição Militar e da sociedade. Assim, ao longo de sua carreira, o militar exerce cargos e funções em elevados níveis de complexidade, os quais requerem sujeição e comprometimento, tornando-se uma profissão caracterizada por exigir do indivíduo inúmeros sacrifícios, inclusive o da própria vida em benefício da Pátria (ESTADO-MAIOR DO EXÉRCITO, 2014a).

A profissão militar também oferece como desvantagens, além do risco de vida, a sujeição a preceitos rígidos de disciplina e hierarquia, restrições a direitos trabalhistas, dedicação exclusiva, mobilidade geográfica, formação específica com aperfeiçoamento constante, disponibilidade permanente, vigor físico, consequências para a família, entre outros fatores (ESTADO-MAIOR DO EXÉRCITO, 2014a). Todos esses esforços e exigências, tanto na vida pessoal como na profissional, podem causar estresse ocupacional (MARTINS; KUHN, 2013; UMANN, 2017).

Entretanto, a elaboração ou ampliação de políticas, ações e práticas organizacionais que influenciem positivamente o ambiente laboral pode, inclusive, produzir efeitos significativos na prevenção do estresse ocupacional e síndrome de *burnout* (exaustão por sobrecarga de trabalho). Há diversas iniciativas desta natureza que podem gerar ou aumentar o bem-estar no ambiente de trabalho (SCHAUFELI; DIJKSTRA; VAZQUEZ, 2013).

Apesar das exigências e do desgaste gerado pelo processo de trabalho, alguns profissionais podem não manifestar sinais e sintomas do estresse. Pelo contrário, são profissionais que exibem um estado cognitivo positivo de realização com emprego, relacionado ao bem-estar e/ou à satisfação, e caracterizado pelo elevado nível de energia e uma forte ligação com o próprio trabalho, denominado por Bakker e Leiter (2010) como Engajamento no Trabalho.

Dessa forma, o Engajamento no Trabalho se realiza no entre lugar do entusiasmo com o trabalho em si, devido aos seus incentivos e atividades enriquecedoras, e de trabalhar porque gosta do que faz. Assim, os profissionais engajados colocam uma quantidade elevada de esforço em seu trabalho, pois identificam-se com ele e, conseqüentemente, os setores em que eles atuam apresentam melhores resultados (BAKKER; LEITER, 2010; BAKKER; DEMEROUTI; SANZ-VERGEL, 2014; SCHAUFELI; DIJKSTRA; VAZQUEZ, 2013).

Muitos militares das Forças Armadas identificam-se com seu trabalho, posto que expressam orgulho por pertencer à Instituição, manifestado pela demonstração cotidiana de culto de valores como o “entusiasmo, a motivação profissional, o trabalho por prazer, a irretocável apresentação individual, a consciência profissional, o espírito de sacrifício, o gosto pelo trabalho bem-feito, a prática consciente dos deveres e da ética militares e a satisfação do dever cumprido” (ESTADO-MAIOR DO EXÉRCITO, 2014a, p. 36).

O reconhecimento desses fatores é tão importante para o militar quanto para a equipe em que está inserido e para a instituição em que ele atua, já que, segundo Schaufeli (2017), o monitoramento regular dos fatores de risco psicossociais e bem-estar do empregado possibilita que a organização venha a tomar medidas oportunas e específicas, a fim de se evitar o estresse e aumentar o Engajamento no Trabalho.

Considerando-se o exposto, o presente estudo foi realizado em uma Instituição Militar – Força Aérea Brasileira (FAB) –, mais especificamente na Base Aérea de Santa Maria (BASM), localizada no Estado do Rio Grande do Sul, e conhecida atualmente como Ala 4. Assim, dentro desta Instituição Militar, a pesquisa foi pautada com militares atuantes tanto na rotina operacional quanto na administrativa, distribuídos dentro de seus círculos hierárquicos.

## 1.1 PROBLEMA DE PESQUISA

As exigências no trabalho podem se tornar fatores estressores, uma vez que corresponde a aspectos como o custo de esforço e energia do indivíduo pode ser problemático se ocorrer de forma intensa (elevado número de exigências), contínua e repetida no decorrer do tempo. Esse fator impede a pessoa de se restabelecer, podendo conduzir em depressão, ansiedade e exaustão crônica (SCHAUFELI; BAKKER, 2004; SCHAUFELI; SALANOVA, 2011).

A Base Aérea de Santa Maria (BASM), conhecida como Ala 4, é uma instituição nacional permanente e regular, organizada com base nos preceitos rígidos da hierarquia e disciplina (ESTADO-MAIOR DO EXÉRCITO, 2014a). Dessa forma, presume-se que a Ala 4 apresenta um ambiente favorável ao aparecimento do estresse ocupacional, devido aos fatores de risco psicossociais relacionados às exigências do trabalho, assim como salienta SANTOS (2017, p. 11):

O militar encontra-se em disponibilidade permanente durante 24 horas por dia, sete dias por semana, independentemente se feriado, data festiva ou final de semana, sem direito a qualquer remuneração adicional ou outra compensação. Ele tem consciência de que poderá enfrentar momentos de perigo extremo, onde será alvo de toda sorte de agressões tais como tiros, explosões ou armas brancas. O uso de aviões e helicópteros

é uma atividade permanente das Forças Armadas. A despeito de todas as preocupações com protocolos de segurança, acidentes com estes aparelhos são possíveis e, quando ocorrem, geram consequências fatais a um número considerável de vítimas. Todos esses cenários sinalizam uma exigência extrema, não imposta a nenhum outro agente público: a obrigação legal de sacrificar, se necessário, a própria vida na defesa do País.

Dessa forma, segundo Dorneles, Dalmolin e Moreira (2017), o exercício da atividade militar pode acarretar em maior exposição a fatores condicionantes de prejuízo a saúde, possibilitar o aparecimento de doenças e comprometer a saúde deste profissional.

Em contrapartida, a Ala 4 oferece recursos do trabalho que abrangem todos os elementos estruturais (instalações físicas, equipamentos e serviços necessários) e, segundo contido no Manual de Fundamento do Exército Brasileiro, tais elementos dão suporte à utilização e ao preparo dos elementos de emprego, conforme a especificidade de cada um e o atendimento das condições de exercício funcional (ESTADO-MAIOR DO EXÉRCITO, 2014b).

Ademais, a Ala 4 também proporciona um ambiente capaz de permitir ao militar o desenvolvimento de sentimentos positivos relacionados ao trabalho, devido aos benefícios da carreira (estabilidade assegurada, maior facilidade de ascensão profissional, sistema de proteção social com salário integral, plano de saúde, moradia, salários que possuem aumentos de acordo com a progressão nos postos da carreira, entre outros), assim como estimula o amor a profissão, ou seja, a demonstração de satisfação por pertencer à Instituição, como já citado neste estudo.

Assim, a combinação adequada entre os recursos de trabalho tem o potencial não só de diminuir, mas também de neutralizar e prevenir os efeitos negativos do estresse, além de gerar afetos positivos que influenciam no engajamento das pessoas. Dessa forma, em tempos de maiores pretensões de desempenho, indivíduos que se engajam agregam melhor as exigências e os recursos de trabalho justamente por se sentirem felizes com o que realizam profissionalmente (SCHAUFELI; DIJKSTRA; VAZQUEZ, 2013; VAZQUEZ et al., 2015).

Tendo em vista que os militares podem identificar os Fatores de Risco Psicossociais desencadeantes do estresse ocupacional, assim como podem apresentar-se engajados com seu trabalho devido à combinação adequada dos recursos de envolvimento e satisfação nas atividades que desempenham, bem como na realização profissional, insere-se um contexto de reflexão sobre a Instituição Militar a ser estudada. Em razão disso, o estudo foi guiado pelo seguinte problema de pesquisa:

**“Qual a percepção dos militares da Ala 4 em relação aos Fatores de Risco Psicossociais desencadeantes do estresse ocupacional e o Engajamento no Trabalho”?**

## 1.2 OBJETIVOS

A fim de responder à problemática levantada e possibilitar maior compreensão do estudo, a definição de objetivos é fundamental. Para tanto, tem-se neste estudo:

### 1.2.1 Objetivo geral

Analisar a percepção dos militares da Ala 4 em relação aos Fatores de Risco Psicossociais desencadeantes do estresse ocupacional e os aspectos do Engajamento no Trabalho.

### 1.2.2 Objetivos específicos

Para compreensão do estudo, busca-se:

- I. Descrever os dados sócio demográfico e sócio profissional dos militares da amostra;
- II. Identificar possível incidência dos aspectos do Engajamento no Trabalho (Vigor, Dedicção e Absorção) nos militares;
- III. Identificar possível incidência dos Fatores de Risco Psicossociais no Trabalho que podem desencadear o estresse ocupacional nos militares;
- IV. Associar o Engajamento no Trabalho com os Fatores de Risco Psicossociais desencadeantes do estresse ocupacional nos militares pesquisados; e
- V. Propor ações de gestão que possam promover e aumentar o Engajamento no Trabalho, bem como prevenir e minimizar os Fatores de Risco Psicossociais nos militares da Ala 4.

## 1.3 JUSTIFICATIVA

Estudar os aspectos positivos do ser humano é tão importante quanto estudar os pontos negativos (YUNES, 2003). Entender essas características é fundamental tanto para o indivíduo quanto para a organização em que está inserido, posto que viabiliza uma análise preventiva na busca pelo equilíbrio do ambiente de trabalho positivo em termos de saúde física e mental e, conseqüentemente, ao alcance dos objetivos profissionais e resultados organizacionais favoráveis.

O tema escolhido para esta pesquisa compõe-se de dois construtos principais: Engajamento no Trabalho (aspecto positivo) e Fatores de Risco Psicossociais (aspecto negativo), ambos os conceitos advindos da Psicologia. Vale ressaltar que o construto sobre Fatores de Risco Psicossociais apresenta um instrumento de avaliação utilizado na grande maioria pela área da saúde ocupacional. Destaca-se, ainda, que o público alvo escolhido é pouco explorado pelo contexto acadêmico brasileiro, principalmente quando relacionado aos temas.

Com enfoque referente aos Fatores de Risco Psicossociais, este estudo baseou-se nos conceitos teóricos de Riscos Psicossociais descritos por diversos autores (Cox,1993; Edwards et al., 2008; Coelho, 2011; Guimarães, 2013; Sobral, 2015; Lucca et al., 2013; Lucca et al., 2014; Lucca et al., 2015; Baruki, 2015, 2017; Kinman; Clements; Hart, 2016; Carvalhais, 2016; Lucca e Sobral 2017) e Órgãos Internacionais de proteção à saúde e segurança do trabalhador (*EU-OSHA, Health and Safety Executive (HSE), Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS)* e OIT).

Para tanto, o risco de estresse ocupacional teve maior ênfase, já que este estudo apresenta como um dos objetivos específicos a investigação dos fatores de risco psicossociais desencadeantes do estresse ocupacional. Além disso, o estresse é uma das implicações mais sérias de um ambiente de trabalho negativo em termos psicossociais, ocasionado pelo fato dos trabalhadores vivenciarem um período prolongado de estresse ocupacional, que pode causar graves problemas de saúde mental e física (CARVALHAIS, 2016).

Nessa concepção, no que se refere ao Brasil, conforme evidencia o primeiro Boletim Quadrimestral sobre Benefícios por Incapacidade do Ministério da Previdência Social (2017), os transtornos mentais e comportamentais foram a terceira causa de incapacidade para o trabalho. Existem, para essas situações, cerca de 668.927 benefícios, considerando a concessão de auxílio-doença e aposentadoria por invalidez ao segurado empregado no período entre 2012 a 2016.

Todos esses aspectos relacionados aos riscos psicossociais representam um custo que, segundo a *EU-OSHA* (2014), pode ser considerável para o indivíduo (redução da qualidade de vida e despesas com a saúde), para as organizações (rotatividade da mão de obra, diminuição da produtividade e do desempenho) e para a sociedade (custos econômicos com saúde pública-mental).

Com base nos achados da OIT (2010), os riscos psicossociais já são reconhecidos como problemas de dimensão global, que afetam todas as nações, todas as profissões e grande parte dos trabalhadores. Ressalta-se ainda a necessidade de uma abordagem mais abrangente por profissionais, acadêmicos e pesquisadores para riscos emergentes (novos riscos) e novos

padrões de prevenção, posto que os questionamentos apresentados são indispensáveis para enfrentar os desafios que o ambiente de trabalho, em constantes mudanças, oferece.

Kompier e Kristensen (2003) apontam que as intervenções relativas ao estresse podem ocorrer em diferentes níveis: nível primário (redução de estressores no trabalho), secundário (redução de estresse, *burnout*, percebida pela pessoa e estratégias de enfrentamento-*coping*) e terciário (redução das consequências de longo prazo do estresse ocupacional). Este estudo, portanto, aplicará um instrumento indicador dos fatores de risco psicossociais desencadeantes de estresse no trabalho, desenvolvida pelo *HSE*, o qual atua no nível primário de intervenção.

O estudo aponta também a importância do Engajamento no Trabalho, visto que engajar-se com a profissão compreende o engajamento com a organização, a liderança, o trabalho e as tarefas, o time e os colegas (TRACY; MATTA; VICTORIA, 2016).

A partir dessas perspectivas, percebe-se a importância dos resultados apresentados neste estudo, que possibilitará à Ala 4 a identificação dos principais Fatores de Risco Psicossociais que podem desencadear o estresse ocupacional. Também pretende-se contribuir com a elaboração de um plano de ação de intervenção primária, visando prevenir, minimizar ou sanar os principais estressores, assim como acarretar no planejamento e na implementação de novas práticas de gestão que possam aumentar e/ou desenvolver o Engajamento nos militares, em favor da promoção e preservação de sua saúde.

Cabe ressaltar que, mesmo não sendo uma organização que visa o lucro, e sim a prestação de serviços à sociedade e à proteção do país, a Ala 4 é uma Instituição Pública Federal que também deve buscar e desenvolver o aperfeiçoamento das condições de trabalho, visando à saúde física e mental do servidor e à sua satisfação em fazer parte da instituição. A saúde mental dos militares da Ala 4 é um tema instigante, visto que representam um grande número de indivíduos que têm a importante missão de zelar não só pela segurança, mas pelo bem-estar da nação, assim como da localidade em que estão inseridos<sup>1</sup>.

Ademais, além da contribuição com o contexto da Instituição Militar e do meio acadêmico, a intenção é colaborar com o sistema de gestão de pessoas, o qual vem passando por um contínuo processo de mudanças e atualização devido às preocupações presentes nas organizações em relação aos impactos negativos do trabalho nos funcionários. Nesse caso, um gestor pode intervir positivamente nas condições de trabalho, nos recursos disponibilizados e no ambiente organizacional se tiver as ferramentas necessárias de avaliação. Portanto, este

---

<sup>1</sup> Força Aérea Brasileira; Ala 4. Disponível em: <http://www2.fab.mil.br/ala4/index.php/historico>. Acesso em 28 fev.2019.

estudo fornece dados relevantes aos gestores para intervir positivamente no sentido de tratar os problemas, especificamente reconhecidos, de modo eficaz.

#### 1.4 ESTRUTURA DO TRABALHO

Com o intuito de atingir os objetivos apresentados, esta dissertação encontra-se estruturado em 6 capítulos. O primeiro capítulo compõe-se na explanação da introdução, problema de pesquisa, definição dos objetivos e justificativa do estudo.

No capítulo 2 apresenta-se a fundamentação teórica, abordando respectivamente os temas principais: Engajamento no Trabalho, Fatores de Risco Psicossociais e, dentro deste, o Estresse.

No capítulo 3 aborda-se o método de pesquisa, que parte da estratégia de pesquisa e método adotado, apresentando o desenho de pesquisa, a instituição objeto de estudo, a população e amostra, as considerações éticas, a técnica de coleta de dados e o tratamento e análise dos dados.

No capítulo 4 encontra-se as análises dos resultados. O capítulo 5 refere-se às ações de gestão para promover o Engajamento no Trabalho e prevenir e minimizar os Fatores de Risco Psicossociais e o capítulo 6 descreve as considerações finais, limitação do estudo e sugestões para pesquisas futuras.

Por fim, apresentam-se as referências utilizadas, Apêndices e Anexos.

## 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Para embasar a proposta deste estudo, o presente capítulo exhibe elementos históricos que possibilitam ter uma ampla visão sobre os temas Engajamento no Trabalho, Fatores de Risco Psicossociais.

### 2.1 ENGAJAMENTO NO TRABALHO

Com os estudos da Psicologia Positiva, surgiram as primeiras pesquisas sobre Engajamento no Trabalho (KAHN, 1990). Para Schaufeli (2014) o elevado interesse pelo tema no início do século XXI tem a ver com dois desenvolvimentos correlatos: a crescente importância do capital humano e do envolvimento psicológico dos funcionários nos negócios, além do crescente interesse científico em estados psicológicos positivos. Ainda de acordo com o autor, “o movimento psicológico positivo criou o solo fértil que fez a pesquisa de engajamento florescer na academia” (SCHAUFELI, 2014, p. 4).

Dessa modo, para um melhor entendimento acerca do conceito de Engajamento no Trabalho, torna-se alusivo resgatar, primeiramente, um breve contexto histórico referente à Psicologia Positiva. Em seguida, aborda-se o conceito de Engajamento no Trabalho e suas definições.

Assim, o movimento denominado de Psicologia Positiva emergiu na década de 1990, nos Estados Unidos, consolidando-se de fato no ano 2000, a partir da iniciativa do professor de psicologia Martin E. P. Seligman. Acompanhado de outros pesquisadores, Seligman começou a desenvolver pesquisas quantitativas tendo em vista a promoção de uma mudança no foco atual da psicologia tradicional que, desde a segunda Guerra Mundial, tinha como propósito curar e reparar os danos do funcionamento humano (SCORSOLINI-COMIN, 2012; SELIGMAN; CSIKSZENTMIHALYI, 2000).

Ao assumir, em 1998, a presidência da *American Psychological Association* (APA), Seligman, em acordo com Mihaly Csikszentmihalyi, publicou em 2000 um artigo intitulado *Positive Psychology: an introduction*. Nesta importante publicação, os autores enfatizam que o objetivo da psicologia não é apenas o estudo negativo e patológico dos indivíduos, mas é também o estudo da força e virtude humana na construção de uma vida melhor. Trabalhar exclusivamente com as fraquezas humanas e em cérebros danificados, no entanto, tornou a ciência com pouca capacidade para efetivamente prevenir doenças (SELIGMAN; CSIKSZENTMIHALYI, 2000).

Foi a partir do desequilíbrio da psicologia, voltada integralmente para o processo do adoecimento, que Seligman e Csikszentmihalyi iniciam o movimento da Psicologia Positiva (PALUDO; KOLLER, 2007). Para Pacico e Bastianello (2014, p. 16) a “Psicologia Positiva pode ser entendida como um termo guarda-chuva para o estudo das emoções, das características individuais e das instituições positivas centrado na prevenção e na promoção da saúde mental”. Assim, o papel da intervenção positiva é auxiliar a pessoa a desenvolver uma vida prazerosa, engajada e com significado (DUCKWORTH; STEEN; SELIGMAN, 2005).

É nesse contexto sobre capital psicológico positivo que o conceito de Engajamento no Trabalho ganhou destaque nas pesquisas de comportamento organizacional, o qual será detalhado no tópico a seguir.

### 2.1.1 Engajamento no trabalho: conceitos e definições

Schaufeli (2014) aborda a relevância do conceito no ambiente organizacional e acadêmico, destacando quatro pensamentos teóricos indispensáveis para o seu entendimento no contexto acadêmico. Segundo o autor, Shuck (2011) investigou todas as principais bases de dados referente à gestão de recursos humanos, psicologia e gerenciamento e analisou minuciosamente as definições acadêmicas de engajamento. O resultado identificou quatro abordagens para definir o conceito, de um total de 213 publicações elegíveis, identificadas no Quadro 1.

Quadro 1 – Principais abordagens teóricas no contexto acadêmico

Nº	ABORDAGENS	AUTOR/ANO	DESCRIÇÃO
1	Satisfação das necessidades	Kahn (1990)	Refere-se à relação do engajamento com o desempenho de papéis no trabalho.
2	Antítese positiva da Síndrome <i>Burnout</i> ; Estado mental positivo	Maslach e Leiter (1997) Schaufeli et al., (2002)	Aspectos positivos: Energia, Envolvimento e Eficácia; Mensurado como construto independente.
3	Relação entre Engajamento e Satisfação do indivíduo com o trabalho	Harter, Schmidt e Hayes (2002)	Refere-se a resultados de negócios significativos e de grande relevância para as organizações.
4	Abordagem multidimensional	Saks (2006)	Teoria da troca social.

Fonte: Adaptado de Schaufeli (2014).

Em se tratando da abordagem da satisfação das necessidades, o primeiro artigo acadêmico sobre o conceito de Engajamento no Trabalho foi publicado por William Kahn em 1990, no *Academy of Management Journal* (SCHAUFELI, 2014). O artigo intitulado *Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work*, de Kahn (1990, p.694), utiliza os termos engajamento e desengajamento para mencionar “aproveitamento dos membros da organização de seus próprios papéis de trabalho”. Kahn (1990) descobriu que haviam três condições psicológicas associadas ao engajamento/desengajamento no trabalho:

**Significância:** “o sentimento de receber retorno sobre os investimentos de si mesmo no desempenho de papéis”, influenciada pela natureza do trabalho;

**Segurança psicológica:** “sentir-se capaz de mostrar e empregar-se sem medo de consequências negativas”, influenciada principalmente pelo ambiente social; e

**Disponibilidade:** “a crença de ter recursos físicos e mentais para se envolver no trabalho”, que depende dos recursos pessoais que os indivíduos podem produzir para o desempenho do seu papel, como a energia física exercida.

Coletivamente, essas três condições determinam se os funcionários estão mais engajados ou desengajados. No desengajamento, as pessoas exibiam desempenhos de papéis incompletos sem esforço, pois faziam as atividades de maneira automática ou robótica (KAHN, 1990). O autor reconheceu o fenômeno do engajamento nos profissionais ao perceber que as pessoas poderiam usar diferentes graus de si mesmas nas dimensões física, cognitiva e emocional, mentalmente focadas durante o desempenho de suas tarefas no ambiente de trabalho.

Kahn (1990) ainda ressalta que o aspecto físico refere-se às energias físicas exercidas pelos indivíduos para realizar seus papéis; já o aspecto cognitivo relaciona-se às crenças dos empregados sobre a organização, seus líderes e condições de trabalho; por fim, o aspecto emocional abrange o significado de como os trabalhadores se sentem em relação a cada um desses três fatores, considerando as atitudes positivas ou negativas em relação à organização e seus líderes.

Para Schaufeli; Dijkstra e Vazquez (2013) e Siqueira et al (2014), esse estudo destaca ainda que a ocorrência desse fenômeno era reconhecida, já que pessoas engajadas dedicavam mais esforços na realização das tarefas e, por isso, notava-se uma identificação do indivíduo com o trabalho. Tal dedicação produzia resultados positivos tanto para a organização – pessoas mais engajadas em suas tarefas também são mais produtivas – quanto para o profissional em relação a termos de saúde e bem-estar, assim como promovia atividades prazerosas e significativas relacionadas ao trabalho

Referente à **segunda abordagem** – à antítese positiva da síndrome de *burnout* e estado mental positivo –, o conceito do Engajamento no Trabalho passou a ter maior expressividade a partir dos estudos realizados acerca da Síndrome de *burnout*, por Maslach e Leiter (1997), a qual é representada por um estado psicológico negativo devido à exaustão por sobrecarga de trabalho. Maslach e Jackson (1981) já tinham definido o *burnout* como uma síndrome caracterizada por Exaustão Emocional, Despersonalização e Baixa Realização Pessoal. No que tange à Exaustão Emocional, esta relaciona-se com sentimentos de estar esgotado, tanto fisicamente como mentalmente, e pelo contato de uma pessoa com outras pessoas, sendo a dimensão central do desgaste do *burnout* (BAKKER; DEMEROUTI; SANZ-VERGEL, 2014; BENEVIDES-PEREIRA, 2010).

A Despersonalização refere-se a uma resposta negativa ou excessivamente desapegada, como atitudes de cinismo e ironia em relação a determinadas pessoas, que são as destinatárias de um serviço ou atendimento. Quanto à Baixa Realização Pessoal está liga-se à diminuição nos sentimentos de competência e realização bem-sucedida no trabalho, como baixa-autoestima, insuficiência, desmotivação e baixa eficiência. Cabe ressaltar que, se o profissional apresenta envolvimento com seu trabalho, nutrindo um maior interesse pelas suas atividades e pelo desenvolvimento de sua competência pessoal e profissional, a Baixa Realização passa a ser vista como um polo positivo, conhecido também como Envolvimento Pessoal no Trabalho (MASLACH; LEITER, 1999).

A ideia de que o *burnout* é encontrado exclusivamente no setor de serviços (saúde e educação) foi recusada, e os pesquisadores Maslach, Jackson e Leiter (1996) adaptaram as primeiras conceituações do *burnout* para torná-lo aplicável aos trabalhadores em diferentes ocupações (BAKKER; DEMEROUTI; SANZ-VERGEL, 2014; BENEVIDES-PEREIRA, 2010). Diante disso, o componente de Despersonalização foi substituído por Cinismo, que compreende uma atitude em relação ao trabalho em geral, e não necessariamente em relação às outras pessoas (BAKKER; DEMEROUTI; SANZ-VERGEL, 2014). Assim, *burnout* define-se como uma síndrome tridimensional de Exaustão Emocional, Cinismo e Baixa Realização Pessoal, originalmente medida pelo Inventário – *Maslach Burnout Inventory (MBI)* – de Maslach, Jackson e Leiter (1996).

Definida a síndrome de *burnout*, concepções passaram a existir com olhares diferentes quanto a relação entre Engajamento no Trabalho e a síndrome. A primeira abordagem foi a de Maslach e Leiter em 1997, na qual se evidenciou que profissionais engajados apresentavam três aspectos positivos caracterizados como Energia, Envolvimento e Eficácia. Essas dimensões são consideradas pelos autores como diretamente opostas aos três aspectos negativos do *burnout*,

ou seja, na ocorrência da síndrome, a Energia se transforma em Exaustão, Envolvimento em Cinismo e Eficácia em Ineficácia (BAKKER et al., 2008; MASLACH; LEITER, 1997).

Para um melhor entendimento, na Figura 1 ilustra-se a ocorrência do Engajamento no Trabalho, caso fossem observados nos profissionais baixos escores nas dimensões Exaustão Emocional e Cinismo relativas a *burnout* e alto escore no fator Eficácia – dimensão do Engajamento no Trabalho.

Figura 1 – Engajamento no trabalho



Fonte: Elaborada pela autora com base em Maslach e Leiter (1997).

Ainda de acordo com Maslach e Leiter (1997), para a ocorrência da síndrome de *burnout* nos profissionais, estes teriam de apresentar altos escores sobre Exaustão Emocional e Cinismo, e baixos escores na dimensão Eficácia, assim como mostra a Figura 2.

Figura 2 – Síndrome de *burnout*



Fonte: Elaborada pela autora com base em Maslach e Leiter (1997).

O estudo de Maslach e Leiter (1997) sugere que ambas as avaliações devem ser realizadas por meio da escala *Maslach Burnout Inventory - General Survey (MBI-GS)*, ou seja a mesma escala utilizada para medir o *burnout* também era aplicada para estimar o Engajamento no Trabalho (BAKKER, et al. 2008). Entretanto, Schaufeli et al. (2002) apresentam uma segunda abordagem, que discorda da concepção apresentada pelos autores.

As evidências empíricas, com base nos referenciais teóricos e em entrevistas com

empregados comprometidos, comprovam que os resultados dos estudos de Schaufeli et al. (2002) e de inúmeras outras pesquisas documentadas demonstraram que, de fato, Engajamento no Trabalho não se constituía como um polo oposto de um mesmo contínuo de *burnout*, mas que os dois construtos – um polo positivo e outro negativo – deveriam ser considerados construtos independentes e, portanto, não poderiam ser medidos pela mesma escala (MASLACH; SCHAUFELI; LEITER, 2001; SCHAUFELI, et al., 2002; SCHAUFELI, 2014; SCHAUFELI; BARKER, 2003).

Assim, é possível afirmar que estes são construtos opostos, mas não diretamente opostos, uma vez que a presença de um não implica a ausência do outro e vice-versa (DEMEROUTI et al. 2001). Essa constatação significa que, quando um trabalhador não está afetado pelo *burnout*, não implica necessariamente que ele tenha engajamento em seu trabalho. Considerando o oposto, quando um trabalhador possui baixos escores em engajamento, não significa que ele esteja afetado pelo *burnout* (SCHAUFELI; BAKKER, 2003).

Na visão de Schaufeli et al. (2002, p. 74), o Engajamento no Trabalho define-se como um “estado mental positivo, satisfatório e relacionado ao trabalho que se caracteriza por Vigor, Dedicção e Absorção”. Dessa forma, para reconhecer o engajamento, é necessário analisar os três aspectos presentes no conceito, descritos no Quadro 2.

Quadro 2 –Aspectos do engajamento no trabalho

ASPECTOS DO ENGAJAMENTO NO TRABALHO		
VIGOR Comportamental	DEDICAÇÃO Emocional	ABSORÇÃO Cognitivo
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elevados níveis de energia e resiliência mental;</li> <li>• Persistência para vencer as dificuldades;</li> <li>• Autoconfiança e desejo de investir esforços durante a realização das atividades no trabalho; e</li> <li>• Dificilmente se desencorajam nas atividades que realizam, mesmo quando “puxam seu tapete”.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Profissional conectado e fortemente envolvido em seu trabalho;</li> <li>• Atribuem significado positivo as suas atividades;</li> <li>• Sentimento de entusiasmo, inspiração, orgulho e desafio do que fazem.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nível intenso de concentração e profundamente absorvido no trabalho;</li> <li>• Trabalho desafiador;</li> <li>• Sente tanto prazer nas atividades que desenvolvem que perdem a noção do tempo;</li> <li>• Apresenta dificuldade em desvincular-se do trabalho.</li> </ul>

Fonte: Schaufeli et al. (2002); Schaufeli; Dijkstra; Vazquez (2013).

Com base nos achados contidos no Quadro 2, verifica-se que, independentemente da conceituação, a maioria dos autores concordam que o engajamento envolve um comportamento energético (vigor), um vínculo emocional (dedicação) e um elemento cognitivo (absorção).

Dessa forma, os estudos de Schaufeli comprovam que existe suporte suficiente para aceitar que tal concepção estruturada nas três dimensões propostas pelos autores – vigor, dedicação e absorção – correspondem a um estado psicológico positivo e satisfatório de características únicas, no qual se define o engajamento do trabalhador (MASLACH; SCHAUFELI; LEITER, 2001; SCHAUFELI, 2012; SIQUEIRA et al., 2014).

No que tange a **terceira abordagem** - relação entre Engajamento e Satisfação do indivíduo com o trabalho – os autores Harter, Schmidt e Hayes (2002), utilizou a meta-análise para investigar a relação entre satisfação-engajamento dos funcionários em 7.939 unidades de negócios e 36 empresas. Concluiu-se que a satisfação e o engajamento dos indivíduos estão relacionados a resultados de negócios significativos e de grande relevância, tornando-se importante para muitas organizações.

É interessante para os autores que essas correlações se propaguem entre as empresas. Dessa forma, de acordo com Harter, Schmidt e Hayes (2002), subentende-se que as mudanças nas práticas de gestão que aumentam a satisfação do funcionário podem incrementar os resultados das unidades de negócios, incluindo o lucro. Ademais, a partir dos dados apresentados, as empresas também podem aprender muito sobre os talentos e práticas de gerenciamento que impulsionam os resultados comerciais por meio da compreensão de suas próprias unidades de negócios no que se refere ao engajamento dos funcionários. Considera-se que esta abordagem teve um impacto significativo também no meio acadêmico, posto que a pesquisa da Organização Gallup estabeleceu vínculos significativos entre o engajamento dos funcionários e os resultados da organização, como a satisfação do cliente, lucro, produtividade, volumes de negócios e *turnover* (SCHAUFELI, 2014).

Por fim, a **última abordagem** – abordagem multidimensional – Saks (2006, p. 602) define o engajamento no trabalho como um “construto distinto e único que envolve componentes cognitivos, emocionais e comportamentais, em que são associados ao desempenho de seu papel individual”, baseado na teoria da troca social. O autor argumenta que uma maneira dos funcionários compensarem sua organização é por meio de seu nível de engajamento, ou seja, a troca social propicia uma base teórica para explicar por que os indivíduos optam por se envolver mais ou menos em seu trabalho e organização.

De modo geral, cada abordagem salienta um aspecto diferente do engajamento: (1) a sua relação com o desempenho do papel; (2) a sua natureza positiva em termos de bem-estar do trabalhador em oposição a *burnout*; (3) a sua relação com postos de trabalho criativo (resultados significativos); e (4) a sua relação tanto com o trabalho quanto com a organização (SCHAUFELI, 2014).

### 2.1.2 Processo de Engajamento no Trabalho

Devido a influência positiva do Engajamento no Trabalho sobre os resultados organizacionais, houve um interesse considerável no conceito e, em particular, sobre como as organizações podem aumentar o engajamento em seus funcionários.

Para compreender como ocorre o processo de Engajamento no Trabalho, é preciso analisar o modelo teórico *Job Demands Resources* (JD-R), em inglês, traduzido para o português como modelo Recursos e Demandas no Trabalho (modelo RDT) (SCHAUFELI; DJISTKRA; VAZQUEZ, 2013).

O modelo RDT foi elaborado a partir de pesquisas científicas com funcionários de várias organizações, em países como a Áustria, Bélgica, China, Alemanha, Finlândia, Espanha e Suécia. Esse modelo não só dispõe de ampla popularidade entre os pesquisadores acadêmicos, como também é adequado suficientemente para uso prático nas organizações (SCHAUFELI, 2017). Ainda de acordo com o autor, o modelo RDT é adequado para este propósito porque: (1) engloba um foco positivo no engajamento do trabalho com um foco negativo no *burnout* em uma abordagem moderada e ampla; (2) tem um vasto objetivo, que permite incluir todas as características relevantes do trabalho; (3) é flexível, para que possa ser adaptado às necessidades de qualquer organização; e (4) atua como uma ferramenta de comunicação comum para todas as partes interessadas

Desse modo, o modelo pode ser usado para monitorar o local de trabalho, com o objetivo de capturar causas e consequências essenciais do Engajamento no Trabalho e, ao mesmo tempo, auxiliar na identificação das fontes geradoras do *burnout* específicas àquela organização de trabalho (SCHAUFELI; DIJKSTRA; VAZQUEZ, 2013; SCHAUFELI, 2017). O modelo RDT é considerado flexível por abranger os preditores mais importantes do engajamento no trabalho, nomeadamente exigências e recursos do trabalho (SCHAUFELI; TARIS, 2014).

Referente às exigências do trabalho, estas são consideradas fontes de estresse e identificadas como as principais causas de *burnout*, o que pode ocasionar em problemas de saúde e possíveis resultados organizacionais negativos, posto que exigem do profissional esforço físico, emocional ou cognitivo para atender as exigências requeridas por cada atividade. (BAKKER; DEMEROUTI; SANZ-VERGEL, 2014; DEMEROUTI et al., 2001; SCHAUFELI; DIJKSTRA; VAZQUEZ, 2013). Por exigir esforço físico ou mental, as exigências estão associadas a fatores fisiológicos (pressão arterial elevada, aumento da atividade hormonal, aumento do ritmo cardíaco) e psicológicos (fadiga, frustração, ansiedade) (BAKKER; DEMEROUTI; SANZ-VERGEL, 2014; DEMEROUTI et al., 2001).

No que concerne ao processo de engajamento, este depende dos recursos de trabalho, que são reconhecidos por se tratarem de processos motivacionais cuja consequência é o aumento do Vigor, Dedicção e Absorção nos trabalhadores (BAKKER; DEMEROUTI, 2007, 2008). São classificados em dois tipos: Recursos de trabalho (externo) e Recursos pessoais (interno), com base no Quadro 3.

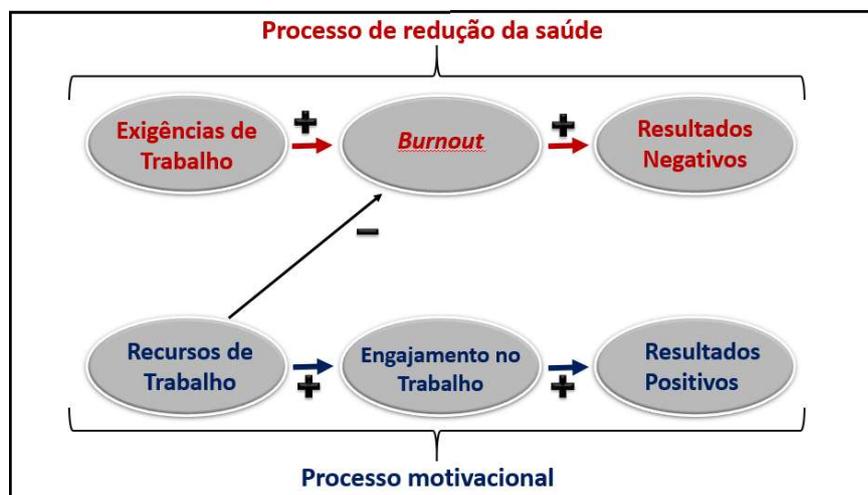
Quadro 3 – Recursos internos e externos

RECURSOS POTENCIALIZADORES DO ENGAJAMENTO	
<b>Recursos de trabalho</b> (recursos externos):	Definem-se como aspectos físicos, sociais ou organizacionais do trabalho, os quais visam a auxiliar no atingimento das metas, a reduzir as demandas laborais e estimular a aprendizagem, o crescimento e desenvolvimento pessoal (espírito de equipe, apoio social, feedback construtivo, entre outros).
<b>Recursos pessoais</b> (recursos internos)	Definem-se como aspectos do eu, o qual se associam à resiliência e a capacidade de controlar e impactar o ambiente com sucesso (auto eficácia, otimismo, estabilidade emocional, entre outros).

Fonte: Schaufeli; Dijkstra; Vazquez, (2013); Schaufeli, (2017).

Ao analisar o Quadro 3, constata-se que a combinação adequada dos recursos de trabalho (externo e interno) não apenas pode diminuir os efeitos negativos das exigências do trabalho, como também pode influenciar no engajamento das pessoas e proteger sua saúde física e psicológica. (BAKKER; DEMEROUTI, 2007; SCHAUFELI; DIJKSTRA; VAZQUEZ; 2013). Na Figura 3, ilustra-se o modelo RDT segundo SCHAUFELI (2017).

Figura 3 – Modelo recursos e demandas de trabalho



Fonte: Schaufeli (2017).

De acordo com o ilustrado na Figura 3, percebe-se que, as exigências são elevadas ou desproporcionais, ou quando os recursos de trabalho não são suficientes, é provável que a motivação e o engajamento do profissional diminuam. Tal redução pode acarretar em doenças psicossociais, como estresse, e possivelmente chegar ao *burnout*, gerando consequências negativas para organização (péssimo desempenho) e para o indivíduo (saúde frágil). Assim, para um melhor entendimento, no Quadro 4 descreve-se especificamente uma visão geral sobre exigências do trabalho (fontes de estresse) e recursos de trabalho (fonte de engajamento).

Quadro 4 – Visão geral sobre exigências e recursos no trabalho

FONTES DE ESTRESSE	RECURSOS POTENCIALIZADORES DO ENGAJAMENTO
Exigências do trabalho	Recursos externos de trabalho
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pressão por prazos curtos</li> <li>- Horas extras</li> <li>- Pressão por quantidade elevada de trabalho</li> <li>- Atividades que exigem esforço físico</li> <li>- Exigências intelectuais, tais como: tomada de decisão que envolve elementos diversificados ou atividades com elevada necessidade de memorização</li> <li>- Conflito entre as demandas de trabalho e a vida pessoal</li> <li>- Insegurança no trabalho</li> <li>- Conflitos interpessoais no trabalho</li> <li>- Conflito de papéis, tais como lidar com tarefas contraditórias, informações ambíguas ou atividades diversas incompatíveis com seu trabalho</li> <li>- Ambiguidade de papéis, quando as expectativas não estão claras</li> <li>- Rotinas de trabalho</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Liberdade para definir como e quando trabalhar (autonomia)</li> <li>- Suporte psicossocial dos colegas</li> <li>- Feedback construtivo</li> <li>- Bom relacionamento com seu gestor direto</li> <li>- Oportunidade para se desenvolver profissionalmente na organização</li> <li>- Bom ambiente de trabalho</li> <li>- Valorização</li> <li>-Espírito de equipe</li> <li>- Diversidade de tarefas</li> <li>- Papel estabelecido de modo claro</li> <li>- Participação na tomada de decisão</li> <li>- Oportunidade de carreira</li> <li>- Responsabilidade no trabalho</li> </ul>
	Recursos internos de trabalho
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Otimismo</li> <li>-Resiliência</li> <li>- Estratégias ativas de <i>coping</i></li> <li>- Autoeficácia</li> <li>- Extroversão</li> <li>- Estabilidade emocional</li> <li>- Autoestima</li> <li>- Atitude proativa e iniciativa pessoal</li> <li>- Flexibilidade e adaptação</li> <li>- Assertividade</li> <li>- Crença de que tem controle sobre seu futuro (<i>locus interno de controle</i>).</li> </ul>

Fonte: Schaufeli; Dijkstra; Vazquez (2013, p. 40).

Com base descrita no Quadro 4, os recursos internos e externos de trabalho são os principais potencializadores do engajamento. No entanto, Schaufeli e Bakker (2004) apontam que os preditores de *burnout* não são particularmente as exigências do trabalho, mas principalmente a falta de recursos, e consideram que os preditores de engajamento são

exclusivamente os recursos para o trabalho – o que corrobora os estudos de Schaufeli, Dijkstra e Vazquez (2013). Esse argumento também se confirma no estudo de Christian, Garza e Slaughter (2011), no qual admite-se que os recursos do trabalho são os preditores mais importantes do engajamento.

### 2.1.3. Benefícios do Engajamento no Trabalho

Estudos empíricos indicam que o engajamento está positivamente relacionado à saúde. Por exemplo, os funcionários engajados demonstraram sofrer menos de depressão e estresse, além de apresentar menos sintomas psicossomáticos (DEMEROUDI et al., 2001; SCHAUFELI; BAKKER, 2004). Siqueira (2008, p. 142) também evidencia as consequências positivas proporcionadas pelo engajamento:

Para o indivíduo, o fato de executar tarefas que lhe permitem entrar em estado de fluxo auxilia-o a vivenciar uma sensação agradável de plena realização de suas potencialidades, de conseguir atingir metas pessoais e profissionais bem como de observar, a cada tarefa realizada, o quão adequadamente está realizando o seu trabalho. Este complexo processo pode aumentar o senso de autovalor do indivíduo, tornando-o mais confiante sobre suas habilidades e competências profissionais e, ao mesmo tempo, propicia ao trabalhador vivenciar um estado prazeroso de engajamento no trabalho. (SIQUEIRA, 2008, p. 142).

Profissionais engajados mantêm-se em suas ocupações por mais tempo e sentem-se felizes em suas atividades profissionais (TRACY; MATTA; VICTORIA, 2016). Nesta perspectiva, o Quadro 5 aponta algumas contribuições de autores a respeito das consequências e os benefícios que o Engajamento no Trabalho promove tanto ao indivíduo quanto à organização em que atua.

Quadro 5 - Consequências e benefícios individuais e organizacionais

(continua)

AUTORES	ENGAJAMENTO NO TRABALHO
Harter; Schmidt; Hayes (2002); Schaufeli; Bakker; Salanova (2006); Xanthopoulou et al. (2009).	Engajamento no trabalho associa-se com produtividade, benefícios financeiros e satisfação do cliente / fidelidade pelas organizações. A produtividade relativa dos trabalhadores mais engajado rendeu ao mês, para as unidades de negócios pesquisadas, de U\$ 80.000 a U\$ 120.000 a mais do que para aquelas com trabalhadores menos engajados;
Bakker et al. (2008)	Profissionais com altos níveis de engajamento no trabalho atribuem mais energia e entusiasmo enquanto realizam suas tarefas, além de permanecerem mais focados;

Quadro 5 - Consequências e benefícios individuais e organizacionais

(conclusão)

Bakker; Leiter (2010)	Indivíduos engajados demonstram desempenho maior no trabalho e exibem melhores resultados nos setores em que atuam;
Grupo Gallup (2010)	Organizações com elevado nível de engajamento e de classe mundial, têm 3,9 vezes mais lucro por taxa de crescimento de ações quando comparado com organizações do mesmo setor com menor engajamento;
Schaufeli; Dijkstra; Vazquez (2013)	Profissionais engajadas no trabalho: ✓ Apresentam emoções positivas: são mais felizes, bem-humorada, otimistas, energizadas, alegres, autoconfiantes e mais produtivas; ✓ São leais as suas organizações; Taxa de rotatividade de funcionários é menor entre elas; ✓ Cometem menos erros e causam menos acidentes ✓ Gozam de boa saúde; Adoecem com menos frequência, posto que dificilmente apresentam queixas psicossomáticas e são mais resistentes ao estresse
Bakker; Demerouti; Sanz-Vergel (2014)	Profissionais apresentam níveis mais elevados de comportamento extra função, realizando ações que vão além de suas responsabilidades básicas, proporcionando ações favoráveis para as organizações como um todo; e
Gallup (2014)	Estudos realizados nas empresas de 142 países percebe-se benefícios relativos ao maior número de funcionários engajados em comparação com outras empresas, tais como: menos <i>turnover</i> (37%), menos absenteísmo (25%), menos acidentes (48%), menos defeitos (41%) e mais lucro por ação (147%).

Fonte: Elaborado pela autora.

Conforme exposto no Quadro 5, nota-se que Engajamento no Trabalho apresenta muitas vantagens, afinal, as boas emoções vivenciadas no ambiente de trabalho funcionam como uma espiral positiva, que se mantém de forma contínua e crescente através do aumento de recursos (do trabalho e pessoais). Em geral, a elevação do nível de engajamento produz resultados efetivos e positivos e, conseqüentemente, desencadeia-se a motivação e um clima positivo na organização (SCHAUFELI; DIJKSTRA; VAZQUEZ, 2013).

## 2.2 RISCOS PSICOSSOCIAIS

Com base nos dados da Organização Mundial da Saúde – OMS (2010), os riscos psicossociais definem-se como os fatores que influenciam na saúde e bem-estar do trabalhador e do grupo. Esses riscos originam-se no indivíduo e na estrutura da organização laboral, abrangendo aspectos sociais (formas de interação no seio dos grupos); aspectos culturais

(métodos tradicionais de resolução de conflitos) e, finalmente, aspectos psicológicos (as atitudes, as crenças e os traços de personalidade).

Deve-se considerar ainda as alterações significativas ocorridas no mundo do trabalho, que resultaram das evoluções nas últimas décadas, como as transformações tecnológicas, socioeconômicas, políticas e demográficas. Somado aos novos processos de trabalho e às alterações organizacionais, que incluem o atual fenômeno da globalização, foram desencadeados riscos emergentes ao campo da saúde e segurança no trabalho, pois conduziram – além de riscos físicos, químicos e biológicos – ao surgimento de riscos psicossociais que acarretam preocupações à escala mundial (EU-OSHA, 2007; OIT, 2010).

Na Figura 4 ilustra-se os principais riscos psicossociais mencionados por Carvalhais (2016); Coelho (2011); Baruki (2017).

Figura 4 – Principais riscos psicossociais



Fonte: Adaptado de Coelho (2011); Carvalhais (2016); Baruki, (2017).

Ao analisar a Figura 4 evidencia-se os principais riscos psicossociais que, segundo a Organização Mundial da Saúde- OMS (2010) são amplamente reconhecidos como grandes desafios à saúde e segurança ocupacional. Cabe ressaltar que os riscos psicossociais

permanecem com um conceito indefinido. Entretanto, o tema apresenta-se na literatura científica há muitas décadas e, ainda assim, não prevalece um entendimento único, uma vez que existem diversas variações e equívocos conceituais (KAYSER; PETERS; MALAISE; 2003; NETO, 2014b).

Esse posicionamento concorda com Coelho (2011) que, ao analisar as diferentes definições na literatura, ressaltou a existência de grande confusão terminológica e conceitual quanto à caracterização referente ao risco psicossocial no trabalho. O autor menciona que o termo é interpretado pelo menos de três maneiras distintas. Em alguns casos, o risco psicossocial é visto como sinônimo de fator psicossocial; em outros, é apontado como a definição de fator de risco psicossocial e, finalmente, confunde-se com o conceito de estresse ou de estressor. No mesmo entendimento, Baruki (2017) enfatiza a ocorrência de certa confusão quando constata o adjetivo classificado “psicossocial” a diferentes substantivos além do risco (termo utilizado neste estudo), como “problema”, “fator”, “carga” e até “doença” ou “sofrimento”.

Entretanto, conceituar risco psicossocial presume estabelecer definições que lhe são anteriores, posto que a preocupação com os prejuízos ocasionados à saúde física e psicológica do trabalhador remete ao século XIX, ou seja, os aspectos psicossociais da saúde ocupacional não são um fenômeno recente (BARLING; GRIFFITHS 2003; BARUKKI, 2015). Assim, segundo Barling; Griffiths (2003, p.21), o surgimento e interesse dos riscos psicossociais iniciaram no século XIX:

O reconhecimento da importância dos aspectos mais intangíveis do trabalho e seus efeitos sobre a saúde do indivíduo, tanto psicológicos como físicos, começaram a surgir no século XIX, sobretudo após a Revolução Industrial. Naquela época, a psicologia era tão somente uma jovem disciplina, que foi confinada a questões puramente experimentais que lhe possibilitaram uma pequena contribuição para as questões aplicadas. No entanto, indivíduos provenientes das disciplinas com uma história mais substancial como a filosofia, a política, a sociologia, a arte e a literatura, começaram a arejar as preocupações sobre o impacto das transformações no mundo do trabalho sobre a saúde física e psicológica dos trabalhadores. O mundo estranho e desumanizante das fábricas e escritórios começou a aparecer não apenas nos comentários sociológicos e políticos da época, mas também em romances por toda a Europa, no final do século XIX e início do século XX [...]. (BARLING; GRIFFITHS, 2003, p. 21).

Em razão de toda essa diversidade de concepções, torna-se interessante conhecer como surgiu o termo psicossocial. O conceito teve origem na Psicologia Social e, dentro desta, com a Psicossociologia (COELHO, 2011). A abordagem psicossocial no contexto da psicologia centra-se no estudo do indivíduo, e da sociologia centra-se no estudo dos fatos sociais

(ÁLVARO ESTRAMIANA; GARRIDO LUQUE, 2003). A Psicossociologia representa a síntese necessária para compreender o homem como sujeito, que é também homem social e vice-versa (BARUKI, 2015).

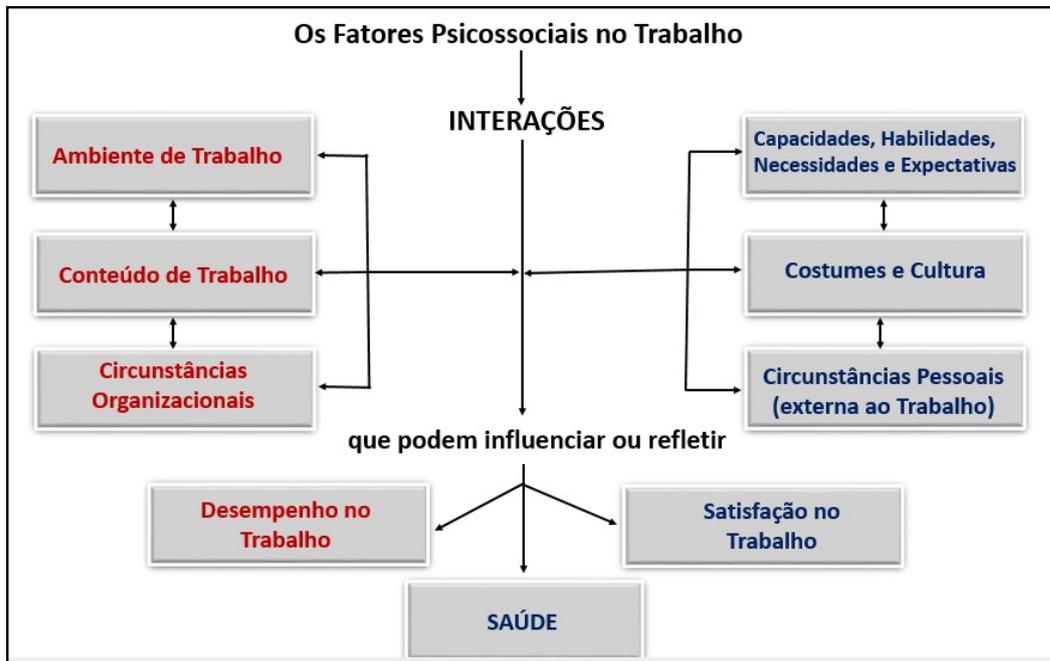
O conceito de risco surge quando o futuro passa a ser compreendido como suscetível de controle. Nessas condições, o risco (psicossocial) remete a uma espécie de perigo, sem implicar diretamente na integridade física do trabalhador, e tem por natureza um comprometimento da sua integridade psíquica e saúde mental (LUIZ; COHN, 2006). O risco não se origina na ação de agentes patogênicos “físicos” (químicos, materiais, biológicos), mas na organização do trabalho (vista como a principal fonte de riscos psicossociais), nas relações humanas (apoio de colegas, hierarquia) e ainda a partir da apreensão psíquica pelo trabalhador de repreensões no seu ambiente e de sua identidade em relação às suas perspectivas pessoais (BARUKI, 2017; COELHO, 2011). Para o Instituto Sindical de Trabalho, Ambiente e Saúde (*Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud – ISTAS*) os riscos psicossociais surgem das:

Condições de trabalho derivadas da organização do trabalho, para as quais temos evidências científicas suficientes que demonstram que prejudicam a saúde dos trabalhadores. PSICO porque nos afetam através da psique (conjunto de atos e funções da mente) SOCIAL porque a sua origem é social: certas características da organização do trabalho. (*ISTAS*, 2014, p. 121).

Assim, o risco psicossocial manifesta-se quando a sua origem é, simultaneamente, psicológica e social e tem a interação negativa experimentada pelo indivíduo com seu ambiente de trabalho (BARUKI, 2015; COELHO, 2011). Nessa perspectiva, em documento publicado pela *ILO* em 1986, a OIT aponta os riscos psicossociais como uma interação entre dois cenários. De um lado estão: o meio ambiente de trabalho; o conteúdo do trabalho e as circunstâncias organizacionais e, do outro lado, estão: as capacidades; habilidades; necessidades e expectativas do trabalhador, seus costumes e cultura e suas circunstâncias pessoais fora do ambiente laboral que podem, por meio das percepções e experiências, influenciar na saúde, no desempenho e na satisfação no trabalho (*ILO*, 1986).

Na Figura 5, retirada do documento da *ILO* (1986), visualiza-se um resumo produzido pela OIT sobre a origem dos Riscos Psicossociais.

Figura 5 – Origem dos riscos psicossociais no trabalho



Fonte: *International Labour Organisation* (1986, p.4).

Observa-se na Figura 5, a definição dos fatores Psicossociais destaca-se na interação dinâmica entre as condições do ambiente de trabalho e os fatores humanos. Quando a relação entre as condições ocupacionais e os fatores humanos é negativa, tende a conduzir a distúrbios emocionais, problemas comportamentais, alterações bioquímicas e neuro-hormonais, o que apresenta riscos adicionais de doença mental ou física. Todavia, quando ocorre um equilíbrio ideal entre as condições ocupacionais de trabalho e os fatores humanos, o trabalhador cria uma sensação de domínio e autoconfiança, aumentando a motivação, a capacidade e a satisfação de trabalho e, conseqüentemente, melhora a saúde (*ILO*, 1986).

Para a *ILO* (2016) os riscos psicossociais decorrem do trabalho que não proporciona satisfação e a condição necessária para que o empregado execute sua atividade. Existe, para esse autor, uma conformidade razoável na comunidade científica sobre a natureza dos riscos psicossociais, os quais resultam dos aspectos relativos ao desenho, elaboração, organização e gestão do trabalho. Se o contexto social laboral for problemático, também podem haver efeitos negativos a nível psicológico, físico e social, tais como estresse ocupacional, esgotamento ou depressão. Nesse sentido, visualiza-se na Figura 6 as conseqüências negativas dos riscos psicossociais a nível social, nível organizacional e nível individual (*EU-OSHA*, 2014; *CARVALHAIS*, 2016).

Figura 6 – Consequências negativas dos riscos psicossociais

Social	Organizacional	Individual
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pressão sobre os serviços nacionais de saúde;</li> <li>• Redução da produtividade econômica;</li> <li>• Custos financeiros com a saúde pública (mental e física).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implicações financeiras associadas a perdas de produtividade;</li> <li>• Desmotivação;</li> <li>• Níveis mais elevados de absentismo;</li> <li>• Rotatividade da mão de obra;</li> <li>• Aumento do número de acidentes e erros.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aumento dos custos médicos;</li> <li>• Redução do rendimento;</li> <li>• Problemas pessoais;</li> <li>• Abuso de álcool e drogas;</li> <li>• Problemas com doenças cardiovasculares ou lesões músculo-esqueléticas;</li> <li>• Dificuldades de concentração, ansiedade e esgotamento.</li> </ul>

Fonte: adaptado *EU-OSHA* (2014); Carvalhais (2016).

As concepções de riscos psicossociais são apresentadas no sentido unificador, unitário e global, pois, apesar de apresentarem características distintas, englobam um aspecto em comum: a manifestação de perigo para a saúde do trabalhador (COELHO, 2008). Segundo Coelho (2011) e de acordo com a União Geral dos Trabalhadores da Espanha (*Unión General de Trabajadores - UGT*, 2006), a concepção apresenta múltiplas vantagens para a utilização desta abordagem:

Permite chamar unitária e globalmente a toda a manifestação de perigo que, para a saúde do trabalhador, tem a interação da atividade do trabalhador com a sua organização de trabalho e com o seu ambiente social; Autoriza a utilizar os conhecimentos produzidos relativamente a alguns riscos mais analisados – o estresse – para ampliar o conhecimento preventivo de outros – síndrome de *burnout*, violência no trabalho, assédio moral; e abre caminho para o enquadramento nesta tipologia de riscos de outras manifestações de perigo para a saúde psicofísica do trabalhador – exemplo: as adições ao trabalho.(*UGT*, 2006, p. 11).

Coelho (2011) concorda em parte com o posicionamento da *UGT*, posto que admite não ser fácil, de fato, tratar unitária e globalmente todos os riscos, visto que há uma variedade de riscos psicossociais (estresse ocupacional, síndrome de *burnout*, o assédio e violência no trabalho, entre outros). Todavia, ao seu entendimento, o correto seria que cada risco pudesse ser apontado individualmente, mesmo não se tratando de uma tarefa fácil, a fim de se evitar a propensão que alguns teóricos ainda têm de lidar com os riscos psicossociais (todos os riscos), identificando-os apenas com o estresse ocupacional. Baruki (2015) corrobora este posicionamento ao defender que não se pode confundir estresse ocupacional com riscos psicossociais, visto que o termo estresse ora é empregado como sinônimo de riscos

psicossociais, ora como consequência dos riscos.

A fim de ser evitar confusão teórica (unitária/global) na avaliação dos riscos, a Figura 7 apresenta o posicionamento de Coelho (2011, p. 31), ressaltando que uma metodologia de prevenção deve ser realizada em dois níveis.

Figura 7 – Avaliação dos riscos



Fonte: Adaptada de Coelho (2011, p. 31).

Em resumo, como visualiza-se Na Figura 7, Coelho (2011) especifica que a avaliação de primeiro nível corresponde a uma avaliação global, abrangente e unitária de todos os possíveis riscos psicossociais, enquanto a avaliação de segundo nível corresponde a uma avaliação apenas orientada para o (s) risco (s) específico(s) prioritário(s).

Dessa maneira, este estudo realiza uma avaliação em segundo nível, o qual representa uma análise orientada para o risco específico, neste caso, o estresse ocupacional, posto que os métodos e as técnicas (instrumento próprio de avaliação) são direcionados a identificar os fatores de risco psicossociais desencadeantes do estresse. No intuito de expandir o conhecimento sobre a natureza do risco, o tópico a seguir apresentará algumas definições em relação aos fatores de risco descritos por autores e Órgãos Internacionais de proteção à Saúde e Segurança do trabalhador.

### 2.2.1 Fatores de Riscos Psicossociais

A exposição a riscos físicos e psicossociais afeta tanto a saúde física do indivíduo como a psicológica (MATOS, 2014), e os fatores de riscos psicossociais podem afetar até mais do que fatores físicos no desempenho do trabalho (GUIMARÃES, 2013). Assim, o enfoque

conceitual de Fatores de Risco Psicossociais e sua atuação no desencadeamento do estresse ocupacional podem ser definidos como “características do trabalho que funcionam como “estressores”, ou seja, implicam em grandes exigências no trabalho, combinadas com recursos insuficientes para o enfrentamento das mesmas” (GUIMARÃES, 2013, p. 274).

São vários os fatores que estão na origem dos riscos psicossociais, o que pode conduzir ao estresse no trabalho e a outros problemas ligados à saúde e segurança. Esses fatores compreendem aspectos do exercício de trabalho e de seu entorno, tais como: a hierarquia, o clima ou cultura organizacional, a realização das tarefas, as relações interpessoais no trabalho, o desenho e conteúdo das funções, o estilo e apoio da gestão, a segurança no local de trabalho, entre outros fatores que prejudicam a atividade laboral e a qualidade de vida e saúde dos empregados (OMS, 2010; PINHO, 2015; WATANABE, 2015).

Em vista disso, a crescente preocupação com o aumento dos riscos psicossociais nas organizações tem levado alguns autores e Órgãos Internacionais de proteção à saúde e segurança do trabalhador em diversos países a desenvolver formas inovadoras para lidar com as consequências de fatores de riscos psicossociais e, em particular, do estresse ocupacional. São iniciativas que abrangem políticas e práticas de gestão preventivas, nos quais se prevê identificação dos riscos, intervenções e inserção de medidas que promovam a saúde e contribuem com o bem-estar dos trabalhadores (OMS, 2008,2010). Portanto, torna-se necessário conhecer as classificações teóricas de alguns Órgãos Internacionais, tais como Organização Internacional do Trabalho (OIT), *European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA)* e *Health and Safety Executive (HSE)*.

### **2.2.2 Classificação segundo a OIT**

Em relação à classificação dos fatores de risco segundo a Organização Internacional do Trabalho, ressalta-se que sua elaboração ocorreu em 1984 por Levi Lennart, professor do Instituto Karolinska na Suécia, que descreveu os fatores de riscos psicossociais ocupacionais em quatro categorias (sobrecarga quantitativa, carga qualitativa insuficiente, falta de controle sobre o trabalho e falta de apoio social em casa e por parte da chefia e dos colegas de trabalho) (LEVI, 1984).

Posteriormente, no ano de 1998, o autor atualizou as categorias iniciais, acrescentando mais duas, que passaram de quatro para seis categorias: (1) sobrecarga quantitativa; (2) carga qualitativa insuficiente; (3) falta de controle sobre o trabalho; (4) falta de apoio social em casa e por parte da chefia e dos colegas de trabalho; (5) conflito de papéis e funções; (6) estressores

físicos, conforme descritas no Quadro 6.

Quadro 6: Classificação dos fatores de risco segundo a OIT

	<b>FATORES DE RISCO</b>	<b>CARACTERÍSTICAS</b>
1	<b>Sobrecarga quantitativa;</b>	Corresponde a soma de determinados fatores típicos, como o acúmulo de trabalho, a pressão do tempo e ainda o fluxo de trabalho repetitivos. Estas são, em larga medida, as características típicas da tecnologia de produção em massa e do trabalho de escritório com base em rotinas nos dias atuais.
2	<b>Carga qualitativa insuficiente;</b>	Diz respeito ao conteúdo de trabalho considerado muito limitado ou monótono. Tratam-se de situações na quais faltam variações nos estímulos, demandas que exigem o uso da criatividade ou que requerem solução de problemas.
3	<b>Falta de controle sobre o trabalho;</b>	Instala-se quando é outra pessoa quem decide o que fazer, quando e como. É o que acontece, por exemplo, em relação aos calendários e métodos de trabalho, em que o trabalhador não tem qualquer influência, controle ou voz, ou ainda quando há incertezas sobre a existência de um padrão evidente na situação de trabalho.
4	<b>Falta de apoio social em casa e por parte da chefia e dos colegas de trabalho;</b>	Diversas são as situações enfrentadas na família que demandam apoio do chefe e dos colegas de trabalho e vice-versa, pois são igualmente as situações enfrentadas no trabalho que demandam apoio da família. Qualquer deficiência nesta rede de solidariedade, na qual se baseia o equilíbrio psicossocial do indivíduo, qualifica-se 26 como interação social negativa e, nesta qualidade como um fator de risco psicossocial no trabalho, quando relativo a este.
5	<b>Conflito de papéis e funções; e</b>	Pode surgir facilmente entre os diferentes papéis exercidos pelo indivíduo. Não raras vezes, os conflitos levam ao surgimento de estresse, como ocorre, por exemplo, quando o trabalho exige confronto com um pai ou filho doente ou quando um supervisor é dividido entre a lealdade para com seus superiores e a lealdade para com colegas subordinados.
6	<b>Estressores físicos.</b>	São fatores que podem afetar o trabalho física e quimicamente, tornando possível a ocorrência de efeitos secundários psicossociais. Sua origem está no contato com substâncias que produzem cheiros, luzes brilhantes, extremos de temperatura, ruído ou umidade, dentre outros. Esses efeitos também podem resultar da consciência, suspeita ou medo do trabalhador pela possibilidade de estar exposto a perigos químicos que possam comprometer a sua vida de forma direta (adocimento) ou indireta (provocando acidentes).

Fonte: Adaptado de Levi (1984) por Brauki (2015, p.37).

No Quadro 6, a classificação dos fatores de risco psicossociais no trabalho está de acordo com Baruki (2015, p.37), que tem como fundamento o estudo de Levi (1984), contido

no capítulo *Factores Psicosociales, Estrés y Salud* (Fatores psicossociais, Estresse e Saúde) da Enciclopédia da Saúde e Segurança no Trabalho da OIT. Segundo a autora, a classificação de Levi (1984) é de ampla importância como modelo teórico, visto que possibilita a compreensão e a elaboração de medidas de prevenção dos riscos psicossociais ocupacionais.

### **2.2.3 Classificação segundo a *EU-OSHA***

Criada pela União Europeia, em 1996, e sediada na cidade espanhola de Bilbao, a *EU-OSHA* promove uma cultura de prevenção de riscos, cuja atribuição centra-se na responsabilidade de coletar, analisar e divulgar informações para os envolvidos em saúde e segurança no trabalho. A *EU-OSHA* contribuiu para tornar as condições dos locais de trabalho na Europa mais seguros, mais saudáveis e mais produtivos – em benefício das empresas, funcionários e governos (*EU-OSHA*, 2014).

Dessa forma, um dos seus principais objetivos consiste na identificação e fornecimento de dados sobre os riscos, denominados como novos e emergentes para saúde e segurança dos trabalhadores. Para isso, criou um “observatório dos riscos” a fim de ajudar a antecipar o conhecimento dos riscos novos e emergentes. O Observatório de Riscos Europeus da *EU-OSHA* recolhe e analisa os dados a partir de investigação e consultas de especialistas. Além disso, seu objetivo é apontar os riscos emergentes no local de trabalho de maneira precoce para, então, adotar medidas preventivas e adequadas (*EU-OSHA*, 2007). Assim, os riscos psicossociais considerados emergentes em segurança e saúde do trabalho englobam todo e qualquer tipo de risco ocupacional, desde que seja novo e crescente.

O risco considerado “novo” seria aquele até então desconhecido, sendo muitas vezes resultado de novos processos de trabalho, novas tecnologias, novas configurações dos postos de trabalho ou mudanças organizacionais. Já o risco “crescente” refere-se ao número de perigos que conduzem ao aumento do risco, em que a gravidade dos efeitos sobre a saúde é maior e o número de pessoas afetadas aumenta (*EU-OSHA*, 2007).

Conforme resultado da pesquisa realizada por meio do “observatório de riscos”, no Quadro 7 detalha-se os dez principais fatores de risco psicossociais emergentes, capazes de causar efeitos negativos à saúde física e mental, direta ou indiretamente, em decorrência do estresse no trabalho (*EU-OSHA*, 2007).

Quadro 7 – Os principais fatores de risco emergentes segundo a *EU-OSHA*

FATORES DE RISCO	
1	Contratos precários no contexto de um mercado de trabalho instável;
2	Maior vulnerabilidade dos trabalhadores no contexto da globalização;
3	Novas formas de contrato de trabalho;
4	Sentimento de insegurança no emprego;
5	Envelhecimento da mão de obra;
6	Horários de trabalho extensos/longos;
7	Intensificação do trabalho;
8	Produção enxuta e terceirização;
9	Elevadas exigências emocionais no trabalho; e
10	Difícil conciliação entre vida profissional e vida pessoal.

Fonte: *EU-OSHA* (2012).

Por fim, nota-se que novas formas de trabalho e ambiente laboral em mudança originam novos riscos e, portanto, a definição de riscos psicossociais ainda poderá evoluir (ILO, 2016).

#### 2.2.4 Classificações segundo a *HSE*

O *Health and Safety Executive* é um Órgão Executivo localizado no Reino Unido, responsável pelas questões políticas e operacionais relacionadas a regulação e aplicação da legislação sobre a saúde e segurança ocupacional. O *HSE* desenvolveu um sistema abrangente para auxiliar os empregadores a gerenciar o bem-estar dos empregados, cujo conceito é baseado em estados ou padrões desejados, identificados e comparados com padrões reais ou atuais (HSE, 2007). A estrutura do *HSE* é nova na medida em que defende uma abordagem de avaliação de risco, em que o estresse é considerado um problema sério de saúde e segurança, e os fatores de riscos psicossociais são diagnosticados, medidos e gerenciados como qualquer outro risco físico no local de trabalho (KINMAN; CLEMENTS; HART, 2016).

Dados recentes das estatísticas do *HSE* (2017) demonstram que, na Grã-Bretanha, o estresse ocupacional é um problema significativo com mais de 12,5 milhões de dias úteis perdidos em 2016/17. Ainda neste período, cerca de 526.000 trabalhadores foram diagnosticados com estresse, depressão ou ansiedade relacionados ao trabalho (novo ou de longa data).

Em 1993, o *HSE* publicou um relatório de pesquisa intitulado *Stress Research and Stress Management: putting theory to work (Stress – pesquisa e gerenciamento: da teoria à prática)*, elaborado por Tom Cox. No relatório, Cox (1993, p. 34) ressalta que “o risco psicossocial pode afetar a saúde psicológica e física diretamente ou indiretamente por meio da exposição ao estresse”. Para o mesmo, são experimentadas como estressantes as situações de trabalho que envolvem demandas importantes, mas não proporcionais ao conhecimento e habilidades dos trabalhadores, especialmente quando estes detêm pouco apoio e controle sobre o próprio trabalho. Cox (1993) identificou nove tipos de fatores existentes nas condições de trabalho consideradas estressantes, que definem o risco. Esses fatores foram divididos em dois grupos: contexto do trabalho e conteúdo do trabalho, como detalhado no Quadro 8:

Quadro 8 – Classificação dos fatores de risco psicossociais segundo o *HSE*

<b>CONTEXTO DO TRABALHO</b>	<b>CONDIÇÕES QUE DEFINEM O RISCO (Demanda, Controle e Apoio)</b>
<b>Função e cultura organizacional</b>	Ambiente pobre de tarefas, em desenvolvimento e pobre em resolução de problemas; Falta de definição de objetivos; Comunicação insuficiente/ineficiente; e Cultura não favorável.
<b>Papel na organização</b>	Ambiguidade de papéis; Conflito de papéis; e Alta taxa de responsabilidades por pessoa.
<b>Desenvolvimento da carreira</b>	Estagnação e incertezas na carreira; Baixo status ou um status incongruente; Baixa remuneração; Insegurança no trabalho (possibilidade de demissões); e Baixo valor social para o trabalho.
<b>Amplitude de decisão/controle</b>	Baixa participação na tomada de decisão; Pouco controle sobre o trabalho; e Poucas decisões tomadas no trabalho.
<b>Relacionamentos interpessoais no trabalho</b>	Isolamento social ou físico; Pobre relacionamento com superiores; Conflito e violência interpessoal; e Falta de suporte social.
<b>Interface casa/ trabalho</b>	Conflitos entre as demandas de trabalho/casa; Baixo suporte social ou prático em casa; e Problemas com dupla jornada.
<b>CONTEÚDO DO TRABALHO</b>	<b>CONDIÇÕES QUE DEFINEM O RISCO (Demanda, Controle e Apoio)</b>
<b>Desenho das tarefas</b>	Trabalho mal definido; Alto grau de incertezas no trabalho; Pouca variedade/ciclos curtos de trabalho; Trabalho fragmentado e sem significado; Desperdício de talentos e habilidade; e Exposição contínua a clientes/grupos de consumidores.
<b>Carga de trabalho/ritmo de trabalho em termos quantitativos e qualitativos</b>	Falta de controle sobre o ritmo de trabalho; Pouco trabalho ou carga de trabalho excessiva; e Ritmo intenso de trabalho/intensa pressão.

Quadro 8 – Classificação dos fatores de risco psicossociais segundo o *HSE*

(conclusão)

CONTEÚDO DO TRABALHO	CONDIÇÕES QUE DEFINEM O RISCO (Demanda, Controle e Apoio)
Cronograma de trabalho	Mudanças de turno; Horário de trabalho inflexível e imprevisível; e Horário de trabalho muito extenso ou antissocial (trabalhar de madrugada).

Fonte: Cox (1993).

O Quadro 8, contém cada uma dessas categorias, a qual refere-se aos fatores de riscos psicossociais. Quando ocorrem em condições de trabalho, tais categorias são compreendidas como estressantes e/ou com potencial para causar prejuízo na saúde do trabalhador (COX,1993).

Tomando por base este enfoque, em 2004, a divisão de saúde e segurança do governo do Reino Unido conferiu ao *HSE* o desenvolvimento de um método para a avaliação e gerenciamento de fatores de riscos psicossociais, com o propósito de ajudar os empregadores, os trabalhadores e seus representantes a gerenciar a questão do estresse relacionado ocupacional (EDWARDS et al., 2008).

O modelo proposto pelo *HSE*, o instrumento *Health Safety Executive- Indicator Tool (HSE-IT)*, foi elaborado para que as empresas pudessem identificar e gerenciar as causas relacionadas ao estresse ocupacional, considerando as variáveis ambiente de trabalho e o conteúdo do trabalho, permitindo identificar o atual estado da organização quanto às principais dimensões apontadas pelos trabalhadores referentes ao estresse ocupacional e ao modo como cada uma das áreas de risco identificadas se reportam às normas de gestão e intervenção. Desde a sua criação, a estrutura de avaliação de risco do *HSE* tem sido amplamente utilizada para monitorar as condições de trabalho que levam ao estresse (EDWARDS et al., 2008).

No Quadro 9, Kinman; Clements; Hart (2016) detalham as características dos setes fatores presentes no modelo *HSE-IT*, classificando-os da seguinte forma:

Quadro 9 – Fatores de risco psicossociais presentes no modelo *HSE-IT*

FATORES	CARACTERÍSTICAS
<b>Demanda</b>	Compreende carga, o ritmo e as horas de trabalho;
<b>Controle</b>	Os níveis de autonomia em relação aos métodos de trabalho, ao ritmo e tempo;
<b>Apoio da chefia</b>	Abrange os comportamentos de apoio dos gerentes de linha e da própria organização, como a disponibilidade de feedback e o reconhecimento de um bom trabalho;
<b>Apoio dos colegas</b>	Considera até que ponto os colegas fornecem ajuda e assistência;
<b>Relacionamentos</b>	Avaliam conflitos interpessoais no trabalho, incluindo intimidação e assédio;

Quadro 9 – Fatores de risco psicossociais presentes no modelo *HSE-IT*

(continuação)

<b>Cargo</b>	Examina a clareza do papel e o grau em que os funcionários acreditam que seu trabalho atende aos objetivos de sua organização; e
<b>Mudança</b>	Como a mudança organizacional em pequena ou grande escala é gerida e comunicada na organização.

Fonte: Adaptado de Kinman; Clements; Hart (2016).

Cada um dos fatores apresentados no Quadro 9 engloba vários elementos que fornecem informações detalhadas sobre as percepções das condições de trabalho. O *HSE* evidencia que, se não forem devidamente gerenciadas, estas dimensões associam-se a níveis mais baixos de saúde, menor produtividade e ao aumento do aparecimento de doenças (*HSE*, 2007).

Lucca et al. (2015) salientam que a devida avaliação de risco nos contextos e situações de trabalho específicos das organizações, públicas ou privadas, é capaz de fornecer informações importantes sobre a natureza e a dimensão das suas prováveis causas aos trabalhadores submetidos ao estresse.

Neste estudo, como meio de avaliação dos fatores de risco, utilizou-se o instrumento *HSE-IT*, desenvolvido pelo *HSE* (2004), adaptado e validado por Edwards et al. (2008), com validação transcultural para o português brasileiro por Lucca et al. (2013). Desse modo, considera-se que este modelo é o mais completo, uma vez que avalia os fatores de risco psicossociais desencadeantes do estresse ocupacional, sendo subdivididos em sete dimensões (LUCCA et al., 2014). Assim, o próximo tópico descreve o estresse, visto que este estudo realizou uma avaliação orientada especificamente para este tipo de risco.

### 2.2.5 Estresse

A palavra *stress* deriva do latim, sendo popularmente empregada no século XVII para designar “fadiga”, “cansaço” (BENEVIDES-PEREIRA, 2010). A partir do século XVIII e XIX, o estresse aparece relacionado com a “pressão”, “esforço” e “tensão” (BENEVIDES-PEREIRA, 2010; FARIAS, 1985).

O termo já era utilizado na física, oriundo da engenharia de materiais, no sentido de designar forças que atuam contra determinada resistência. O significado técnico próprio da engenharia definiu o estresse como o grau de deformidade que uma estrutura sofre quando é submetida a um esforço (BARUKI, 2015; LIMONGI FRANÇA; RODRIGUES, 2012).

O estresse foi introduzido na biologia na década de 30 pelo endocrinologista Hans Selye, apontado por muitos autores como o precursor dos estudos sobre o tema na área de saúde. Neste

caso, para que o estresse pudesse manifestar-se adequadamente, teria de ocorrer uma mudança considerável durante o processo no organismo biológico (FARIAS, 1985).

Selye observou a existência de um padrão comum de resposta do organismo a uma série de agentes estressores diferentes, designando o estresse como um elemento inerente a toda doença que produz certas modificações na estrutura e na composição química do corpo, as quais podem ser observadas e mensuradas (SELYE, 1965). Ainda de acordo com o autor, o estresse é “o estado manifestado por uma síndrome específica que consiste em todas as mudanças não específicas induzidas dentro de um sistema biológico” (p. 54). A essa síndrome, Selye denominou como “síndrome geral de adaptação” (SGA), formada por três estágios: Reação de Alarme, Resistência e Exaustão (LIMONGI FRANÇA; RODRIGUES, 2012).

Segundo Benevides-Pereira (2010), o estresse não era necessariamente um fenômeno negativo e prejudicial ao organismo, pois para SELYE, o termo poderia ser dividido em dois aspectos, um positivo e outro negativo. Dessa forma, quando a intensidade do estresse proporciona crescimento, prazer, desenvolvimento emocional e intelectual, ou ainda quando ocorrem mudanças boas, o estresse é considerado positivo, denominado de *Eustress*. No entanto, quando o estressor apresentar alguma fase negativa mais prolongada, com expressão de maior seriedade, ou quando o estresse ultrapassa um determinado limite – que varia conforme o organismo –, ou ainda dependendo das perdas e transtornos que acarretam ameaça, o estresse é considerado negativo, conceituado como *Distress*. Para fins deste estudo, será utilizada a denominação de estresse em seu aspecto negativo, ou seja, como sinônimo de *Distress*.

Na verdade, não é o estresse que causa doenças, mas ele possibilita que estas se manifestem, seja porque o indivíduo já tinha uma predisposição ou porque reduz a imunidade do organismo para defender-se das doenças. Ainda de acordo com a autora, algum nível de estresse é sempre necessário. Pode ser prejudicial quando ultrapassa a capacidade de adaptação do indivíduo e influencia na saúde física e psíquica, desencadeando doenças (LIPP, 1999, 2003). Nesta concepção, Limongi-França e Rodrigues (2012) também concordam que as reações de estresse são naturais e necessárias para a sobrevivência do indivíduo, contudo, são capazes de tornar-se prejudiciais ao funcionamento organismo.

A conceituação do estresse ocupacional está vinculada a partir da perspectiva dos estressores organizacionais, no qual se permite diferenciar dois tipos de estudo: o estresse ocupacional, destacado por estressores relacionados ao ambiente de trabalho, e o estresse em geral, destacado por estressores gerais na vida do indivíduo (PASCHOAL; TAMAYO, 2004).

Ainda conforme apontam os autores, para determinado fator ser considerado estressor na organização, este deverá ser reconhecido como tal pelo trabalhador.

Os estressores ocupacionais têm como características a natureza física (ruído, ventilação, a iluminação do local de trabalho, entre outros) ou a natureza psicossocial, baseados nos papéis, fatores intrínsecos ao trabalho, aspectos do relacionamento interpessoal no trabalho, autonomia/controle no trabalho e fatores relacionados ao desenvolvimento da carreira (PASCHOAL; TAMAYO, 2004). Dessa forma, o estresse ocupacional pode ser definido como um “processo em que o indivíduo percebe demandas do trabalho como estressores, os quais, ao exceder sua habilidade de enfrentamento, provocam no sujeito reações negativas” (PASCHOAL E TAMAYO, 2004, p. 46).

No que tange especificamente aos militares das Forças Armadas, as características desta profissão expõem o indivíduo a situações de grande tensão, o que pode implicar em uma alta carga emocional. No Quadro 10, o Estado-Maior do Exército (2014a) descreve-se as características da profissão militar:

Quadro 10 – Características da profissão militar

<b>CARACTERÍSTICAS DA PROFISSÃO MILITAR</b>	
<b>Risco de vida</b>	Durante toda a sua carreira, o militar convive com risco. Seja nos treinamentos, na sua vida diária ou na guerra, a possibilidade iminente de um dano físico ou da morte é um fato permanente de sua profissão. O exercício da atividade militar, por natureza, exige o comprometimento da própria vida;
<b>Sujeição a preceitos rígidos de disciplina e hierarquia</b>	Ao ingressar nas Forças Armadas, o militar tem de obedecer a severas normas disciplinares e a estritos princípios hierárquicos, que condicionam toda a sua vida pessoal e profissional;
<b>Dedicação exclusiva</b>	O militar não pode exercer qualquer outra atividade profissional, o que o torna dependente de seus vencimentos e dificulta o seu ingresso no mercado de trabalho, quando na inatividade;
<b>Disponibilidade permanente</b>	O militar se mantém disponível para o serviço ao longo das 24 horas do dia, sem direito a reivindicar qualquer remuneração complementar, compensação de qualquer ordem ou cômputo de serviço especial.
<b>Mobilidade Geográfica</b>	O militar pode ser movimentado em qualquer época do ano, para qualquer região do país, indo residir, em alguns casos, em locais inóspitos e destituídos de infraestrutura de apoio à família;
<b>Vigor Físico</b>	As atribuições que o militar desempenha, não só por ocasião de eventuais conflitos, para os quais deve estar sempre preparado, mas, também, no tempo de paz, exigem-lhes elevado nível de saúde física e mental;
<b>Formação específica e aperfeiçoamento constante</b>	O exercício da profissão militar exige uma rigorosa e diferenciada formação. Ao longo de sua vida profissional, o militar de carreira passa por um sistema de educação continuada, que lhe permite adquirir as capacitações específicas dos diversos níveis de exercício da profissão militar e realiza reciclagens periódicas para fins de atualização e manutenção dos padrões de desempenho;

Quadro 10 – Características da profissão militar

(conclusão)

<b>Restrições a direitos trabalhistas</b>	O militar não usufrui de alguns direitos trabalhistas, de caráter universal, que são assegurados aos trabalhadores de outros segmentos da sociedade, dentre os quais se incluem: remuneração do trabalho noturno superior à do trabalho diurno; jornada de trabalho diário limitada a oito horas; obrigatoriedade de repouso semanal remunerado; e remuneração de serviço extraordinário, devido a trabalho diário superior a oito horas diárias.
<b>Vínculo com a profissão</b>	Mesmo quando na inatividade, o militar permanece vinculado à sua profissão. Os militares na inatividade, quando não reformados, constituem a “reserva” de 1ª linha das Forças Armadas, devendo se manter prontos para eventuais convocações e retorno ao serviço ativo, conforme prevê a lei, independentemente de estarem exercendo outra atividade, não podendo por tal motivo se eximir dessa convocação; e
<b>Consequências para a família</b>	As exigências da profissão não ficam restritas à pessoa do militar, mas afetam, também, a vida familiar, considerando que: o núcleo familiar não estabelece relações duradouras e permanentes na cidade em que reside, porque ali, normalmente, passa curto período de tempo; formação do patrimônio familiar é extremamente dificultada; a educação dos filhos é prejudicada; e o exercício de atividades remuneradas por cônjuge do militar fica comprometida.

Fonte: Adaptado do Manual de Fundamentos do Exército Brasileiro (2014a).

Todas essas particularidades ocorrem diariamente dentro de uma Instituição Militar e, quando o indivíduo não consegue os recursos adequados ainda que utilizando da melhor maneira, pode desencadear níveis de estresse elevados.

Exposto os principais conceitos e resultados sobre os temas Engajamento no Trabalho e Fatores de Risco Psicossociais, no próximo capítulo aborda-se o método adotado para atingir os objetivos propostos neste estudo.

### 3 MÉTODO DE PESQUISA

O presente capítulo exhibe os procedimentos metodológicos adotados neste estudo. Assim, este capítulo descreve as estratégias e os métodos empregados, o desenho de pesquisa, caracterização da instituição objeto de estudo, bem como sua população e amostra. Na sequência, apresenta-se os aspectos éticos e o método utilizado na técnica e análise dos dados.

#### 3.1 CARACTERIZAÇÃO E DELINEAMENTO DA PESQUISA

Para alcançar o objetivo proposto e responder ao questionamento do estudo, realizou-se uma pesquisa com enfoque exploratório e descritivo. Segundo Sampieri et al. (2006) a pesquisa exploratória é apropriada para os primeiros estágios de investigação, quando a familiaridade, o conhecimento e a compreensão do fenômeno são insuficientes ou inexistentes, tratando de temas normalmente ainda pouco explorados. Quanto à natureza descritiva, Malhotra (2011) define como um tipo de pesquisa conclusiva que aponta como finalidade resolutive a descrição de algo.

Referente a estratégia de pesquisa, efetuou-se a técnica de levantamento (*Survey*), que consiste em um procedimento para a coleta de dados primários a partir de indivíduos, e refere-se à aquisição de dados ou informações sobre as características ou as opiniões de determinado grupo de pessoas, valendo-se de um questionário como instrumento de pesquisa (FONSECA, 2002; HAIR JR, et al., 2005).

No que concerne a abordagem, esta classifica-se como método misto – quantitativo e qualitativo. A pesquisa de métodos mistos auxilia a responder perguntas que não são respondidas apenas pelas abordagens quantitativas ou qualitativas. A combinação de potencialidades de uma abordagem supre a fragilidade da outra abordagem (CRESWELL; CLARCK, 2013).

A abordagem quantitativa segundo Creswell e Clarck (2013), evidencia que o pesquisador analisa os dados tendo por base o tipo de questões ou hipóteses, utilizando o teste estatístico adequado para a análise. Segundo Lopes (2018), pesquisar quantitativamente expressa quantificar dados, fatos e opiniões na forma de coleta de informações.

Já a abordagem qualitativa, fornece os dados básicos para o desenvolvimento e a clareza das interações entre os atores sociais e sua situação. O propósito é uma compreensão detalhada das crenças, atitudes, valores e motivação, em relação aos comportamentos das pessoas em contextos sociais específicos (GASKELL, 2002). Ainda, o enfoque qualitativo manuseia a

coleta de dados sem mediação numérica para idealizar ou aperfeiçoar perguntas de pesquisa no processo de interpretação (SAMPIERI; CALLADO; LUCIO, 2013). Para tanto, empregou-se os dados secundários como abordagem qualitativa.

Mattar (1996, p. 134) define os dados secundários como aqueles “que já foram coletados, tabulados, ordenados e, às vezes, até analisados e que estão catalogados à disposição dos interessados”. Ainda segundo o autor, as fontes básicas de dados secundários são: a própria empresa, publicações, governos, instituições não governamentais e serviços padronizados de informações de marketing.

Assim, para um melhor embasamento a respeito das análises das percepções dos militares, os dados secundários foram coletados por meio da *internet* (depoimentos, informações e publicações) retirados do Portal de notícias das Forças Armadas (FAB, Exército e Marinha).

### **3.1.1 Desenho de pesquisa**

O desenvolvimento do presente estudo baseou-se na metodologia de pesquisa sugerida por Hair Jr. et al. (2005), o qual compreende três fases: formulação, execução e análise. Na primeira fase, denominada formulação, o foco central ocorreu na definição da problemática, nos objetivos, na justificativa do estudo e na revisão de literatura, em que foram abordados os temas Fatores de Risco Psicossociais e Engajamento no Trabalho. A segunda fase, denominada execução, atentou-se para a definição das estratégias e do método de pesquisa, para a caracterização e organização do objeto de estudo, para a especificação da população e amostra, e para os aspectos éticos e a técnica de coletas de dados. Por fim, a fase de análise contemplou a análise e discussão dos dados, bem como as considerações finais do estudo.

Com intuito de facilitar o entendimento das três fases descritas por Hair Jr. et al. (2005), na Figura 8 ilustra-se uma síntese da trajetória realizada nesta pesquisa.

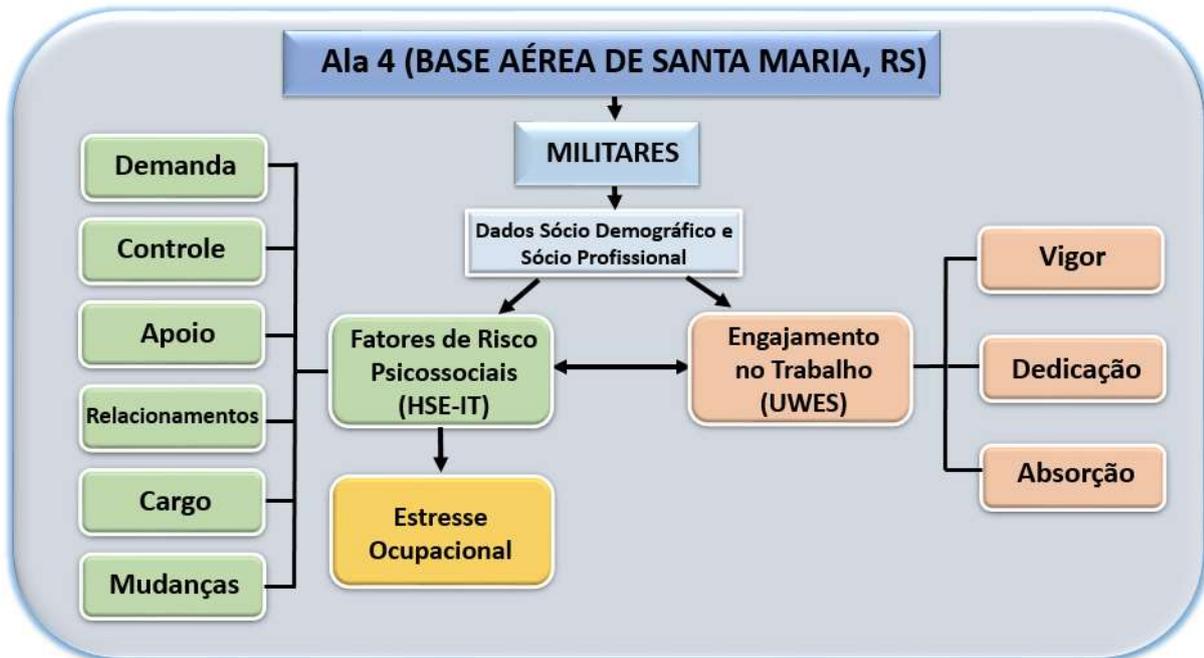
Figura 8 – Fases da pesquisa



Fonte: Adaptado de Hair Jr. et al. (2005).

Ainda, para um maior esclarecimento, elaborou-se um desenho de pesquisa, ilustrado na Figura 9, com base nas abordagens dos instrumentos de coleta de dados e na população pesquisada.

Figura 9 – Desenho da Pesquisa



Fonte: Elaborado pela autora

Na Figura 9 visualiza-se o desenho da pesquisa elaborados com base nos objetivos e a problemática: (1) Descrever os dados sócio demográfico e sócio profissional dos militares da amostra; (2) Identificar possível incidência dos aspectos do Engajamento no Trabalho (Vigor, Dedicação e Absorção) nos militares; (3) Identificar possível incidência dos Fatores de Risco Psicossociais no trabalho que podem desencadear do estresse ocupacional nos militares; e (4) Associar os Fatores de Risco Psicossociais desencadeantes do estresse ocupacional com aspectos do Engajamento no Trabalho nos militares pesquisados.

### 3.1.2 Objeto de estudo

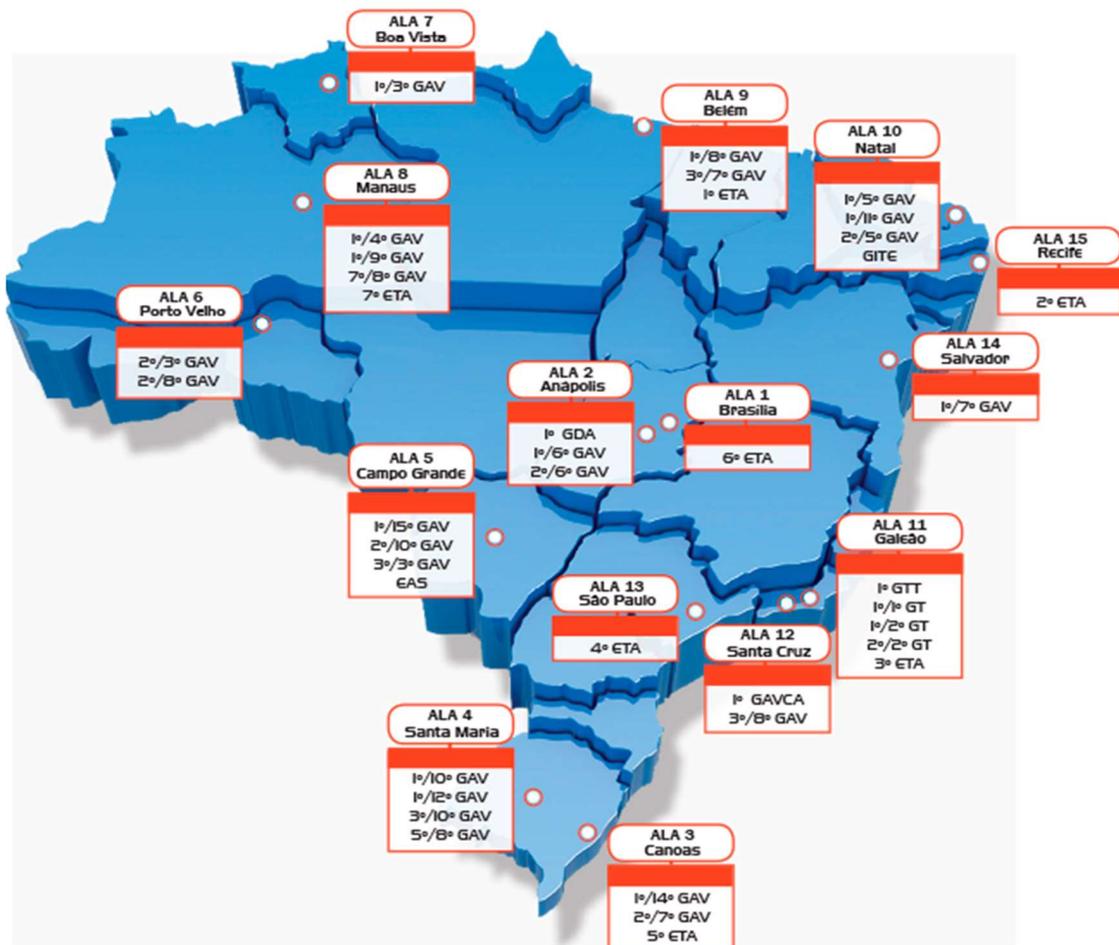
A pesquisa foi realizada com militares da Ala 4 (Base Aérea), localizada na cidade de Santa Maria, Estado do Rio Grande do Sul. De acordo com o site oficial da FAB<sup>2</sup>, a Base Aérea de Santa Maria foi desativada em 15 dezembro de 2016 e passou a ser conhecida como Ala 4, conforme PORTARIA Nº 1617/GC3, DE 8 DE DEZEMBRO DE 2016. Ainda de acordo com as informações contidas no site, a reestruturação da FAB trouxe mudanças na estrutura organizacional de grandes comandos.

<sup>2</sup> Força Aérea Brasileira; Ala 4. Disponível em: < <http://www2.fab.mil.br/ala4/index.php/historico> > Acesso em: 15 fev. 2018.

Nesse sentido, segundo a FAB, a readequação visa promover o progresso da eficiência administrativa e maior racionalidade da estrutura organizacional, com as Unidades voltadas prioritariamente às suas atividades-fim. Todo o processo é embasado no decreto nº 9.077, que regulamenta mudanças nas organizações da FAB. O comandante da Ala 4 é, portanto, o responsável direto pela supervisão das atividades aéreas

Para um maior entendimento a respeito das alterações na estrutura organizacional, na Figura 10 ilustra-se a reestruturação de todos os Grandes Comandos FAB.

Figura 10 – Listagem de Unidades da FAB (Alas)



Fonte: Poder Aéreo (2016)

Nota-se, na Figura 10, a reestruturação de todos os grandes Comandos da FAB que passaram a ser conhecidos como “Alas” (Unidades Operacionais de Preparo e Emprego da FAB).

Em conformidade com os dados obtidos no site oficial FAB<sup>3</sup>, a Base Aérea de Santa Maria é conhecida como umas das organizações militares mais eficientes e operacionais da FAB. É composta pela Ala 4 (setor operacional e principal órgão da Guarnição), um Esquadrão de Comunicação e Controle, Grupamento de Apoio, Destacamento de Saúde e pelo Destacamento de Controle do Espaço Aéreo.

A Ala 4 realiza a supervisão operacional de quatro Unidades Aéreas (Esquadrão Centauro e Poker, Pantera e Hórus), e conta ainda com um Grupo Logístico (manutenção de aeronaves), Esquadrão de Segurança e Defesa que se compõe de um PCG (Pelotão de Cães de Guerra) e PPM (Pelotão de Polícia Montada) e, por fim, com um Pelotão de Contra-Incêndio de Aeródromo.

Segundo a FAB<sup>4</sup>, a Base Aérea de Santa Maria foi “criada com a finalidade de proporcionar apoio técnico e administrativo às unidades sediadas, a Ala 4 já foi berço das mais variadas aeronaves voadas pelos esquadrões aéreos, constituintes do braço armado da Região do Sul do país”.

### 3.2 POPULAÇÃO E AMOSTRA

A população é o conjunto dos elementos (Universo) de determinado fenômeno com, no mínimo, uma característica em comum (LOPES, 2018).

Portanto, a população-alvo deste estudo foi composta por militares da Ala 4, localizada na cidade de Santa Maria no Rio Grande do Sul. Atualmente, a Ala 4<sup>5</sup> conta com um número efetivo de aproximadamente 1500 militares que atuam tanto na rotina operacional quanto na administrativa, distribuídos dentro de seus círculos hierárquicos.

Para estimar uma possível amostra, adotou-se a fórmula estatística para população finita, com base em Lopes (2018, p. 132), segundo a equação:

$$n = \frac{Z_{\alpha/2}^2 \cdot \hat{p} \cdot \hat{q} \cdot N}{e^2 \cdot (N - 1) + Z_{\alpha/2}^2 \cdot \hat{p} \cdot \hat{q}} \quad (1)$$

<sup>3</sup> Força Aérea Brasileira; Ala 4. Disponível em: <<http://www2.fab.mil.br/ala4/index.php/unidades-subordinadas>> Acesso em: 22 mar. 2018

<sup>4</sup> Força Aérea Brasileira; Ala 4. Disponível em: <<http://www2.fab.mil.br/ala4/index.php/historico>> Acesso em: 22 mar. 2018

<sup>5</sup> Força Aérea Brasileira; Ala 4. Disponível em: <<http://www2.fab.mil.br/ala4/index.php/historico>> Acesso em: 22 mar. 2018

$Z_{\alpha/2}$  = valor da distribuição normal padrão para um nível de confiança de 95% = 1,96;

$\hat{p}$  = percentual estimado = 0,5;

$\hat{q}$  = 1 -  $\hat{p}$  = complemento de  $\hat{p}$ ;

e = erro amostral = 0,05;

$\alpha$  = nível de significância = 0,05.

Foi considerado um erro amostral de 5%, ou seja, o nível de confiança dos dados corresponde a 95%. Avaliando  $n = 1.500$  (população) e os critérios adotados na equação (1), o tamanho da amostra é de no mínimo 307 indivíduos.

Após a coleta dos dados, qualificou-se apenas os questionários preenchidos corretamente, o que representou um total de 382 respondentes. É importante ressaltar a aplicação de 405 questionários no total, sendo que descartou-se 23 em decorrência de erros no preenchimento. Mesmo assim, obteve-se um retorno superior ao valor determinado pelo cálculo amostral.

Para a escolha dos militares, a amostragem foi não probabilística por conveniência, em função de que as participações ocorriam de acordo com a disponibilidade no dia e horário determinado pelo superior hierárquico para a aplicação dos questionários.

Nesta pesquisa quantitativa os questionários foram aplicados presencialmente entre os meses de setembro a novembro de 2018. No Quadro 11 apresenta-se o posto/graduação e os setores de atuação disponíveis dos militares participantes.

Quadro 11 – Posto/graduação e setor de atuação dos militares da amostra.

POSTO/GRADUAÇÃO		Nº DE PARTICIPANTES	SETOR DE ATUAÇÃO
<b>Oficiais</b>	Major	15	Estado Maior (EM) Unidades Aéreas (UAER) Esquadrão de Segurança e Defesa (ESD) Esquadrão de Comunicação e Controle (ECC) Pelotão de Contra Incêndio (PCI) Esquadrão de Saúde (ES) Esquadrão Logístico (ELOG)
	Capitão	40	
	Tenente	41	
<b>Graduados</b>	Sub Oficial	19	
	Sargento	120	
<b>Praças</b>	Cabo	16	
	Soldado	131	

Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

Observa-se, no Quadro 11, que os Oficiais equivalem aos Majores, Capitães e Tenentes,

os Graduados são compostos pelos Sub Oficiais e Sargentos e, por fim, que os Praças correspondem aos Soldados e Cabos.

### 3.2.1 Critérios de inclusão

Foram considerados como critérios de inclusão todos os militares da ativa e da reserva que compõem o quadro de servidores da Ala 4, e que se disponibilizaram a responder os questionários e a assinar o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

### 3.2.2 Critérios de exclusão

Como critérios de exclusão foram desconsiderados os seguintes militares:

- ✓ Militares com menos de 6 meses na Instituição;
- ✓ Militares que, por qualquer motivo, encontravam-se ausentes no momento da coleta de dados, mesmo que se enquadrassem nos critérios de inclusão;
- ✓ Militares da reserva, afastados por laudos, atestados, licenças ou problemas pessoais e em férias; e
- ✓ Questionários incompletos e/ou não respondidos corretamente.

## 3.3 CONSIDERAÇÕES ÉTICAS

Qualquer pesquisa que envolva coleta de dados relacionada a seres humanos passa por cuidados éticos, destacando os possíveis riscos para os indivíduos que irão participar. Do mesmo modo, a realização da coleta de dados deve garantir o consentimento dos sujeitos da pesquisados e o comprometimento dos pesquisadores sobre a sua divulgação (privacidade) para evitar o uso de engano (GRAY, 2012).

Nesse caso, é necessária a aplicação do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE (Apêndice A), bem como o Termo de Confidencialidade –TC (Apêndice B). Esses documentos são indispensáveis pois, em função de exigências de algumas instituições, os projetos necessitam ser submetidos à aprovação de um Comitê de Ética em Pesquisa – CEP e registrados na Plataforma Brasil. O presente estudo foi registrado no Sistema Nacional de Ética em Pesquisa (SISNEP), sob certificado de apresentação para apreciação ética (CAAE) de nº 95968418.3.0000.5346.

Assim, os militares convidados foram esclarecidos acerca da pesquisa e dos dados que

constam no TCLE, bem como participaram de maneira livre e voluntária, não havendo nenhuma compensação financeira. Além disso, garante-se o sigilo da identidade dos participantes durante toda a pesquisa, principalmente no que tange à publicação dos resultados. Portanto, esta pesquisa seguiu todo o protocolo ético necessário.

### **3.3.1 Riscos do estudo**

O risco que o participante foi submetido é o desconforto e cansaço devido ao tempo despendido no preenchimento do instrumento.

### **3.3.2 Benefícios do estudo**

Considera-se que os benefícios dessa pesquisa forneceram subsídios para o maior conhecimento a respeito da saúde mental e bem-estar dos militares das Forças Armadas e para a área de gestão de pessoas. Acredita-se ainda que o estudo pode servir como referência para que novas pesquisas sejam desenvolvidas em outras instituições. Ademais, por meio da sistematização e divulgação dos resultados, possibilita a disseminação dos temas abordados, proporcionando maior reflexão sobre os Fatores de Risco Psicossociais e o Engajamento no Trabalho dos profissionais.

## **3.4 TÉCNICA DE COLETA DE DADOS**

Para que a pesquisa fosse efetuada com sucesso, um primeiro contato presencial foi realizado junto ao Comandante da Ala 4 – Coronel Aviador MONTAGNER – no dia 15 de janeiro de 2018, a fim de solicitar autorização para execução da pesquisa. Diante da explanação dos objetivos propostos no estudo, o Comandante concordou prontamente.

Após a aprovação do Comitê de Ética da Universidade Federal de Santa Maria, realizou-se a coleta de dados entre o período de 21 de setembro a 9 de novembro. Dessa forma, os militares foram convidados a participar da pesquisa e receberam um questionário de auto relato sobre os dados sócio demográfico e profissional, além dos temas da pesquisa – Engajamento no Trabalho e Fatores de Risco Psicossociais. Foram disponibilizados ainda o Termo de Confidencialidade (TC) e o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). A pesquisadora esteve presente em todas as coletas, pois se houvesse ocorrência de dúvidas dos participantes elas já seriam sanadas no momento.

### 3.4.1 Etapa quantitativa

Para o desenvolvimento deste estudo, a pesquisa foi aplicada na População citada no item 3.4, e obteve a amostra mínima da equação (1). Na realização da coleta de dados, aplicou-se um questionário de auto relato composto por três partes, elaborado a partir de:

- ✓ I) Dados sócio demográfico e sócio profissional;
- ✓ II) Escala de Engajamento no Trabalho, *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)*; e
- ✓ III) Ferramenta Indicadora dos Fatores de Riscos, *Health Safety Executive - Indicator Tool (HSE-IT)*.

A parte 1 do questionário foi composta por 10 questões sócio demográficas e profissionais, tendo em vista a obtenção dos dados de identificação dos militares da amostra.

Na parte 2, utilizou-se a Escala *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)*, de Schaufeli e Bakker (2003), para avaliar o nível de Engajamento no Trabalho. O instrumento (*UWES*) é validado em diversos países, e em todos os estudos fez-se a análise fatorial confirmatória, que produziu índices de ajustes para o modelo de três fatores, além de terem sido observados índices satisfatórios de precisão para as três escalas apresentadas (SIQUEIRA et al., 2014). A versão (*UWES*) adaptada e validada para o português brasileiro pelos autores ANGST; BENEVIDES-PEREIRA; PORTO-MARTINS (2009).

A escala possui 17 itens que avaliam os seguintes aspectos: Vigor (seis itens), Dedicção (5 itens) e Absorção (seis itens), mensurados por meio da escala *Likert*, que varia (0=nunca até 6=sempre) de acordo com a ocorrência do sentimento (SCHAUFELLI, et al., 2002). Não há itens invertidos na escala, pois são todos positivos. No Quadro 12 descreve-se os três aspectos de Engajamento no Trabalho.

Quadro 12 – Aspectos do engajamento no trabalho

ASPECTOS	ITENS
<b>VIGOR (VI)</b>	1- Em meu trabalho, sinto-me repleto (cheio) de energia.
	4- No trabalho, sinto-me com força e vigor (vitalidade).
	8- Quando me levanto pela manhã, tenho vontade de ir trabalhar.
	12- Posso continuar trabalhando por longos períodos de tempo.
	15- Em meu trabalho, sou uma pessoa mentalmente resiliente (versátil).
	17- No trabalho, sou persistente mesmo quando as coisas não vão bem.
<b>DEDICAÇÃO (DE)</b>	2- Eu acho que o trabalho que realizo é cheio de significado e propósito.
	5- Estou entusiasmado com o meu trabalho.
	7- Meu trabalho me inspira.
	10- Estou orgulhoso com o trabalho que realizo.
	13- Para mim meu trabalho é desafiador.

## Quadro 12 – Aspectos do Engajamento no Trabalho

(conclusão)

<b>ABSORÇÃO (AB)</b>	<b>3-</b> O “tempo voa” quando estou trabalhando.
	<b>6-</b> Quando estou trabalhando, esqueço tudo o que se passa ao meu redor.
	<b>9-</b> Sinto-me feliz quando trabalho intensamente.
	<b>11-</b> Sinto-me envolvido com o trabalho que faço.
	<b>14-</b> “Deixo-me levar” pelo meu trabalho.
	<b>16-</b> É difícil desligar-me do trabalho.

Fonte: Adaptado de Angst, Benevides-Pereira e Porto-Martins (2009).

Esta avaliação sobre Engajamento no Trabalho prevê a verificação de quanto o profissional se encontra empenhado na realização das suas atividades.

Por fim, na parte 3 do questionário, utilizou-se o instrumento *Health Safety Executive - Indicator Tool (HSE-IT)* como forma para avaliar a percepção dos militares acerca dos Fatores de Risco Psicossociais no trabalho desencadeantes do estresse.

Segundo Edwards et al. (2008), a primeira versão do instrumento baseou-se no modelo de Karasek (demanda- controle- apoio social) e adaptado por Marmot et al. (1991), e foram incluídas as escalas relacionadas ao cargo e comunicação/mudanças. Após uma extensa revisão da literatura a respeito do conceito de estresse ocupacional, o questionário foi inicialmente composto por 100 itens. Logo após a submissão de uma análise fatorial exploratória, o questionário foi reduzido para 35 itens, com distribuição em sete escalas ou dimensões, tendo sua versão final obtida depois da pesquisa piloto realizada por Cousins et al. (2004).

Tomou-se por base o estudo dirigido por Edwards et al. (2008), cuja amostra obteve mais de 26.000 trabalhadores do Reino Unido, e os dados coletados em 39 organizações de diversos ramos de atividade hospitalar, da indústria, serviços e comércio confirmou as propriedades psicométricas do instrumento *HSE-IT* e sua validação. No Brasil, o *HSE-IT* obteve validação transcultural para português brasileiro por Lucca et al. (2013) por meio de um estudo realizado em uma amostra aleatória com 2.284 trabalhadores dos segmentos de *call center*, hospitais, bancos, unidades básicas de saúde e indústrias (LUCCA; SOBRAL, 2017).

No Quadro 13 descreve-se o instrumento *HST-IT*, o qual é composto por 35 itens, distribuídos em 7 fatores: Demandas (oito itens), Controle (seis itens), Apoio da chefia (cinco itens), Apoio dos colegas (quatro itens), Relacionamentos (quatro itens), Cargo (cinco itens) e Mudanças (três itens).

Quadro 13 – Fatores de risco psicossociais

DIMENSÕES	ITENS
<b>DEMANDA</b>	01. As exigências de trabalho feitas por colegas e supervisores são difíceis de combinar 02. Tenho prazos inatingíveis 03. Devo trabalhar muito intensamente 04. Eu não faço algumas tarefas porque tenho muita coisa para fazer 05. Não tenho possibilidade de fazer pausas suficientes 06. Recebo pressão para trabalhar em outro horário 07. Tenho que fazer meu trabalho com muita rapidez 08. As pausas temporárias são impossíveis de cumprir
<b>CONTROLE</b>	09. Posso decidir quando fazer uma pausa 10. Consideram a minha opinião sobre a velocidade do meu trabalho 11. Tenho liberdade de escolha de como fazer meu trabalho 12. Tenho liberdade de escolha para decidir o que fazer no meu trabalho 13. Minhas sugestões são consideradas sobre como fazer meu trabalho 14. O meu horário de trabalho pode ser flexível
<b>APOIO DA CHEFIA</b>	15. Recebo informações e suporte que me ajudam no trabalho que eu faço 16. Posso confiar no meu chefe quando eu tiver problemas no trabalho 17. Quando algo no trabalho me perturba ou irrita posso falar com meu chefe 18. Tenho suportado trabalhos emocionalmente exigentes 19. Meu chefe me incentiva no trabalho
<b>APOIO DOS COLEGAS</b>	20. Quando o trabalho se torna difícil, posso contar com ajuda dos colegas. 21. Meus colegas me ajudam e me dão apoio quando eu preciso 22. No trabalho os meus colegas demonstram o respeito que mereço 23. Os colegas estão disponíveis para escutar os meus problemas de trabalho
<b>RELACIONAMENTOS</b>	24. Falam ou se comportam comigo de forma dura 25. Existem conflitos entre os colegas 26. Sinto que sou perseguido no trabalho 27. As relações no trabalho são tensas
<b>CARGO</b>	28. Tenho clareza sobre o que se espera do meu trabalho 29. Eu sei como fazer o meu trabalho 30. Estão claras as minhas tarefas e responsabilidades 31. Os objetivos e metas do meu setor são claros para mim 32. Eu vejo como o meu trabalho se encaixa nos objetivos da empresa
<b>MUDANÇA</b>	33. Tenho oportunidades para pedir explicações ao chefe sobre as mudanças relacionadas ao meu trabalho 34. As pessoas são sempre consultadas sobre as mudanças no trabalho 35. Quando há mudanças, faço o meu trabalho com o mesmo carinho

Fonte: Adaptado do *HSE* por Lucca; Sobral (2017).

Para cada item, é permitido que seja assinalada somente uma resposta entre as cinco alternativas de escolha, que varia de 0= nunca até 4= sempre de acordo com a frequência dos acontecimentos. Conforme evidencia Lucca e Sobral (2017, p. 65), para as dimensões controle, apoio da chefia, apoio dos colegas, cargo e mudanças “as respostas assinaladas ‘nunca’ e ‘raramente’ foram consideradas e quantificadas como indicativas de estresse”. Já as dimensões demandas e relacionamentos “possuem escala invertida, de modo que as respostas assinaladas ‘sempre’ e ‘frequentemente’ foram consideradas indicativas de estresse”.

Assim, este modelo presume que os fatores de risco psicossociais, quando não gerenciados, podem afetar a saúde dos indivíduos no ambiente de trabalho, motivando inclusive o aparecimento de estresse. Recomenda-se a identificação e especificação desses fatores como forma de prevenção primária (HSE, 2007).

A seguir, para um maior entendimento, apresenta-se no Quadro 14 as três partes do instrumento que foram utilizadas para a etapa quantitativa da pesquisa.

Quadro 14 – Modelo teórico dos instrumentos

<b>MODELO TEÓRICO – INSTRUMENTOS</b>		
<b>DADOS SÓCIO DEMOGRÁFICO E SÓCIO PROFISSIONAL Parte I</b>	<b>UTRECHT WORK ENGAGEMENT SCALE (UWES) Parte II</b>	<b>HEALTH SAFETY EXECUTIVE - INDICATOR TOOL (HSE-IT) Parte III</b>
Elaborado pela autora	Elaborado por Schaufeli e Bakker (2003); Adaptado e validado por Angst, Benevides-Pereira; Porto-Martins (2009).	Validado por Edwards et al., (2008) e validação transcultural para Português Brasileiro por Lucca et al. (2013)
<b>10 itens - Questões Abertas (QA) Questões Fechadas (QF)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Sexo – QF</li> <li>✓ Idade – QA</li> <li>✓ Estado civil – QF</li> <li>✓ Escolaridade – QF</li> <li>✓ Números de filhos – QA</li> <li>✓ Tempo de atuação – QF</li> <li>✓ Setor de atuação – QA</li> <li>✓ Posto/Graduação – QF</li> <li>✓ Carga horária – QF</li> <li>✓ Renda – QF</li> </ul>	<b>17 itens que permite avaliar 3 aspectos:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Vigor (VI)</li> <li>✓ Dedicção (DE)</li> <li>✓ Absorção (AB)</li> </ul> Escala <i>Likert</i> que varia de (“0=nunca” até “6=sempre”)	<b>35 itens que permite avaliar 7 dimensões:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Demandas</li> <li>✓ Controle</li> <li>✓ Apoio Gerencial</li> <li>✓ Apoio dos Colegas</li> <li>✓ Relacionamentos</li> <li>✓ Cargo</li> <li>✓ Mudanças</li> </ul> Escala <i>Likert</i> que varia (“0=nunca” até “4=sempre”)

Fonte: Elaborado pela autora.

### 3.5 TRATAMENTO E ANÁLISE DOS DADOS

Após a coleta, os dados quantitativos foram organizados em uma planilha *Excel*, e analisados em softwares como o *Statistical Package for the Social Sciences – SPSS* e *Statistical Analysis System (SAS)* para realização da descrição da amostra e do perfil dos entrevistados, bem como das técnicas de análise estatística simples.

Com o propósito de averiguar a confiabilidade dos instrumentos, aplicou-se o Alfa de *Cronbach*, com valores que variam de 0 a 1. Conforme menciona Hair Jr. et al. (2005), uma variação entre 0,7 a 0,8 é considerada como boa, de modo que valores acima de 0,9 são

considerados excelentes, indicando que, quanto mais próximo de 1, maior confiabilidade entre os indicadores (HAIR JR. et al., 2005). Para Lopes (2018), a confiabilidade do *Alpha de Cronbach* caracteriza-se como Inaceitável (<0,60) e Aceitável (>0,61), subdividindo a classificação do Aceitável em Fraco (0,61 a 0,79), Moderado (0,80 a 0,90) e Forte (0,91 a 1,00).

A avaliação da relação existente entre duas variáveis foi realizada através da correlação de Pearson (r) que, segundo Hair Jr. et al. (2005), avalia a associação entre duas variáveis métricas. Conforme evidencia Lopes (2018), o sinal indica se a direção é positiva ou negativa, variando de -1 a 1, e demonstrando se há força ou não na relação entre as variáveis.

A Tabela 1 apresenta as especificações para os valores, conforme Lopes (2018).

Tabela 1 – Correlação de Pearson (r).

VALORES	CORRELAÇÕES
r = 0,00	Nula
r = 0,01 a 0,20	Ínfima fraca
r=0,21 a 0,40	Fraca
r=0,41 a 0,60	Moderada
r=0,61 a 0,80	Forte
r=0,81 a 0,99	Ínfima forte
r=1	Perfeita

Fonte: Lopes (2018, p. 187).

Observa-se na Tabela 1 que, quanto maior for o coeficiente de correlação (o valor se aproximar de r=1), mais forte será o nível de associação.

Para a relação dos instrumentos de Engajamento no Trabalho (*UWES*) e Fatores de Risco Psicossociais (*HSE-IT*), conforme a reposta de cada indivíduo, foi utilizada a padronização das escalas. Essa padronização transforma os dados organizados em escala ordinal em escala de razão, de 0 a 100%. Dessa forma, a padronização dos escores ocorrerá de acordo com as categorias: Baixa (de 0 a 33,33%), Média (de 33,34% a 66,66%) e Alta (de 66,67% a 100%), e será utilizada a seguinte equação, conforme Lopes (2018, p. 36):

$$Sp_i = 100 * \left( \frac{\text{SOMA} - \text{MÍNIMO}}{\text{MÁXIMO} - \text{MÍNIMO}} \right), i = 1, 2, 3, \dots, n, \quad (2)$$

onde:

Sp<sub>i</sub> = escore padronizado;

$i$  = número de dimensões;

SOMA = Somatório das respostas válidas;

MINIMO = menor soma possível das respostas válidas;

MAXIMO = maior soma possível das respostas válidas.

Com relação análise de correspondência, Hair Jr. et al. (2009) referem-se à técnica multivariada de interdependência, que facilita o mapeamento perceptual dos objetos em conjunto de atributos não métricos em um nível métrico, por meio da tabela de contingência (tabulação cruzada de duas variáveis categóricas).

Por fim, visando um maior entendimento dos tratamentos dos dados, elaborou-se o Quadro 15 com os procedimentos de análise para responder aos objetivos propostos.

Quadro 15 – Coleta e análise dos dados com base nos objetivos da pesquisa

OBJETIVOS	TESTES ESTATÍSTICOS E ANÁLISES
I-Descrever os dados sócio demográfico e sócio profissional dos militares da amostra;	Tabela de frequência e Medidas descritivas;
II- Identificar possível incidência dos aspectos de Engajamento no Trabalho (Vigor, Dedicção, Absorção) nos militares; III- Identificar possível incidência dos Fatores de Risco Psicossociais no Trabalho que podem desencadear o estresse ocupacional nos militares;	Tabela de frequência, médias descritivas (Média e Desvio Padrão); <i>Alpha</i> de Cronbach; Padronização das escalas. Correlação de Pearson
IV- Associar o Engajamento no Trabalho com os Fatores de Risco Psicossociais desencadeantes do estresse ocupacional nos militares pesquisados.	Análise de Correspondência

Fonte: Elaborado pela autora

No Quadro 15 estão representadas as estatísticas e formas de análise que foram utilizadas com base nos objetivos específicos. Por fim, após apresentado o percurso metodológico adotado e o modo como foram analisados os dados obtidos no presente estudo, o capítulo a seguir exibe a apresentação dos resultados baseados nestas análises.

## 4 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

Considerando os objetivos propostos inicialmente, o presente capítulo aborda especificamente os resultados da pesquisa, dispostos em oito tópicos. O primeiro tópico (4.1) refere-se à descrição do perfil sócio demográfico e sócio profissional da amostra de 382 militares. O segundo (4.2) expõe a análise da avaliação da confiabilidade das escalas *HSE-IT* e *UWES* por meio do *Alpha de Cronbach*, bem como os aspectos e dimensões envolvidas.

No terceiro (4.3) e o quarto tópico (4.4) retratam, mediante a **análise descritiva** dos dados (média e desvio padrão), a percepção dos militares em relação aos aspectos do Engajamento no Trabalho e aos Fatores de Risco Psicossociais desencadeantes do estresse ocupacional.

O quinto tópico e o sexto tópico tiveram o intuito de complementar os resultados expostos anteriormente. Desse modo, apresenta-se os indicadores do Engajamento no Trabalho e dos Fatores de Risco Psicossociais nos militares respondentes através da **Padronização das Escalas** (4.5). Já o sexto tópico (4.6), discorre-se sobre a correlação entre os aspectos do Engajamento no Trabalho e os Fatores de Risco Psicossociais por meio do Coeficiente de **Correlação de Pearson**.

Na sequência, o sétimo tópico, elabora-se a associação entre o Engajamento no Trabalho e os Fatores de Risco Psicossociais mediante a **Análise de Correspondência** (4.7). Por fim, no último tópico exibe-se a síntese dos resultados (4.8).

### 4.1 DESCRIÇÃO DO PERFIL SÓCIO DEMOGRÁFICO E SÓCIO PROFISSIONAL

Em relação aos respondentes, participaram da pesquisa 382 militares da Ala 4, distribuídos dentro de seus círculos hierárquicos. Assim, com a finalidade de conhecer um pouco mais sobre os participantes, expõe-se uma breve caracterização do perfil sócio demográfico e sócio profissional da amostra. Foram utilizadas medidas descritivas e tabelas de frequência para relacionar o número de respondentes com as variáveis da pesquisa, portanto, serão abordados os seguintes itens nos dados sócio demográfico: Sexo, Idade, Estado Civil, Escolaridade e Número de Filhos. Já para o perfil sócio profissional, foram utilizados os itens: Tempo de Atuação, Posto/Graduação, Carga Horária e Renda.

Na Tabela 2 demonstra-se a caracterização do perfil sócio demográfico dos militares da amostra (Sexo, Idade, Estado Civil, Escolaridade e Número de Filhos).

Tabela 2 – Caracterização do perfil sócio demográfico dos participantes

VARIÁVEIS	PERFIL	FREQUÊNCIA	%
<b>SEXO</b>	<b>Masculino</b>	<b>357</b>	<b>93,46</b>
	Feminino	25	6,54
<b>IDADE</b>	Até 20	77	20,16
	<b>21 a 30</b>	<b>143</b>	<b>37,43</b>
	31 a 40	108	28,27
	41 ou mais	54	14,14
<b>ESTADO CIVIL</b>	<b>Casado /União Estável</b>	<b>209</b>	<b>54,71</b>
	Solteiro	163	42,67
	Outros	10	2,62
<b>ESCOLARIDADE</b>	<b>Ensino Médio Completo</b>	<b>144</b>	<b>37,70</b>
	Superior Completo	72	18,85
	Superior Incompleto	74	19,37
	Especialização	65	17,02
	Outros	27	7,07
<b>NÚMERO DE FILHOS</b>	<b>Zero</b>	<b>249</b>	<b>65,18</b>
	Um	62	16,23
	Dois	54	14,14
	Três	14	3,66
	Quatro	3	0,79

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

Conforme verifica-se na Tabela 2, a maioria dos militares respondentes são do gênero masculino, correspondendo ao total de 357 (93,46%), enquanto 25 (6,54%) equivale ao gênero feminino. Os dados demonstram coerência, já que, atualmente, a grande maioria dos participantes na FAB são do gênero masculino, representado por 57.869 militares (82,5%), ao passo que as mulheres representam 12.300, cerca de 17,5% de todo o contingente, que equivale a 70.169 militares (MARINHA DO BRASIL, 2019)<sup>6</sup>. No tocante a Ala 4, de acordo com o relatório do setor de comunicação divulgado em 2019, o número de militares do gênero masculino é de 1.162, enquanto o número que se refere a militares do gênero feminino é de apenas 154.

<sup>6</sup> Marinha do Brasil. Disponível em: <<https://www.marinha.mil.br/sinopse/em-ascensao-nas-forcas-armadas-mulheres-ainda-sao-poucas-na-alta-cupula-militar>> Acesso em: mar. de 2019.

Quanto a faixa etária, 143 (37,43%) possuem entre 21 a 30 anos, considerada a faixa etária predominante, seguida por 108 (28,27%) militares com idade entre 31 a 40 anos. Ainda, 77 (20,16%) possuem idade de até 20 anos e, em menor número, a faixa etária de 41 ou mais com 54 (14,14%).

Referente ao estado civil, foi possível observar que 209 (54,71%) são casados, ao passo que 163 (42,67%) são solteiros e apenas 10 (2,62%) correspondem a outros tipos de estado civil.

Considerando a escolaridade dos militares, 144 (37,70%) possuem o ensino médio completo, seguido do ensino superior incompleto com 74 (19,37%) e superior completo com 72 (18,85%). Verificou-se também que 65 (17,02%) apresentam especialização, e 27 (7,07%) apresentam outros níveis de escolaridade.

Questionados a respeito do número de filhos, 249 (65,18%) respondentes afirmaram não ter filhos (zero), totalizando a grande maioria. Já aqueles que possuem apenas um (1) filho correspondem a 62 (16,23%), seguido por 54 (14,14 %) com dois filhos, 14 (3,66%) com três filhos e, finalmente, com quatro filhos, apenas 3 (0,79%) participantes.

No geral, pode-se observar que os dados contidos na tabela revelam que a maioria dos participantes são do gênero masculino (93,46%), com idade média entre 21 a 30 anos (37,43%), sendo a maior parte casados (as) 54,71 %, com ensino médio completo (37,70%) e sem filhos (65,18%). A respeito dos dados sócio profissional dos militares pesquisados, os itens: Tempo de Atuação, Posto/Graduação, Carga Horária e Renda são explanados na Tabela 3:

Tabela 3 – Caracterização do perfil sócio profissional dos militares da amostra.

(continua)			
VARIÁVEIS	PERFIL	FREQUÊNCIA	%
<b>Tempo de atuação</b>	Até 5 anos	260	68,06
	6 a 15 anos	91	23,82
	16 a 30 anos	23	6,02
	Acima de 30	8	2,09
<b>Setor de atuação</b>	Estado Maior (EM)	69	18,06
	Unidades Aéreas (UAER)	73	19,11
	<b>Esquadrão de Segurança e Defesa (ESD)</b>	<b>93</b>	<b>24,35</b>
	Esquadrão de Comunicação e Controle (ECC)	16	4,19
	Pelotão Contra Incêndio (PCI)	36	9,42
	Esquadrão de Saúde	14	3,66
	Esquadrão Logístico (ELOG)	81	21,20

Tabela 3 – Caracterização do perfil sócio profissional dos militares da amostra.

			(conclusão)
<b>Posto/Graduação</b>	Major (MAJ)	15	3,93
	Capitão (CAP)	40	10,47
	Tenente (TEN)	41	10,73
	Sub Oficial (SUB O)	19	4,97
	Sargento (SARG)	120	31,41
	<b>Soldado (SOLD)</b>	<b>131</b>	<b>34,29</b>
<b>Carga horária semanal</b>	Até 30 h	33	8,64
	30 h	1	0,26
	<b>40h</b>	<b>194</b>	<b>50,79</b>
	Acima de 40 h	154	40,31
<b>Renda</b>	<b>1 a 3 salários</b>	<b>33</b>	<b>37,70</b>
	4 a 6 salários	1	34,29
	7 a 9 salários	194	10,47
	Acima de 10 salários	154	17,54

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

No tocante ao tempo de atuação dos militares, que compõe os dados sócio profissionais, verifica-se na Tabela 3 que 260 (68,06%) possuem até 5 anos de serviço, 91 (23,82%) trabalham de 6 a 15 anos na referida instituição militar, 23 (6,02%) de 16 a 30 anos e 8 (2,09%) têm acima de 30 anos de serviço.

Quanto ao setor de atuação, 93 militares (24,35%) atuam no Esquadrão de Segurança e Defesa. Em sequência, aparece Esquadrão Logístico com 81 (21,20%), 73 (19,11%) atuam nas Unidades Aéreas, 69 (18,06%) no Estado Maior, 36 (9,42%) no Pelotão Contra Incêndio, 16 (4,19%) no Esquadrão de Comunicação e Controle e, por fim, 14 (3,66%) no Esquadrão de Saúde. Convém salientar que, além desses setores mencionados acima, a Ala 4 possui outros setores (Grupamento de Apoio e Destacamento de Controle do Espaço Aéreo). Entretanto, nos dias da coleta de dados os setores mencionados no estudo não estavam dispostos a participar da pesquisa.

Ao analisar o posto/graduação, verificou-se que 131 Soldados (34,29%) responderam o questionário, seguido dos Sargentos com 120 (31,41%). Já os Tenentes e Capitães representaram percentual semelhantes, sendo o primeiro com 41 (10,73%) e o segundo com 40 (10,47%). Em sequência, aparecem os Sub Oficiais com 19 (4,97%), 16 (4,19%) correspondem aos Cabos e, por fim, 15 Majores (3,93%). Deve-se destacar que, nas Forças Armadas, posto e

graduação são divididos em grupos. No caso deste estudo, foram divididos em Oficiais, Graduados e Praças. Assim, são considerados Oficiais: Major, Capitão e Tenente, que totalizam 25,13%. Já os Graduados são os Sub Oficiais e Sargentos (36,38%) e, por fim, os Cabos e Soldados são considerados Praças, totalizando 38,48%.

Em relação a carga horária semanal, a maior representatividade foi a de 40 horas, totalizando 194 (50,79%), enquanto 154 (40,31%) correspondem a acima de 40 horas, e 33 (8,64%) a até 30 horas de trabalho. Apenas 1 (0,26%) militar respondeu trabalhar 30 horas semanais.

Por fim, a Renda Familiar com maior representatividade foi a faixa de 1 a 3 salários, com 37,70% participantes. Salienta-se que essa faixa salarial caracteriza o salário da maioria dos militares respondentes, ou seja, os Praças. A segunda maior representatividade foi a faixa de 4 a 6 salários, que correspondeu a 34,29%, em que 67 (17,54%) possuíam renda acima de 10 salários. A última faixa de renda foi a de 7 a 9 salários, que representou 40 (10,47%) dos militares da amostra.

Em suma, pode-se afirmar que o perfil profissional é predominantemente constituído por militares que possuem até 5 anos (68,06%) de atuação na Ala 4, sendo o Esquadrão de Segurança e Defesa o setor com maior número de respondentes (24,35%). Os militares correspondentes aos Praças (Cabos e Soldados) são a maioria da amostra, os quais totalizam 38,48%, com renda entre 1 a 3 salários mínimos (37,70%), seguido dos Graduados (Sub oficiais e Sargentos) com 36,38%, e renda de 4 a 6 salários (34,29%) e carga horária de 40 horas semanal.

No próximo tópico (4.2) apresenta-se a avaliação da confiabilidade das escalas, com base nos valores do *Alpha de Cronbach*.

#### 4.2 AVALIAÇÃO DA CONFIABILIDADE DAS ESCALAS

Com intuito de analisar a confiabilidade das escalas, utilizou-se o *Alpha de Cronbach*, segundo Lopes (2018). De acordo com o autor, a confiabilidade do *Alpha de Cronbach* caracteriza-se como Inaceitável (<0,60) e Aceitável (>0,61), subdividindo a classificação do Aceitável em Fraco (0,61 a 0,79), Moderado (0,80 a 0,90) e Forte (0,91 a 1,00).

Na Tabela 4, evidencia-se o *Alpha de Cronbach* obtido na escala de Engajamento no Trabalho.

Tabela 4 – *Alpha de Cronbach* da escala *Utrecht Work Engagement Scale*

INSTRUMENTO ( <i>UWES</i> )	ASPECTOS DO ENGAJAMENTO NO TRABALHO	ALPHA DE CRONBACH	
		<i>UWES-17</i> (n = 12 161)* (original)	<i>UWES-17</i> (n=382) (pesquisa)
Schaufeli e Bakker (2003); Adaptado e validado por Angst, Benevides-Pereira e Porto- Martins (2009).	Vigor	0,82	0,82
	Dedicação	0,89	0,86
	Absorção	0,83	0,74
	<b>Engajamento no Trabalho</b>	0,93	<b>0,92</b>

Fonte: Angst, Benevides-Pereira e Porto-Martins (2009) / Dados da pesquisa (2018).

Na Tabela 4, apresenta-se os *Alphas de Cronbach* da versão original e do presente estudo. O cálculo do *Alpha de Cronbach* referente ao *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)*, desenvolvido por Schaufeli e Bakker (2003) e validado no Brasil por Angst, Benevides-Pereira e Porto-Martins (2009), mensura os três aspectos do Engajamento no Trabalho (Vigor, Dedicação e Absorção).

Primeiramente, verifica-se que a dimensão Vigor foi classificada como Moderada na pesquisa original ( $\alpha=0,82$ ) e se manteve com a mesma classificação no presente estudo ( $\alpha=0,82$ ), inclusive com o mesmo valor. Igualmente, o valor relacionando a dimensão Dedicação foi classificado como Moderado na pesquisa original ( $\alpha=0,89$ ) e também no atual estudo ( $\alpha=0,86$ ), porém indicando um índice menor na presente pesquisa. Por fim, a dimensão Absorção, que possuía a classificação do *Alpha de Cronbach* Moderada ( $\alpha=0,83$ ), apresentou classificação Fraca ( $\alpha=0,74$ ) na atual pesquisa.

No que concerne a consistência interna total, nota-se que a pesquisa original apresenta classificação Forte ( $\alpha=0,93$ ), bem como a atual pesquisa classificou-se como Forte ( $\alpha=0,92$ ). Ainda, no estudo de Magnan et al. (2016), a versão brasileira da *UWES* obteve uma consistência interna de 0,95 para o fator geral de Engajamento no Trabalho. Diante disso, salienta-se que a pesquisa demonstrou valores Aceitáveis ( $>0,61$ ) para todos os aspectos, inclusive para o fator geral de Engajamento no Trabalho.

Schaufeli e Bakker (2004); Magnan et al. (2016), já explicam que pesquisas valendo-se da escala original (*UWES*), ou de versões adaptadas em mais de 20 países, indicam que o *Alpha de Cronbach* varia entre 0,60-0,92 para Vigor, 0,77-0,93 para Dedicação e 0,68-0,88 para Absorção. Portanto, a consistência interna total do instrumento, assim como seus aspectos evidenciados neste estudo, estão de acordo com os dados encontrados na literatura internacional e versão brasileira.

Na Tabela 5 apresenta-se o *Alpha de Cronbach* obtido no instrumento *HSE-IT*.

Tabela 5 – *Alpha de Cronbach* do instrumento *Health Safety Executive - Indicator Tool*

INSTRUMENTO (HSE-IT)	FATORES PSICOSSOCIAIS	ALPHA DE CRONBACH	
		HSE-IT (n= 2.284)* (original)	HSE-IT (n= 382) (pesquisa)
Validado por Edwards et al. (2008) e validação transcultural o português brasileiro por Lucca et.al. (2013)	Demanda	0,78	0,81
	Controle	0,79	0,81
	Apoio da chefia	0,85	0,78
	Apoio dos colegas	0,84	0,86
	Relacionamento	0,71	0,79
	Cargo	0,86	0,82
	Mudança	0,73	0,68
	<b>Fatores de Risco</b>	-	<b>0,76</b>

Fonte: Lucca et al. (2013) / Dados da pesquisa (2018).

Na Tabela 5, observa-se que os *Alphas de Cronbach* da versão validada por Lucca et al. (2013), assim como do presente estudo. O cálculo do *Alpha de Cronbach* relativo ao *HSE-IT*, validado por Edwards et al. (2008) e traduzido e validado para o português por Lucca et al. (2013), identifica os sete Fatores de Risco Psicossociais (Demanda, Controle, Apoio da chefia, Apoio dos colegas, Relacionamento, Cargo e Mudança).

Assim, verifica-se que a dimensão Demanda foi classificada como Fraca na pesquisa original ( $\alpha=0,78$ ) e como Moderada no presente estudo ( $\alpha=0,81$ ). A dimensão Controle classifica-se como Fraca na pesquisa original ( $\alpha=0,79$ ), entretanto, no atual estudo foi classificada como Moderada ( $\alpha=0,81$ ). Com relação a dimensão Apoio da chefia, esta apresentou classificação Moderada ( $\alpha=0,85$ ), porém, na atual pesquisa, classificou-se como Fraca ( $\alpha=0,78$ ) por indicar um menor índice. Alusivo a dimensão Apoio dos colegas, a classificação foi Moderada ( $\alpha=0,84$ ) na pesquisa original, assim como foi na pesquisa atual ( $\alpha=0,86$ ). A dimensão Relacionamento classifica-se como Fraca, tanto para a pesquisa original como para a atual pesquisa, correspondendo a ( $\alpha=0,71$ ) e ( $\alpha=0,79$ ) respectivamente. Já na dimensão Cargo, ambas as pesquisas foram classificadas como Moderada, com valor de ( $\alpha=0,86$ ) para a pesquisa original e ( $\alpha=0,79$ ) para a atual pesquisa. Por fim, a dimensão Mudança, que possuía a classificação do *Alpha de Cronbach* Moderada ( $\alpha=0,73$ ), apresentou classificação semelhante ( $\alpha=0,68$ ) na atual pesquisa.

No que concerne a consistência interna total, nota-se que a pesquisa apresenta classificação Aceitável Fraca ( $\alpha=0,71$ ). Assim, ressalta-se que o estudo apresentou valores Aceitáveis ( $>0,61$ ) para todas as dimensões, inclusive para *Alpha de Cronbach* geral dos Fatores de Risco Psicossociais. É importante lembrar que os resultados foram semelhantes àqueles obtidos por Lucca et al. (2013), assim como aponta-se na Tabela 5. Ressalta-se, portanto,

conforme proposto por Lopes (2018), a confiabilidade composta por todas as dimensões em ambos os instrumentos (*UWES* e *HSE-IT*).

Após a avaliação da confiabilidade estatística dos instrumentos, o próximo item (4.3) apresenta a possível incidência dos aspectos do Engajamento no Trabalho (Vigor, Dedicção, Absorção), bem como a possível incidência dos setes Fatores de Risco Psicossociais no Trabalho que podem desencadear o estresse ocupacional nos militares da amostra (4.4).

#### 4.3 PERCEPÇÃO DO ENGAJAMENTO NO TRABALHO

Este tópico tem como finalidade responder o segundo objetivo específico, que busca identificar a possível incidência dos aspectos do Engajamento no Trabalho (Vigor, Dedicção e Absorção) nos militares. Para tanto, foram investigadas as 17 questões dos 3 aspectos mediante verificação do Percentual, Média ( $\bar{X}$ ) e Desvio Padrão (s) das respostas. Para cada item, os militares assinalaram apenas uma resposta entre as cinco alternativas, com escala *Likert* que varia de: 0 “nunca” até 6 “sempre”. Assim, cada aspecto foi visto separadamente de acordo com o instrumento *UWES*.

Vigor foi o primeiro aspecto a ser analisado, a partir dos resultados apresentados na Tabela 6.

Tabela 6 – Percentual, média e desvio padrão do aspecto vigor e suas variáveis

QUESTÕES	PERCENTUAL (%)							$\bar{X}$	s
	0	1	2	3	4	5	6		
1- Em meu trabalho, sinto-me repleto (cheio) de energia.	0	1,31	2,62	13,61	14,14	<b>50,52</b>	17,80	4,63	1,085
4- No trabalho, sinto-me com força e vigor (vitalidade).	0,79	1,83	2,62	14,14	18,59	42,93	19,11	4,53	1,205
8- Quando me levanto pela manhã, tenho vontade de ir trabalhar.	1,83	3,14	5,76	16,49	20,42	33,77	18,59	4,26	1,410
12- Posso continuar trabalhando por longos períodos de tempo.	2,36	3,40	5,50	12,83	20,94	32,46	22,51	4,34	1,465
<b>15- Em meu trabalho, sou uma pessoa mentalmente resiliente (versátil).</b>	0,26	1,31	1,31	9,16	21,20	42,15	24,61	<b>4,75</b>	<b>1,075</b>
17-No trabalho, sou persistente mesmo quando as coisas não vão bem.	1,31	0,79	2,62	11,78	17,28	36,91	29,32	4,71	1,243
<b>VIGOR</b>								<b>4,54</b>	<b>1,267</b>

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

Observa-se na Tabela 6, que a média geral da dimensão Vigor foi de ( $\bar{X} = 4,54$ ;  $s = 1,267$ ). Os resultados apontam que, de maneira geral, os militares sentem-se autoconfiantes e

demonstram disposição, energia e força enquanto realizam as atividades (SCHAUFELI; DIJKSTRA; VAZQUEZ, 2013).

A questão 15, “em meu trabalho, sou uma pessoa mentalmente resiliente (versátil)”, atingiu a maior média ( $\bar{X} = 4,75$ ;  $s = 1,075$ ). Isso evidencia que os militares apresentam resiliência mental e altos níveis de energia durante o expediente, bem como disposição em investir esforços no decorrer das tarefas que exercem e persistência para superar situações adversas (SCHAUFELI, 2018). Para Solano (2016), uma pessoa resiliente demonstra maiores habilidades de se ajustar sob estresse, independentemente da carga de dificuldades enfrentadas e de um contexto prejudicial no entorno. Assim, os indivíduos que empregam a resiliência como estratégia de adaptação positiva frequente geralmente são engajados, otimistas e autoconfiantes (SCHAUFELI; DIJKSTRA; VAZQUEZ, 2013).

Detalha-se, ainda de acordo com o percentual de resposta, que grande parte dos militares (50,52%) sentem-se repletos (cheios) de energia em seu trabalho. Essa resposta indica que os participantes encontram-se neste estado algumas vezes por semana.

Mediante divulgação do aspecto Vigor, na Tabela 7 evidencia a análise do aspecto Dedicção e suas cinco variáveis.

Tabela 7 – Percentual, média e desvio padrão do aspecto dedicação e suas variáveis

QUESTÕES	PERCENTUAL (%)							$\bar{X}$	s
	0	1	2	3	4	5	6		
2- Eu acho que o trabalho que realizo é cheio de significado e propósito.	1,05	2,62	5,24	6,28	10,47	32,98	41,36	4,87	1,382
5- Estou entusiasmado com o meu trabalho.	1,31	1,31	5,50	12,04	21,47	36,13	22,25	4,48	1,300
7- Meu trabalho me inspira.	2,36	3,40	6,54	12,57	19,37	30,89	24,87	4,35	1,502
<b>10- Estou orgulhoso com o trabalho que realizo.</b>	1,05	2,62	3,40	7,33	11,52	31,68	<b>42,41</b>	<b>4,90</b>	<b>1,347</b>
13- Para mim meu trabalho é desafiador.	2,88	2,62	6,02	13,87	19,37	28,80	26,44	4,36	1,515
<b>DEDICAÇÃO</b>								<b>4,59</b>	<b>1,430</b>

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

Os dados da Tabela 7 indicam que a média geral da dimensão Dedicção foi de ( $\bar{X} = 4,59$ ;  $s = 1,430$ ), sendo considerada a maior média quando comparada aos três aspectos apresentados. Destaca-se, portanto, que neste aspecto os militares em geral estão fortemente envolvidos com o trabalho e reconhecem o seu significado, experimentando, por meio das

atividades que executam, entusiasmo, prazer, inspiração, orgulho e desafio (SCHAUFELI, 2018).

Esse sentimento pode ser percebido nos militares da Ala 4 de Santa Maria. De acordo com portal de notícias da FAB – Ala 4 (2018)<sup>7</sup>, o atual comandante (Coronel Aviador Élisson Montagner) destaca a importância do papel desempenhado pela Instituição Militar estudada. Segundo ele, os militares têm:

Uma missão que demanda muito trabalho e dedicação, mas, no entanto, é uma missão extremamente desafiadora e, que muito nos motiva, sobretudo por saber que contamos com militares que honram, diuturnamente, o juramento de defender a sociedade, mesmo com o sacrifício da própria vida. (Coronel Aviador ÉLISON MONTAGNER).

Alguns militares de outras localidades também expressam esse sentimento positivo relacionado ao trabalho que exercem, como exibe a Figura 11.

Figura 11 – Sentimentos positivos relacionado ao trabalho



Fonte: Força Aérea Brasileira<sup>8</sup> / Marinha do Brasil<sup>10</sup>.

<sup>7</sup> Fonte: Força Aérea; Ala 4: < <http://www2.fab.mil.br/ala4/index.php/slideshow/234-ala-4-comemora-segundo-aniversario-de-ativacao> > Acesso em: mar. de 2019.

<sup>8</sup> Força Aérea Brasileira: Disponível em: < <http://www.fab.mil.br/noticias/mostra/32955> > Acesso em: 26 mar. 2019

<sup>9</sup> Força Aérea Brasileira: Disponível em: < <http://www.fab.mil.br/noticias/mostra/32659> > Acesso em: 26 mar. 2019

<sup>10</sup> Marinha do Brasil: Disponível em: < <https://www.marinha.mil.br/carreira-militar> > Acesso em: mar. 26 2019

Segundo Schaufeli; Dijkstra; Vazquez (2013), o modo como os valores organizacionais são aplicados na organização é muito importante para o engajamento das pessoas em seu trabalho. A questão 10, “estou orgulhoso com o trabalho que realizo”, obteve a maior média ( $\bar{X}$  = 4,90;  $s$  = 1,347), assim como o maior percentual de resposta (42,41%), comprovando que os participantes sentem esse envolvimento todos os dias.

Tal sentimento demonstra que os militares conferem um significado positivo às suas atividades e sentem muito orgulho do que fazem. Infere-se, assim, que eles realmente se importam com o que acontece em sua rotina profissional (SCHAUFELI; DIJKSTRA; VAZQUEZ, 2013).

Em resumo, conforme descreve o Estado-Maior do Exército (2014a, p.4-8), quando o militar expressa o amor a profissão, ele apresenta:

A demonstração da satisfação por pertencer à Instituição, externada pela demonstração cotidiana de culto de valores como o entusiasmo, a motivação profissional, a dedicação integral ao serviço, o trabalho por prazer, a irretocável apresentação individual, a consciência profissional, o espírito de sacrifício, a prática consciente dos deveres e da ética militares e a satisfação do dever cumprido. (ESTADO-MAIOR DO EXÉRCITO, 2014a, p.4-8),

Por fim, a Tabela 8 exhibe o aspecto Absorção e suas cinco variáveis.

Tabela 8 – Percentual, média e desvio padrão do aspecto Absorção e suas variáveis

QUESTÕES	PERCENTUAL (%)							$\bar{X}$	$s$
	0	1	2	3	4	5	6		
3- O “tempo voa” quando estou trabalhando.	2,09	1,31	4,97	11,78	16,23	<b>39,79</b>	23,82	4,53	1,356
6- Quando estou trabalhando, esqueço tudo o que se passa ao meu redor.	7,33	6,81	7,59	17,02	23,04	28,80	9,42	3,66	1,677
9- Sinto-me feliz quando trabalho intensamente.	2,36	2,88	4,71	14,92	19,11	34,03	21,99	4,36	1,440
<b>11- Sinto-me envolvido com o trabalho que faço.</b>	1,31	1,05	2,88	6,28	16,23	36,13	36,13	<b>4,88</b>	<b>1,232</b>
14- “Deixo-me levar” pelo meu trabalho.	2,36	5,76	8,12	18,85	28,53	27,75	24,35	3,83	1,417
16- É difícil desligar-me do trabalho.	6,02	5,24	12,83	15,71	19,63	8,64	16,23	3,76	1,716
<b>ABSORÇÃO</b>								<b>4,17</b>	<b>1,548</b>

Fonte: Dados da pesquisa (2018)

De acordo com os dados demonstrados na Tabela 8, a média geral da dimensão Absorção foi de ( $\bar{X}$  = 4,17;  $s$  = 1,548). Verifica-se, neste aspecto, que no geral os militares encontram-se em elevado nível de concentração, atenção e foco no trabalho. No caso destes

indivíduos, o tempo passa rapidamente e geralmente revelam dificuldades em desligar-se da rotina de trabalho (SCHAUFELI, 2018).

A questão 11, “sinto-me envolvido com o trabalho que faço”, atingiu a maior média ( $\bar{X} = 4,88$ ;  $s = 1,232$ ). Isso significa que os militares são focados e consideram seu trabalho desafiador, sentem-se completamente imersos e absorvidos nas atividades que executam (SCHAUFELI; DIJKSTRA; VAZQUEZ, 2013). Com base no maior percentual de respostas (79,79%), referente aos participantes que responderam a questão 3 “o tempo voa quando estou trabalhando”, entende-se que esses profissionais sentem tanto prazer nas atividades que desempenham a ponto de perder a noção do tempo quando estão trabalhando (SCHAUFELI; DIJKSTRA; VAZQUEZ, 2013). Esse sentimento ocorre algumas vezes por semana, de acordo com a maioria da amostra.

Portanto, os dados contidos nas Tabelas 6, 7 e 8, indicam que os militares são Engajados no Trabalho e, segundo Schaufeli (2018), por isso exercem suas tarefas com disposição (vigor), profundamente envolvidos (dedicação) e concentrados (absorvidos).

#### 4.4 PERCEPÇÃO DOS FATORES DE RISCO PSICOSSOCIAIS

Com propósito de responder ao terceiro objetivo específico da pesquisa, este tópico busca identificar a possível incidência dos Fatores de Risco Psicossociais que podem desencadear o estresse ocupacional nos militares. Para tanto, foram investigadas as 35 questões das 7 dimensões (Demanda, Controle, Apoio da chefia, Apoio dos colegas, Relacionamento, Cargo e Mudança) mediante análise da Percentual, Média ( $\bar{X}$ ) e Desvio Padrão (s) das respostas. Assim, cada dimensão foi vista separadamente de acordo com o instrumento *HSE-IT*.

Deve-se ressaltar que, segundo evidencia Lucca e Sobral (2017, p.65), para as dimensões Controle, Apoio da chefia, Apoio dos colegas, Cargo e Mudanças “as respostas assinaladas ‘nunca’ e ‘raramente’ foram consideradas e quantificadas como indicativas de estresse”. Já as dimensões Demandas e Relacionamentos “possuem escala invertida, de modo que as respostas assinaladas ‘sempre’ e ‘frequentemente’ foram consideradas como fator de estresse”. Lembrando que para cada item, os militares assinalaram somente uma resposta entre as cinco alternativas disponíveis com escala *Likert* que varia de: 0 “nunca” até 4 “sempre”.

Na tabela 9 detalha-se a dimensão Demanda (oito itens) a partir dos resultados analisados.

Tabela 9 – Percentual, média e desvio padrão da dimensão demanda e suas variáveis

QUESTÕES	PERCENTUAL (%)					$\bar{X}$	s
	0	1	2	3	4		
01 As exigências de trabalho feitas por colegas e supervisores são difíceis de combinar	6,28	31,41	44,50	14,40	3,51	1,77	0,892
02. Tenho prazos inatingíveis	19,11	41,10	26,96	10,99	1,83	1,35	0,971
<b>03. Devo trabalhar muito intensamente</b>	3,40	14,92	40,31	<b>31,41</b>	<b>9,95</b>	<b>2,30</b>	<b>0,955</b>
04. Eu não faço algumas tarefas porque tenho muita coisa para fazer	18,85	36,91	29,06	10,73	4,45	1,45	1,053
05. Não tenho possibilidade de fazer pausas suficientes	23,04	35,60	29,06	10,21	2,09	1,33	1,007
06. Recebo pressão para trabalhar em outro horário	40,05	28,27	19,90	7,07	4,71	1,08	1,142
07. Tenho que fazer meu trabalho com muita rapidez	7,85	27,75	35,60	20,94	7,85	1,93	1,055
<b>08. As pausas temporárias são impossíveis de cumprir</b>	<b>31,94</b>	<b>37,96</b>	21,47	6,81	1,83	1,09	0,983
<b>DEMANDA</b>						<b>1,54</b>	<b>1,085</b>

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

Conforme verifica-se na Tabela 9, a dimensão Demanda (exigências no trabalho) atingiu a média geral ( $\bar{X} = 1,54$ ;  $s = 1,085$ ). Sendo assim, destaca-se que 50,55% dos participantes responderam como “nunca” (18,81%) e “raramente” (31,74%) os questionamentos apresentados na tabela acima. Nesse sentido, o resultado revela que, para essa parte da amostra, os respondentes não se sentem sobrecarregados no trabalho, pois quanto menores os escores – 0 a 1 na escala *likert* –, menor será o indicativo de estresse ocupacional nesta dimensão (LUCCA; SOBRAL, 2017).

Nota-se que a questão 3, “devo trabalhar muito intensamente”, obteve a maior média ( $\bar{X} = 2,30$ ;  $s = 0,955$ ), bem como a maior frequência de respostas, demonstrando que 41,36% dos participantes responderam “frequentemente” (31,41%) e “sempre” (9,95%) para designar que sua rotina de trabalho apresenta-se de maneira intensa. Logo, conceitua-se este item como gerador de estresse para essa parcela da amostra. No que tange a essa resposta, segundo a Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho – *Eurofound* (2014, p.1) “a intensidade elevada de trabalho está associada a efeitos negativos em termos de saúde e bem-estar, tendo especialmente a ver com estresse no trabalho”.

Para o Estado-Maior do Exército (2014a), o exercício da atividade militar, por natureza, exige o comprometimento da própria vida na defesa do País, se necessário. Em seu dia-a-dia, o militar “encontra-se em disponibilidade permanente durante 24 horas por dia, sete dias por semana, independentemente se feriado, data festiva ou final de semana, sem direito a qualquer remuneração adicional ou outra compensação” (SANTOS, 2017, p. 12).

Ainda, relacionado a intensidade do trabalho, o uso de aviões e helicópteros é uma atividade permanente na Ala 4, em que voos diários são realizados. Relacionado a isso, o Sub Oficial comenta sua rotina em um depoimento: “eu trabalhava na manutenção dos helicópteros, com os aviões passando, decolando, taxiando e isso nos tornava um pouco irritadiços (Suboficial, T. J. C. Martins)<sup>11</sup>.

Ademais, na aviação há preocupações com protocolos de segurança, já que acidentes são possíveis e, quando ocorrem, geram consequências fatais a um número considerável de vítimas. (SANTOS, 2017). Assim, os pilotos e efetivos responsáveis pelo operacional e administrativo devem permanecer sempre atentos e capazes de evitar ou minimizar qualquer adversidade (como um acidente aeronáutico).

Apesar da rotina de trabalho ser intensa para alguns, deve-se levar em consideração a questão 8, “as pausas temporárias são impossíveis de cumprir”, evidenciando que 69,9% dos indivíduos consideram que “nunca” (31,94%) e “raramente” (37,96%) ocorre esse tipo de situação no ambiente de trabalho. Na sequência, a questão 6, “recebo pressão para trabalhar em outro horário”, representa 68,32% dos indivíduos que conceituam como “nunca” (40,05%) e “raramente” (28,27%) esse acontecimento no trabalho, constatando que não há nestes itens a incidência de estresse para a maioria dos militares.

Por fim, a partir da análise das porcentagens relacionadas a escala *likert* – 3 e 4 – “frequentemente” (14,07%) e “sempre” (4,52%), conclui-se que a dimensão Demanda representa 18,59 % do fator de estresse, sendo a segunda dimensão com maior índice de aparecimento do risco.

Salienta-se que a sobrecarga quantitativa diz respeito a soma de determinados fatores típicos, como ter exigências relacionadas à produtividade, sofrer a pressão do tempo para atingir às metas individuais e coletivas, e ainda lidar com o fluxo de trabalho repetitivo. Ademais, as exigências de trabalho podem influenciar as lesões musculoesqueléticas devido ao seu efeito mediador no estresse (LARSMAN et al., 2006; LEVI; BARUKI, 2015; LUCCA et al., 2014). Por isso, ressalta-se que a Instituição pesquisada deve ter total atenção para este fator de risco.

A seguir, a dimensão Controle (seis itens) foi analisada a partir dos resultados apresentados na Tabela 10.

---

<sup>11</sup> Fonte: Força Aérea Brasileira: Disponível em: <http://www.fab.mil.br/noticias/mostra/33112>. Acesso em 25 de mar. 2019.

Tabela 10 – Percentual, média e desvio padrão da dimensão controle e suas variáveis

QUESTÕES	PERCENTUAL (%)					$\bar{X}$	S
	0	1	2	3	4		
09. Posso decidir quando fazer uma pausa	9,42	11,26	26,96	34,29	18,06	2,40	1,182
10. Consideram a minha opinião sobre a velocidade do meu trabalho	7,85	13,87	34,55	32,20	11,52	2,26	1,083
11. Tenho liberdade de escolha de como fazer meu trabalho	9,16	15,97	24,87	37,43	12,57	2,28	1,152
<b>12. Tenho liberdade de escolha para decidir o que fazer no meu trabalho</b>	<b>11,78</b>	<b>21,73</b>	31,41	27,49	7,59	1,97	1,127
<b>13. Minhas sugestões são consideradas sobre como fazer meu trabalho</b>	6,02	11,78	24,35	<b>44,50</b>	<b>13,35</b>	<b>2,47</b>	<b>1,056</b>
<b>14. O meu horário de trabalho pode ser flexível</b>	<b>13,35</b>	<b>23,04</b>	32,72	21,99	8,90	<b>1,90</b>	<b>1,155</b>
<b>CONTROLE</b>						<b>2,22</b>	<b>1,145</b>

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

A partir da análise da Tabela 10, constata-se que a dimensão Controle apresenta a média geral ( $\bar{X} = 2,22$ ;  $s = 1,145$ ). Dessa forma, verifica-se que a questão 13, “minhas sugestões são consideradas sobre como fazer meu trabalho”, atingiu a maior média ( $\bar{X} = 2,47$ ;  $s = 1,056$ ), assim como a maior frequência de respostas, indicando que 57,85% dos militares responderam “frequentemente” (44,50%) e “sempre” (13,35%) para indicar que as suas sugestões em relação ao trabalho são levadas em consideração. Portanto, há pouco indicativo de estresse para esses indivíduos.

É importante salientar que a questão 14, “o meu horário de trabalho pode ser flexível”, indica que 36,39% dos militares responderam “nunca” (13,35%) e “raramente” (23,04%) há flexibilidade do trabalho. Em seguida está a questão 12, “tenho liberdade de escolha para decidir o que fazer no meu trabalho”, representada por 32,51% dos respondentes que conceituam como “nunca” (11,78%) e “raramente” (21,73%) existe tal liberdade, constatando que nestes dois itens há incidência de estresse para essa parcela de militares.

Infere-se que esse acontecimento ocorre pelo fato de que, ao ingressar nas Forças Armadas, “o militar tem de obedecer a severas normas disciplinares e a estritos princípios hierárquicos, que condicionam toda a sua vida pessoal e profissional” (ESTADO-MAIOR DO EXÉRCITO, 2014a, p. 4-3).

Segundo Levi e Baruki (2015, p. 38), a falta de controle sobre a situação “instala-se quando é outra pessoa quem decide o que fazer, quando e como. É o que acontece, por exemplo, em relação aos calendários e aos métodos de trabalho, quando o trabalhador não tem qualquer

influência, controle ou voz. Ou ainda quando há incertezas porque não existe um padrão evidente na situação de trabalho”.

Desse modo, a partir da análise das porcentagens relacionadas a escala *likert* – 0 e 1 – “nunca” (9,60%) e “raramente” (16,28%), nota-se que a dimensão Controle representa 25,88 % do fator de estresse. Cabe explicar que, nos estudos de Bezerra (2015); Lucca et al. (2014) e Sobral (2015), Controle atingiu maior carga de estresse, assim como neste estudo. Portanto, essa dimensão merece atenção ainda maior, o que deve ser considerado também como um alerta para a Instituição pesquisada, pois evidencia-se que para estes militares o excesso de controle e a falta de autonomia provocam o estresse no trabalho.

A próxima dimensão a ser analisada é Apoio da chefia (cinco itens), como demonstra na Tabela 11.

Tabela 11 – Percentual, média e desvio padrão da dimensão apoio da chefia e suas variáveis

QUESTÕES	PERCENTUAL (%)					$\bar{X}$	s
	0	1	2	3	4		
15. Recebo informações e suporte que me ajudam no trabalho que eu faço	1,83	8,38	26,44	40,05	23,30	2,75	0,967
<b>16. Posso confiar no meu chefe quando eu tiver problemas no trabalho</b>	3,66	4,71	12,57	<b>28,01</b>	<b>51,05</b>	<b>3,18</b>	<b>1,061</b>
17. Quando algo no trabalho me perturba ou irrita posso falar com meu chefe	3,66	8,12	15,71	26,70	45,81	3,03	1,128
18. Tenho suportado trabalhos emocionalmente exigentes	<b>12,04</b>	<b>24,08</b>	26,18	25,13	12,57	2,02	<b>1,217</b>
19. Meu chefe me incentiva no trabalho	4,97	8,64	21,47	30,10	34,82	2,81	1,151
<b>APOIO DA CHEFIA</b>						<b>2,76</b>	<b>1,177</b>

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

Conforme descreve-se na Tabela 11, salienta-se que a dimensão Apoio do Chefe obteve uma média geral ( $\bar{X} = 2,76$ ;  $s = 1,177$ ). O apoio dado pelas chefias da Ala 4 não representa um grande risco psicossocial relacionado ao estresse para a maioria dos militares. Ao analisar que 67,59% da amostra responderam como “frequentemente” (30%) e “sempre” (37,59%), fica evidente que essa parcela dos militares conta com o apoio do chefe, seja por meio de informações e suporte, por confiança ou incentivo dos seus superiores para a resolução de problemas.

No que tange a questão 16, “posso confiar no meu chefe quando eu tiver problemas no trabalho”, atingiu a maior média ( $\bar{X} = 3,18$ ;  $s = 1,061$ ) e também a maior frequência de respostas, indicando que 79,06% dos participantes afirma “frequentemente” (28,01%) e “sempre” (51,05%) para caracterizar sua confiança no chefe quando existem problemas no trabalho.

Portanto, nota-se que nesse questionamento não há ocorrência de estresse para essa parte da amostra. No entanto, cabe ressaltar que a questão 18, “tenho suportado trabalhos emocionalmente exigentes”, aponta que 36,16% dos militares afirmaram “nunca” (12,04 %) e “raramente” (24,08%) suportam trabalhos emocionalmente exigentes.

Por fim, com base na análise das porcentagens relacionadas a escala *likert* – 0 e 1 – “nunca” (5,23%) e “raramente” (10,79%), conclui-se que Apoio da chefia, no caso falta de suporte de gerencial, corresponde a 16,02% do fator de estresse, sendo a terceira dimensão com maior índice da ocorrência do estresse ocupacional.

A dimensão Apoio dos colegas (quatro itens) é analisada a partir dos resultados apresentados na Tabela 12.

Tabela 12 – Percentual, média e desvio padrão da dimensão apoio dos colegas e suas variáveis

QUESTÕES	PERCENTUAL (%)					$\bar{X}$	s
	0	1	2	3	4		
20. Quando o trabalho se torna difícil, posso contar com ajuda dos colegas.	2,09	4,71	16,23	34,03	42,93	3,11	0,979
21. Meus colegas me ajudam e me dão apoio quando eu preciso.	1,57	4,19	16,49	37,17	40,58	3,11	0,933
<b>22. No trabalho os meus colegas demonstram o respeito que mereço.</b>	3,14	3,93	13,09	<b>39,53</b>	<b>40,31</b>	3,10	0,983
<b>23. Os colegas estão disponíveis para escutar os meus problemas de trabalho.</b>	<b>4,19</b>	<b>7,07</b>	26,18	36,13	26,44	2,74	1,058
<b>APOIO DOS COLEGAS</b>						<b>3,01</b>	<b>1,001</b>

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

Nota-se, na Tabela 12, que a dimensão Apoio dos colegas demonstra a média geral ( $\bar{X}$  = 3,01; s= 1,001). Essa dimensão não representa um risco psicossocial relacionado ao estresse para uma parcela dos respondentes, pois verifica-se que 74,24 % dos militares responderam como “frequentemente” (36,71%) e “sempre” (37,56%) contam com o Apoio dos colegas em todos os questionamentos.

Nesse sentido, Bercho (2017) destaca afinidade profissional, uma vez que o treinamento militar proporciona a integração de coletividade e de apoio. Segundo a autora, “os laços de amizade e coleguismo são estreitados juntamente com o sentimento de integração – de fazer parte daquele todo – e das responsabilidades profissionais da profissão” (BERCHO, 2017, p.95).

Salienta-se que a questão 22, “no trabalho os meus colegas demonstram o respeito que mereço”, obteve a maior frequência de respostas, apontando para 79,84% dos militares que

afirmam “frequentemente” (39,53%) e “sempre” (40,31%) receber o respeito que merecem dos amigos no trabalho. Segundo Lima et al. (2016), quando o militar auxilia o amigo de farda e demais militares envolvidos direta ou indiretamente nas ações por ele realizada, este manifesta camaradagem e espírito de corpo, pois valoriza a equipe e exalta os companheiros e a instituição.

Apesar da demonstração de respeito entre os colegas, a questão 23 “os colegas estão disponíveis para escutar os meus problemas de trabalho” indica que 11,26% dos indivíduos mencionaram que “nunca” (4,19%) e “raramente” (7,07%) tiveram colegas dispostos a ouvir os contratempos, as adversidades no trabalho. Esse resultado aponta que uma pequena amostra considera esse questionamento como estressor.

Assim, com base na análise das porcentagens relacionadas a escala *likert* – 0 e 1 – “nunca” (2,75%) e “raramente” (4,98%), ressalta-se que Apoio dos colegas (ausência de apoio) caracteriza apenas 7,73% do fator de estresse presente na Instituição pesquisada. Isso significa que os militares possuem bons relacionamentos com os colegas e podem contar com eles no exercício da profissão.

A próxima dimensão a ser analisada é Relacionamento (quatro itens), conforme indica a Tabela 13.

Tabela 13 – Percentual, média e desvio padrão da dimensão relacionamento e suas variáveis

QUESTÕES	PERCENTUAL (%)					$\bar{X}$	s
	0	1	2	3	4		
24. Falam ou se comportam comigo de forma dura	26,18	44,24	19,37	6,54	3,66	1,17	1,010
<b>25. Existem conflitos entre os colegas</b>	19,11	40,31	25,39	<b>9,95</b>	<b>5,24</b>	<b>1,42</b>	<b>1,068</b>
<b>26. Sinto que sou perseguido no trabalho</b>	<b>69,37</b>	<b>18,59</b>	6,54	2,62	2,88	0,51	0,941
27. As relações no trabalho são tensas	36,39	35,60	18,85	6,81	2,36	1,03	1,019
<b>RELACIONAMENTO</b>						<b>1,03</b>	<b>1,063</b>

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

Verifica-se, a partir da Tabela 13, que a dimensão Relacionamento atingiu média geral ( $\bar{X}$  = 1,03; s = 1,063). Percebe-se que 72,44% dos participantes responderam como “nunca” (37,76%) e “raramente” (34,68%) aos questionamentos apresentados na tabela acima. À vista disso, os resultados revelam pouca existência de conflitos, perseguição ou relações tensas no trabalho para a maioria dos militares, pois, de acordo com Lucca e Sobral (2017), quanto menor os escores – 0 e 1 na escala *likert* – menor será o indicativo de estresse ocupacional desta dimensão.

O fator Relacionamento compreende a cultura e orientação da empresa na promoção de um ambiente de trabalho positivo, por meio da prevenção e gerenciamento dos conflitos comportamentais inaceitáveis. A intenção é garantir ao trabalhador a condução correta em possíveis situações de assédio moral, assim como analisar se há oportunidade de diálogo para que os indivíduos possam compartilhar informações associadas ao próprio trabalho (BEZERRA, 2015; LUCCA et al., 2014).

Salienta-se que a questão 26, “sinto que sou perseguido no trabalho”, apresenta a maior frequência de respostas, indicando que 87,96% dos militares atestam “nunca” (69,37%) e “raramente” (18,59%) ser perseguidos no trabalho, o que comprova o bom relacionamento e a não ocorrência de estresse para essa parte da amostra.

Embora a demanda Relacionamento tenha sido considerada satisfatória, destaca-se que a questão 25, “existem conflitos entre os colegas”, aponta que 15,19% dos indivíduos responderam que “frequentemente” (9,95%) e “sempre” (5,24%) as suas relações de trabalho são tensas, indicando que este questionamento, mesmo demonstrando uma pequena porcentagem, denota um fator de estresse para esses participantes.

Por fim, com base na análise das porcentagens relacionadas a escala *likert* – 3 e 4 – “frequentemente” (6,48%) e “sempre” (3,54%), percebe-se que Relacionamento (conflitos na interação humana) expressa 10,02 % do fator de estresse.

A penúltima dimensão analisada foi Cargo (cinco itens), a partir dos resultados evidenciados na Tabela 14.

Tabela 14 – Percentual, média e desvio padrão da dimensão cargo e suas variáveis

QUESTÕES	PERCENTUAL%					$\bar{X}$	s
	0	1	2	3	4		
28. Tenho clareza sobre o que se espera do meu trabalho	3,66	7,85	22,77	45,03	20,68	2,71	0,999
29. Eu sei como fazer o meu trabalho	0,00	1,31	4,97	49,21	44,50	3,37	0,642
30. Estão claras as minhas tarefas e responsabilidades	0,26	3,14	9,42	38,48	48,69	3,32	0,793
31. Os objetivos e metas do meu setor são claros para mim	0,79	3,66	10,21	37,96	47,38	3,27	0,848
32. Eu vejo como o meu trabalho se encaixa nos objetivos da empresa	0,52	3,40	12,04	40,58	43,46	3,23	0,829
<b>CARGO</b>						<b>3,18</b>	<b>0,863</b>

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

Por meio da análise da Tabela 14, constata-se que a dimensão Cargo obteve a maior média geral ( $\bar{X} = 3,18$ ;  $s = 0,863$ ) quando comparada a outras dimensões. Diante disso, destaca-se que 83,20% dos militares responderam que “frequentemente” (42,25%) e “sempre” (40,95%) compreendem que o seu trabalho atende aos objetivos e metas da Instituição, apresentando também competências para exercerem as atividades e responsabilidades do cargo que exercem (BEZERRA, 2015; KINMAN, CLEMENTS e HART, 2016).

Cabe enfatizar que a questão 29, “eu sei como fazer o meu trabalho”, sobressai dentre todas as outras questões, indicando que 93,41% – a maioria dos participantes – confirmam “frequentemente” (42,25%) e “sempre” (40,95%) saber como realizar o seu trabalho. Entretanto, verifica-se que a questão 28, “tenho clareza sobre o que se espera do meu trabalho”, aponta para uma pequena parcela dos respondentes (11,51%) que afirma “nunca” (3,66%) e “raramente” (7,85%) possuir clareza sobre o papel que executam. Esse resultado reflete que, para uma pequena parte desta amostra, existe sobrecarga estressante quando relacionado a este questionamento.

Assim sendo, a análise das porcentagens relacionadas a escala *likert* – 0 e 1 – “nunca” (1,05%) e “raramente” (3,87%), conclui-se que esta dimensão não representa para a maioria dos militares um fator de risco psicossocial, posto que somente 4,92% da amostra assinalaram o Cargo como um fator de estresse.

Por fim, a Tabela 15 apresenta a dimensão Mudança (três itens), sendo o último fator de risco psicossocial do instrumento *HSE-IT*.

Tabela 15 – Percentual, média e desvio padrão da dimensão mudança e suas variáveis

QUESTÕES	PERCENTUAL (%)					$\bar{X}$	s
	0	1	2	3	4		
33. Tenho oportunidades para pedir explicações ao chefe sobre as mudanças relacionadas ao meu trabalho.	4,19	7,85	17,02	34,82	36,13	2,91	1,103
<b>34. As pessoas são sempre consultadas sobre as mudanças no trabalho.</b>	<b>7,85</b>	<b>15,97</b>	34,55	27,49	14,14	2,24	1,122
<b>35. Quando há mudanças, faço o meu trabalho com o mesmo carinho.</b>	0,79	3,14	14,40	<b>43,98</b>	<b>37,70</b>	<b>3,15</b>	<b>0,835</b>
<b>MUDANÇA</b>						<b>2,77</b>	<b>1,097</b>

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

Conforme detalha-se na Tabela 15, a dimensão Mudança atingiu a média geral ( $\bar{X} = 2,77$ ;  $s = 1,097$ ). Desse modo, confirma-se que 64,75 % dos militares atestaram “frequentemente” (29,32%) e “sempre” (31,87%) para os questionamentos apresentados na

tabela acima. Isso indica que uma parcela significativa da amostra demonstra que as mudanças sucedidas no exercício da profissão em si, ou falta de informação sobre sua ocorrência, não atrapalharam o andamento do trabalho.

No que tange a questão 35, “quando há mudanças, faço o meu trabalho com o mesmo carinho”, percebe-se que é a questão com a maior média ( $\bar{X} = 3,15$ ;  $s = 0,835$ ), bem como a maior frequência de resposta. Nesta questão, 81,68 % dos militares apontam que “frequentemente” (43,98%) e sempre (37,70%) reconhecem que, quando há mudanças relacionadas ao trabalho, tendem a cumpri-lo com carinho e dedicação. Esse resultado revela que, para esta parcela considerável da amostra, o item 35 não representa fator estressante.

Entretanto, pertinente a questão 34, “as pessoas são sempre consultadas sobre as mudanças no trabalho”, nota-se o percentual de 23,82% dos militares que “nunca” (7,85%) e “raramente” (15,97%) reconhecem consultar as pessoas quando há mudanças no trabalho. Esse apontamento revela que, para estes participantes, o item acima apresenta-se com um gerador de estresse.

Finalmente, ao analisar das porcentagens relacionadas a escala *likert* – 0 e 1 – “nunca” (4,28%) e “raramente” (8,98%), verifica-se que a dimensão Mudança (a falta de informação quando esta ocorre) demonstra 13,26 % do fator de estresse.

A seguir, na Tabela 16 expõe-se um resumo dos resultados com base na análise das sete dimensões e das 35 variáveis do instrumento *HSE-IT*, divulgando os fatores psicossociais que representam estresse no trabalho para os 382 militares da amostra.

Tabela 16 – Resultado geral dos sete fatores de risco psicossociais desencadeantes do estresse

Dimensão	Indicadores					Fator de estresse
	Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre	
<b>Controle</b>	<b>9,60%</b>	<b>16,28%</b>	29,14%	32,98%	12%	<b>25,88%</b>
<b>Demanda</b>	18,81%	31,74%	30,86%	14,07%	4,52%	18,59%
<b>Apoio da chefia</b>	5,23%	10,79%	20,47%	30%	33,51%	16,02%
<b>Mudanças</b>	4,28%	8,98%	21,99%	35,43%	29,32%	13,26%
<b>Relacionamentos</b>	37,76%	34,68%	17,54%	6,48%	3,54%	10,02%
<b>Apoio dos colegas</b>	2,75%	4,98%	18%	36,71%	37,56%	7,73%
<b>Cargo</b>	<b>1,05%</b>	<b>3,87%</b>	11,88%	42,25%	40,95%	<b>4,92%</b>

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

Verifica-se, a partir da análise da Tabela 16, que a dimensão Controle apresenta o maior índice do fator de estresse quando comparada às outras dimensões. Isso representa que 25,88% dos militares confirmaram que essa dimensão pode desencadear o estresse no trabalho. De

acordo com *ISTAS* (2014), a exposição a este risco pode estar associada a não poder participar na tomada de decisão dos aspectos básicos do trabalho – como a quantidade de tarefas que foi atribuída e ao modo de fazê-las –, assim como a tarefas totalmente padronizadas e repetitivas, que não permitem ao profissional a aplicação de suas habilidades e conhecimentos. Também pode ser um fator estressante quando o profissional não sabe a utilidade das tarefas que realiza, pois não conhece qual a relação dessas tarefas com o produto ou serviço final.

A dimensão Demanda foi o segundo maior índice de fator de estresse (18,59%), o qual se refere ao volume de trabalho em relação ao tempo disponível para fazê-lo. Segundo o *ISTAS* (2014), a possibilidade deste fator indicar estresse diz respeito a ter mais trabalho do que o profissional pode realizar no tempo previsto e a ter que elevar o ritmo de trabalho porque há mais demanda por resultados. Entretanto, o modelo permanece o mesmo, e os requisitos de qualidade e outras condições de trabalho também são iguais. Além disso, o esforço emocional ocorre quando o profissional trabalha por longas horas, dia após dia com pessoas que dependem dele para fazer suas funções básicas e, finalmente, este esforço emocional é feito para não mostrar suas emoções, sentimentos e opiniões em determinadas situações.

Cabe lembrar que estas mesmas dimensões aparecem nos resultados do estudo de Santos, Silva e Angelotti (2019), indicando que aspectos como a falta de autonomia e decisão sobre o próprio ritmo de trabalho, além da carga, das condições e exigências no trabalho, aparecem como os principais indicativos de estresse na Instituição Militar pesquisada.

O Apoio da Chefia (16,02%) aparece como o terceiro item com maior chance de suceder o estresse. O *ISTAS* (2014) explica que alguns exemplos supõem uma exposição a este fator, tais como: o trabalho totalmente isolado, sem qualquer tipo de contato ou relacionamento com alguém durante todo ou grande parte do dia; a falta de clareza para o profissional sobre os objetivos do seu trabalho, as tarefas que o correspondem e suas responsabilidades; e a falta de informações suficientes, ou com a devida antecedência, para que o profissional realize seu trabalho.

Ademais, o trabalho envolve o exercício de determinados papéis, que podem ser mais ou menos claros ou podem envolver algumas contradições – configurando um universo de trocas instrumentais e emocionais entre as pessoas da organização. Assim, enfatiza-se que a liderança é um fator que pode influenciar o desempenho do grupo sob estresse, especialmente no âmbito militar. Por exemplo, características do líder do grupo podem diminuir consideravelmente os efeitos negativos do estresse sobre o desempenho da equipe (MENDES, 2013).

Nessa perspectiva, Karasek et al. (1998) definem que o trabalho com alta Demanda e baixo Controle, adicionado ao baixo Apoio social, apresentaram maiores riscos de adoecimento, segundo comprovação empírica da hipótese em diversos estudos realizados.

De acordo com esses resultados, ações poderão ser criadas para propor melhorias e incentivos, com a finalidade de promover um ambiente de trabalho com pessoas engajadas e interessadas nos objetivos da instituição, assim como instigar maior colaboração e motivação entre os militares (MONTEIRO, 2016). Para Schaufeli, Dijkstra e Vazquez (2013), a combinação adequada dos recursos (de trabalho e pessoais) tem o potencial não apenas de diminuir o efeito negativo das exigências, como também de influenciar no engajamento das pessoas.

Abaixo a essas dimensões, encontram-se Mudança (13,26%) e o Relacionamento (10,02%). Por fim, nota-se que os militares possuem nível mais baixo para o risco psicossocial associado ao estresse no trabalho, principalmente quanto ao Apoio dos colegas (7,73%) e ao Cargo (4,92%).

Esses resultados vão ao encontro dos estudos de Lucca et al. (2014); Sobral (2015) e Bezerra (2015), os quais também apontaram a dimensão Controle como sendo o maior fator de estresse, do mesmo modo que a dimensão Cargo aparece com o menor fator no que tange ao aparecimento do estresse ocupacional.

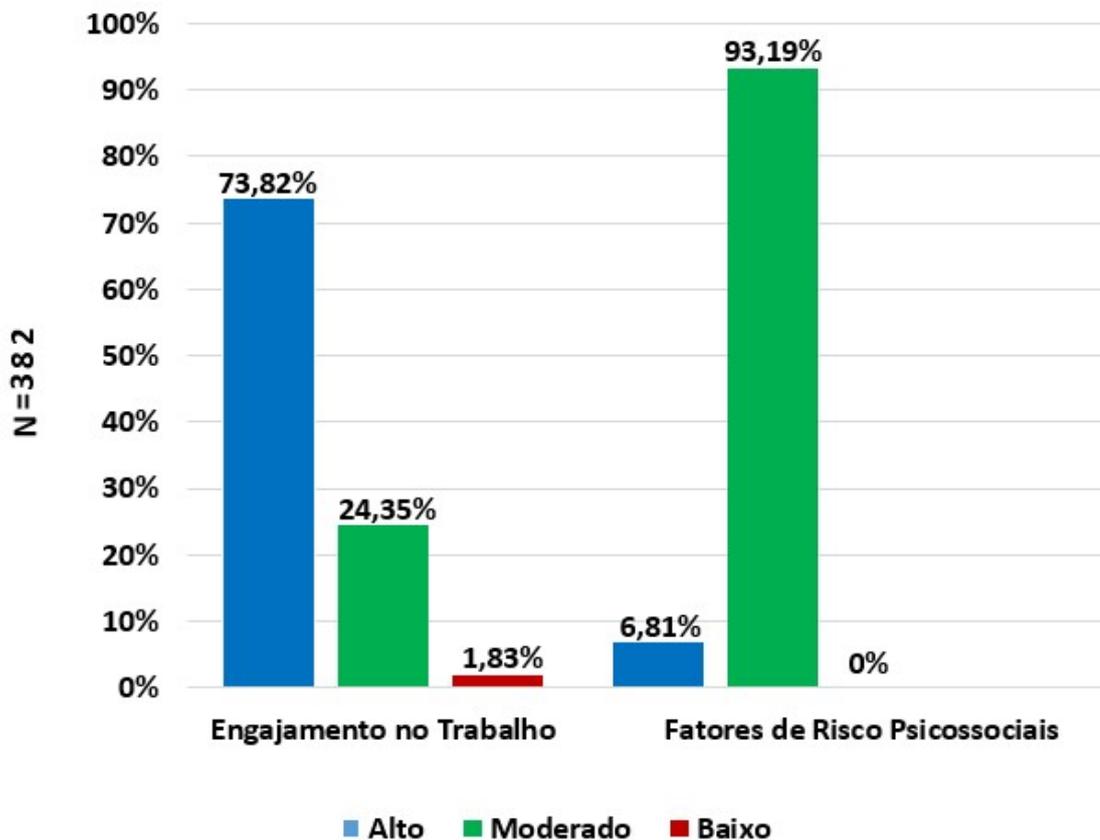
Portanto, no geral e de acordo com a percepção dos militares, observou-se que os sete fatores não demonstram risco considerável à amostra, uma vez que não apresentaram resultados elevados. Todavia, segundo Mendes (2013), é necessária a orientação de saúde sobre o progresso do estresse, principalmente sobre como detectar os fatores desencadeantes, identificar os sinais e sintomas do estresse e conhecer as etapas básicas para reduzi-lo.

#### 4.5 INDICADORES DO ENGAJAMENTO NO TRABALHO E FATORES DE RISCO PSICOSSOCIAIS

Neste item realizou-se a padronização geral das escalas *UWES* e *HSE-IT*, com a finalidade de complementar os resultados expostos nos itens anteriores (4.3; 4.4). As escalas utilizadas neste estudo possuem diferenças na variação da escala *Likert*. Por exemplo, Engajamento no Trabalho (*UWES*) possui 17 itens com escala *Likert*, que varia de 0 (nunca) a 6 (sempre). Já os Fatores de Risco psicossociais compõem-se por 35 itens com escala *Likert*, que varia de 0 (nunca) a 4 (sempre).

É importante ressaltar que a padronização é realizada a partir da percepção dos 382 militares pesquisados, por meio dos indicadores que revelam os níveis atingidos das dimensões e aspectos distribuídos em três categorias: Baixa (de 0 a 33,33%), Média (de 33,34% a 66,66%) e Alta (de 66,67% a 100%), utilizando a equação (2) citada no método, conforme Lopes (2018, p.36). A partir disso, na Figura 12 ilustra-se padronização geral das escalas *UWES* e *HSE-IT*.

Figura 12 – Padronização geral da escala *UWES* e *HSE-IT*



Fonte: Dados da pesquisa (2018).

Na Figura 12 ilustra-se a padronização geral da escala *UWES*, indicando que, dos 382 militares pesquisados, 73,82% apresentam ALTO índice de Engajamento, 24,35% MODERADO e 1,25% estão com BAIXO. Pressupõe-se, a partir da análise da padronização das escalas, que os militares respondentes se consideram altamente engajados no seu trabalho.

Já a padronização geral da escala *HSE-IT*, também representada na Figura 12, registrou 6,81% de índice ALTO, sinalizando que, para essa parcela de participantes, as dimensões relatadas possibilitam a ocorrência de estresse no trabalho. No estudo de Umann (2017), o estresse entre os militares do exército atingiu o predomínio de baixa intensidade, sendo provável que haja alteração no modo como os militares percebem as situações eventualmente estressoras, reavaliando-as como desafios específicos à profissão e necessárias ao bom desenvolvimento do trabalho.

No que concerne ao índice MODERADO, nota-se que 93,19% dos respondentes acreditam que os Fatores de Risco Psicossociais eventualmente podem causar situações estressantes no trabalho. Entretanto, observa-se no estudo de Mendes (2013) que os níveis moderados de estresse nos militares têm o potencial de colaborar para o aumento da atenção e melhor desempenho em certas atividades. Segundo Umann (2017), os militares notam o estresse relativo ao trabalho como um desafio essencial ao seu crescimento e envolvimento com o trabalho. Observa-se que nenhum dos 382 militares apresentou BAIXO indicativo para os Fatores de Risco Psicossociais, isto é, os participantes evidenciam que em algum momento os fatores causam sim uma sobrecarga estressante.

Diante dessa análise, torna-se importante que a Instituição Militar pesquisada manifeste atenção especial ao indicador MODERADO da escala *HSE-IT*. Ainda que a classificação do nível Alto apresente pouca porcentagem, nota-se que, para o restante da amostra, ocasionalmente há possibilidade de gerar eventos estressantes no ambiente de trabalho. Nesse sentido, o estudo de Dorneles, Dalmolin e Moreira (2016) teve como objetivo identificar, na produção científica nacional e internacional, características e fatores capazes de influenciar na saúde do profissional militar.

Os resultados retratados indicam que os militares estão suscetíveis a doenças laborais por encararem diariamente situações de alto estresse e desgaste na execução das inúmeras missões e serviços militares. A pesquisa ainda sinalizou que o estresse foi apontado como um dos principais problemas de saúde ocupacional entre os militares, e o estilo de vida adotado pelo trabalhador militar foi considerado como fator associativo à saúde.

Com isso, enfatiza-se a necessidade ainda maior de “uma gestão voltada a potencialização de comportamentos positivos nas organizações com enfoque no campo dos

afetos, emoções, compaixão e empatia visando a minimização do impacto dos fatores psicossociais relacionados ao estresse no trabalho” (CHARÃO, 2018, p. 138).

Por fim, de acordo com a padronização geral das escalas, infere-se que a medida que eleva os valores do Engajamento diminui a ocorrência de fatores estressantes. Entretanto, cabe ressaltar que às vezes os militares sentem os fatores geradores de sobrecarga estressante, mesmo estando engajados com o trabalho. Parte-se do pressuposto de que estes dois estados podem estar sendo vivenciados e percebidos pela amostra participante.

No próximo item descreve-se a correlação entre os aspectos do Engajamento no Trabalho e os Fatores de Risco Psicossociais, conforme percepção dos militares pesquisados.

#### 4.6 CORRELAÇÃO ENTRE OS ASPECTOS DO ENGAJAMENTO NO TRABALHO E OS FATORES DE RISCO PSICOSSOCIAIS

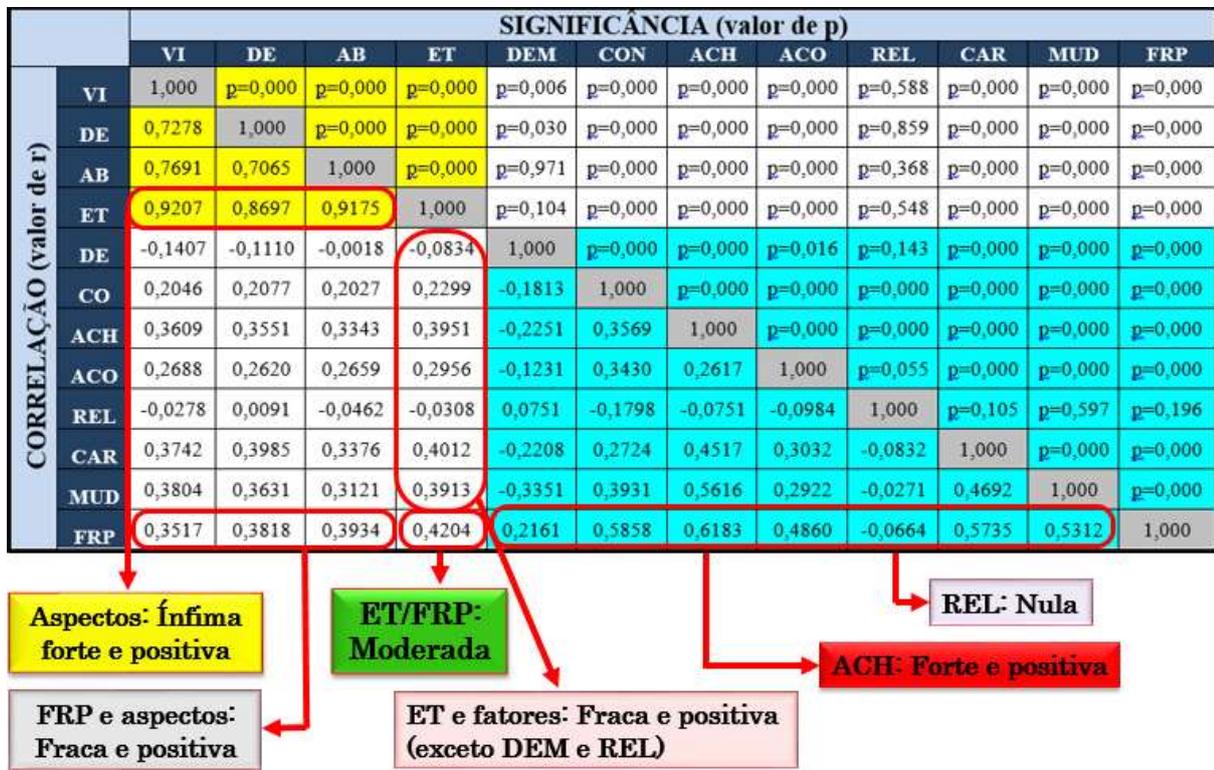
Buscando verificar a existência de correlação entre Engajamento no Trabalho e os Fatores de Risco Psicossociais, com seus respectivos aspectos e dimensões, realizou-se o teste de correlação paramétrico de Pearson. O objetivo da correlação é encontrar o grau de relação entre duas variáveis, isto é, um coeficiente de correlação. A análise do coeficiente pode ser realizada de inúmeras maneiras, no entanto, para Lopes (2018), a correlação de Pearson é a forma mais comum de se correlacionar variáveis. Ainda conforme evidencia o autor, o  $r$  de Pearson pode assumir valores positivos (+) ou negativos (-). Dessa forma, a classificação do Coeficiente de Pearson apresenta as seguintes características:

Quando o  $r$  se aproxima de +1 indica pouca dispersão, e uma correlação muito forte e positiva; quando o  $r$  se aproxima de “zero” indica muita dispersão, e uma ausência de relacionamento e quando o  $r$  se aproxima de -1 indica pouca dispersão, e uma correlação muito forte e negativa (LOPES, 2018, p. 186).

Em relação a fiabilidade do Coeficiente de Correlação de Pearson, Lopes (2018) classifica em: Nula (0,00); Ínfima Fraca (0,01 a 0,20); Fraca (0,21 a 0,40); Moderada (0,41 a 0,60); Forte (0,61 a 0,80); Ínfima Forte (0,81 a 0,99); e Perfeita (1,00). Cabe ressaltar que, quanto maior o coeficiente de correlação (o valor se aproximar de  $r=1$ ), mais forte o nível de associação. Diante dessa classificação, realizou-se a análise da correlação desta pesquisa em que o nível de significância utilizado corresponde a 5%.

Na Figura 13 exhibe-se os dados da matriz de correlação e significância dos aspectos do Engajamento no Trabalho e as dimensões dos Fatores de Risco Psicossociais.

Figura 13 – Matriz de correlação dos aspectos do engajamento no trabalho e dimensões dos Fatores de Risco Psicossociais



Fonte: Dados da pesquisa (2018).

Conforme os dados da Figura 13 nota-se que todos os aspectos do Engajamento no Trabalho atingiram correlações **ínfima forte e positiva**. O aspecto Vigor apresentou a maior correlação ínfima forte e positiva com o Engajamento no Trabalho ( $r = 0,9207$ ;  $p = 0,001$ ) que, para os militares, vem a ser o aspecto mais importante para a formação do Engajamento no Trabalho. Já os aspectos Dedicção e Absorção registraram ( $r = 0,8697$ ;  $p = 0,001$ ) e ( $r = 0,9175$ ;  $p = 0,001$ ), respectivamente, e não devem ser ignoradas, pois são conceituadas correlações ínfimas fortes e positivas.

Isso significa que os militares associam a realização de suas atividades com elevados sentimentos de inspiração, bem-estar e prazer autêntico pelo que efetuam profissionalmente (MAGNAN et al., 2015). Assim, afirma-se que as experiências de Vigor, Dedicção e Absorção dos militares respondentes, segundo Vazquez (2015), estão diretamente relacionadas com o fato de eles sentirem-se engajados no seu trabalho, apresentando estado mental positivo, satisfação e realização profissional, sentimentos alusivos à Instituição Militar investigada.

Quanto às dimensões dos Fatores de Risco Psicossociais, apenas a dimensão **Relacionamento** ( $r = -0,0664$ ;  $0,196$ ) obteve **correlação nula**, ou seja não significativa,

podendo ser considerada nula, isto é, essa dimensão não contribui para desenvolvimento do estresse nos militares pesquisados. Evidencia-se que a dimensão Demanda ( $r= 0,2161$ ;  $p = 0,001$ ) apresentou correlação fraca e positiva. Já as dimensões Controle ( $r= 0,5858$ ;  $p = 0,001$ ), Apoio dos colegas ( $r= 0,4860$ ;  $p = 0,001$ ), Cargo ( $r= 0,5735$ ;  $p = 0,001$ ) e Mudança ( $r= 0,5312$ ;  $p = 0,001$ ) registraram correlações moderada e positiva. Cabe lembrar que, a única dimensão a registrar correlações forte e positiva com os riscos psicossociais desencadeantes do estresse foi Apoio da Chefia ( $r= 0,6183$ ;  $p = 0,001$ ).

Diante dessas análises, os resultados indicam que a probabilidade de ocorrência de estresse é moderada para Controle, Apoio dos colegas, Cargo e Mudança, e **forte e positiva** somente para **Apoio do chefe**. Destaca-se um olhar especial para essa dimensão – apoio da chefia –, posto que, segundo o *ISTAS* (2014), o auxílio na realização do trabalho representa o aspecto funcional dessas relações, isto é, um aspecto saudável. Por outro lado, a existência de hierarquias, colegas de trabalho e superiores acrescenta outros fatores de complexidade a essas relações que, de acordo com os princípios e procedimentos da organização, podem ser cooperação ou competitividade.

O fornecimento de suporte social pode caracterizar um ganho para a organização quando reduz os níveis de absenteísmos, *turnover* (rotatividade de pessoal) e afastamentos do trabalho. Entretanto, a sua ausência pode resultar na falta de colaboração e de cidadania organizacional, bem como acarretar impactos na valorização do bem-estar e mesmo na produtividade do profissional, o que prejudica a execução do trabalho (ANDRADE; PÉREZ-NEBRA, 2017). Portanto, o apoio social funciona como um fator de proteção contra os efeitos nocivos do estresse (JACINTO; TOLFO, 2017).

Referente a associação entre **Engajamento no Trabalho e as dimensões dos Fatores de Risco Psicossociais**, encontram-se: Demanda ( $r = -0,0834$ ;  $p = 0,104$ ) e Relacionamento ( $r = -0,0308$ ;  $p = 0,548$ ), que foram não significativas, ou seja, as dimensões não influenciam no Engajamento. Já Controle ( $r = 0,2299$ ;  $p = 0,001$ ), Apoio da chefia ( $r = 0,3951$ ;  $p = 0,001$ ), Apoio dos colegas ( $r = 0,2956$ ;  $p = 0,001$ ), Cargo ( $r = 0,4012$ ;  $p = 0,001$ ) e Mudança ( $r = 0,3913$ ;  $p = 0,001$ ) registraram correlação fraca e positiva com o Engajamento no Trabalho.

No que tange a associação entre os **Fatores de Risco Psicossociais e os aspectos do Engajamento no Trabalho**, encontram-se: Vigor ( $r= 0,3517$ ;  $p = 0,001$ ), Dedicção ( $r= 0,3818$ ;  $p = 0,001$ ) e Absorção ( $r= 0,3934$ ;  $p = 0,001$ ), que atingiram correlações fraca e positiva.

Por fim, entre o **Engajamento no Trabalho e os Fatores de Risco Psicossociais**, obteve-se ( $r= 0,4204$ ;  $p = 0,001$ ) uma correlação considerada MODERADA.

#### 4.7 ASSOCIAÇÃO ENTRE O ENGAJAMENTO NO TRABALHO E OS FATORES DE RISCO PSICOSSOCIAIS.

O quarto objetivo do estudo refere-se à associação entre o Engajamento no Trabalho e os Fatores de Risco Psicossociais desencadeantes do estresse ocupacional nos militares pesquisados. Para tanto, utilizou-se a Análise de Correspondência.

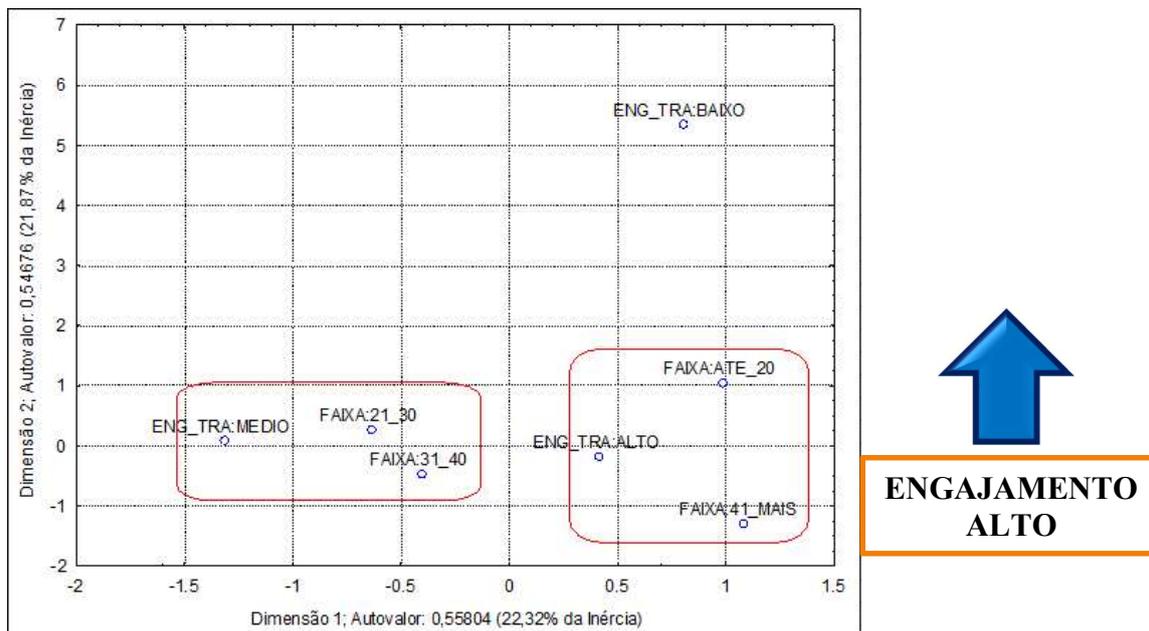
Conforme evidencia Hair Jr. et al. (2009), a análise de correspondência refere-se à técnica multivariada de interdependência, que facilita o mapeamento perceptual dos objetos em conjunto de atributos não métricos em um nível métrico, por meio da tabela de contingência (tabulação cruzada de duas variáveis categóricas). Os dados são analisados e expressos por dois eixos – X e Y –, representados graficamente a partir de associações e dissociações entre as categorias estudadas. Ainda segundo autor, a interpretação das distâncias categorias-linha e categorias-coluna entre as variáveis analisadas são representadas em associações: quanto menor for a distância entre as categorias e dissociações e quanto maior forem as distâncias entre as categorias (HAIR JR. et al., 2009).

A partir disso, realizou-se a análise de correspondência relativa à percepção dos militares, considerando:

- Engajamento no Trabalho: faixa etária e Risco Psicossociais: faixa etária;
- Engajamento no Trabalho: posto de graduação e Risco Psicossociais: posto/graduação;
- Engajamento no Trabalho: setor de atuação e Risco Psicossociais; e
- Engajamento no Trabalho e Fatores de Risco Psicossociais.

Assim, na Figura 14 apresenta-se a análise de correspondência entre Engajamento no Trabalho e faixa etária, segundo a percepção dos militares participantes.

Figura 14 – Análise de correspondência entre engajamento no trabalho e faixa etária



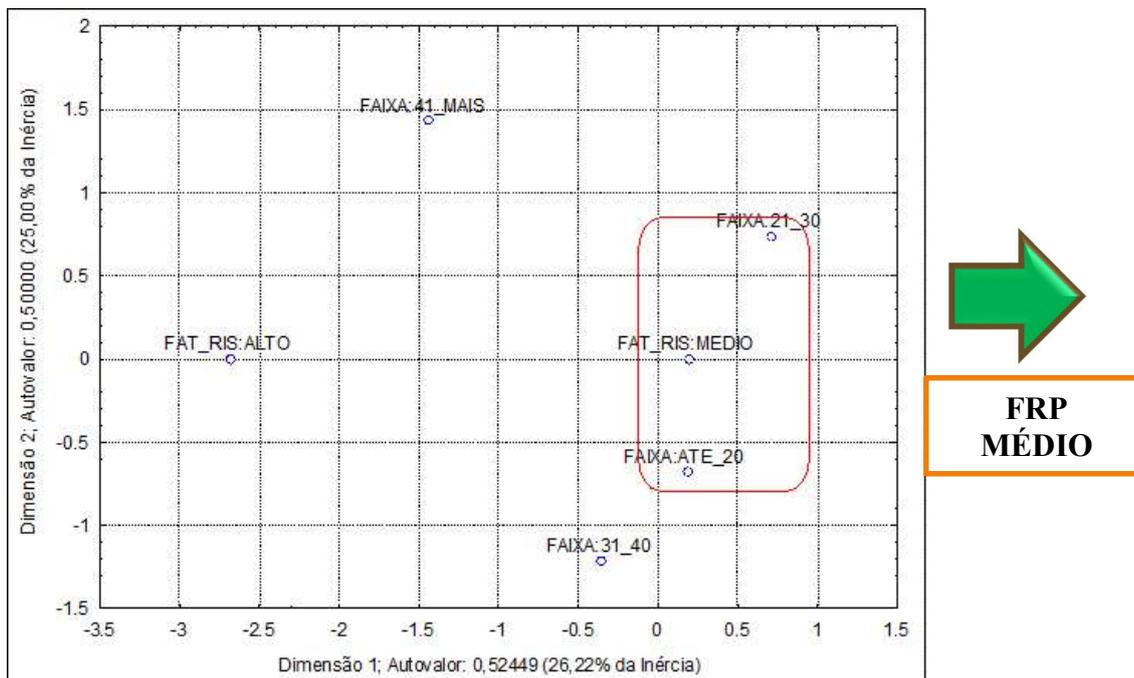
Fonte: Dados da pesquisa (2018).

A Figura 14 evidencia-se que há maior proximidade de associação entre Engajamento MÉDIO, com as faixas etárias de 21 a 30 anos e 31 a 40 anos, e Engajamento ALTO com até 20 anos e de 41 anos ou mais. Conforme evidenciado no estudo de Oliveira (2018), a faixa etária com maior média de Engajamento no Trabalho foram os profissionais acima de 40 anos de idade, os quais encontram-se em momento de consolidação na carreira. Segundo James, Mckechnie, Swanberg (2010), os profissionais mais velhos apresentam atitudes, lealdade e compromisso com a organização, bem como, sentem disposição em contribuir para o bem da organização onde trabalham. Já os trabalhadores mais jovens estão mais interessados em obter o treinamento e o desenvolvimento que precisam para apoiar os movimentos futuros. Por outro lado, são mais engajados quando possuem satisfação intrínseca, ou seja, quando consideram o trabalho interessante, desafiador e cheio de significado

Neste caso, é interessante que os superiores potencializem as oportunidades de treinamento e desenvolvimento a fim de obter reconhecimento e apoio para o bem-estar não só dos militares mais velhos ou mais jovens, mas para todo efetivo. Afinal, pessoas engajadas geram vantagens e resultados positivos para si, para os colegas e para a organização (SCHAUFELI; DIJKSTRA; VAZQUEZ, 2013).

Quanto à análise de correspondência relativa aos Fatores de Risco Psicossociais e faixa etária, é visualizada na Figura 15.

Figura 15 – Análise de correspondência entre FRP e faixa etária



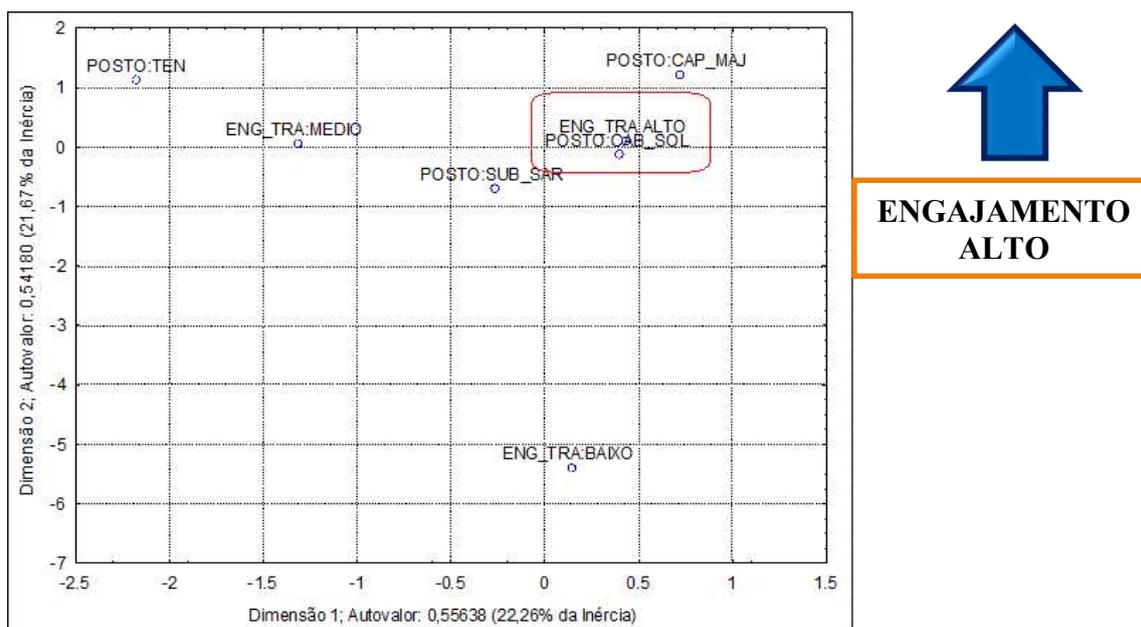
Dados da pesquisa (2018).

Na Figura 15 observa-se que existe uma maior proximidade de associação MÉDIA entre Fatores de Risco com a faixa etária de até 20 anos e 21 a 30 anos. Salienta-se, de acordo com as análises do perfil sócio demográfico da maioria dos militares, que dentre o total de 220 respondentes existe a faixa etária até 20 anos (77) e de 21 a 30 anos (143). O perfil profissional é constituído por Graduados e Praças (Sub Oficiais, Sargentos, Cabos e Soldados), os quais totalizam 74,87%.

Na hierarquia militar, os Graduados estão sujeitos às ordens dos Oficiais, e os Praças estão sujeitos às ordens dos Oficiais e Graduados. Salienta-se que os jovens militares no seu dever profissional cumprem um regime de trabalho em horário incerto, com serviços de escala por um período de 24 horas, alguns em contato com armamentos de fogo (com intuito de proteger a sua Base). Diariamente, os militares deslocam-se em comboio de viaturas e efetuam treinamentos de combate ou físicos, não esquecendo de que os todos os militares se submetem à normas disciplinares e a rigorosos princípios hierárquicos (SANTOS, 2017; UMANN, 2017). Ademais, por tratar-se de Base Aérea, utiliza-se aviões e helicópteros com acompanhamento de todas as preocupações com protocolos de segurança (SANTOS, 2017), visto que são realizados voos diários. Os pilotos e efetivos responsáveis pelo operacional e pelo administrativo devem permanecer sempre atentos, capazes de evitar ou minimizar qualquer adversidade/acidente aeronáutico.

A próxima análise de correspondência realizada foi entre Engajamento no Trabalho e posto/graduação (Major-Capitão; Tenente; Sub Oficial - Sargento e Cabo-Soldado), e entre Fatores de Risco Psicossociais e posto de graduação. Na Figura 16 apresenta a análise de correspondência relacionada entre Engajamento no Trabalho e posto de graduação.

Figura 16 – Análise de correspondência entre engajamento no trabalho e posto de graduação



Fonte: Dados da pesquisa (2018).

Na Figura 16 contata-se uma maior proximidade de associação entre Engajamento ALTO com os Cabos-Soldados da Ala 4. Considera-se que esse resultado ocorreu em decorrência da quantidade de Soldados (131) e Cabos (16) respondentes. Na sequência estão apresentados alguns depoimentos de Soldados e Cabos com relação a sentimentos expressados pelo seu trabalho. Destaca-se que os depoimentos foram retirados do site oficial da Força Aérea (citado no rodapé).

<sup>12</sup>Estou muito feliz e surpreso em ser o primeiro colocado da turma. Me dediquei, principalmente, por gostar do conteúdo da especialidade que escolhi, Serviço de Guarda e Segurança (SGS). Eu gosto de ser militar (Soldado L. S. Ferreira).

<sup>13</sup>Estou honrado e satisfeito por viver essas novas experiências na FAB. Me sinto muito feliz e vou tentar aplicar tudo o que aprendi e me dedicar à FAB". Não foi fácil,

<sup>12</sup> Força Aérea Brasileira. Disponível em: < <http://www.fab.mil.br/noticias/mostra/33512> > Acesso em: 29 mar. 2019.

<sup>13</sup> Força Aérea Brasileira. Disponível em: <http://www.fab.mil.br/noticias/mostra/32441>> Acesso em: 29 mar. 2019.

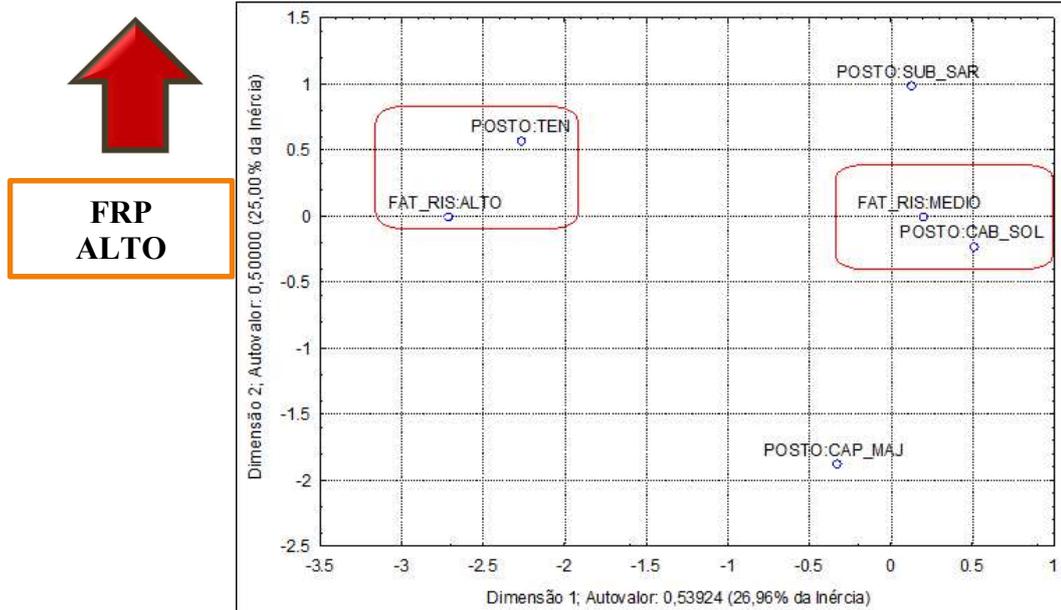
especialmente nas atividades de campanha, em que enfrentamos sono, sede e cansaço (Soldado J. M. S. Santos).

<sup>14</sup>O esforço e a persistência são os focos principais para quem quer alcançar um futuro melhor. Eu acredito que a pessoa que se esforça sempre consegue alcançar seus objetivos (Soldado Cleiton).

<sup>15</sup>Me sinto gratificado por saber que o meu trabalho contribui para a garantia da soberania do espaço aéreo no Sul do Brasil (Soldado J. Joaquim).

Percebe-se que os Soldados apresentam entusiasmo, dedicação, orgulho, energia, resiliência e persistência para vencer as dificuldades, bem como investem esforços durante as atividades no trabalho, características do Engajamento no Trabalho. Já quanto à análise de correspondência relacionado aos Fatores de Risco Psicossociais e posto/graduação, esta pode ser visualizada na Figura 17.

Figura 17 – Análise de correspondência entre FRP e posto de graduação



Fonte: Dados da pesquisa (2018).

Verifica-se que, na Figura 17 que os Tenentes apresentaram ALTA associação referente aos Fatores de Risco. Esses oficiais pertencem à intendência (administrativo), infantaria, setor de saúde (dentistas, enfermeiros, médicos), aviadores, temporários, advogados, engenheiros,

<sup>14</sup> Força Aérea Brasileira. Disponível em: <http://www.fab.mil.br/noticias/mostra/22726/> Acesso em: 29 mar. 2019.

<sup>15</sup> Força Aérea Brasileira. Disponível em: <http://www.fab.mil.br/noticias/mostra/32659> Acesso em: 29 mar. 2019.

administradores, dentre outras funções. Ou seja, são oficiais que ao mesmo tempo exercem a função de chefia e possuem obrigações extras: “Quanto maior a patente, maiores são as responsabilidades no comando das subunidades e, conseqüentemente, maior a autonomia e capacidades para realização de instruções diversas” (UMANN, 2017, p. 83).

Para Guic, Bilbao e Bertin (2002) os profissionais com cargos gerenciais/chefias constituem uma população com alto risco de sofrer de estresse ocupacional e doenças derivadas, pois estão expostos a diversos estressores, como a adesão de um papel negativo ao dar feedback ou desligar algum funcionário. Também apresentam maiores responsabilidades ao tomar decisões ou direcionar demandas que precisam ser priorizadas para o funcionamento da organização.

Relacionados aos Cabos-Soldados, estes indicaram Fatores de Risco MÉDIO. Para o Ministério da Defesa (2014)<sup>16</sup>, “a rotina desses militares é rígida” e “mesmo estando de pé desde bem cedo, o soldado de serviço trabalha por duas horas e descansa quatro de forma sucessiva até as 8h do dia seguinte”.

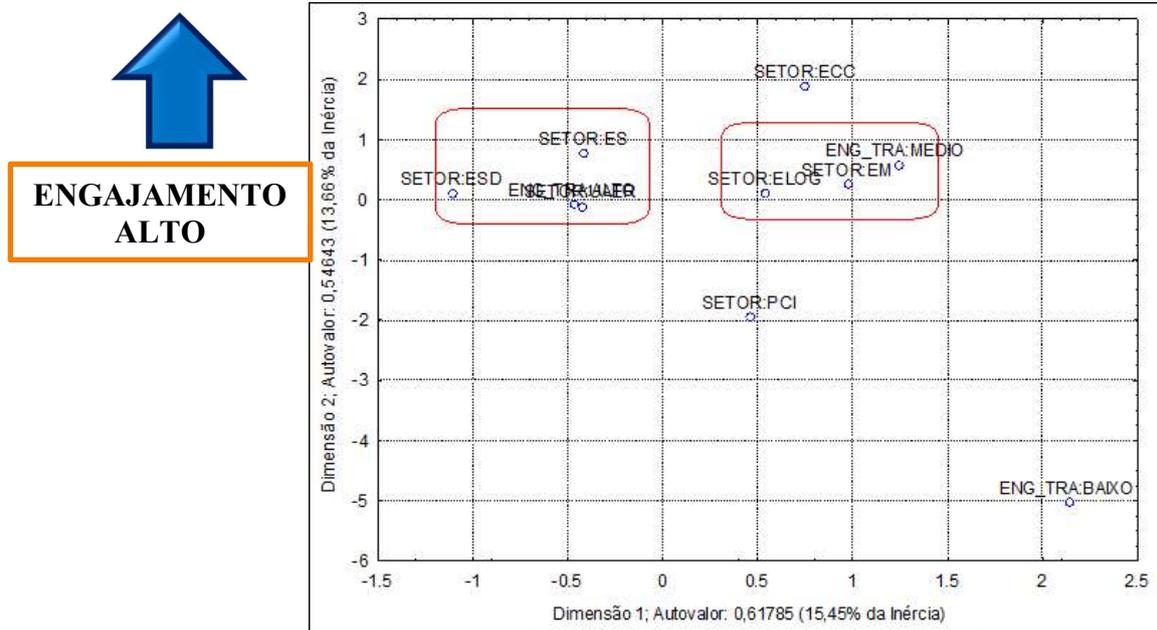
Destaca-se que as exigências no trabalho não são impedimentos para que haja engajamento, mesmo quando elas se tornam capazes de causar estresse (SCHAUFELI; DIJKSTRA; VAZQUEZ, 2013). Esse conceito vai de acordo com o resultado obtido na Figura 15, em que os Cabos-Soldados aparecem com associação ALTA para o Engajamento, enquanto na Figura 16 há associação MÉDIA para os Fatores de Risco. Ressalta-se que esse resultado serve de alerta para a Instituição, pois identifica que os Tenentes apontam índice ALTO para os fatores psicossociais no desencadeamento do estresse. Recomenda-se realizar uma investigação sobre o estresse direcionado a este grupo de militares.

A penúltima análise de correspondência foi realizada entre Engajamento no Trabalho e setor de atuação, e Fatores de Riscos Psicossociais e setor de atuação. A pesquisa foi realizada em sete setores da Guarnição de Aeronáutica de Santa Maria, os quais correspondem a: Estado Maior (EM), Unidades Aéreas (UAER), Esquadrão de Segurança e Defesa (ESD), Esquadrão Comunicação e Controle (ECC), Pelotão Contra Incêndio (PCI), Esquadrão de Saúde (ES), Esquadrão Logística (ELOG). Na Figura 18 apresenta-se a análise de correspondência efetuada entre Engajamento no Trabalho e setor de atuação da Guarnição de Aeronáutica de Santa Maria.

---

<sup>16</sup> Fonte: Ministério da Defesa. Disponível em: <https://www.defesa.gov.br/noticias/13520-dia-do-soldado-conheca-a-rotina-dos-jovens-que-sao-considerados-o-maior-patrimonio-do-exercito>. Acesso em 25 de mar. 2019.

Figura 18 – Análise de correspondência entre engajamento no trabalho e setor de atuação

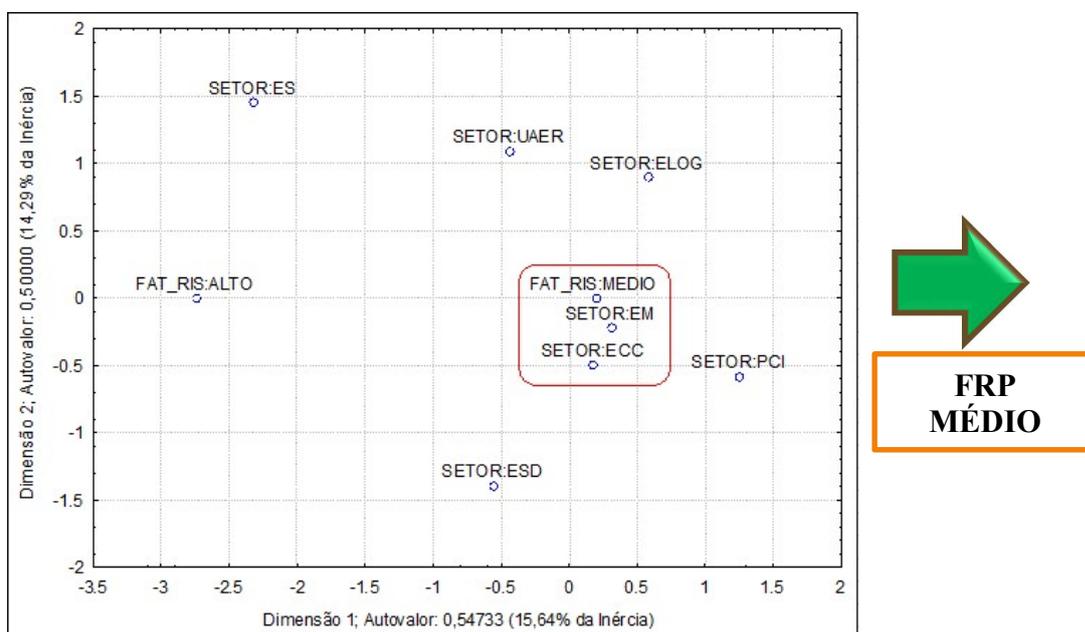


Dados da pesquisa (2018).

Na Figura 18 percebe-se associação ALTA entre Engajamento com as Unidades Aéreas (UAER), Esquadrão de Segurança e Defesa (ESD), Esquadrão Comunicação e Controle (ECC) e Esquadrão de Saúde (ES) e MÉDIA associação entre Engajamento com Estado Maior (EM) e Esquadrão Logística (EL). Esse resultado serve como direcionamento para a Instituição, pois identifica os setores em que ocorre o ALTO engajamento nos militares.

Quanto a análise de correspondência relacionada aos Fatores de Riscos Psicossociais e setores de atuação, visualiza-se na Figura 19 a seguir.

Figura 19 – Análise de correspondência entre FRP e setores de atuação



Fonte: Dados da pesquisa (2010).

Na figura 19 nota-se a associação entre Fatores de Risco Psicossociais MÉDIO entre Estado Maior (EM) e Esquadrão de Comunicação e Controle (ECC). Ao Estado-Maior de Ala, compete planejar e coordenar, em termos globais, as atividades da Ala 4. Já o Esquadrão de Comunicação e Controle <sup>17</sup>“tem como missão Instalar, Manter e Operar um Centro Diretor Aerotático. É deslocado, quando necessário, para prover adequada cobertura de radar e comunicações em apoio às Operações Aéreas”. Verifica-se que o setor Estado Maior foi o único setor que apresentou associação MÉDIA para Engajamento e MÉDIA para os Fatores de Riscos. Esse resultado indica que, nesse setor, eventualmente o engajamento diminui e às vezes ocorrem situações estressoras referentes aos fatores psicossociais.

Assim sendo, no Quadro 16 exibe-se um resumo contendo a análise de correspondência entre faixa etária, posto/graduação e setor de atuação.

<sup>17</sup> Força Aérea Brasileira. Disponível em: <http://www2.fab.mil.br/ala4/index.php/unidades-subordinadas> > Acesso em: 30 mar. 2019.

Quadro 16 - Resumo da análise de correspondência entre faixa etária, posto/graduação e setor de atuação.

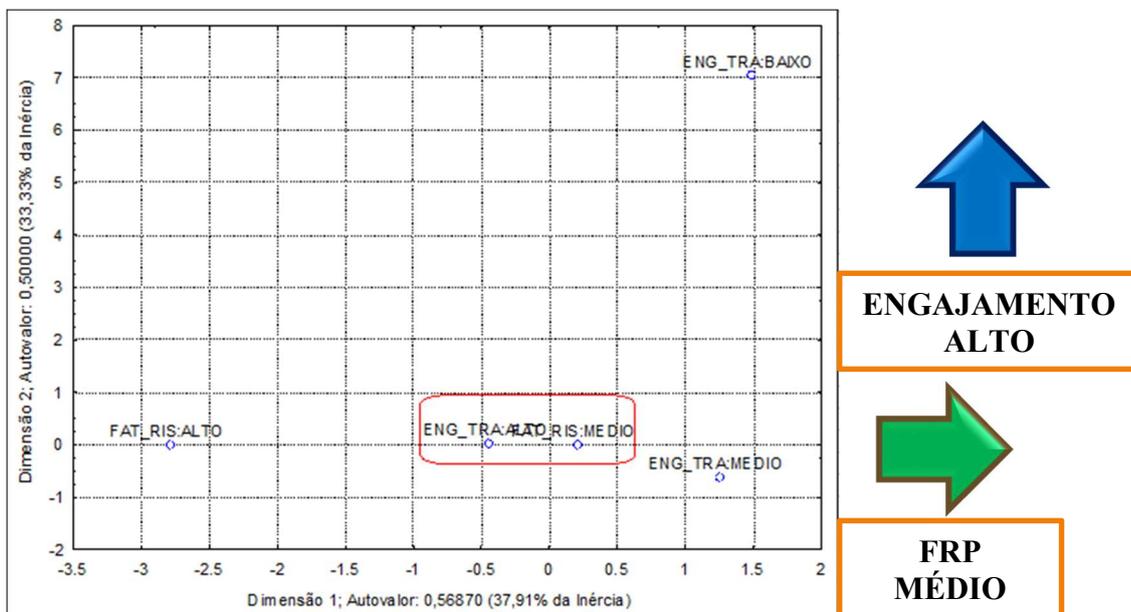
ASSOCIAÇÃO	ENGAJAMENTO TRABALHO	FATORES DE RISCO PSICOSSOCIAIS
<b>Faixa etária</b>	<b>ALTO:</b> até 20 anos e de 41anos ou mais	<b>MÉDIO:</b> até 20 anos e 21 a 30 anos
<b>Posto/graduação</b>	<b>ALTO:</b> Cabos-Soldados	<b>ALTO:</b> Tenentes
<b>Sector de atuação</b>	<b>ALTO:</b> Unidades Aéreas, Esquadrão de Segurança e Defesa, Esquadrão Comunicação e Controle, e Esquadrão de Saúde	<b>MÉDIO:</b> Estado Maior e Esquadrão de Comunicação e Controle).

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

No Quadro 16 apresenta-se um resumo da análise de correspondência entre faixa etária e Engajamento no Trabalho / Risco Psicossociais: faixa etária; posto de graduação ente Engajamento no Trabalho / Risco Psicossociais e por fim, o setor de atuação Engajamento no Trabalho / Risco Psicossociais.

Na última análise de correspondência efetuou-se entre Engajamento no Trabalho e FRP segundo a percepção dos militares participantes, como mostra a Figura 20.

Figura 20 – Análise de correspondência entre engajamento no trabalho e FRP



Fontes: Dados da pesquisa (2018).

Na Figura 20 ao associar os níveis (Alto, Médio e Baixo), de Engajamento no trabalho (Alto, Médio e Baixo) e os níveis dos Fatores de Risco Psicossociais (Alto, Médio e Baixo),

compreende-se que a proximidade dos construtos, expressos no mapeamento da Figura 19, demonstra associação ALTA para o Engajamento no Trabalho, e associação MÉDIA para os Fatores de Risco Psicossociais, conforme a percepção da amostra pesquisada.

Desse modo, esse resultado vai ao encontro dos outros já apresentados neste estudo. Portanto, infere-se que, apesar dos militares manifestarem nível ALTO de Engajamento, isto não impede que eles apresentem nível MÉDIO em relação aos Fatores Psicossociais, indicando que ocasionalmente acontecimentos estressantes surgirão mesmo estando altamente engajados, circunstância normalizada para o contexto militar.

Quando se relaciona Engajamento com síndrome de *burnout*, verifica-se que a presença de um não implica a ausência do outro e vice-versa (DEMEROUTI et al. 2001). Em outras palavras, quando um trabalhador não está afetado pelo *burnout*, não significa que ele tenha engajamento em seu trabalho. Considerando o oposto, quando um trabalhador possui baixos escores em engajamento, não significa que ele esteja afetado pelo *burnout* (SCHAUFELI; BAKKER, 2003).

Portanto, afirma-se que estes dois estados são vivenciados e percebidos pelos militares na Instituição pesquisada. Segundo a Fundação Getúlio Vargas (2019, p. 8):

O militar não tem limitação de jornada, não pode escolher em que parte do país vai viver, sem titubiar, a sua vida familiar recebe uma ordem. Ele vive para o cumprimento da missão e toda vez que recebe uma, esmera-se de tudo para cumpri-la. Sua remuneração tem sido inferior a de outras carreiras de estado e ele é proibido de fazer greves ou participar de sindicatos. Não pondera se uma ordem deve ou não ser cumprida, cumpre. Tem uma carreira caracterizada pela disponibilidade permanente e pela dedicação exclusiva, as quais possibilitam a prontidão para o cumprimento da missão constitucional.

Pressupõe-se que todas essas características da profissão militar, citadas pela FVG, podem desencadear estresse nos militares. No entanto, segundo o Manual do Exército Brasileiro (2014a, p. 4-8), infere-se que o amor pela profissão tem o potencial de gerar o engajamento no militar:

É a demonstração da satisfação por pertencer à Instituição, externada pela demonstração cotidiana de culto de valores como o entusiasmo, a motivação profissional, a dedicação integral ao serviço, o trabalho por prazer, a irretocável apresentação individual, a consciência profissional, o espírito de sacrifício, o gosto pelo trabalho bem-feito, a prática consciente dos deveres e da ética militares e a satisfação do dever cumprido. (MANUAL DO EXÉRCITO BRASILEIRO, 2014a, p. 4-8)

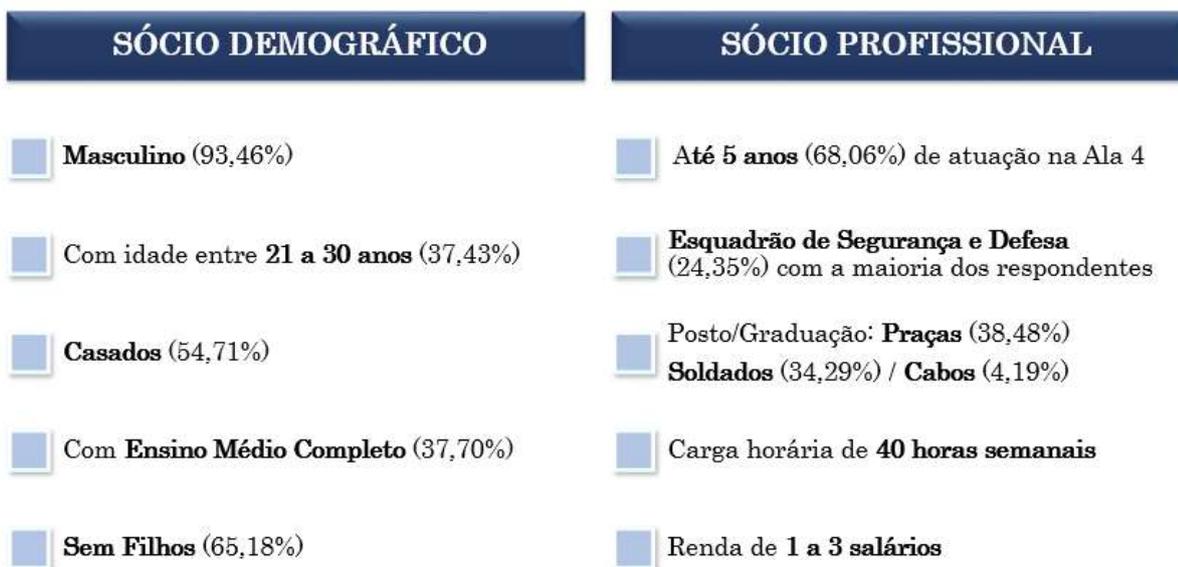
Expostas as análises sobre os resultados apresentados, o próximo tópico apresenta a síntese dos resultados.

#### 4.8 SÍNTESE DOS RESULTADOS

Após percorrida a análise dos resultados, optou-se por realizar a síntese dos principais pontos abordados, os quais envolveram a percepção dos militares da Ala 4 em relação aos aspectos do Engajamento no Trabalho e os Fatores de Risco Psicossociais desencadeantes do estresse ocupacional.

Desse modo, para caracterizar o perfil da amostra utilizou-se análise descritiva. Na Figura 21 ilustra-se a predominância do perfil sócio demográfico e sócio profissional dos militares, com base nos dados identificados nesse estudo.

Figura 21- Síntese do perfil sócio demográfico e sócio profissional da amostra



Fonte: Dados da pesquisa (2018).

Posteriormente a apuração das principais características do perfil da amostra, buscou-se identificar a possível incidência dos aspectos do Engajamento no Trabalho nos militares. Na Tabela 17 apresenta-se a média geral dos três aspectos do Engajamento do Trabalho.

Tabela 17 - Média geral dos três aspectos do engajamento no trabalho

ASPECTOS	$\bar{X}$	s
Vigor	4,54	1,267
<b>Dedicação</b>	<b>4,59</b>	1,430
Absorção	4,17	1,548

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

Na Tabela 17 ressalta-se que o aspecto Dedicação apresentou a maior média geral, indicando, portanto, que os militares estão fortemente envolvidos com o trabalho e reconhecem o seu significado, experimentando por meio das atividades que executam o entusiasmo, prazer, inspiração, orgulho e desafio (SCHAUFELI, 2018).

Na sequência identificou-se a possível incidência dos Fatores de Risco Psicossociais que podem desencadear o estresse ocupacional. Na Tabela 18 expõe-se um resumo dos resultados com base na análise das sete dimensões, divulgando os fatores psicossociais que representam estresse no trabalho para os 382 militares da amostra.

Tabela 18- Síntese do resultado geral dos sete fatores de risco psicossociais desencadeantes do estresse

DIMENSÃO	FATOR DE ESTRESSE
<b>Controle</b>	<b>25,88%</b>
Demanda	18,59%
Apoio da chefia	16,02%
Mudanças	13,26%
Relacionamentos	10,02%
Apoio dos colegas	7,73%
<b>Cargo</b>	<b>4,92%</b>

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

Na Tabela 18 constatou-se que na identificação da possível incidência dos FRP, os fatores não apresentaram risco considerável à amostra, porém a dimensão Controle (25,88%) obteve o maior fator de estresse. Esse resultado indica a falta de autonomia para realizar as tarefas. No caso dos militares, eles estão sujeitos a preceitos rígidos de disciplina e hierarquia. Entende-se que não participam da tomada de decisão dos aspectos básicos do trabalho e suas sugestões/opiniões não são levadas em consideração, principalmente os Praças (maioria da amostra), que recebem ordens dos demais cargos hierárquicos.

Já a dimensão Cargo aparece com o menor fator no que tange ao aparecimento do estresse ocupacional. Esse resultado indica a clareza do papel, demonstrando que os

militares compreendem que o seu trabalho atende aos objetivos e metas da Instituição, bem como apresentam competências para exercerem as atividades e responsabilidades do cargo que executam.

Por fim, com a finalidade de complementar os resultados expostos nos itens anteriores, realizou-se a padronização geral das escalas, a correlação de Pearson e a análise de correspondência. No Quadro 17 detalha-se os resultados encontrados na padronização geral das escalas, a correlação paramétrico de Pearson e análise de correspondência

Quadro 17 - Síntese da padronização geral das escalas, correlação de Pearson e análise de correspondência

PADRONIZAÇÃO GERAL DAS ESCALAS	CORRELAÇÕES DE PEARSON	ANÁLISE DE CORRESPONDÊNCIA
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>UWES: 73,82%</b> apresentam nível <b>ALTO</b> Engajamento no Trabalho;</li> <li>✓ <b>HSE-IT: 93,19%</b> apresentam nível <b>MODERADO</b> dos Fatores de Risco Psicossociais.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Correlações <b>FORTES E POSITIVAS</b> para os <b>três aspectos</b> do Engajamento no Trabalho;</li> <li>✓ Única dimensão a registrar correlações <b>FORTE E POSITIVA</b> com os Riscos Psicossociais desencadeantes do estresse foi <b>Apoio da Chefia</b>;</li> <li>✓ Engajamento no Trabalho e os Fatores de Risco Psicossociais, obteve-se uma <b>correlação</b> considerada <b>MODERADA</b>.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>ALTA</b> associação para o <b>Engajamento no Trabalho</b>;</li> <li>✓ <b>MÉDIAS</b> associação para os <b>Fatores de Risco Psicossociais</b>.</li> </ul>

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

No Quadro 17 referente a padronização geral das escalas, foi possível verificar ALTO índice relativo ao Engajamento no Trabalho (*UWES*) e índice MODERADO no que concerne aos Fatores de Risco Psicossociais, o que significa que eventualmente esses fatores são capazes de gerar situações estressoras. Nesse sentido, infere-se que a medida que eleva os valores do Engajamento diminui a ocorrência de fatores estressantes. Entretanto, cabe ressaltar que às vezes esses Fatores geram sobrecarga estressante, mesmo se os militares estiverem engajados com o trabalho.

Em relação ao teste de correlação paramétrico de Pearson, identificou-se correlações fortes e positivas para todos os aspectos do Engajamento no Trabalho (Vigor, Dedicção e Absorção). Quanto às dimensões dos Fatores de Risco Psicossociais, única dimensão a registrar correlações FORTE e POSITIVA com os Riscos Psicossociais desencadeantes do estresse foi Apoio da Chefia. Já entre o Engajamento no Trabalho e os Fatores de Risco Psicossociais, obteve-se uma correlação considerada MODERADA. Nesse caso não foi detectado de forma

negativa, e sim uma correlação positiva e moderada, confirmando que o fato dos militares estarem engajados não significa que sobrecargas estressantes não ocorram ocasionalmente no trabalho.

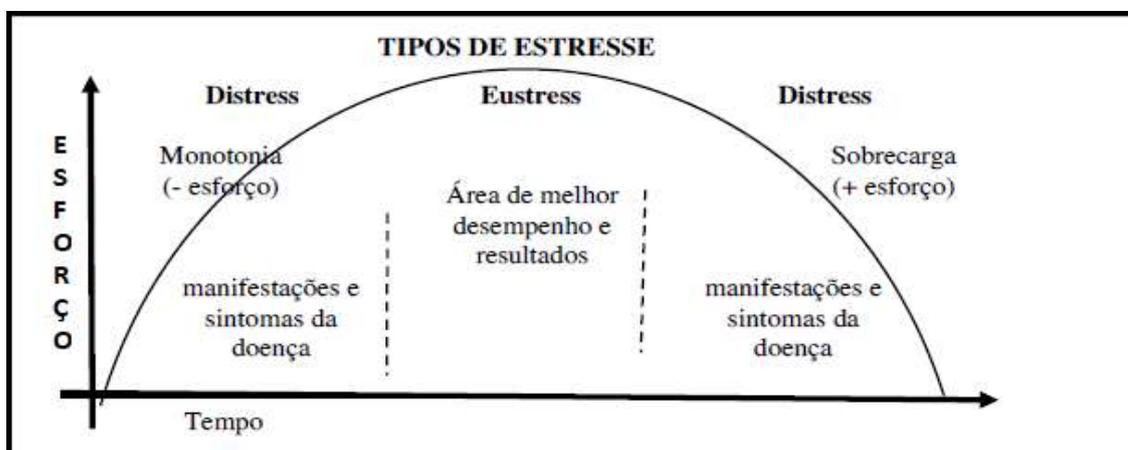
A última descrição refere-se à análise de correspondência, efetuada entre Engajamento no Trabalho e Fatores de Risco Psicossociais. Os resultados indicaram associação ALTA para o Engajamento no Trabalho e MÉDIA associação para os Fatores de Risco Psicossociais, conforme a percepção da amostra pesquisada.

Portanto, nota-se que a padronização geral das escalas, a correlação paramétrico de Pearson e análise de correspondência deu-se como resultado: ALTO para o Engajamento no Trabalho e MODERADO/MÉDIO para os Fatores de Risco Psicossociais. Tal resultado demonstra mais uma vez que, apesar dos militares apresentarem-se altamente engajados, isto não impede que eventualmente acontecimentos estressantes relacionados a esses fatores possam ocorrer, mesmo estando engajados, indicando que esses dois estados estão sendo vivenciados e percebidos diariamente pela amostra participante.

Mendes (2013) evidencia que eventos estressantes estão presentes na rotina de trabalho dos militares. Para cumprir as suas obrigações, os profissionais mostraram-se altamente adaptáveis às situações incertas e mutáveis e à condições indispensáveis para operações de manutenção da paz ou de combate. Ademais, “a profissão militar é mais do que uma escolha por uma carreira. Trata-se de uma opção de vida que envolve sacrifícios e a sujeição integral a uma cadeia de comando” (FGV, 2016, p. 6).

Na Figura 22 demonstra-se os tipos de estresse que uma pessoa percebe.

Figura 22 - Tipos de estresse



Na Figura 22 Limongi-França e Rodrigues (2012), afirmam que é possível perceber que as pessoas necessitam certo grau de estresse como fonte de motivação, contudo, leva-se em consideração que a monotonia ou a sobrecarga podem manifestar doenças e por isso, torna-se importante que a Instituição Militar pesquisada ficar em alerta, manifestando atenção especial ao indicador MODERADO da escala *HSE-IT*.

Após realizadas a síntese dos resultados, o capítulo a seguir exibe algumas contribuições com a finalidade de aumentar Engajamento no Trabalho e prevenir e minimizar os Fatores de Risco Psicossociais que podem gerar o estresse ocupacional nos militares da Ala 4.

## 5 AÇÕES DE GESTÃO PARA PROMOVER O ENGAJAMENTO NO TRABALHO E PREVENIR E MINIMIZAR OS FATORES DE RISCO PSICOSSOCIAIS

O presente capítulo aborda o quinto objetivo específico do estudo, o qual propõe **ações de gestão** que possam promover e aumentar o Engajamento no Trabalho, bem como prevenir e minimizar os Fatores de Risco Psicossociais nos militares da Ala 4. As recomendações servem tanto para a Instituição Militar pesquisada como para organizações públicas ou privadas.

### 5.1 AÇÕES DE GESTÃO PARA PROMOVER O ENGAJAMENTO NO TRABALHO

Os resultados desta pesquisa demonstraram que os militares da Ala 4 são altamente engajados no trabalho e, portanto conforme salienta Schaufeli (2018) exercem suas tarefas com disposição (vigor), profundamente envolvidos (dedicação) e concentrados (absorvidos).

Nessa perspectiva, torna-se significativo a manutenção desse resultado evitando que o nível de engajamento venha a diminuir. Para tanto, é necessário que a Instituição Militar promova ações e intervenções que se configurem como positivas. A partir disso, foram abordados seis recomendações para que a Ala 4 continue com o engajamento elevado dos seus militares.

**1. Fornecer *feedbacks* pessoais para os profissionais:** Em geral, as pessoas gostam de saber como o seu trabalho está sendo realizado. No caso dos militares não é diferente. Quando as pessoas recebem *feedbacks* significativos para a sua prática profissional, elas tornam-se mais participantes, entusiasmadas, cheias de energias e com maior entendimento do que espera e de como podem colaborar para os resultados organizacionais. É interessante que sejam fornecidos até mesmo os *feedbacks* negativos, mas de modo construtivo – em vez de destacar apenas elementos que atacam e geram críticas, deve-se realizar intermediações desta crítica com algum elogios pertinentes e abordagens construtivas (SCHAUFELI; DIJKSTRA; VAZQUEZ, 2013).

No estudo de Weeck e Chiuzi (2015), os resultados demonstram que os principais preditores de engajamento no trabalho são a qualidade do *feedback* da chefia e a frequência de *feedbacks* favoráveis oferecidos pelos líderes das equipes. Também se apresentaram como fatores preditivos à qualidade do *feedback* dos colegas, assim como a disponibilidade dos colegas em oferecer *feedback* com frequência. Já no estudo de Pinto e Ayub (2017), constatou-se que a pessoa engajada, com uma maior continuidade de recebimento de *feedbacks* por parte de seu líder intermediário, indicava ótimo relacionamento com o líder e com a aquisição de aprendizado. Tal fato leva a concluir que *feedbacks*, elogios e oportunidade de capacitação são

fatores extrínsecos que colaboram no engajamento. Os fatos observados referem-se a quanto o *feedback* é relevante para o aumento do engajamento no trabalho.

**2. Modifique atividades, processos ou tarefas de seus profissionais:** Os resultados indicaram que os militares gostam de trabalho desafiador. Por isso, a transformação nas atividades, processo ou tarefas, podem ocorrer pela reorganização dos processos de trabalho e pelas atividades atribuídas. A participação em um projeto novo na Instituição pode ser uma opção para o militar que almeja elevar a complexidade de suas tarefas, por exemplo. Incentivar seus profissionais a compreender coisas novas também é um modo de desafiá-lo no trabalho, assim como planejar atividades, rotinas e tarefas mais atraentes. Entretanto, é essencial ter precaução para obter atividades redefinidas com a participação dos indivíduos, principalmente para não desencadear sobrecarga de trabalho ou desafios que ultrapassem muito as suas habilidades e recursos. Pode-se tornar um fator negativo se a organização simplesmente determinar e implantar novas tarefas sob a alegação de tornar o trabalho mais desafiador (SALANOVA; SCHAUFELI, 2009; SCHAUFELI; DIJKSTRA; VAZQUEZ, 2013).

**3. Saiba ouvir os profissionais:** Muitos militares, como os Praças (Soldados e Cabos) apenas cumprem ordens do seu superior sem fazer questionamentos ou darem sugestões, uma vez que “o militar tem de obedecer a severas normas disciplinares e a estritos princípios hierárquicos, que condicionam toda a sua vida pessoal e profissional” (ESTADO-MAIOR DO EXÉRCITO, 2014a, p .4-3).

É recomendável que a Instituição encontre o melhor meio de alcançar a atuação de seus profissionais, dando-lhes voz para as decisões organizacionais. Saber ouvir acarreta em inúmeros benefícios para a organização, pois “os colaboradores se sentem mais envolvidos com a política e as decisões da organização ao fazer parte de seu planejamento, o que aumenta o engajamento no trabalho e também eleva a probabilidade de que esta decisão seja implantada de modo apropriado e efetivo” (SCHAUFELI; DIJKSTRA; VAZQUEZ, 2013, p. 89).

**4. Encoraje liderança positiva na organização:** Os líderes engajados inspiram seus apreciadores, entusiasmando-os por sua visão e planos, bem como os fortalecem, concedendo-lhes liberdade e responsabilidade que podem conectar e incentivar o trabalho colaborativo em equipe (SCHAUFELI, 2018). Portanto, a liderança é um fator extrínseco que contribui para o engajamento por meio do próprio exemplo e da aplicação de técnicas como treinamentos, controle do desempenho relativo às metas e aplicação de feedbacks (PINTO; AYUB, 2017).

**5. Desenvolva seus profissionais:** Potencializar o sentimento de autoeficácia (relacionado com a crença que o indivíduo tem acerca da sua própria capacidade) e capacitar os profissionais em suas tarefas são dimensões relevantes, abordadas nos programas de

treinamentos. Pessoas com sentimento de baixa autoeficácia não são engajadas no trabalho porque não se sentem entusiasmadas ou confiantes pelas suas atividades profissionais. Pelo contrário, são pessoas, inseguras, ansiosas e estressadas, que podem apresentar uma noção deturpada do seu desempenho. Nessa perspectiva, as entrevistas de desempenho individual e *feedbacks* fornecidos pela liderança, colegas e pares são intervenções que favorecem ajustes neste entendimento e orientam ações para os profissionais de forma vantajosa (SALANOVA; SCHAUFELI, 2009; SCHAUFELI; DIJKSTRA; VAZQUEZ, 2013).

A pesquisa de Weiland (2015) evidenciou que incentivar o desenvolvimento da autoeficácia e esperança dos profissionais pode exercer um papel significativo no modo como as pessoas orientam suas ações futuras, principalmente no que diz respeito ao engajamento e desenvolvimento de carreira. O estudo indica ainda que a associação entre autoeficácia, esperança disposicional e Engajamento no Trabalho também afeta, indiretamente, o desenvolvimento profissional quanto às trajetórias de carreira que serão percebidas como mais prazerosas e bem sucedidas pelas pessoas, individualmente.

**6. Fortaleça os laços entre os membros de sua equipe:** É importante estimular o contato social na Instituição e criar ações de suporte social e de relacionamento interpessoal positivo nas equipes. Colegas de equipe podem oferecer suporte psicossocial e emocional que irá influenciar de forma significativa na opinião que cada um atribui ao seu trabalho. Deve-se elaborar e manter regras claras sobre atitudes respeitadas e comportamento apropriado no local de trabalho, comunicando-as de maneira transparente para os profissionais (SCHAUFELI; DIJKSTRA; VAZQUEZ, 2013).

Expostas as **ações de gestão** para promover e aumentar o Engajamento no Trabalho, o próximo tópico apresenta ações de gestão para prevenir e minimizar os fatores de risco psicossociais na Ala 4.

## 5.2 AÇÕES DE GESTÃO PARA PREVENIR E MINIMIZAR OS FATORES DE RISCO PSICOSSOCIAIS

Embora os resultados desta pesquisa tenham demonstrado que os sete fatores não apresentaram risco considerável à amostra, vale ressaltar que a padronização geral das escalas, a correlação paramétrica de Pearson e análise de correspondência deu-se como resultado MODERADO/MÉDIO para os Fatores de Risco Psicossociais.

Dessa forma, uma avaliação precisa dos fatores de riscos, no contexto organizacional e nas situações de trabalho, produz dados relevantes sobre a natureza e a dimensão dos seus possíveis efeitos, assim como o número de pessoas expostas a eles (LUCCA et.al., 2014). Assim, com base nos resultados referente a percepção dos militares da Ala 4 em relação aos fatores de Risco psicossociais desencadeantes do estresse ocupacional, oito medidas de ações de gestão para prevenir e minimizar os fatores de risco psicossociais são expostas a fim de promover ambientes de trabalho saudáveis. As medidas foram complementadas nas seguintes esferas:

**1. Moderar volume de trabalho** – Nas questões: “devo trabalhar muito intensamente”, e “tenho que fazer o meu trabalho com muita rapidez” da dimensão Demanda obtiveram as maiores médias, bem como a maiores frequências de respostas, demonstrando que os militares responderam “frequentemente” e “sempre” sua rotina de trabalho apresenta-se de maneira intensa em inúmeros contextos. Logo, conceitua-se este item como gerador de estresse para essa parcela da amostra. Como sugestão, torna-se necessário controlar o volume de trabalho em relação ao tempo disponível para fazê-lo e a tomada de decisões consideradas difíceis, sendo exigidas de forma rápida (ISTAS, 2006, 2014).

**2. Controle na tomada de decisão** – Nas questões “posso decidir como fazer uma pausa” e “minhas sugestões são consideradas sobre como fazer o meu trabalho” da dimensão Controle atingiram as maiores médias e frequência de respostas, indicando que “nunca e “raramente”, o militar tem o próprio controle sobre algumas situações presentes no seu trabalho. Logo, é interessante que a Instituição observe a participação do militar na tomada de decisão dos aspectos básicos do trabalho, posto que um alto nível de controle estabelece a base objetiva para um trabalho eficaz e aprendizagem, o qual torna uma situação saudável (ISTAS, 2014) para, assim, elevar o nível de controle sobre os horários de trabalho, férias, folgas, entre outros. É importante proporcionar, dentro do possível, que os profissionais atuem em decisões pertinentes com o posto e distribuição do trabalho (FERNANDES; PEREIRA, 2016).

**3. Importância da tarefa** – Tarefas totalmente padronizadas e repetitivas, que não permitem ao militar a aplicação de suas habilidades e conhecimentos, segundo o ISTAS (2014) podem tornar-se um fator estressante. Neste caso, é necessário esboçar tarefas que façam sentido para o profissional e o incentivem, além de oferecer oportunidades para os trabalhadores colocarem seus conhecimentos em prática. Deve-se esclarecer a importância da tarefa direcionada ao propósito da Instituição, sociedade, entre outras (FERNANDES; PEREIRA, 2016).

**4. Clareza do cargo** – Muitos militares da Ala 4 identificam-se com seu trabalho, posto que expressam a motivação profissional, o trabalho por prazer, a irretocável apresentação individual, a consciência profissional, o gosto pelo trabalho bem-feito, a prática consciente dos deveres e da ética militares e a satisfação do dever cumprido ESTADO-MAIOR DO EXÉRCITO (2014). Diante disso, para não gerar situações estressantes no ambiente de trabalho, é aconselhável que os objetivos institucionais estejam claros e bem definidos, assim como a comunicação deve ser eficiente, a fim de evitar conflitos de papéis ou mesmo a falta de interesse em realizá-los. Assim, desenvolver a clareza e a definição do papel, especificando postos de trabalho, funções assignadas, margem de autonomia e responsabilidades, podem por exemplo evitar situações estressantes (FERNANDES; PEREIRA, 2016).

**5. Pausa para descanso** – O militar se mantém disponível para o serviço ao longo das 24 horas do dia. Eventos como: retornar de um viagem (treinamento) e não ter uma pausa ou tirar vários serviços seguidos e muitas vezes sem pausa, são algumas situações presentes no seu dia a dia. “Ele tem consciência de que poderá enfrentar momentos de perigo extremo, onde será alvo de toda sorte de agressões tais como tiros, explosões ou armas brancas” (SANTOS 2017, p. 11). É considerável intervir nessas situações e prever intervalos e tempo de descanso em atividades especialmente árduas, quer física quer mentalmente (FERNANDES; PEREIRA, 2016).

**6. Tempo de lazer** – Alguns militares viajam muito, trabalham até tarde, às vezes ficam em alerta durante à noite toda (serviço), alguns trabalham no final de semana ou mesmo podem “ser movimentado em qualquer época do ano, para qualquer região do país, residindo, em alguns casos, em locais inóspitos e de restrita infraestrutura de apoio à família” (ESTADO-MAIOR DO EXÉRCITO, 2014, p. 4-4) , por isso, é fundamental maximizar o tempo de lazer para repor o equilíbrio físico e mental de forma adaptativa (FERNANDES; PEREIRA, 2016). Considera-se, ainda, que o estímulo à medidas de suporte social e apoio familiar também podem contribuir com a manutenção de comportamentos protetivos.

**7. Resiliência militar** – O estudo de Umann (2017) com militares do Exército Brasileiro, enfatiza que a resiliência minimiza os níveis de estresse. Para a autora, a análise e a aplicação de programas de treinamento da personalidade resiliente em Instituições Militares brasileiras deve ser fomentada a fim de melhorar a capacidade para o trabalho e o desempenho dos profissionais, o que irá fortalecer a efetividade da segurança nacional. Ainda, segundo Cotian et al. (2014, p.83), o estudo da resiliência militar tem o “papel de aumentar a compreensão dos fatores a ela relacionados e fornecer subsídios para a criação de intervenções

para a promoção de resiliência, contribuindo, assim, com todas as profissões de risco, bem como com a população civil, que constantemente e exposta a situações adversas”.

**8. Estratégias de *Coping*** – No estudo de Rampelotto e Abaid (2011) com pilotos de cação de uma Instituição Militar no Rio Grande do Sul, as estratégias de *coping* são utilizadas frente a eventos estressantes que ultrapassam capacidade de gerenciamento de uma pessoa. As estratégias mais utilizadas pelos pilotos foram: Suporte Social (utilizam o apoio de seus familiares, de amigos e de seus colegas de trabalho, conseguindo lidar melhor com as situações estressantes, seja encontrando uma solução ou por razões emocionais); Reavaliação Positiva (dirigida para o controle das emoções e uma forma de reinterpretação positiva de uma situação inicialmente vista como negativa) e Resolução de Problemas (pressupõe um planejamento adequado para lidar com os estressores).

As fontes de apoio referidas para o enfrentamento foram: a família, a esposa, os colegas de trabalho, os chefes e os amigos. Cabe ressaltar que a identificação das estratégias permitiu explorar algumas ações tomadas por estes militares diante de situações estressantes, o que poderá auxiliar no planejamento das atividades do esquadrão do ponto de vista psicológico e administrativo. Essas medidas têm o objetivo de auxiliar na gestão e no planejamento de ações que impactem positivamente na qualidade de vida do militar da Ala 4 e no ambiente de trabalho, o que facilita a busca de alternativas organizacionais e a implementação de intervenções preventivas.

Outra maneira de auxiliar as ações organizacionais em benefícios da saúde mental dos militares são as ferramentas específicas de avaliações, as quais visam mensurar os fatores psicossociais e de estresse ocupacional. No entanto, se os militares não entenderem por que uma pesquisa está sendo realizada ou se estiverem descrentes sobre seus motivos, eles podem não devolver os instrumentos, ou responder de forma inadequada. Um bom retorno é fundamental para obter uma amostra representativa da organização. Portanto, a comunicação inicial sobre o que está sendo abordado é muito importante (HSE, 2009).

Segundo Murta e Trócoli (2004), uma avaliação completa ampliaria as chances de eficácia do programa ao longo do tempo, contribuindo para um melhor direcionamento de recursos e procedimentos de intervenção. Existem inúmeros instrumentos de avaliação, entretanto, destaca-se neste estudo os cinco modelos apresentados a seguir: o modelo – *Job Demand Control (JDC)*, o *Effort-Reward Imbalance (ERI)*, *Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ)*, a escala de estresse no trabalho (EET) e, por fim, a ferramenta indicadora *Safety Executive – Indicator Tool (HSE-IT)*.

- O modelo “demanda – controle” – *Job Demand Control* –, de Karasek e Theorell (1990), refere-se à análise de demandas e controles no trabalho. Este modelo preconiza que exigências elevadas, relacionadas ao controle do profissional em suas atividades laborais, levam ao desgaste físico ou mental, e à diminuição de seu bem-estar no trabalho (FISCHER, 2012; LUCCA et. al., 2015; MAGNAN et al., 2016).
- O modelo “desequilíbrio, esforço, recompensa” – *Effort-Reward Imbalance (ERI)* –, de Siegrist (1996), indica que o desequilíbrio entre a pressão para produzir e a baixa recompensa ou reconhecimento por seu esforço laboral podem ser causas de estresse (LUCCA, et al., 2015; MAGNAN et al., 2016).
- A **Escala de Estresse no Trabalho (EET)**, desenvolvido no Brasil por Paschoal e Tamayo (2004), avalia a sobrecarga, os conflitos e as ambiguidades de papéis. Ademais, a escala é simples, possui qualidade nos seus parâmetros psicométricos e fornece um escore geral de estresse, características determinantes na opção por esta escala.
- *Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ)* tem como objetivo analisar os fatores psicossociais do trabalho, averiguando a hipótese de ocorrer associação entre os fatores do contexto laboral com a qualidade de vida dos indivíduos (KRISTENSEN et al., 2005).
- A ferramenta indicadora *Safety Executive – Indicator Tool (HSE-IT)*, desenvolvida por Edwards et.al (2008) e validada no Brasil por Lucca et al (2013), foi elaborada para que as empresas pudessem identificar e gerenciar os fatores psicossociais relacionados ao estresse ocupacional, considerando as variáveis ambiente de trabalho e conteúdo do trabalho. Este método vem sendo amplamente utilizado pelas empresas e organizações europeias, uma vez que se adapta a qualquer país ou contexto organizacional (LUCCA et al., 2015; LUCCA; SOBRAL 2017).

A importância do diagnóstico e as formas de intervenção dos fatores psicossociais, seja em qualquer organização (pública ou privada) ou em qualquer outro tipo de segmentos, são caminhos necessários e promissores para a identificação e gerenciamento dos fatores primários de estresse ocupacional (LUCCA; SOBRAL, 2017).

Sendo assim, de acordo com Kompier e Kristensen (2003, p.53), “as intervenções devem ‘ajustar-se’ teórica e logicamente aos problemas que foram identificados”. Ainda para as autoras, o tempo de supervisão em projetos de intervenção precisam ser adequados, sendo o melhor plano medir tanto variáveis finais de curto prazo, como de longo prazo, estudando ao mesmo tempo a depreciação amostral.

Sabe-se que, na FAB<sup>18</sup>, os profissionais do Serviço de Saúde da Aeronáutica acompanham militares, servidores civis e dependentes em todas as fases da vida. Os psicólogos da FAB atuam em diversas áreas, como na seleção de candidatos e atendimentos clínicos, preventivos ou operacionais. Também são analisados aspectos do cotidiano laboral relativos, por exemplo, à ergonomia cognitiva, carga mental e fatores estressores. Nesta concepção, conforme evidenciado no Quadro 18, Mendes (2013, p. 68) fornece sugestões de um programa de prevenção do estresse indicado especificamente aos militares.

Quadro 18 – Programa de prevenção de estresse para militares

(continua)

SUGESTÕES DE PROGRAMA DE PREVENÇÃO DO ESTRESSE PARA MILITARES		
Seleção	Militar	- Seleção adequada do perfil psicológico, social e físico no pré-desdobramento, entrevista e testes psicossociais;
	Família	a) Entrevista psicossocial com avaliação/identificação de situações adversas e orientação/capacitação de competências a fim de prevenir surgimento e o agravamento de situações psicossociais desfavoráveis; b) Estabelecimento de rede de acompanhamento familiar; facilitar a formação de redes sociais de apoio entre os familiares.
Treinamento	Militares em geral	a) Fornecer instruções sobre como reconhecer os membros da equipe que possam exigir avaliação de saúde mental por representarem risco para si mesmo, o grupo ou a missão, com base no comportamento ou no estado mental percebido; b) Desenvolver a mentalidade de combate: aumentar a resiliência psicológica. Fortalecer as características pessoais do militar para o enfrentamento das adversidades, medos e sofrimento próprios dos conflitos, com confiança e determinação. c) Orientação quanto ao que esperar e como lidar com o stress; d) Acesso ao aconselhamento profissional, se isto for necessário.
	Equipe de saúde	A equipe de saúde deve estar habilitada a reconhecer os sintomas de estresse, os fatores contribuintes e desencadeantes e estar familiarizado com as medidas capazes de minimizar seus efeitos. a) Médico – habilitar o profissional para o reconhecimento e os cuidados médicos básicos ao controle das reações ao estresse b) Praças enfermeiros – treinar para a atuação diária na tropa, com o objetivo de reconhecer possíveis sintomas de estresse, comunicar médico e apoiar o militar. c) É recomendável a atuação de psicólogos, assistentes sociais, médicos psiquiatras e com o objetivo de orientação, esclarecimento e apoio inclusive psicoterápico.

<sup>18</sup> Força Aérea Brasileira. Disponível em: <<http://www.fab.mil.br/noticias/mostra/33112>> Acesso em: 26 Abr. 2019.

Quadro 18 – Programa de prevenção de estresse para militares

(conclusão)

<b>Acompanhamento</b>	Durante a missão	<p>Apoio psicossocial</p> <p>a) Orientação psicológica, social ou jurídica;</p> <p>b) Plantão de atendimento – familiares e militares da missão;</p> <p>- Presencial – permanente ou itinerante; - A distância – telefone ou vídeo teleconferência</p> <p>c) Deve ser realizada em um ambiente privado para promover a confiança e abertura na discussão de problemas de saúde sensíveis.</p> <p>d) Após exposição a eventos traumáticos, realizar sessões do grupo, preferivelmente com participação de conselheiros treinados;</p> <p>e) Cuidados médicos</p> <p>f) Programa e planejamento para atividades ocupacionais, esportes e as atividades sociais no QG ou no nível da Unidade;</p>
-----------------------	------------------	--

Fonte: Mendes (2013, p. 68).

Discorridas as principais ações sugeridas para aumentar Engajamento no Trabalho, prevenir e minimizar os Fatores de Risco Psicossociais que podem gerar o estresse ocupacional, parte-se para as considerações finais do estudo.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A saúde mental dos militares da Ala 4 é um tema relevante de investigação, visto que representam um exposto número de indivíduos que têm a importante missão de zelar não só pela segurança, mas pelo bem-estar da nação, assim como da localidade em que estão inseridos, neste caso a cidade de Santa Maria. Essa Missão está presente na Ala 4 desde a sua efetivação em 15 de outubro de 1971, com participação relevante junto à comunidade regional e nacional.

No Quadro 19 apresenta-se algumas colaborações que a Ala 4 representa perante a comunidade local, regional e nacional.

Quadro 19 – Representação da Ala 4 junto à sociedade

PARTICIPAÇÃO RELEVANTE JUNTO À COMUNIDADE	
1	Evacuação aeromédica de vítimas da Boate Kiss em 2013;
2	Defesa do espaço aéreo brasileiro na Copa do Mundo de Futebol FIFA 2014 e nos Jogos Olímpicos Rio 2016;
3	Controle permanente do espaço aéreo na região e apoios regulares as intervenções militares na cidade do Rio de Janeiro;
4	Representatividade junto à comunidade local, fruto também de suas intensas atividades que aproximam o público civil, sempre com o cunho beneficente (voo panorâmico sobre a cidade com crianças em tratamento conta o câncer
5	Outras atividades, como a EXPOAER - Exposição Aeronáutica (um dos maiores eventos aeronáuticos do sul do país), com exposição de materiais de aviação em geral e de aeronaves advindas de todo o Brasil, entre outras demonstrações operacionais, como rapel, apresentação de cães de guerra e Banda de Música;
6	Diversos eventos, como corridas, concursos culturais, visitas acadêmicas, dentre outras; e
7	Parcerias junto à Universidade Federal de Santa Maria (esportes, assinatura do Protocolo de Intenções, que visam ações nos campos técnicos, científicos e culturais de ambas Instituições), entre outros.

Fonte: Força Aérea Brasileira.

No Quadro 19 exibiu-se algumas contribuições que a Ala 4 realiza perante a sociedade. Nessa perspectiva, compreender e analisar a percepção dos militares da Ala 4 em relação aos Fatores de Risco Psicossociais desencadeantes do estresse ocupacional e os aspectos do Engajamento no Trabalho, pode auxiliar para o desenvolvimento de estratégias de prevenção e de enfrentamento de possíveis aparecimento de doenças ocupacionais, que podem levar a melhoria na qualidade de vida destes e demais militares das Forças Armadas.

Tendo em vista responder à problemática levantada no estudo, cinco objetivos específicos foram definidos. Desse modo, o levantamento dos dados sucedeu por meio do protocolo de pesquisa constituídos em três partes: (1) dados sócio demográfico e sócio profissionais, (2) escala de Engajamento no Trabalho (*UWES*) e (3) Fatores de Risco Psicossociais (*HSE-IT*), que foi aplicado presencialmente na Ala 4, entre os meses de setembro a novembro de 2018, a uma amostra de 382 militares.

Como forma de atingir o objetivo geral deste estudo, inicialmente descreveu-se o perfil dos dados sócio demográfico e sócio profissional dos militares da amostra, o qual foi respondido por meio de medidas descritivas e análise de frequência. O resultado revelou que a maioria dos participantes são do gênero masculino, com idade média entre 21 a 30 anos, casados (as), com escolaridade em nível de ensino médio completo e sem filhos. Já o perfil profissional foi predominantemente constituído por militares que possuem até 5 anos de atuação na Ala 4, sendo o Esquadrão de Segurança e Defesa o setor com maior número de respondentes. A maioria dos militares que participaram da pesquisa foram os Praças (Cabos e Soldados), prevalecendo a renda entre 1 a 3 salários mínimos.

O segundo objetivo específico foi o de identificar a possível incidência dos aspectos do Engajamento no Trabalho (Vigor, Dedicção e Absorção) nos militares. Inicialmente, ao avaliar a confiabilidade da escala *UWES*, os resultados demonstraram que a consistência interna total do instrumento, assim como seus aspectos evidenciados neste estudo, estão de acordo com os encontrados na literatura internacional e versão brasileira. Posteriormente, ao analisar as médias de Engajamento no Trabalho, verificou-se altas médias para os três aspectos. No entanto, ressalta-se que o aspecto Dedicção apresentou a maior média geral.

O terceiro objetivo específico foi o de identificar a possível incidência dos Fatores de Risco Psicossociais no trabalho que podem desencadear o estresse ocupacional nos militares. Ao avaliar a confiabilidade da escala *HSE-IT*, constatou-se que as sete dimensões exibiram valores Aceitáveis ( $\alpha > 0,61$ ), que está convencionalmente proposto na literatura internacional e versão brasileira. Em seguida, foram analisadas as médias e frequência de cada dimensão da escala de Fatores de Risco Psicossociais a fim de identificar as principais dimensões psicossociais desencadeantes de estresse. Na identificação da possível incidência dos FRP, os fatores não apresentaram risco considerável à amostra, porém, a dimensão Controle (25,88%) foi a que obteve o maior fator de estresse. Já a dimensão Cargo aparece com o menor fator no que tange ao aparecimento do estresse ocupacional.

Ademais, com a finalidade de complementar os resultados expostos nos itens anteriores, realizou-se a padronização geral das escalas e a correlação de *Pearson*. No que tange a padronização geral das escalas, foi possível verificar ALTO índice referente ao Engajamento no Trabalho (*UWES*) e índice MODERADO no que concerne aos Fatores de Risco Psicossociais.

Em relação ao teste de correlação paramétrico de *Pearson*, identificou-se correlações fortes e positivas para todos os aspectos do Engajamento no Trabalhos. Quanto às dimensões dos Fatores de Risco Psicossociais, única dimensão a registrar correlações FORTE e

POSITIVA com os Riscos Psicossociais desencadeantes do estresse foi Apoio da Chefia. Já entre o Engajamento no Trabalho e os Fatores de Risco Psicossociais, obteve-se uma correlação considerada MODERADA.

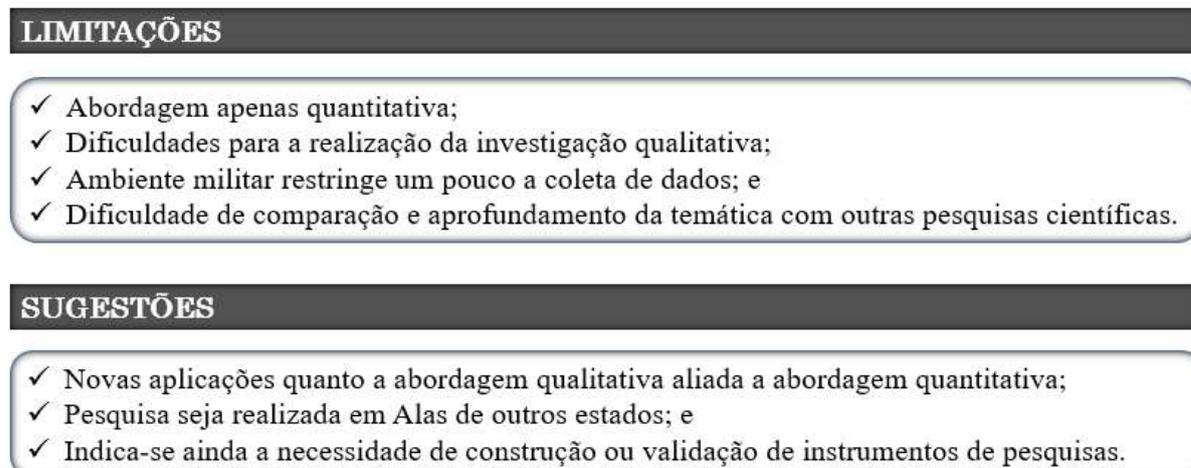
O penúltimo objetivo específico à análise de correspondência, efetuada entre Engajamento no Trabalho e Fatores de Risco Psicossociais. Os resultados indicaram associação ALTA para o Engajamento no Trabalho e MÉDIA associação para os Fatores de Risco Psicossociais, conforme a percepção da amostra pesquisada. Tal resultado demonstra mais uma vez que, apesar dos militares apresentarem-se altamente engajados, isto não impede que eventualmente acontecimentos estressantes relacionados a esses fatores possam ocorrer, mesmo estando engajados, indicando que esses dois estados estão sendo vivenciados e percebidos diariamente pela amostra participante.

Sob essa perspectiva, percebe-se a importância do quinto objetivo específico desta pesquisa, que propôs ações e práticas de gestão para que as organizações, tanto públicas quanto privadas, possam aumentar o Engajamento no Trabalho para prevenir e minimizar os Fatores de Risco Psicossociais desencadeantes do estresse ocupacional.

Os resultados demonstrados nesta pesquisa indicam que o diagnóstico primário dos principais aspectos psicossociais e organizacionais desencadeantes de estresse ocupacional pode ser um caminho essencial e favorável. Além disso, obteve-se dados relevantes, que serão direcionados aos superiores da Instituição Militar para intervir positivamente no sentido de tratar os problemas especificamente reconhecidos de modo eficaz e manter o engajamento dos militares no trabalho. A realização de ações de prevenção e intervenções tem como consequência reduzir as vulnerabilidades à saúde desses profissionais, evitando que ocorra o afastamento do trabalho devido ao aparecimento de possíveis doenças.

Quanto às limitações e sugestões deste estudo, a Figura 23 evidencia as mais importantes a destacar.

Figura 23 - Limitações e sugestões para estudos futuros



Fonte: Dados baseados na pesquisa (2018).

Nota-se na Figura 23 como limitações para estudos futuros, primeiramente a abordagem apenas quantitativa. Em seguida apresenta-se a dificuldade para a realização da investigação qualitativa, visto que o instrumento *HSE-IT* prevê a constituição de grupos focais para a complementação do diagnóstico quantitativo em uma segunda etapa de investigação, visando a identificação de outros fatores de estresse não presentes no instrumento. No entanto, notou-se uma certa resistência na aplicação desta etapa, uma vez que o grupo seria composto por militares com diferentes postos/graduação a fim de verificar sentimentos diversificados em relação ao trabalho e Instituição Militar pesquisada. Portanto, observou-se a falta de interesse na aplicação etapa, por parte da amostra e, por conseguinte, optou-se pela não realização do grupo focal, ficando esta lacuna vaga.

Outra limitação presenciada pela pesquisadora foi o fato de que o ambiente militar restringe um pouco a coleta de dados. Durante o trabalho de campo, constatou-se que os militares estavam sempre muito envolvidos em seus setores: alguns comprometidos com os voos diários, outros em manobras militares, treinamentos específicos ou físicos constantes, inúmeras reuniões, em atendimento (Esquadrão de Saúde), ou seja, são fatos que dificultam a passagem do instrumento de pesquisa. A última limitação encontrada foi a dificuldade de comparação e aprofundamento da temática com outras pesquisas científicas, visto a existência de poucos estudos específicos correspondentes a saúde do trabalhador militar, e principalmente com os temas Engajamento no Trabalho e Fatores de Risco Psicossociais.

Como sugestão para estudos futuros com militares das Forças Armadas, recomenda-se novas aplicações quanto a abordagem qualitativa aliada a quantitativa, que o instrumento *HSE-*

*IT* propõe. A etapa qualitativa indica a análise em uma mesma amostra, pois pressupõe que os militares pertencentes ao mesmo posto/graduação ficarão mais à vontade para responder os questionamentos levantados no grupo focal, tornando-se possível a avaliação da segunda etapa qualitativa para fins de melhoria nos índices alcançados.

Sugere-se também que a pesquisa seja realizada em Alas de outros estados, com propósito de verificar se a localização influencia nos resultados, como por exemplo as Alas localizadas nas capitais: Rio de Janeiro, Recife, Boa Vista, Porto Velho, entre outras, o que possibilitaria uma comparação com o presente estudo. Indica-se ainda a necessidade de construção ou validação de instrumentos de pesquisas que mensurem o Engajamento no Trabalho, os Fatores de Riscos Psicossociais e o Estresse Ocupacional no contexto das Forças Armadas (Marinha, Exército e Força Aérea), pois a complexidade do labor pode não estar sendo captada pelas atuais Escalas.

Por fim, sob uma perspectiva teórica, o estudo mostrou-se relevante por contribuir na investigação e análise do comportamento do militar da Força Aérea, posto que os resultados demonstraram a sua percepção em relação ao Engajamento no Trabalho e os possíveis Fatores de Risco Psicossociais que podem provocar o estresse ocupacional. Além disso, o estudo serve como referência para que novas pesquisas sejam desenvolvidas em outras Instituições Militares, organizações públicas e privadas, favorecendo a expansão dos temas apresentados.

## REFERÊNCIAS

ÁEREO, PODER. Disponível em: < <https://www.aereo.jor.br/2016/12/26/as-alas-na-reestruturacao-da-fab/> > Acesso em maio. 2018.

AGNST; R.; BENEVIDES-PEREIRA; A.M.T.; PORTO-MARTINS, P. C. **Utrecht Work Engagement Scale**. Tradução de W.B. Schaufeli e A.B. Bakker. Curitiba: GEPEB, 2009.

ÁLVARO ESTRAMIANA, J. L.; GARRIDO LUQUE, A. Teoría sociológica y vínculos psicosociales. In: José Luís Álvaro Estramiana (ed.). **Fundamentos sociales del comportamiento humano**. Barcelona. EDIUOC, p. 45-110, 2003.

ANDRADE, V. L. P. PÉREZ-NEBRA, A. R. Suporte social e estresse no trabalho: uma análise com métodos mistos. **Rev. Contabilidade, Gestão e Governança**, v. 20, n. 3, p. 442-462. set /dez. 2017.

BAKKER A.B.; DEMEROUTI, E. The job demands–resources model: state of the art. **J. Manag. Psychol**, v.22, p.309–28, 2007.

BAKKER A.B.; DEMEROUTI, E. Towards a model of work engagement. **Career Dev. Int.** v. 13, p.209–23, 2008.

BAKKER, A. B.; SCHAUFELI, W. B.; LEITER, M. P.; TARIS, T. W. Work engagement: an emerging concept in occupational health psychology. **Work & Stress**, v. 22, n. 3, p. 187-200, 2008.

BAKKER, A. B.; LEITER, M. P. Where to go from here: integration and future research on work engagement. In: Bakker, A.B.; Leiter, M.P. (Org.). **Work Engagement: a handbook of essential theory and research**. New York: Psychology Press, p.181-196, 2010.

BAKKER, A. B.; DEMEROUTI, E.; SANZ-VERGEL, A.I. Burnout and Work Engagement: The JD–R Approach. **Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior**. v. 1, p. 389-411, 2014.

BARLING, J.; GRIFFITHS, A. A history of occupational health psychology. In J. C. Quick.; L. E. Tetrick (Eds.). **Handbook of occupational health psychology**. p. 19–33, 2003.

Disponível em:

<<http://web.business.queensu.ca/faculty/julianbarling/BooksChapters/A%20history%20of%20OHP.pdf>> Acesso: em 21 de fev. 2018.

BARUKI, L. V. **Riscos psicossociais e saúde mental do trabalhador: por um regime jurídico preventivo**. São Paulos: LTr, 2015.

BARUKI, L.V. **Saúde mental e trabalho: uma proposta de norma regulamentadora sobre os riscos psicossociais no trabalho a partir de reflexões sobre os sistemas francês e brasileiro**.2017. 292 p. Tese (Doutorado em Direito Político e Econômico). Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, SP, 2017.

BENEVIDES-PEREIRA, A.M.T. **Burnout: Quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador**. 4. ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2010a.

BERCHO, C. F. **A educação militar aeronáutica brasileira: um estudo sobre a origem da formação de oficiais aviadores para a FAB (1941-1950)**. 2017.400 p. Tese (Doutorado em Educação da UFSCar). Universidade Federal de São Carlos. São Carlos, 2017.

BEZERRA, J. L. C. **Fatores psicossociais desencadeantes de estresse no trabalho de agentes comunitários de saúde no município de Parnaíba/PI**. 2015. 98 p. Dissertação (Mestrado Profissional em Saúde Coletiva) - Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2015.

BRASIL. ESTADO-MAIOR DO EXÉRCITO. **Manual de Fundamentos EB20-MF-10.101** O Exército Brasileiro, 1ª Edição, 2014a.

BRASIL. ESTADO-MAIOR DO EXÉRCITO. **Manual de Fundamentos EB20-MF-10.102** Doutrina Militar Terrestre, 1ª Edição, 2014b.

BRASIL. MINISTÉRIO DA DEFESA. Disponível em: <<https://www.defesa.gov.br/ministerio-da-defesa/2-uncategorised/12854-presenca-de-mulheres-e-cada-vez-maior>> Acesso em: 12mar. 2019.

BRASIL. MINISTÉRIO DA SAÚDE. Organização Pan-Americana da Saúde no Brasil. **Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde / Ministério da Saúde do Brasil, Organização Pan-Americana da Saúde no Brasil; organizado por Elizabeth Costa Dias; colaboradores Idelberto Muniz Almeida et al. – Brasília: Ministério da Saúde do Brasil, 2001. 580 p.** Disponível em: <[http://bvsm.sau.gov.br/bvs/publicacoes/doencas\\_relacionadas\\_trabalho1.pdf](http://bvsm.sau.gov.br/bvs/publicacoes/doencas_relacionadas_trabalho1.pdf)> Acesso: 04 de abr. de 2018.

BRASIL. MINISTÉRIO PREVIDÊNCIA SOCIAL. **1º Boletim Quadrimestral sobre Benefícios por Incapacidade de 2017**. Adoecimento Mental e Trabalho: a concessão de benefícios por incapacidade relacionados a transtornos mentais e comportamentais entre 2012 e 2016. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/wp-content/uploads/2017/04/1%C2%BA-boletim-quadrimestral.pdf>> Acesso em 20 fev. 2018.

BRASIL. PORTAL BRASIL. Disponível em: <http://www.brasil.gov.br/noticias/seguranca-e-justica/2017/06/no-brasil-cerca-de-28-mil-mulheres-servem-as-forcas-armadas>. Acesso em mar. 2019.

BRUN, J.P.; Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST). “Scope of the problem. How workplace stress is shown. Booklet 1”, **Mental health at work. From defining to solving the problem** (Quebec, Chair in Occupational Health and Safety Management at Université Laval), 2005.

CARVALHAIS, C.M. **Gestão de riscos psicossociais**. Caso de estudo no setor das telecomunicações. 2016. 130 p. Dissertação (Mestrado em Auditoria Empresarial e Pública). Coimbra Business School, Coimbra, 2016.

CHARÃO BRITO, L. **Biopsicossocial, organizacional e espiritual: proposição de um modelo de análise dos antecedentes contextuais de engajamento do trabalho**. 2018. 186 p. Tese (Doutorado em Administração) – Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, RS. 2018.

CHRISTIAN, M.S.; GARZA A.S.; SLAUGHTER J.E. Work engagement: a quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. **Personnel Psychology**. v.64, p. 89–136, 2011.

COELHO, J.A. **Uma introdução à Psicologia da Saúde Ocupacional**. Porto. Edições da Universidade Fernando Pessoa. 2008.

COELHO, J.A. **Gestor Hospitalar e Prevenção de Riscos Psicossociais no Trabalho**. 1 ed. Lisboa: Placebo, Editora LDA, 2011.

COTIAN, M. S.; VILETE, L.; VOLCHAN, E.; FIGUEIRA, I. Revisão sistemática dos aspectos psicossociais, neurobiológicos, preditores e promotores de resiliência em militares. **J. bras. Psiquiatr.** v.63. n.1. p.72-85. Rio de Janeiro. Jan./Mar. 2014.

COX, T. **Stress research and stress management: putting theory to work**, HSE contract research report n. 61/1993, Sudbury, HSE Books, 1993.

COX, T.; GRIFFITHS, A. J. The assessment of psychosocial hazards at work. In M.J. Winnubst e C.L. Cooper. **Handbook of Work and Health Psychology**. Chilster: Wiley e Sons. 1995.

COX, T.; GRIFFITHS, A. J.. The nature and measurement of work-related stress: theory and practice. In: WILSON, J. R.; CORLETT, N. (Eds.). **Evaluation of human work**. 3rd. ed. London, UK: CRS Press. p. 553-571, 2005.

COX, T.; GRIFFITHS, A. J; RIAL-GONZALEZ, E. **Research on Work Related Stress. Luxembourg**: Office for Official Publicationsof the European Communities, 2000.

CRESWELL, J. W.; CLARK, V. L. P. **Pesquisa de Métodos Mistos**. Porto Alegre: Penso, 2013.

DORNELES, A. J. A.; DALMOLIN, G.L.; MOREIRA, M.G.S. Saúde do trabalhador militar: uma revisão integrativa. **Journals Bahiana**. v.6, n.1, 2017. DOI: 10.17267/23173378rec.v6i1.1220

DEMEROUTI; E.; BAKKER, A. B.; NACHREINER, F.; SCHAUFELI, W. B. The job demands-resources model of burnout. **Journal of applied psychology**, v.86 (3), p. 499-512, 2001.

DUCKWORTH, A. L.; STEEN, T. A.; SELIGMAN, M. E. P. Positive psychology in clinical practice. **Annual Reviews of Clinical Psychology**, v.1, 629-651. 2005. Disponível em: <[https://www.researchgate.net/publication/6124144\\_Positive\\_Psychology\\_in\\_Clinical\\_Practice](https://www.researchgate.net/publication/6124144_Positive_Psychology_in_Clinical_Practice)> Acesso em 22 jan. 2018.

EDWARDS, J.A.; WEBSTER, S.; VAN LAAR, D.; EASTON S. Psychometric analysis of the UK Health and Safety Executive’s anagement Standards work-related stress Indicator Tool. **Work Stress**. v. 22, n. 2, p. 96-107, 2008.

EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK (EU-OSHA). **Prevenção de Riscos Psicossociais no Local de Trabalho**. Luxemburgo: Serviço de Publicações Oficiais das Comunidades Europeias. 79 p. 2003. ISBN 92-9191-033-3

EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK (EU-OSHA). **Previsão dos peritos sobre os riscos psicossociais emergentes relacionados com a segurança e saúde no trabalho (SST) – Facts Sheet 74**. Belgica, 2007. Disponível em: <[http://dnpst.eu/uploads/factsheets/Factsheet\\_74\\_Previsao\\_dos\\_peritos\\_sobre\\_os\\_riscos\\_psi\\_cossociais\\_emergentes\\_relacionados\\_com\\_a\\_seguranca\\_e\\_saude\\_no\\_trabalho\\_-SST.pdf](http://dnpst.eu/uploads/factsheets/Factsheet_74_Previsao_dos_peritos_sobre_os_riscos_psi_cossociais_emergentes_relacionados_com_a_seguranca_e_saude_no_trabalho_-SST.pdf)> Acesso: 18 jan. 2018.

EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK (EU-OSHA). **OSH in figures: stress at work - facts and figures**. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2009. Disponível em: <[https://osha.europa.eu/pt/tools-and-publications/publications/reports/TE-81-08-478-EN-C\\_OSH\\_in\\_figures\\_stress\\_at\\_work](https://osha.europa.eu/pt/tools-and-publications/publications/reports/TE-81-08-478-EN-C_OSH_in_figures_stress_at_work)> Acesso em: 21 jan. 2018.

EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK (EU-OSHA). **Management of psychosocial risks at work: An analysis of the findings of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER)** European Risk Observatory. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012. Disponível em: <<https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/reports/management-psychosocial-risks-esener/view>> Acesso em 20 mar. de 2018.

EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK (EU-OSHA). **Cálculo do custo do estresse e dos riscos psicossociais relacionados com o trabalho – uma revisão bibliográfica**. 2014. Disponível em: <<https://osha.europa.eu/sites/default/files/publications/documents/597%20Calculating%20the%20cost%20of%20work%20related%20stress%20-%20PT.pdf>> Acesso em 20 mar. de 2018.

FUNDAÇÃO EUROPEIA PARA A MELHORIA DAS CONDIÇÕES DE VIDA E DE TRABALHO (EUROFOUND). **Riscos psicossociais na Europa: Prevalência e estratégias de prevenção**. 2014

FORÇA AÉREA BRASILEIRA. Disponível em: <<http://www2.fab.mil.br/ala4/index.php/historico>> Acesso em: 15 jan. de 218.

FORÇA AÉREA BRASILEIRA. Disponível em: <<http://www2.fab.mil.br/ala4/index.php/2014-12-11-17-51-57/165-base-aerea-de-santa-maria-tera-mudancas-com-a-reestruturacao-da-fab>> Acesso em 19 jan. de 218.

FARIAS, F. R. **Sobre o conceito de estresse**. Arq. bras. Psic., Rio de Janeiro, v.38, n.4, p. 97-105, out./dez. 1985. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/abp/article/view/19342/18084>> Acesso em: 10 fev. 2018.

FERNANDES, C.; PEREIRA. A Exposição a fatores de risco psicossocial em contexto de trabalho: revisão sistemática. **Rev Saúde Pública**. v.50, p. 24. 2016. DOI:10.1590/S1518-8787.2016050006129

FERREIRA, C. A. A.; REIS NETO, M. T. R.; KILIMNIK, Z. M.; SANTOS, A. S. O Contexto do Estresse Ocupacional dos Trabalhadores da Saúde: Estudo Bibliométrico. **Revista de Gestão em Sistemas de Saúde – RGSS**, vol. 5, n. 2. Julho/ Dezembro, 2017.

FISCHER F.M. Relevância dos fatores psicossociais do trabalho na saúde do trabalhador. **Rev Saúde Pública**, 46 (3):401-6. 2012. doi: 10.1590/S0034-89102012000300001

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002.

FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS. **As Forças Armadas e a PEC da Previdência**. 2016, Rio de Janeiro. 17 p. Disponível em: <<https://www.marinha.mil.br/spsm/node/35>> Acesso em: 20 abr. 2019.

FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS. **As Forças Armadas e a PEC da Previdência**. 2019. Rio de Janeiro. 13 p. Disponível em: <<https://www.marinha.mil.br/spsm/node/35>> Acesso em: 20 abr. 2019.

GALLUP CONSULTING. **Employee Engagement - What's Your Engagement Ratio?** Gallup Inc. 2010.

GALLUP CONSULTING. 2014. Disponível em: <[http://www.gallup.com/businessjournal/182228/managers-engagedjobs.aspx?utm\\_source=EMPLOYEE\\_ENGAGEMENT&utm\\_medium=topic&utm\\_campaign=tiles](http://www.gallup.com/businessjournal/182228/managers-engagedjobs.aspx?utm_source=EMPLOYEE_ENGAGEMENT&utm_medium=topic&utm_campaign=tiles)> Acesso em: 20 mar. 2018.

GANSTER, D. C.; ROSEN, C. C. Work stress and employee health: a multi-disciplinary review. **Journal of Management**, v.39, n. 5, p.1085-1122, 2013.

GASKELL, G. **Entrevistas individuais e grupais**. In: GASKELL, G.; BAUER, M. W. (Org.). Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático. Petrópolis: Vozes, 2002. p. 64-89.

GRAY, D. E. **Pesquisa no Mundo Real**. Trad. Roberto Cataldo Costa. 2. ed. Porto Alegre: Penso, 2012.

GUIC S, E., BILBAO R, M. A., BERTIN, C. (2002). Estrés laboral y salud en una muestra de ejecutivos chilenos. **Revista médica de Chile**, v.130, n.10, 1101-1112, 2002. <https://dx.doi.org/10.4067/S0034-98872002001000004>

GUIMARÃES, L. A. M. Fatores psicossociais de risco no trabalho. In: FERREIRA, J. J. (Coord.). **Saúde mental no trabalho: coletânea do Fórum de Saúde e Segurança no Trabalho do Estado de Goiás**. Goiânia: Cir Gráfica, 2013. p. 273-282

HAIR Jr., J. F.; BABIN, B.; MONEY, A. H.; SAMOUEL, P. **Fundamentos de métodos de Pesquisa em administração**. Porto Alegre: Bookman, 2005.

HAIR JR., J.F.; WILLIAM, B.; BABIN, B.; ANDERSON, R.E. **Análise multivariada de dados**. 6.ed. Porto Alegre: Bookman, 2009.

HARTER, J.K.; SCHMIDT, F.L.; HAYES, T.L. Business-unit level relationship between

employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: a meta-analysis. **Journal of Applied Psychology**, v. 87, p.268-79, 2002. Disponível em: <[www.factorhappiness.at/downloads/quellen/s17\\_harter.pdf](http://www.factorhappiness.at/downloads/quellen/s17_harter.pdf)> Acesso em: 15 mar. 2018.

HEALTH AND SAFETY EXECUTIVE. **Psychosocial working conditions in Great Britain in 2004**. Disponível em: <<http://www.hse.gov.uk/statistics/causdis/pwc2004.pdf>> Acesso em: 05 mar. 2018.

HEALTH AND SAFETY EXECUTIVE. **Managing the causes of work-related stress: A step by-step approach using the Management Standards**. London. HSE, 2007. Disponível em: [https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:EI7q7Y9X\\_4J:https://safetyresource.sblog.files.wordpress.com/2014/10/managing-the-causes-of-work-related-stress-a-step-by-step-approach-using-management-standards.pdf+&cd=2&hl=en&ct=clnk&gl=br](https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:EI7q7Y9X_4J:https://safetyresource.sblog.files.wordpress.com/2014/10/managing-the-causes-of-work-related-stress-a-step-by-step-approach-using-management-standards.pdf+&cd=2&hl=en&ct=clnk&gl=br) Acesso: 05 mar. 2018.

HEALTH AND SAFETY EXECUTIVE. **How to tackle work-related stress**. A guide for employers on making the Management Standards work. 2009. Disponível em: <[www.hse.gov.uk/pubns/indg430.pdf](http://www.hse.gov.uk/pubns/indg430.pdf)> Acesso em: 03 mar. 2018.

HEALTH AND SAFETY EXECUTIVE. **Health and safety at work Summary statistics for Great Britain, 2017**. Disponível em:<[www.hse.gov.uk/statistics/overall/hssh1617.pdf](http://www.hse.gov.uk/statistics/overall/hssh1617.pdf)> Acesso em: 03 mar. 2018.

INTERNACIONAL LABOUR OFFICE. **Psychosocial factors at work: recognition and control**. Report of the Joint ILO/ WHO Committee on Occupational Health. Ninth Session, Geneva, 18-24 September, 1984. Geneva; 1986. (Occupational Safety and Health Series, 56). Disponível em: <[http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1986/86B09\\_301\\_engl.pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1986/86B09_301_engl.pdf)> Acesso em: 20 jan.2018.

INTERNACIONAL LABOUR OFFICE. **Workplace stress: A collective challenge**. Geneva, 2016. Disponível em: <[www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed.../safework/.../wcms\\_473267.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed.../safework/.../wcms_473267.pdf)> Acesso em: 20 jan. 2018.

INSTITUTO SINDICAL DE TRABAJO, AMBIENTE Y SALUD (ISTAS). **Guía para la intervención sindical en organización del trabajo y riesgos psicosociales**. 2014. Disponível em: <<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:pcZrnuqvt8oJ:www.istas.net/descargas/GUIA%2520azul%2520psicosociales%252020150.pdf+&cd=1&hl=pt-PT&ct=clnk&gl=br>> Acesso: 10 de maio. 2019.

JACINTO. A.; TOLFO S. R. Riscos psicossociais no trabalho: conceitos, variáveis e instrumentos de pesquisa. **Perspectivas em Psicologia**, Uberlândia, vol. 21, n. 1, pp. 39 - 55, Jan/Jun, 2017 – ISSN 2237-6917. 2017.

JAMES, J.B.; MCKECHNIE, S.; SWANBERG, J.E. Predicting employee engagement in an age-diverse retail workforce, 2010. Disponível em: < <http://hdl.handle.net/2345/1420> >. Acesso: 13 abr. 2019.

KAHN, W. A. Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. **Academy of Management Journal**, v. 33, n. 4, p. 692-724, 1990.

KARASEK R.; THEÖRELL, T. **Healthy work-stress, productivity, and the reconstruction of working life**. Ed. Basic Books, Nova York. 1990.

KARASEK, R.; BRISSON, C.; KAWAKAMI, N.; HOUTMAN, I.; BONGERS, P.; AMICK, B. The Job Content Questionnaire (JCQ): an instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics. **J Occup Health Psychol**. 1998; 3(4):322-55. DOI:10.1037/1076-8998.3.4.322

KAYSER, V.; PETERS, S.; MALAISE, N. **10 Ans de Recherche en Psychologie du Travail et des Organizations en Belgique**. Service de Psychologie du Travail et des Entreprises – Université de Liège, 2003. Disponível em: <<http://docplayer.fr/20940361-10-ans-de-recherche-en-psychosociologie-du-travail-et-des-organisations-en-belgique.html>> Acesso em: 18 mar. 2018.

KINMAN, G.; CLEMENTS, A.J.; HART, J. Work-related wellbeing in UK prison officers: a benchmarking approach. **International Journal of Workplace Health Management**. Vol. 9. n. 3, p.290-307, 2016. Disponível em: <<https://doi.org/10.1108/IJWHM-09-2015-0054>> Acesso em: 23 mar. 2018.

KOMPIER, M. A. J.; KRISTENSEN, T.S. As intervenções em estresse organizacional: considerações teóricas, metodológicas e práticas. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 6, p. 37-58, 2003. Disponível em: <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1516-37172003000200004](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172003000200004)> Acesso em: 23 mar. 2018.

KRISTENSEN, T. S.; HANNERZ, H.; HOGH, A.; BORG, V. The Copenhagen Psychosocial Questionnaire: a tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. **Scandinavian Journal of Work, Environment & Health**, 31(6), 438–449, 2005.

LARSMAN, P.; SANDSJÖ, L.; KLIPSTEIN, A.; VOLLENBROEK-HUTTEN, MM.; CHRISTENSEN, H. Perceived work demands, felt stress, and musculoskeletal neck/shoulder symptoms among elderly female computer users. The NEW study. **Eur J Appl Physiol**. 96(2).p. 127-35.2006. DOI:10.1007/s00421-004-1263-6

LAZARUS, R. S.; FOLKMAN, S. **Stress, Appraisal, and Coping**. Nova York: Springer, 1984.

LEVI, L. **Stress in industry**: Causes, effects and prevention. Occupational Safety and Health Series no. 51, International Labour Organization, Geneva, 1984.

LIMONGI-FRANÇA, A. C.; RODRIGUES, A. L. **Estresse e Trabalho**: Uma abordagem psicossomática. São Paulo: Atlas, 2012.

LIPP, M. E. N. O que eu tenho é stress? De onde ele vem? In: LIPP, M. N. (Org) **O stress está dentro de você**. São Paulo: Contexto, 1999.

LIPP, M. E. N. O modelo quadrifásico do *stress*. In: (Org.). **Mecanismos neuropsicofisiológicos do stress**: teoria e aplicações clínicas. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2003.

LOPES, L. F. D. Métodos quantitativos aplicados ao comportamento organizacional. [recurso eletrônico]/ / Luis Felipe Dias Lopes. – Santa Maria: Voix, 2018. 266 p.

LUCCA S. R.; ZANATTA A.B.; CORREA C. R.; SOBRAL R. C. Health Satefy Executive-IT: Adaptação transcultural para o português brasileiro da ferramenta indicadora de estresse relacionado ao trabalho. Mimeo. Disponível na AST/DSC/FCM/Unicamp; 2013.

LUCCA S. R.; ZANATTA A.B.; CORREA C. R.; SOBRAL R. C. Health Safety Executive-IT: Adaptação transcultural para o português brasileiro da ferramenta indicadora de estresse relacionado ao trabalho. **In: Anais do 15º Congresso de Stress da ISMA-BR.** Porto Alegre, 2015.

LUCCA, S.R.; ZANATTA, A.B.; RODRIGUES, M.S.; COIMBRA, I.B.; QUEIROZ, F.S.; CORREA, B. Fatores de estresse relacionado ao trabalho: as vozes dos atendentes de telemarketing. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 17, n. 2, p.290-304, 2014. Disponível em: <DOI: 10.11606/issn.1981-.0490. v 17. n. 2. p.290-304> Acesso em 02 de mar. 2018.

LUCCA, S. R.; SOBRAL, R. C. Aplicação de instrumento para o diagnóstico dos fatores de risco psicossociais nas organizações. **Rev Bras Med Trab.** v.15, n.1, p.63-72, 2017.

LUIZ, O do. C.; COHN, A. Sociedade de risco e risco epidemiológico. **Cad. Saúde Pública**. vol.22, n.11, p.2339-2348, 2006. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S0102-311X2006001100008>>. Acesso em 02 fev. 2018.

MAGNAN, E. S., PACICO, J. C., CONCATTO, F., RIBEIRO, L., VAZQUEZ, A. C.; HUTZ, C. S. O que dizem por aí: revisão sistemática sobre escalas de engajamento no trabalho. Em **VII Congresso Brasileiro de Avaliação Psicológica**, 30 jun. - 3 jul., São Paulo, Brasil. 2015.

MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de marketing: foco na decisão.** 3 ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2011.

MASLACH, C.; JACKSON, S. E. The measurement of experienced burnout. **Journal of Occupational Behavior**, v.2, p.99-113, 1981.

MASLACH, C.; JACKSON, S. E.; LEITER, M. P. Maslach Burnout Inventory manual (3rd ed.). Palo Alto, CA: **Consulting Psychologists Press.** 1996.

MASLACH C.; LEITER M.P. 1997. **The Truth about Burnout.** San Francisco, CA: Jossey-Bass, 1997.

MASLACH, C.; SCHAUFELI, W.B.; LEITER, M. P. Job burnout. **Annual Review Psychology**, v.52, p.397-422, 2001.

MARINHA DO BRASIL. Disponível em: < <https://www.marinha.mil.br/sinopse/em-ascensao-nas-forcas-armadas-mulheres-ainda-sao-poucas-na-alta-cupula-militar>> Acesso em: mar. 2019.

MARTINS, L. C. X.; KUHN, L. Prevalência de transtornos mentais comuns em jovens brasileiros recém-incorporados ao Serviço Militar Obrigatório e fatores associados. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 18, n. 6, p. 1809-1816, jun. 2013.

MATTAR, F. N. **Pesquisa de Marketing**. São Paulo: Atlas, 1996.

MATOS, S. S. **Riscos Psicossociais em Trabalhadores na Arábia Saudita**. 2014. 98 p. Dissertação (Mestrado em Segurança e Higiene no Trabalho). Instituto Politécnico de Setúbal. Escola Superior de Ciências Empresariais. Setúbal, Portugal, 2014.

MENDES, D. M. C. **O estresse e os militares em missão de paz: a política de suporte social e psicofísico aos militares brasileiros**. 2013. 97 p. Trabalho de Conclusão de Curso (Monografia em Altos Estudos de Política e Estratégia). - Rio de Janeiro, 2013.

MONTEIRO, J. K.; DALAGASPERINA, P.; QUADROS, M.O. **Professores no limite: o estresse no trabalho do ensino privado no Rio Grande do Sul**. -- Porto Alegre: Feteesul, 2012.

MONTEIRO, M. H. N. **Comprometimento organizacional: um estudo no 17º regimento de cavalaria mecanizado**. Monografia (Bacharel em Administração). Universidade Federal de Brasília (UNB). Brasília - DF, 2016.

MURCHO, N. A. C; JESUS, S. N. de. Absenteísmo no trabalho. In: SIQUEIRA, Mirlene M. M. (org.). **Novas Medidas do Comportamento Organizacional – ferramentas de diagnóstico e gestão**. Porto Alegre: Artmed. p. 15-24, 2014.

MURTA S. G.; Tróccoli, B.T. Avaliação de Intervenção em Estresse Ocupacional. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**. Jan-Abr 2004, Vol. 20 n. 1, pp. 039-047

NETO, H. V. Metodologias agregadas de avaliação de riscos psicossociais: o caso do FPSICO e do QARPIS. In H. V. Neto; J. Areosa; P. Arezes (Eds.), **Manual sobre Riscos Psicossociais no Trabalho**, Porto: Civeri Publishing, p. 294-332, 2014b.

OLIVEIRA, B. B. **Comportamento de cidadania organizacional e engajamento no trabalho: um estudo em uma concessionária de energia elétrica**. 2018. Dissertação (Mestrado em Administração). Universidade Federal de Santa Maria. Santa Maria, RS, 2018.

OLIVEIRA, L. B.; ROCHA, J. C. Engajamento no trabalho: antecedentes individuais e situacionais e sua relação com a intenção de rotatividade. **Revista Brasileira de Gestão de Negócios**, São Paulo, v. 19, n. 65, p. 415-431, Jul./Set. 2017.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Santé et bien-être sur les lieux de travail. Rapport sur la réunion d'un groupe de travail de l'OMS**. Prague, le 18-20 septembre 1979. Bureau Régional de l'Europe. Copenhague, 1981.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). PRIMA-EF: **Guidance on the European framework for psychosocial risk management: a resource for employers and worker representatives**. Geneva; 2008. Disponível em <[www.who.int/occupational\\_health/publications/PRIMA-EF%20Guidance\\_9.pdf](http://www.who.int/occupational_health/publications/PRIMA-EF%20Guidance_9.pdf)> Acesso: 23 fev.2018.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Health Impact of Psychosocial Hazards at Work: An Overview**, Geneva, 2010. Disponível em: <[http://whqlibdoc.who.int/publications/2010/9789241500272\\_eng.pdf](http://whqlibdoc.who.int/publications/2010/9789241500272_eng.pdf)> Acesso em: 23 fev. 2018

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Riscos emergentes e novas formas de prevenção num mundo de trabalho em mudança**. Tradução em língua portuguesa: ACT – Autoridade para as Condições do Trabalho, 2010. Disponível em: <[http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/28abril\\_10\\_pt.pdf](http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/28abril_10_pt.pdf)> Acesso em: 23 fev.2018.

PACICO, J. C., BASTIANELLO, M. R. As origens da Psicologia Positiva e os primeiros estudos brasileiros. In: Hutz, C. S. **Avaliação em Psicologia Positiva**. Porto Alegre: Artmed, 2014.

PALUDO, S dos. S.; KOLLER, S. H. Psicologia Positiva: uma nova abordagem para antigas questões. **Paidéia**, v. 17, n. 36, p.9-20, 2007.

PANDEY, S.; DAVID, S. A Study of Engagement at Work: What drives Employee Engagement? **European Journal of Commerce and Management Research**. v.2, Issue 7, 2013.

PASCHOAL, T.; TAMAYO, A. Validação da escala de estresse no trabalho. **Estudos de Psicologia**, v. 9, n. 1, p. 45-52, 2004.

PINHO, R. **Fatores de risco/riscos psicossociais no local de trabalho**. Direção-Geral de Saúde. 2015.

PINTO, J.N.; AYUB, M.B. Fatores de influência para o engajamento no trabalho. **XX SEMEAD**. Seminários em Administração. 2017. ISSN 2177-3866.

RAMPELOTTO, C. M.; ABAID, J. L. W. Estratégias de coping utilizadas por pilotos de caça. **Barbaroi**. n. 35, Santa Cruz do Sul. Dez, 2011.

ROSSI, A.M.; PERREWÉ, P.L.; SAUTER, S.L. (Org.), **Stress e Qualidade de Vida no Trabalho: Perspectivas atuais da saúde ocupacional**. São Paulo: Atlas, p. 9-18, 2005.

SAKS, A. M. Antecedents and consequences of employee engagement. In: **Journal of Managerial Psychology**, v. 21, p. 600-619, 2006.

SANTOS, F. M. L. **A inclusão dos militares das forças armadas na reforma da previdência social**. Artigo extraído do Trabalho de Conclusão de Curso de Graduação apresentado à Escola de Direito da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS) como requisito parcial para obtenção de grau de Bacharel em Direito. 2017.

SCHAUFELI, W.B. et.al. The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. **Journal of Happiness Studies**, v.3, p. 71-92, 2002.

SCHAUFELI, W.; BAKKER, A. B. **The Utrecht Work Engagement Scale (UWES)**. The Netherlands: Department of social and organizational psychology, 2003.

SCHAUFELI W.B.; BAKKER A. B. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. **Journal of Organizational Behavior**. v. 25, p. 293-315, 2004. Disponível em:

<<http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/209.pdf>>

Acesso em: 22 jan. 2018.

SCHAUFELI, W. B.; BAKKER, A. B.; SALANOVA, M. The measurement of work engagement with a brief questionnaire: A cross-national study. **Educational and Psychological Measurement**, 66, 701-716, 2006.

SCHAUFELI, W. B.; SALANOVA, M. Work engagement: On how to better catch a slippery concept. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, v.20, n.1, p. 39-46, 2011.

SCHAUFELI, W. B. Work engagement: What do we know and where do we go? **Romanian Journal of Applied Psychology**, v. 14, n. 1, p. 3.10, 2012.

SCHAUFELI, W.; DIJKSTRA, P.; VAZQUEZ, A.C. **O Engajamento no Trabalho**. - São Paulo: Casa do Psicólogo, 2013.

SCHAUFELI, W. B. What is engagement? Em C. Truss, R. Delbridge, K. Alfes, A. Shantz & E. Soane. (Eds.). **Employee engagement in theory and practice**. Abigdon, Oxford/Inglaterra: Routledge. p.15-35, 2014.

SCHAUFELI, W.B.; TARIS, T.W. “A critical review of the job demands-resources model: implications for improving work and health”, in Bauer, G. and Hämmig, O. (Eds), **Bridging Occupational, Organizational and Public Health**, Springer, Dordrecht, p. 43-68, 2014.

SCHAUFELI, W.B. Applying the Job Demands-Resources model: A ‘how to’ guide to measuring and tackling work engagement and burnout. **Organizational Dynamics**. v. 46, p.120-132, 2017. Disponível em: <<https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.04.008>> Acesso em: 15 jan. 2018.

SCHAUFELI, W.B. Work engagement in Europe: Relations with national economy, governance and culture. **Organizational Dynamics**. v.47, p. 99-106, 2018. Disponível em:< <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2018.01.003> > Acesso em: 22 mar. 2019.

SCORSOLINI-COMIN, F. Por uma Nova Compreensão do Conceito de Bem-estar: Martin Seligman e a Psicologia Positiva. **Paideia** set.-dez, vol. 22, n. 53, p.433-435, 2012.

Disponível em: <[doi:http://dx.doi.org/10.1590/1982-43272253201315](http://dx.doi.org/10.1590/1982-43272253201315)> Acesso em: 15 jan. 2018.

SELIGMAN, M. E. P; CSIKSZENTMIHALYI, M. Positive Psychology: an introduction. **American Psychologist**, n. 55, p. 5-14, 2000.

SELYE, H. **Estresse: A tensão da vida**. 2ed. São Paulo: IBRASA, 1965.

SIEGRIST, J. Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. **Journal of Occupational Health Psychology**.v.1, n.1, p.27-41, 1996. Disponível em:

<<https://pdfs.semanticscholar.org/79da/fe09b439dff93d0cf4f4a0d231fff321e0a4.pdf>> Acesso em: 18 de jan. 2018.

SIQUEIRA, M. M. M. (org). **Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão.** Porto Alegre: Artmed, 2008.

SIQUEIRA, M. M. M; MARTINS, M. F.; ORENGO, V.; SOUZA, W. Engajamento no trabalho. In: SIQUEIRA, M. M. (Org.). **Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão.** Porto Alegre: Artmed, v. 1, p. 148-155, 2014.

SOBRAL, R. C. **Fatores psicossociais de risco no trabalho e a síndrome de burnout.** 2015.119 p. Tese (Doutorado em Saúde Coletiva) – Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2015.

SOLANO, J. P. C. **Adaptação e validação de escalas de resiliência para o contexto cultural brasileiro: escala de resiliência disposicional e escala de Connor-Davidson.** USP, 2016. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/5/5152/tde-23082016-092756/en.php> Acesso: 31 mar. 2019.

TRACY, B; MATTA, V. da; VICTORIA F. **Engajamento Total!** [tradução Luis Henrique Cavalcante Alves de Medeiros Misiara e Francine Cavalcante Alves de Medeiros Misiara]. São Paulo: SB Coaching Editora, 2016.

Union General de Trabajadores . **Observatorio Permanente Riesgos Picosociales.** Guía sobre los Factores y Riesgos Picosociales. Madrid, 2006. Disponível em: <<http://www.fespugtmadrid.es/wp-content/uploads/salud-laboral/documentacion/Guia-Factores%20de%20Riesgos%20Picosociales.pdf>>

UMANN, J. **Resiliência, Estresse Ocupacional, Capacidade para o Trabalho e Presenteísmo em Militares do Exército Brasileiro atuantes em uma Corporação do Rio Grande Do Sul.** 2017.138 p. Tese (Doutorado em Enfermagem). Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS, 2017.

VAZQUEZ, A. C.; MAGNAN, E. S.; PACICO, J. C.; HUTZ, C. S.; SCHAUFELI, W. B. Adaptação e validação da versão brasileira da Utrecht Work Engagement Scale, **Psico-USF**, v. 20. n. 2. 2015. p. 207-217. Disponível em: <doi:10.1590/1413-82712015200202>. Acesso em: 15 fev. 2018.

WATANABE, E.M.B. **Aspectos psicossociais de risco no trabalho e a saúde mental dos carteiros da cidade de São Paulo.** 2015. 157 p. Dissertação (Mestrado em Trabalho, Saúde e Ambiente). Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina Do Trabalho – FUNDACENTRO, São Paulo, SP, 2015.

WEECK, H. J. A.; CHIUZI, R.M. Como anda meu trabalho? Ambiente de feedback como preditor de engajamento no trabalho. **XVIII SEMEAD.** Seminários em Administração. 2015. ISSN 2177-3866

WEIAND, R. R. **A relação do engajamento no trabalho e das características pessoais no desenvolvimento da carreira profissional.** Trabalho de conclusão de curso de especialização (Especialização em gestão empresarial). Universidade Federal do Rio Grande do Sul

(UFRGS), Porto Alegre, RS. 2015.

XANTHOPOULOU D.; BAKKER A.B.; DEMEROUTI E.; SCHAUFELI W.B. Work engagement and financial returns: a diary study on the role of job and personal resources. **J. Occup. Organ. Psychol.** v. 82, p.183–200, 2009b.

YUNES, M. A. M. Psicologia positiva e resiliência: o foco no indivíduo e na família. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 8, num. esp., p. 75-84, 2003.

## APÊNDICE A - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA  
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO  
MESTRADO ACADÊMICO EM ADMINISTRAÇÃO



Título do Estudo: Fatores de Risco Psicossociais e Engajamento no Trabalho: Um Estudo com Militares da Força Aérea Brasileira de Santa Maria/RS.

Pesquisador responsável: Prof. Dr. Luis Felipe Dias Lopes

Instituição/Departamento: Universidade Federal de Santa Maria/Departamento de Ciências Administrativas do Centro de Ciências Sociais e Humanas (CCSH)

Telefone e endereço postal completo: (55) 99971-8584. Av. Roraima nº1000, Prédio 74C, Sala 4125, CEP.: 97105-900, Santa Maria/RS

Local da coleta de dados: Ala 4, Santa Maria/RS

Prezado(a) Participante:

Você está sendo convidado(a) a participar da pesquisa intitulada: *Fatores de Risco Psicossociais e Engajamento no Trabalho: Um Estudo com Militares da Força Aérea Brasileira de Santa Maria/RS*, que tem por objetivo “analisar a percepção dos militares em relação aos Fatores de Risco Psicossociais desencadeantes do estresse ocupacional e os aspectos do Engajamento no Trabalho”. Importante ressaltar que os Fatores de Risco Psicossociais e sua atuação no desencadeamento do estresse ocupacional, podem ser definidos como aquelas características do trabalho que funcionam como “estressores”, ou seja, implicam em grandes exigências no trabalho, combinadas com recursos insuficientes para o enfrentamento das mesmas. Já o Engajamento no Trabalho refere-se a um estado positivo, afetivo-inspirador de realização em relação ao trabalho.

Considera-se que os benefícios dessa pesquisa fornecerão subsídios para o maior conhecimento a respeito da saúde mental e bem-estar dos servidores militares e para a área de gestão de pessoas, além disso servirá como referência para que novas pesquisas sejam desenvolvidas. Ademais, por meio da sistematização e divulgação dos resultados haverá a disseminação dos temas abordados proporcionando maior reflexão sobre Fatores de Risco Psicossociais e Engajamento no Trabalho nos profissionais.

Ao aceitar participar da pesquisa, você responderá às perguntas de um questionário que mede os Fatores de Risco Psicossociais desencadeantes do estresse ocupacional e os aspectos do Engajamento no Trabalho. O risco que estará submetido é o desconforto e cansaço devido ao tempo despendido no preenchimento do questionário. Dessa forma, a desistência poderá ocorrer a qualquer momento, sendo possível a retirada deste consentimento sem penalidade alguma. A sua participação na pesquisa é livre e voluntária, não havendo nenhuma compensação financeira para isso e, também, não haverá custos para você. Ressalta-se ainda, que sua identidade permanecerá em sigilo durante toda a pesquisa, principalmente no que tange à publicação dos resultados. Você terá garantias de esclarecimentos antes e durante o desenvolvimento do estudo. Em caso de dúvidas, poderá entrar em contato com o prof. Dr. Luis Felipe Dias Lopes, pelo telefone (55) 99971-8584.

Todo os dados coletados serão armazenados junto ao Núcleo de Pesquisa em Administração (NUPEAD), sob a responsabilidade do prof. Dr. Luis Felipe Dias Lopes (pesquisador responsável), em armário da sala 4125, do prédio 74C do Centro de Ciências Sociais e Humanas da UFSM, Campus da UFSM, CEP.: 97105-900, Santa Maria/RS, durante o período de 5 anos, estando a sua disposição a qualquer momento. Após esse período, os dados serão incinerados.

Eu, \_\_\_\_\_ (seu nome), após a leitura ou a escuta da leitura deste documento e ter tido a oportunidade de conversar com o pesquisador responsável, para esclarecer todas as minhas dúvidas, estou suficientemente informado, ficando claro para que minha participação é voluntária e que posso retirar este consentimento a qualquer momento sem penalidades ou perda de qualquer benefício. Estou ciente também dos objetivos da pesquisa, dos procedimentos aos quais serei submetido, dos possíveis danos ou riscos deles provenientes e da garantia de confidencialidade. Diante do exposto e de espontânea vontade, expresso minha concordância em participar deste estudo e assino este termo em duas vias, uma das quais foi-me entregue.

Santa Maria, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2018.

\_\_\_\_\_  
Prof. Dr. Luis Felipe Dias Lopes  
Pesquisador responsável

\_\_\_\_\_  
Assinatura do participante

Se você tiver alguma consideração ou dúvida sobre a ética da pesquisa, entre em contato: Comitê de Ética em Pesquisa – Cidade Universitária – Bairro Camobi, Av. Roraima, nº 1000 – CEP: 97.105.900 – Santa Maria –RS. Telefone: (55) 3220-9362 – Fax: (55) 3220-8009. E-mail: comiteeticapesquisa@smail.ufsm.br. Web: www.ufsm.br/cep.

**APÊNDICE B – TERMO DE CONFIDENCIALIDADE**

Título do Estudo: Fatores de Risco Psicossociais e Engajamento no Trabalho: Um Estudo com Militares da Força Aérea Brasileira de Santa Maria/RS.

Pesquisador responsável: Prof. Dr. Luis Felipe Dias Lopes

Instituição/Departamento: Universidade Federal de Santa Maria/Departamento de Ciências Administrativas do Centro de Ciências Sociais e Humanas (CCSH)

Telefone e endereço postal completo: (55) 99971-8584. Av. Roraima nº1000, Prédio 74C, Sala 4125, CEP.: 97105-900, Santa Maria/RS.

Os pesquisadores do presente projeto se comprometem a preservar a privacidade dos participantes desta pesquisa, cujos dados serão coletados por meio de questionário estruturado e validado para aplicação de pesquisa de opinião em militares pertencentes à Ala 4 (amostra selecionada). Concordam, igualmente, que estas informações serão utilizadas única e exclusivamente para a execução do presente projeto.

As informações serão mantidas no Centro de Ciências Sociais e Humanas – CCSH, situado na Av. Roraima, nº 1.000, prédio 74C, sala nº 4125, Cidade Universitária, UFSM, CEP.: 97105-900, Santa Maria/RS, por um período de 5 anos, sob a responsabilidade do Prof. Dr. Luis Felipe Dias Lopes. Após esse período, os dados serão destruídos.

Este projeto de pesquisa foi revisado e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da UFSM em \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2018, com o número de registro CAAE \_\_\_\_\_ e do parecer \_\_\_\_\_.

Santa Maria, dia \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2018.

---

Prof. Dr. Luis Felipe Dias Lopes  
Pesquisador Responsável

Se você tiver alguma consideração ou dúvida sobre a ética da pesquisa, entre em contato: Comitê de Ética em Pesquisa – Cidade Universitária – Bairro Camobi, Av. Roraima, nº 1000 – CEP: 97.105.900 – Santa Maria – RS. Telefone: (55) 3220-9362 – Fax: (55) 3220-8009. E-mail: cep.ufsm@gmail.com. Web: www.ufsm.br/cep



## APÊNDICE C – TERMO DE AUTORIZAÇÃO INSTITUCIONAL

**Título da pesquisa:** Fatores de Risco Psicossociais e Engajamento no Trabalho: um Estudo com Militares da Força Aérea Brasileira de Santa Maria/RS.

**Número de Registro do Projeto no GAP/CCSH (SIE):** 048862

**Autora:** Mestranda Luciana Raquel Nunes Irineu Moura

**Pesquisador responsável:** Prof. Dr. Luis Felipe Dias Lopes

**Instituição/Departamento:** Universidade Federal de Santa Maria/Departamento de Ciências Administrativas do Centro de Ciências Sociais e Humanas (CCSH)

**Telefone e endereço postal completo:** (55) 99971-8584. Av. Roraima n°1000, Prédio 74C, Sala 4125, CEP: 97105-900, Santa Maria/RS.

Eu, Cel Av Élison Montagner, Comandante da Ala 4, declaro que fui informado de forma clara e detalhada em relação aos objetivos e a justificativa da pesquisa para elaboração da Dissertação de Mestrado intitulada: **Fatores de Risco Psicossociais e Engajamento no Trabalho: Um Estudo com Militares da Força Aérea Brasileira de Santa Maria-RS**. Dessa forma, autorizo a realização da pesquisa na Ala 4, bem como autorizo a utilização dos dados coletados para apresentação em eventos acadêmicos e/ou publicações em artigos e revistas científicas, desde que preservada a identidade das pessoas envolvidas. Entendo que o departamento de Programa de Pós-Graduação em Administração da UFSM manterá sigilo em relação a identidade dos participantes.

Santa Maria, dia 25 de JULHO de 2018.

Assinatura manuscrita de Cel Av Élison Montagner.

Cel Av Élison Montagner  
Comandante da Ala 4.

ELISON MONTAGNER Cel Av  
Comandante da Ala 4

## ANEXO 1 – PROTOCOLO DE PESQUISA



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA  
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**



**Este protocolo fará parte da pesquisa que tem como objetivo** “analisar a percepção dos militares em relação aos Fatores de Risco Psicossociais desencadeantes do estresse ocupacional e os aspectos do Engajamento no Trabalho. Leia atentamente as questões abaixo. Não existem respostas certas ou erradas e você não será identificado. As respostas serão mantidas em anonimato e só serão utilizadas para fins acadêmicos.

Desde já, agradeço a sua colaboração.

Orientador: Prof. Dr. Luis Felipe Dias Lopes

Luciana Raquel Nunes Irineu Moura - Mestranda do Programa de Pós Graduação em Administração – PPGA/UFSM

### PARTE I – DADOS SÓCIO DEMOGRÁFICO E SÓCIO PROFISSIONAL

QUESTIONAMENTOS	
<b>1) SEXO</b> a. <input type="checkbox"/> masculino b. <input type="checkbox"/> feminino	<b>8) Qual o seu POSTO/GRADUAÇÃO?</b> a. <input type="checkbox"/> Soldado 1ª classe <input type="checkbox"/> Soldado 2ª classe b. <input type="checkbox"/> Cabo c. <input type="checkbox"/> Sargento (1º, 2º ou 3º) <input type="checkbox"/> Sargento Bombeiro d. <input type="checkbox"/> Sub-Oficial e. <input type="checkbox"/> Aspirante f. <input type="checkbox"/> Tenente (1º ou 2º) <input type="checkbox"/> Tenente Aviador (1º ou 2º) g. <input type="checkbox"/> Capitão <input type="checkbox"/> Capitão Aviador h. <input type="checkbox"/> Major <input type="checkbox"/> Major Aviador i. <input type="checkbox"/> Tenente Coronel <input type="checkbox"/> Tenente Coronel Aviador j. <input type="checkbox"/> Coronel <input type="checkbox"/> Coronel Aviador
<b>2) IDADE</b> _____ (anos completos)	<b>9) CARGA HORÁRIA SEMANAL</b> a. <input type="checkbox"/> 20 horas b. <input type="checkbox"/> 30 horas c. <input type="checkbox"/> 40 horas d. <input type="checkbox"/> acima de 40 horas
<b>3) ESTADO CIVIL</b> a. <input type="checkbox"/> Casado / União Estável b. <input type="checkbox"/> Solteiro c. <input type="checkbox"/> Separado/ Divorciado d. <input type="checkbox"/> Viúvo e. <input type="checkbox"/> Outros	<b>10) RENDA</b> a. <input type="checkbox"/> de 1 a 3 salários mínimos b. <input type="checkbox"/> de 4 a 6 salários mínimos c. <input type="checkbox"/> de 7 a 9 salários mínimos d. <input type="checkbox"/> Acima de 10 salários mínimos
<b>4) ESCOLARIDADE</b> a. <input type="checkbox"/> Ensino Médio Completo b. <input type="checkbox"/> Superior Incompleto c. <input type="checkbox"/> Superior Completo d. <input type="checkbox"/> Especialização e. <input type="checkbox"/> Outros	
<b>5) NÚMERO DE FILHOS</b> _____	
<b>6) TEMPO DE ATUAÇÃO NA Ala 4:</b> _____ anos.	
<b>7) QUAL O SEU SETOR DE ATUAÇÃO NA Ala 4</b> _____	

## PARTE II

### ENGAJAMENTO NO TRABALHO

*Utrecht Work Engagement Scale (UWES)*  
Angst, Benevides-Pereira e Porto-Martins (2009)

As seguintes perguntas referem-se a sentimentos em relação ao trabalho. Por favor, leia atentamente cada um dos itens a seguir e responda se já experimentou o que é relatado, em relação a seu trabalho. Caso nunca tenha tido tal sentimento, marque “0” (zero) na coluna ao lado. Em caso afirmativo, indique a frequência (de 1 a 6) que descreveria melhor seus sentimentos, conforme a descrição abaixo.

Nunca	Quase nunca	Às vezes	Regularmente	Frequentemente	Quase sempre	Sempre
0	1	2	3	4	5	6
Nenhuma vez	Algumas vezes por ano	Uma vez ou menos por mês	Algumas vezes por mês	Uma vez por semana	Algumas vezes por semana	Todos os dias

ASPECTOS	PONTUAÇÃO						
1- Em meu trabalho, sinto-me cheio (a) de energia.	0	1	2	3	4	5	6
2- Eu acho que o trabalho que realizo é cheio de significado e propósito.	0	1	2	3	4	5	6
3- O “tempo voa” quando estou trabalhando.	0	1	2	3	4	5	6
4- No trabalho, sinto-me com força e vigor (vitalidade).	0	1	2	3	4	5	6
5- Estou entusiasmado (a) com meu trabalho.	0	1	2	3	4	5	6
6- Quando estou trabalhando, esqueço tudo o que se passa ao meu redor.	0	1	2	3	4	5	6
7- Meu trabalho me inspira.	0	1	2	3	4	5	6
8- Quando me levanto pela manhã, tenho vontade de ir trabalhar.	0	1	2	3	4	5	6
9- Sinto-me feliz quando trabalho intensamente.	0	1	2	3	4	5	6
10- Estou orgulhoso com o trabalho que realizo.	0	1	2	3	4	5	6
11- Sinto-me envolvido (a) com o trabalho que faço.	0	1	2	3	4	5	6
12- Posso continuar trabalhando durante longos períodos de tempo.	0	1	2	3	4	5	6
13- Para mim meu trabalho é desafiador.	0	1	2	3	4	5	6
14- “Deixo-me levar” pelo meu trabalho.	0	1	2	3	4	5	6
15- Em meu trabalho, sou uma pessoa mentalmente resiliente (versátil).	0	1	2	3	4	5	6
16- É difícil desligar-me do trabalho.	0	1	2	3	4	5	6
17- No trabalho, sou persistente mesmo quando as coisas não vão bem.	0	1	2	3	4	5	6
18- Sinto-me entusiasmado quando realizo algo no meu trabalho	0	1	2	3	4	5	6
19- Realizo muitas coisas valiosas no meu trabalho	0	1	2	3	4	5	6
20- Posso efetivamente solucionar os problemas que surgem no meu trabalho	0	1	2	3	4	5	6
21- Sinto que estou dando uma contribuição efetiva para essa organização	0	1	2	3	4	5	6
22- Na minha opinião, sou bom no que faço	0	1	2	3	4	5	6
23- No meu trabalho, sinto-me confiante de que sou eficiente e capaz de fazer com que as coisas aconteçam	0	1	2	3	4	5	6

## PARTE III

### FATORES DE RISCO PSICOSSOCIAIS

*Health Safety Executive - Indicator Tool (HSE-IT)*

Lucca; Sobral (2017)

A seguir, há 35 afirmativas relacionadas com situações que podem estar relacionadas ao seu trabalho. Por favor, leia com atenção cada um dos itens e marque as alternativas de acordo com a ocorrência dessas situações nos últimos 6 meses.

Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre
0	1	2	3	4

FATORES	PONTUAÇÃO				
1. As exigências de trabalho feitas por colegas e supervisores são difíceis de combinar	0	1	2	3	4
2. Tenho prazos inatingíveis.	0	1	2	3	4
3. Devo trabalhar muito intensamente.	0	1	2	3	4
4. Eu não faço algumas tarefas porque tenho muita coisa para fazer.	0	1	2	3	4
5. Não tenho possibilidade de fazer pausas suficientes.	0	1	2	3	4
6. Recebo pressão para trabalhar em outro horário.	0	1	2	3	4
7. Tenho que fazer meu trabalho com muita rapidez.	0	1	2	3	4
8. As pausas temporárias são impossíveis de cumprir.	0	1	2	3	4
9. Posso decidir quando fazer uma pausa.	0	1	2	3	4
10. Consideram a minha opinião sobre a velocidade do meu trabalho.	0	1	2	3	4
11. Tenho liberdade de escolha de como fazer meu trabalho.	0	1	2	3	4
12. Tenho liberdade de escolha para decidir o que fazer no meu trabalho.	0	1	2	3	4
13. Minhas sugestões são consideradas sobre como fazer meu trabalho.	0	1	2	3	4
14. O meu horário de trabalho pode ser flexível.	0	1	2	3	4
15. Recebo informações e suporte que me ajudam no trabalho que eu faço.	0	1	2	3	4
16. Posso confiar no meu chefe quando eu tiver problemas no trabalho.	0	1	2	3	4
17. Quando algo no trabalho me perturba ou irrita posso falar com meu chefe.	0	1	2	3	4
18. Tenho suportado trabalhos emocionalmente exigentes.	0	1	2	3	4
19. Meu chefe me incentiva no trabalho.	0	1	2	3	4
20. Quando o trabalho se torna difícil, posso contar com ajuda dos colegas.	0	1	2	3	4
21. Meus colegas me ajudam e me dão apoio quando eu preciso.	0	1	2	3	4
22. No trabalho os meus colegas demonstram o respeito que eu mereço.	0	1	2	3	4
23. Os colegas estão disponíveis para escutar os meus problemas de trabalho.	0	1	2	3	4
24. Falam ou se comportam comigo de forma dura.	0	1	2	3	4
25. Existem conflitos entre os colegas.	0	1	2	3	4
26. Sinto que sou perseguido no trabalho.	0	1	2	3	4
27. As relações no trabalho são tensas.	0	1	2	3	4
28. Tenho clareza sobre o que se espera do meu (?) no trabalho.	0	1	2	3	4
29. Eu sei como fazer o meu trabalho.	0	1	2	3	4
30. Estão claras as minhas tarefas e responsabilidades.	0	1	2	3	4
31. Os objetivos e metas do meu setor são claros para mim.	0	1	2	3	4
32. Eu vejo como o meu trabalho se encaixa nos objetivos da empresa.	0	1	2	3	4
33. Tenho oportunidades para pedir explicações ao chefe sobre as mudanças relacionadas ao meu trabalho.	0	1	2	3	4
34. As pessoas são sempre consultadas sobre as mudanças no trabalho.	0	1	2	3	4
35. Quando há mudanças, faço o meu trabalho com o mesmo carinho.	0	1	2	3	4