

**ISCSP**

INSTITUTO SUPERIOR DE  
CIÊNCIAS SOCIAIS E POLÍTICAS  
UNIVERSIDADE DE LISBOA

**U LISBOA**

UNIVERSIDADE  
DE LISBOA

# O Bem-Estar de Técnicos/as de Reeducação de Estabelecimentos Prisionais

**Dissertação para obtenção do grau de Mestre em Política Social**

**Ana Patrícia Silva Coelho, Aluna nº 216954**

**Orientadora:** Professora Doutora Dália Costa

Lisboa

2021/2022

[WWW.ISCSP.U LISBOA.PT](http://WWW.ISCSP.U LISBOA.PT)

# **O Bem-Estar de Técnicos/as de Reeducação de Estabelecimentos Prisionais**

**Ana Patrícia Silva Coelho, Aluna nº 216954**

**Dissertação apresentada para cumprimento dos requisitos necessários  
à obtenção do grau de Mestre em Política Social**

## **Júri**

**Presidente:** Doutora Maria José da Silveira Ferreira Nuncio, Professora Auxiliar do Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa

### **Vogais:**

- Doutora Dália Maria de Sousa Gonçalves da Costa, Professora Auxiliar do Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa
- Doutora Ana Cláudia Gaspar Esgaio, Professora Auxiliar do Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa

**Lisboa, setembro de 2022**

## Siglas usadas no texto

BEP – Bem-estar psicológico

BES – Bem-estar social

CEP – Código da Execução das Penas e Medidas Privativas da Liberdade

CGP – Corpo da Guarda Prisional

CNDSS – Comissão Nacional sobre os Determinantes Sociais da Saúde

CRP – Constituição da República Portuguesa

DGRSP – Direção Geral de Reinserção e Serviços Prisionais

DSS – - Determinantes Sociais de Saúde

EP – Estabelecimento Prisional

ISCSP – Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas

OMS – Organização Mundial de Saúde

PIR – Planos Individuais de Readaptação

ERA – Regime Aberto no Exterior

RAI – Regime Aberto no Interior

RASI – Relatório Anual de Segurança Interna

RSI – Rendimento Social de Inserção

SVS – Serviços de Vigilância e Segurança

TEP – Tribunais de Execução de Penas

TSR – Técnico Superior de Reeducação

## Agradecimentos

São vários os agradecimentos a fazer, e não querendo deixar ninguém cair em esquecimento, começo por dizer: Um Obrigada a Todos.

Primeiramente quero agradecer aos meus pais por todo o apoio que me deram e principalmente, pela oportunidade de seguir os meus sonhos. Mesmo com sacrifícios nunca deixaram que isso não fosse a prioridade.

À minha irmã pelo exemplo que é a seguir, por sempre acreditar em mim e ajudar-me todos os dias. Agradecer também a ela, juntamente com o meu cunhado, pela excelente convivência numa nova cidade, que apesar de já ser minha é sempre longe da minha eterna aldeia, onde sem eles tudo por vezes seria impossível.

Agradecer ainda, ao meu sobrinho/afilhado, por todas as vezes que interrompeu a escrita, mas que com a sua energia, alegria e brincadeira, fez os dias não parecerem tão difíceis.

Tenho ainda, de agradecer à família em geral, mas em particular aos meus avós paternos, por estarem sempre muito presentes e me dizerem sempre que vai tudo correr bem, mas este agradecimento agora vai mais longe, para a minha “estrelinha”, o meu avô paterno que tenho a certeza que “mexeu os seus cordelinhos” para eu conseguir chegar aqui. No fim, sei que irá festejar bem mais que eu, e o céu neste dia vai brilhar intensamente.

Agradecer a todos os amigos em geral que sempre acreditaram que era capaz, que tiveram sempre uma palavra de conforto, bem como uma grande paciência para as minhas longas ausências e dramas que foram constantes. Mas tenho de agradecer de uma forma que nunca será suficiente às minhas amigas Andreia e Mónica, por toda a ajuda e paciência, tenho a certeza de que sem elas isto não teria sido possível. Se ainda, é possível afirmar que existem pessoas com um coração bom e com generosidade, essas pessoas, são elas. Estiveram presentes nos momentos que mandei a toalha ao chão e o desistir estava permanente, mas elas fizeram acontecer.

É ainda importante, agradecer a todos os participantes que responderam ao questionário e fizeram com que o estudo fosse possível. Não esquecendo, o Sindicato dos

Guardas Prisionais e a Associação dos Profissionais e Técnicos Superiores de Educação Social, que desde início manifestaram interesse em fazer parte deste estudo.

Por fim, mas não menos importante, um especial obrigado à Professora Dália Costa, minha docente e orientadora de estágio que motivou e despertou o interesse pela área com os diversos exemplos e histórias ao longo das suas aulas, bem como pelo seu profissionalismo, atenção a sua disponibilidade.

A todos os meus mais sinceros agradecimentos!

## Resumo

O presente estudo aborda o tema do bem-estar dos profissionais dos Estabelecimentos Prisionais em específico, técnicos de reeducação e guardas prisionais. O estudo tem como objetivo principal compreender em que medida os determinantes de bem-estar, no caso, de Técnicos e Guardas Prisionais, estão relacionados com os fatores que caracterizam os Estabelecimentos Prisionais, designadamente exigência no trabalho, controlo, suporte social, identificação com a organização, autoeficácia, variáveis sociodemográficas e duração das carreiras. O estudo foi elaborado com recurso a um questionário, realizado online devido à impossibilidade de ser efetuado presencialmente, uma vez que as circunstâncias associadas à Covid-19 assim o obrigaram, a profissionais de Reeducação e Guardas prisionais, com a colaboração da Associação dos Profissionais Técnicos Superiores de Educação Social e do Sindicato dos Guardas Prisionais, respetivamente. Sendo certo que a colaboração de uma associação de profissionais e de um sindicato podem influenciar os resultados, estes são importantes pois revelam que entre as variantes analisadas, as que tendencialmente influenciam o bem-estar dos profissionais são o volume de trabalho, as oportunidades de progressão na carreira, a identificação com a organização, a autoeficácia e a duração das carreiras.

Com este estudo, foi possível identificar que algumas determinantes do bem-estar influenciam o bem-estar dos técnicos e dos guardas prisionais, nomeadamente, a exigência no trabalho a identificação com a organização, a autoeficácia e a duração das carreiras. Estas identificações podem contribuir para a revisão das condições de trabalho de profissionais aumentando a sua perceção de bem-estar e provavelmente, por essa via, melhorar a sua qualidade na ação profissional.

## Palavras-chave

Bem-estar de profissionais; Técnico Superior de Reeducação; Guarda Prisional; Estabelecimento Prisional.

## **Abstract**

The present study addresses the issue regarding the well-being of professionals working in prisons, more specifically re-education technicians and prison officers. The study's principal objective is to understand to what extent the determinants of well-being, in this case, of Technicians and Prison Officers, are related to the factors that characterize Prisons, namely work demands, social assistance, identification with the organization, self-efficacy, sociodemographic variables and duration of careers. This study was conducted by resorting to a questionnaire, carried out online due to the impossibility of it being done in person since circumstances associated to Covid-19 forced it, to Re-education professionals and prison Officers, with the collaboration of the Association of Senior Technical Professionals of Social Education and the Union of Prison Officers, respectively. While admitting that the collaboration of a professional association and a union may influence the results, these are important as they reveal that among the variables analysed, those that tend to influence the well-being of professionals are the workload, the opportunities for career advancement, identification with the organization, self-efficacy, and duration of careers.

With this study, it was possible to identify that some determinants of well-being influence the well-being of technicians and prison officers, namely, the demands at work, identification with the organization, self-efficacy, and the duration of careers. These identifications can contribute to review the working conditions of professionals, increasing their perception of well-being, and probably, thus, improve their quality in professional activity.

## **Keywords**

Professionals' well-being; Re-education Senior Technician; Prison Officer; Prison.

## Índice

Introdução .....	1
Parte I - Bem-estar no exercício profissional nos estabelecimentos prisionais em Portugal	4
1. Bem-Estar .....	4
1.1. O Bem-estar Psicológico.....	6
1.2. O Bem-estar Social .....	7
1.3. Determinantes de Bem-Estar .....	8
2. Bem-estar no Trabalho e no Exercício Profissional .....	11
2.1. Práticas Profissionais .....	11
2.2. Componentes do Bem-estar nas Práticas Profissionais.....	12
2.3. Determinantes do Bem-estar nas Práticas Profissionais .....	14
2.3.1. Exigência.....	15
2.3.2. Controlo .....	15
2.3.3. Suporte Social .....	16
2.3.4. Identificação com a Organização .....	17
2.3.5. Autoeficácia .....	18
2.3.6. Variáveis de natureza sociodemográfica.....	19
2.4. Bem-Estar <i>versus</i> Burnout .....	20
2.5. Principais modelos de Bem-estar no trabalho.....	22
3. Estado de Arte: o bem-estar no trabalho em contexto prisional.....	28
Parte II – Estudo do Grau de Bem-Estar de Profissionais dos Estabelecimentos Prisionais	30
4. Profissões e práticas profissionais nos Estabelecimentos prisionais em Portugal	30
4.1. Funções dos Técnicos Superiores de Reeducação .....	34
4.2. Funções dos Guardas Prisionais.....	37
5. Desenho de Pesquisa .....	38

5.1. Modelo de Análise .....	39
5.2. Definição da Amostra de Estudo .....	41
5.3. Métodos e Técnicas e procedimentos Metodológicos .....	41
6. Apresentação dos resultados.....	41
6.1. Caracterização sociodemográfica da amostra.....	42
6.2. Análise das hipóteses do estudo.....	43
6.3. Discussão de resultados .....	53
7. Contributos/Recomendações .....	54
8. Limitações do estudo .....	55
9. Considerações finais .....	57
Bibliografia.....	61
Anexos .....	68

## Índice de Figuras

<b>Figura 1:</b> Modelo dos Determinantes Sociais de Saúde .....	10
<b>Figura 2:</b> Desenho de Pesquisa .....	39
<b>Figura 3:</b> Modelo de Análise .....	40

## Índice de Tabelas

<b>Tabela 1:</b> Distribuição de reclusos e técnicos por EP (Ano 2017) .....	36
<b>Tabela 2:</b> Caracterização sociodemográfica da amostra.....	43

## Índice de Gráficos

<b>Gráfico 1:</b> Satisfação profissional na DGRSP vs Idade.....	48
<b>Gráfico 2:</b> Satisfação profissional na DGRSP vs Grau Académico.....	49
<b>Gráfico 3:</b> Satisfação profissional na DGRSP vs Estado civil.....	50
<b>Gráfico 4:</b> Satisfação com a carreira profissional na DGRSP vs Início de Funções no EP.....	51

## Introdução

O estudo apresentado em seguida retrata o tema do bem-estar de profissionais dos Estabelecimentos Prisionais, em específico, técnicos de reeducação e guardas prisionais. O estudo inicialmente estava previsto para ser unicamente para Técnicos Superiores de Reeducação (TSR), no entanto, e face à pandemia e à dificuldade de acesso à DGRSP, foi necessário alargar a amostra de estudo, de modo a conseguir reunir uma amostra considerável. Mantendo o contexto socioprofissional e assumindo que os processos de reinserção social de pessoas em situação de reclusão integram diversos profissionais, sendo os mais presentes os TSR e os guardas prisionais, optámos por abranger guardas prisionais. Esta opção, embora tenha sido condicionada pela pandemia, revelou-se vantajosa para o estudo.

A motivação para o estudo deste tema surgiu pelo interesse despoletado após a realização do estágio curricular da licenciatura em Serviço Social no Estabelecimento Prisional (EP) de Lamego. Este estágio permitiu, por um lado, conhecer as atribuições de técnicos de reeducação, reconhecendo, assim, a importância do seu papel profissional no processo de reinserção social de reclusos e, por outro lado, suscitou a necessidade de aprofundar o conhecimento acerca dos profissionais, assente numa hipótese orientadora que relaciona bem-estar e desempenho profissional, presumindo a inter-relação entre estas duas variáveis.

A hipótese assenta na literatura existente que sugere a influência que o bem-estar dos profissionais tem sobre o seu exercício profissional. A importância social deste estudo, por sua vez, assenta na ideia de que a falta de bem-estar dos profissionais poderá afetar, ainda que de forma indireta, a reinserção social dos reclusos, que é a pedra de toque do sistema penal e a principal finalidade das penas; para além de efeitos que possa também gerar a nível pessoal e familiar do técnico, com impacto consequente sobre a sociedade. Deste modo, para além dos técnicos de reeducação tornou-se importante alargar a amostra para incluir guardas prisionais. Esta opção decorre, por um lado, do facto de o exercício profissional dos técnicos ser influenciado pelo dos guardas prisionais – uma vez que ocorre, em simultâneo, no mesmo contexto organizacional e em relação aos mesmos indivíduos, que cumprem pena de prisão efetiva. Por outro lado, o acesso aos técnicos de reeducação foi muito limitado pelas circunstâncias da pandemia por COVID 19, sugerindo a importância de alargar a dimensão da amostra de estudo recorrendo a

outros profissionais, aos quais é possível aceder através de organismos que representam os seus interesses, necessidades e expectativas no domínio socioprofissional.

O contexto organizacional em que se encontram estes profissionais, no seu conjunto, é a Direção-Geral de Reinserção e Serviços Prisionais (DGRSP), que resulta de uma reorganização entre a anterior Direção-geral de Reinserção Social e Direção-geral de Serviços Prisionais. Considerava-se que a DGRSP iria “permitir a criação de sinergias e uma maior articulação entre as áreas da reinserção social e da execução das medidas privativas de liberdade, abrindo caminho às necessárias reformas nos domínios da justiça penal e do direito dos menores.” (Decreto-Lei nº 123/2011 de 29 de dezembro). Apesar desta expectativa política e institucional, de acordo com as estatísticas de justiça (anexo 1), é possível identificar que existem Estabelecimentos Prisionais (EP’s) com um elevado número de reclusos nomeadamente, EP’s para indivíduos do sexo masculino, com grau de complexidade de gestão médio. Este é um problema social que, para além de afetar a dinâmica de um EP, incluindo atividades, trabalho, saúde, entre outras áreas, poderá afetar, ainda, o trabalho de acompanhamento do processo de reinserção social. O bem-estar dos profissionais é evidente na apresentação de cansaço, com referência à exigência e volume do trabalho, que pode levar ao desgaste do profissional, para além de que estas profissões serem desempenhadas num contexto específico, implicando que se passe tempo com os reclusos e dentro de um EP, em ambiente prisional.

Focando a relação entre bem-estar dos técnicos de reeducação e dos guardas e as características do seu trabalho, muito influenciadas pelo contexto, partimos da seguinte pergunta de partida: Em que medida os determinantes de bem-estar dos técnicos e guardas prisionais estão relacionados com os fatores que caracterizam o Sistema Prisional Português (sobrelotação; equipas de dimensão reduzida; elevado rácio de processos/técnico)?

O estudo tem como objetivo geral compreender em que medida os determinantes de bem-estar dos Técnicos e Guardas Prisionais estão relacionados com os fatores que caracterizam os EP’s (sobrelotação; equipas de dimensão reduzida; elevado rácio de processos/técnico).

Como objetivos específicos o estudo pretende identificar as determinantes de bem-estar dos/das técnicos/as de um EP; criar fatores orientadores de recomendações a partir da hierarquização dos determinantes de bem-estar dos técnicos e técnicas num EP,

partindo de uma classificação feita pelos/as próprios/as; medir a relação entre o bem-estar dos técnicos e o número de processos por técnico (rácio); medir a relação entre o bem-estar dos técnicos e a duração da sua carreira e medir a relação entre o bem-estar dos técnicos e o nível de complexidade de gestão dos EP's.

Como hipóteses-guia para o estudo supomos que o bem-estar dos técnicos seja superior quando estes possuem menos processos, menos anos de carreira, formação profissional mais regular e exercem a sua profissão em EP de segurança média.

São vários os estudos sobre EP's e as suas dinâmicas a nível mundial, sendo que em Portugal estes são mais escassos. Ainda assim, os estudos internacionais analisados são destinados a todos os profissionais, ou apenas aos guardas prisionais. Os profissionais de reeducação raramente são sujeitos de pesquisa na literatura estudada até à data. Para além disso, várias áreas profissionais abordaram a temática do bem-estar profissional e dos fatores de cansaço, esgotamento ou *burnout*, incluindo profissões como por exemplo médicos e outros profissionais de saúde, professores, polícias de segurança pública, trabalhadores da administração pública, assistentes sociais, entre outros.

Este estudo tem importância para a Política Social na medida em que permite fundamentar cientificamente sugestões de medidas promotoras de bem-estar de técnicos de reeducação e de guardas prisionais. Espera-se, que estas medidas contribuam para um melhor desempenho profissional, podendo ter impacto positivo na realização de reeducação e uma inserção social de reclusos em Portugal, com algum impacto sobre a diminuição da reincidência e ainda sobre a lotação dos EP's. A análise numa perspetiva da Política Social torna-se, assim, fundamental e pertinente, ainda que a análise se socorra de perspetivas teóricas e contributos centrais de outras disciplinas, como a saúde, a sociologia do trabalho, entre outras.

Este estudo revela-se essencial para a Política Social, uma vez que estamos a falar de profissionais que têm como principal objetivo acompanhar os reclusos que estão a cumprir uma pena de prisão efetiva, visando a reinserção social. É um estudo inovador, por não existir nenhum efetuado com técnicos superiores de reeducação e com guardas prisionais – profissionais no mesmo contexto, mas também pela relevância das recomendações para estes indivíduos (profissionais), para o sistema prisional e para a sociedade em geral.

# Parte I - Bem-estar no exercício profissional nos estabelecimentos prisionais em Portugal

## 1. Bem-Estar

O bem-estar é uma preocupação para a sociedade e tem sido alvo de várias mudanças ao longo do tempo, segundo Hernandez (2007) e Siqueira & Padovam (2008). Inicialmente era definido como ausência de doença (sendo principalmente estudado no âmbito da gerontologia e psiquiatria), passando a ser um conceito mais vasto aquando de investigações ligadas à psicologia positiva (Hernandez, 2007, Siqueira & Padovam, 2008).

O conceito de bem-estar está ligado a estudos da área da economia, associado ao bem-estar material, tendo por base o rendimento auferido pelos indivíduos (Van Praag & Frijters, 1999). No entanto, progressivamente, passou a ser necessário distinguir o bem-estar que os rendimentos permitiriam alcançar e os aspetos que determinariam o bem-estar e a qualidade de vida, tais como a saúde, as relações com os outros, a satisfação com o trabalho ou a liberdade política.

Enquanto conceito lato e abrangente o bem-estar refere-se, de modo geral, à perceção e avaliação que as pessoas fazem de si próprias e das suas vidas. Já cientificamente, este consiste nas experiências psicológicas positivas que ocorrem na vida das pessoas e que refletem o bom funcionamento psicológico do indivíduo.

O bem-estar considera a pessoa na sua globalidade, incluindo a saúde física e mental - bem-estar físico e psicológico - manifestando-se ao nível da satisfação e da felicidade. Para Ryff (1989) “bem-estar deve ser entendido como o funcionamento positivo global do indivíduo. A saúde e bem-estar podem ser compreendidos através da perceção da saúde física e psicológica, vitalidade e funcionamento cognitivo e social.” (Ryff, 1989 citado por Pinto, 2009, p.4/5)

A definição de bem-estar é um conceito diretamente relacionada com a ideia de felicidade que um indivíduo percebe. Assim, remete-nos para a definição sugerida pela Organização Mundial da Saúde (OMS), em 1946, que nos diz que este é um conceito de bem-estar físico, psicológico e social de um indivíduo, e não simplesmente a ausência de saúde. (Correia, 2018)

É ainda importante dizer que o conceito de bem-estar passou por dois momentos, históricos, os quais foram referidos por Galinha & Ribeiro (2005). O primeiro, já referido anteriormente trata-se da distinção entre bem-estar material, avaliado em termos dos rendimentos obtidos e o bem-estar relativo à saúde, a satisfação profissional, as relações pessoais, entre outros indicadores; já o segundo momento refere-se à revolução da saúde nos anos 70 do século XX, em que a OMS (1986) expandiu o conceito, traduzindo-o na capacidade de um indivíduo ou grupo atingir as suas aspirações, satisfazer as suas necessidades e modificar o meio envolvente (Galinha & Pais Ribeiro, 2005, p.207).

Ryan & Deci (2001) definem bem-estar como algo que diz respeito ao funcionamento psicológico ideal e às experiências positivas que surgem das análises e apreciações que o sujeito faz das suas relações, condições de vida e ao meio que o envolve. Assim, e devido à sua complexidade, é possível encontrar três conceptualizações deste constructo: bem-estar hedónico (emocional), o bem-estar eudemónico (psicológico) e ainda bem-estar social (Ryan & Deci, 2001, p. 142/143).

Segundo Keyes, Ryff & Shmotkin (2002) e Ryan & Deci (2001), a corrente hedónica encontra-se focada na felicidade, acreditando que o bem-estar corresponde à procura de prazer e ao evitamento constante da dor, sendo este considerado o bem-estar subjetivo (Keyes *et al*, 2002 e Ryan & Deci, 2001 citados por Sá, 2007).

Segundo os mesmos autores a outra perspetiva é a eudemónica, que se centra na autorrealização e entende o bem-estar enquanto um nível no qual a pessoa se encontra em pleno funcionamento das suas capacidades, surgindo assim a noção de bem-estar psicológico, abordado em seguida. O bem-estar é assim mencionado na literatura como estando essencialmente subdividido em bem-estar subjetivo e bem-estar psicológico.

Para além do conceito de bem-estar no geral é importante referirmo-nos ao conceito de bem-estar no trabalho, que para alguns autores é representado como positivo, uma ligação à satisfação no trabalho, mas que para outros autores é visto de forma negativa, ligado ao *burnout* e/ou *stress*.

O bem-estar no trabalho será abordado ao longo do estudo, uma vez que é importante para o mesmo. É composto por três dimensões: satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo. Estas três componentes, já se encontram consolidadas no campo da Psicologia Organizacional e do Trabalho, representando assim vínculos positivos com o trabalho - satisfação e envolvimento - e com a organização - comprometimento afetivo (Siqueira, 2008).

### 1.1. O Bem-estar Psicológico

Existem diversos tipos de bem-estar estudados e abordados na literatura - o bem-estar psicológico (BEP), o bem-estar subjetivo e o bem-estar social (BES), sendo que o bem-estar subjetivo está mais direcionado para processos inerentes à variabilidade da felicidade e da satisfação geral com a vida, ou a domínios específicos, avaliados pelos próprios indivíduos. Neste estudo o nosso foco será o BEP e o BES.

O BEP é fundamentalmente construído com base em formulações psicológicas acerca do desenvolvimento humano, dimensionadas em capacidades para enfrentar os desafios da vida. Este conceito insere-se numa visão eudemónica da felicidade, que se foca no potencial pessoal e nas metas fundamentais da vida, descrevendo o funcionamento positivo global do indivíduo. (Pinto,2009)

Assim, pode-se dizer que o BEP se apresenta como uma avaliação acerca da vida, ao longo da mesma e num determinado momento. Este não significa exatamente saúde psicológica, mas sim o necessário para se considerar que se está bem na vida.

Para Ryff (1989) o conceito de BEP incorpora conceitos originários da psicologia do desenvolvimento, da clínica e da saúde mental, sendo assim de carácter amplo e multidimensional e visa representar o funcionamento psicológico positivo do indivíduo. (Ryff, 1989)

Segundo o modelo de Ryff (1989) o BEP encontra-se organizado em seis domínios: autonomia, autoaceitação, crescimento pessoal, propósito de vida, relacionamento positivo com os outros e domínio do ambiente (Ryff,1989).

A autonomia refere-se à autodeterminação, independência e autorregulação do comportamento humano, as quais permitem ao individuo responder a tensões externas ou sociais; a autoaceitação corresponde à avaliação positiva de si próprio e a um elevado nível de autoconhecimento; já o crescimento pessoal corresponde ao crescimento e

desenvolvimento ao longo do tempo da pessoa enquanto ser humano e à abertura a novas experiências, vencendo desafios que se apresentam nas diversas fases da vida; o propósito de vida estabelece-se na conservação de objetivos, intenções e na razão de direção perante a vida, mantendo o sentimento de que a vida tem um significado.

O relacionamento positivo com os outros consiste na existência e vivências de robustos sentimentos de empatia e afeição pelos seres humanos, tais como a capacidade de amar, manter amizades e de identificação com os outros. No que diz respeito ao domínio do ambiente, este refere-se à capacidade de cada indivíduo tem para escolher ou criar ambientes adequados às suas características psíquicas, à participação ativa no seu meio e à manipulação e controlo de ambientes complexo (Gaspar, 2011 & Pinto, 2009).

Em geral, considera-se que as pessoas com BEP se valorizam a si próprias, são mais autoconfiantes, e sentem-se mais capazes para ajustar e controlar a realidade em que estão inseridas.

## 1.2. O Bem-estar Social

O BES está intimamente relacionado com a saúde mental do indivíduo, sendo que faz parte da natureza do ser humano, uma vez que este é um ser social.

Keyes (2005) propôs a noção de BES, com base na inclusão dos indivíduos nas estruturas sociais, na realização das mais diversas tarefas e nos desafios relativos a essas relações sociais (Keyes, 2005). O BES abrange assim, segundo o mesmo autor, cinco dimensões baseadas em teorias da sociologia e da psicologia social: aceitação social, realização social, contribuição social, coerência social e integração social.

Considera-se na aceitação social as atitudes positivas e a aceitação das diferenças humanas, reconhecendo assim as qualidades dos outros, de modo a facilitar a interação. Quanto à realização social esta está relacionada com a crença de que os grupos e sociedades podem, e têm, alguma margem para progredir positivamente através dos seus membros e instituições. A contribuição social remete para as atividades diárias úteis e reconhecidas pelos outros e pela sociedade, através da avaliação do valor social do indivíduo e do seu contributo para a sociedade.

No que diz respeito à coerência social, esta encontra-se articulada com o interesse e sentido na vida social e à perceção do indivíduo sobre a qualidade, organização e funcionamento do mundo social em que se encontra. Por fim, a integração social diz

respeito ao sentimento de pertença e suporte pela comunidade, através da avaliação da relação do indivíduo com a comunidade e sociedade onde está inserido.

Com a identificação das dimensões do bem-estar social pelo autor: integração, aceitação, contribuição, atualização e coerência sociais, a integração social consiste no tipo de avaliação da qualidade das relações que o indivíduo mantém, tanto com a sociedade como com a comunidade; a aceitação social baseia-se no carácter e nas qualidades dos outros indivíduos, fazendo uma interpretação da sociedade genérica; a contribuição social diz respeito ao sentimento de utilidade do indivíduo na sociedade. Quanto à atualização social, esta leva-nos a acreditar que a sociedade e todas as instituições trabalham de forma empreendedora e proativa com o intuito de alcançar metas e propósitos para a comunidade; por fim, a coerência social, consiste num aspeto que abrange e diz respeito à perceção de qualidade, organização e funcionamento do mundo social.

O conceito de BES refere-se, portanto, ao funcionamento positivo de cada indivíduo, no que diz respeito à relação deste com os outros e com o ambiente. Este conceito multidimensional pretende representar a experiência subjetiva de bem-estar num domínio público, bem como, a satisfação dos indivíduos no desempenho de tarefas sociais, com os vizinhos, cidadãos ou trabalhadores.

### 1.3. Determinantes de Bem-Estar

Através da pesquisa bibliográfica não é fácil identificar uma identificação dos determinantes de bem-estar, sendo que os autores ligam o conceito a áreas como a psicologia, sociologia e a saúde, identificando, em cada um desses domínios científicos os determinantes de bem-estar, sendo pouco frequente uma visão holística e uma perspectiva integrada e interdisciplinar. No contexto nacional, os determinantes de bem-estar estão ligados aos determinantes da saúde, tal como explorado por Bárrios e Fernandes (2014). Segundo as autoras

“os principais fatores que moldam a saúde não são tratamentos médicos ou escolhas de estilo de vida, mas sim as condições de vida que experimentam, influenciadas também pelos recursos económicos, sociais e oportunidades. Estas condições têm vindo a ser conhecidas como os determinantes sociais da saúde.” (Bárrios & Fernandes, 2014, p.189)

É possível, também, identificar dois conjuntos de fatores que influenciam o bem-estar subjetivo: os intrínsecos ao sujeito, como aspetos psicológicos, valores, crenças,

religiosidade, estratégias de  *coping*, condições de saúde física; e os fatores extrínsecos, tais como aspetos sociodemográficos, culturais e eventos de vida (Luhmann, *et al.*, 2011).

No que diz respeito aos determinantes sociais do bem-estar e da saúde, a literatura refere que é necessário atingir um equilíbrio através da inclusão social. Tal se deve, também, ao facto de o indivíduo estar exposto a condições sociais mais igualitárias, onde seja possível conciliar os recursos (materiais e psicossociais) a fim de construir e manter uma base de apoio sólida que sustente uma condição dinâmica que permitirá obter o bem-estar.

De um ponto de vista concetual, determinantes sociais da saúde, segundo Solar (2010), são as circunstâncias em que as pessoas nascem, crescem, vivem, trabalham e envelhecem, e os sistemas dedicados a lidar com a doença, sendo que, por vezes, estas circunstâncias são modeladas por um amplo conjunto de forças - económicas, políticas, sociais, etc. Em sentido convergente, determinantes da saúde significam um conjunto de fatores de natureza diversificada que não estão normalmente na área de competência dos Ministérios da Saúde e que, de certo modo, se consideram pré-requisitos, causas ou condicionantes do nível de saúde das populações (Barreiros, 2009).

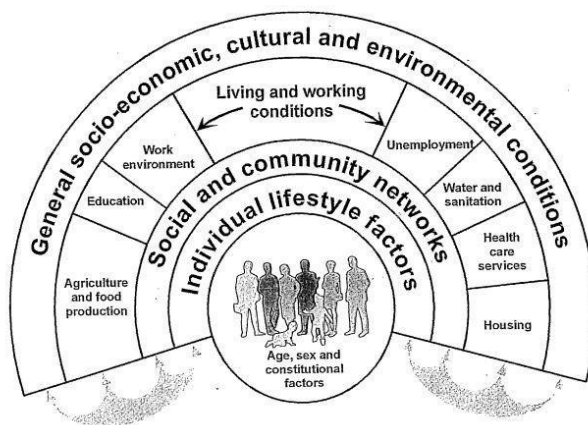
Os determinantes sociais têm merecido grande atenção por parte da Organização Mundial de Saúde (OMS) que, no ano de 2005, criou uma importante comissão internacional com o objetivo de se elaborarem estratégias para reduzir as iniquidades em saúde entre grupos sociais.

Para a Comissão Nacional sobre os Determinantes Sociais da Saúde (CNDSS), os Determinantes Sociais da Saúde “são os fatores sociais, económicos, culturais, étnicos/raciais, psicológicos e comportamentais que influenciam a ocorrência de problemas de saúde e seus fatores de risco na população.” Já a OMS optou por uma definição mais curta, afirmando que os determinantes sociais da saúde são as condições sociais em que as pessoas vivem e trabalham (Buss & Filho, 2007, p.78).

Através de teorias explicativas da produção e distribuição de saúde, que interligavam os efeitos das redes de fatores causais e os diferentes mecanismos de ação, surgiu o modelo dos Determinantes Sociais da Saúde (DSS). Neste modelo, segundo Krieger (2001), foram definidos, em simultâneo, as características e os processos em que as condições sociais afetavam a saúde, e que se traduzem nas circunstâncias em que os indivíduos nascem, crescem, vivem, trabalham e envelhecem, podendo ser alteradas

através de ações informadas. O modelo (ver Figura 1) é constituído por um conjunto de camadas de influência concêntricas, sendo que cada uma irá influenciar as outras.

**Figura 1:** Modelo dos Determinantes Sociais de Saúde



**Fonte:** Dahlgren, Göran & Whitehead (1991)

Na primeira camada, mais próxima do indivíduo, inserem-se as suas características individuais - o sexo, a idade e os fatores hereditários - onde se relacionam os estilos de vida e os comportamentos individuais, sejam eles favoráveis ou não à saúde, bem como a forma como são afetados pelas normas e padrões da comunidade em que vivem – nível micro (Neto, 2017). A outra camada, referente aos efeitos exercidos pelas redes sociais e comunitárias, que disponibilizam apoio aos membros da comunidade e compõem a envolvente próxima do indivíduo – nível meso. Na camada seguinte estão incorporados os fatores estruturais que estão ligados às condições de vida e de trabalho e acesso a serviços essenciais – nível macro. Por fim, a última camada abrange as condições socioeconómicas nacionais e supranacionais, a estrutura social, as políticas culturais e ambientais – nível global (Neto, 2017).

## 2. Bem-estar no Trabalho e no Exercício Profissional

### 2.1. Práticas Profissionais

Sendo que o conceito de prática profissional é muito abrangente, é importante apresentar alguns conceitos que se encontram ligados à prática profissional, tal como o conceito de prática, o conceito de conhecimento e de profissão. O conceito de prática será feito através da distinção de duas grandes abordagens – sociocultural e cognitiva.

Even & Schwartz (2002) dizem que “atividades são cadeias de ações relacionadas pelo mesmo objeto e pelo mesmo motivo. (Even & Schwartz, 2002, p.297) Por outro lado, o objeto da atividade é a realização de uma certa tarefa e o motivo é o conjunto de razões que leva um dado indivíduo a realizar essa tarefa.” (Ponte et al., s.d., p.268). Considerando que práticas são atividades, o conceito remete-nos para a teoria da atividade e têm um carácter recorrente, isto é, realizam-se com frequência e não apenas esporadicamente. São socialmente organizadas, ou seja, não são atingíveis apenas pela consideração de um ator individual, mas solicitam a consideração do grupo social relevante e são identificáveis na vida, diariamente.

O conceito de conhecimento, mais concretamente o conhecimento abstrato e científico, que é obtido pela escolaridade prolongada e certificada, é tido como elemento fundamental das profissões. O conhecimento abstrato, segundo Caria (2005) traduz-se na “informação-conteúdo contida em enunciados escritos especializados [...] e que assumem uma configuração que tradicionalmente tende a considerá-los como textos (ou representações gráficas) científicos, filosóficos, técnicos, ideológicos literários, etc.” (Caria, 2005 citado por Pinto, 2009, p.22). No entanto, no que diz respeito ao conhecimento profissional este não se baseia num só tipo específico, indo mais longe, atingindo todo o conhecimento da sociedade (tanto profissionais como clientes).

Desde muito cedo começou por se fazer uma ligação entre o conceito de ocupação e o de profissões. Todavia, só com o surgimento da sociologia das profissões, no século XX, é que o estudo das profissões se destacou.

O conceito de profissão é resultante de uma construção social, sendo que poderá sofrer alterações de acordo com as condições sociais em que é utilizado. O facto de variar em função do tempo e contexto em que ocorre faz com que esta noção não seja de fácil

aproximação, e, para além disso, é um conceito com vários significados o que se torna difícil existir fixa ou universal (Popkewitz, 1991).

A profissão não deve ser vista como uma soma de todas as características diferentes, mas sim como um processo de emergência e diferenciação social de determinado grupo ocupacional, que faz variar o estatuto e o reconhecimento das profissões ao longo dos tempos. Sociologicamente, profissão pode ser entendida como “(...) o desempenho de uma atividade humana, apoiada num saber e em valores próprios, possuidora de atributos específicos e como tal reconhecida pelo todo social e confirmada pelo Estado” (Sarmiento, 1994 citado por Torres, 2002, p. 38).

Verifica-se, portanto, que o conceito de práticas profissionais engloba um conjunto de conceitos que não são estanques, o que significa que estão em constante mudança de acordo com a sociedade. Além disso, constata-se que as práticas profissionais são atividades que se realizam reiteradamente dentro de uma dada profissão.

## 2.2. Componentes do Bem-estar nas Práticas Profissionais

Van Horne *et al.* (2008), basearam-se em estudos de Warr sobre saúde mental - que subdividia o conceito em 5 dimensões, nomeadamente o bem-estar, a competência, autonomia, aspiração e funcionamento geral e de Ryff sobre o conceito de bem-estar, para estudarem o bem-estar em contexto de trabalho (Van Horn, 2014). Assim, definiram o bem-estar no trabalho como a sua apreciação positiva em todas os seus elementos, encontrando-se subdividido em 5 elementos, em particular a componente afetiva; o bem-estar profissional; o bem-estar social; o cansaço cognitivo e a componente psicossomática.

A componente afetiva corresponde à frequência de emoções, ao esgotamento, à satisfação no trabalho e ao comprometimento organizacional. Já o bem-estar profissional diz respeito à procura de metas e de como obtê-las, à autonomia e a competência para lidar com as diversas situações. Por sua vez, o bem-estar social implica a qualidade de relacionamentos interpessoais no local de trabalho (conceito abordado anteriormente). Por seu turno, o cansaço cognitivo está relacionado com a atenção e o processamento de informação. Por fim, a componente psicossomática engloba a presença, ou não, de queixas físicas.

Ao longo do tempo e com os estudos realizados, foram criadas diversas escalas do bem-estar, tais como a Escala de Bem-estar Pessoal nas Organizações e a Escala de Bem-estar no Trabalho (Paschoal, 2008), tendo estas como base o conceito de bem-estar no trabalho, em termos eudemônicos e hedônicos; e as dimensões afetivas e cognitivas.

Segundo Warr (2007) as principais componentes do bem-estar no trabalho são: a oportunidade de controlo pessoal, que corresponde à autonomia e tomada de decisão; a oportunidade para o uso de habilidades, que consiste na possibilidade de no trabalho se fazer uso das suas competências; as metas proporcionadas pelo contexto, que são as exigências do trabalho, responsabilidades e conflitos de papéis; a variedade no trabalho, a que se associa a existência de diversas tarefas; e a clareza do ambiente, que se relaciona com a existência de possibilidade ou antecipação de situações no trabalho, reconhecimento do trabalho realizado.

São ainda de destacar, como principais componentes, o contacto social (relacionamento interpessoal); a disponibilidade de dinheiro (recursos financeiros adequados ao trabalho); a segurança física (condições adequadas no ambiente de trabalho); a posição social (a importância da função que se tem); o suporte do supervisor (apoio por parte das chefias); a oportunidades de carreira (existência de possibilidade de ascender no contexto de trabalho); e a igualdade (justiça organizacional).

Warr (2007) alegou também que um maior número das características supramencionadas não implicaria necessariamente um aumento do nível de bem-estar. Estas poderão, até um determinado nível, promover bem-estar, mas, em elevado número, poderão produzir o efeito contrário. Isto significa que o enfoque não é a quantidade de características, mas a sua existência e densidade.

De acordo com Siqueira (2008), o bem-estar no trabalho é constituído por três componentes - a satisfação com o trabalho, o envolvimento com este (uniões afetivas positivas que o indivíduo tem relativo ao seu trabalho) e o comprometimento organizacional afetivo (ligação afetiva positiva com a organização).

A satisfação com o trabalho acontece quanto o profissional se sente bem e gosta do seu trabalho. Assim, quanto maior a satisfação com o trabalho, melhor o desempenho, a colaboração com os colegas e com a organização, afetando as dimensões da vida do indivíduo, como no espaço familiar (Hernandez, 2007). A satisfação com o trabalho está intrinsecamente relacionada com a possibilidade de ser promovido, pois os profissionais

sentem que as empresas reconhecem o seu trabalho, sendo este um excelente indicador de avaliação da sua satisfação.

Quanto ao envolvimento com o trabalho, este está relacionado com o nível de identificação de cada indivíduo com o mesmo. O envolvimento afetivo com o trabalho leva a que o sujeito se envolva no trabalho, de tal forma que o tempo deixa de ter tanto valor, porque as horas passam demasiado rápido (Siqueira, 2008).

O comprometimento organizacional afetivo consiste na ligação que o indivíduo sente à organização onde trabalha (Hoch, 2010). Assim, quanto maior for esta ligação, maior será a interiorização das perspetivas e normas da organização por parte do profissional (Nascimento, 2008). Este poderá perceber que se preocupam consigo, tornando este sentimento mútuo e conduzindo ao surgimento de sentimentos positivos, como orgulho, confiança, dedicação e vontade de permanecer na organização (Siqueira, 2008). Assim, e havendo um vínculo com a organização, os objetivos passam a ser os mesmos. Então, o comprometimento organizacional não só permite que o profissional se ligue à instituição, mas também aos seus colegas e chefias, criando vínculos com estes em nome de um projeto em comum (Nascimento, 2008).

### 2.3. Determinantes do Bem-estar nas Práticas Profissionais

Com base na revisão de literatura, é possível identificar que as características ligadas às práticas profissionais e as características de cada indivíduo estão relacionadas com a promoção de saúde e de bem-estar.

É possível verificar que o trabalhador quando está a exercer as suas práticas profissionais pode agir influenciado pelas condições e características do trabalho; podendo, ainda, ser influenciado pelo espaço físico, o sistema técnico e organizacional, e outros processos organizacionais, para além de, e de modo determinante, características individuais.

De Lange et al. (2004), citado por (Pinto, 2009) reconheceram diversas características do trabalho como sendo importantes para a saúde e bem-estar, sendo estas relacionadas com o trabalho, tais como as exigências do trabalho, quer as físicas, emocionais ou cognitivas, o controlo (Karasek, 1979), a autonomia (Hackman, 1980) e o suporte social (Johnson, & Hall, 1988).

Para a realização deste estudo optámos por considerar como características do bem-estar nas práticas profissionais, a exigência, o controlo e o suporte social. Serão, ainda, abordadas características do indivíduo, tais como a identificação na organização, a autoeficácia, formação, duração das carreiras e participação. Por fim, serão abordadas características de natureza sociodemográfica, como a idade, estado civil e o género.

### 2.3.1. Exigência

Segundo Karasek (1979) as exigências aplicadas no trabalho podem, de alguma forma, afetar a saúde e bem-estar dos trabalhadores, uma vez que situações de trabalho exigem dos mesmos níveis de concentração, ritmo, volume, tempo - determinado para a realização de tarefas e relacionamento interpessoal.

Deste modo, pode-se afirmar que as exigências dizem respeito ao volume excessivo de trabalho e à pressão na realização das tarefas num determinado tempo. Assim, estes autores consideram que as exigências no trabalho estão associadas a aspetos físicos, psicológicos, sociais e organizacionais e que solicitam um apoio ao esforço físico e/ou psicológico, como a sobrecarga de papéis e as exigências emocionais nas interações com os outros.

As pessoas reagem de formas diferentes às exigências praticadas na sua atividade profissional, bem como têm capacidades diferentes de lidar com as mesmas. Todas as profissões têm exigências, sendo que cada uma é diferente e apresenta exigências distintas assentes em fatores diversos, designadamente nas características do trabalho e no ambiente laboral em que o trabalhador se integra.

### 2.3.2. Controlo

O controlo é uma característica do trabalho que ao longo do tempo tem sido abundantemente estudado, tornando-se, assim, uma peça fundamental em vários modelos de stress ocupacional (Karasek, 1979), e de desenho no trabalho (Hackman, 1980).

O controlo realizado no trabalho por parte do trabalhador pode

“ser considerado como habilidade, como a criatividade, aprender coisas novas, tarefas diferentes, desenvolver habilidades especiais, no que concerne à autoridade ou autonomia, a liberdade de decidir, como fazer as suas tarefas, opinar sobre o trabalho do grupo ou influenciar na política organizacional.” (Pinto,2009, p.30)

Por outro lado, a falta de controlo é associada à indiferença, valores morais pobres, insucesso académico e vocacional e mesmo doença. Neste sentido, este tem sido discutido em termos da autonomia do trabalhador em relação às decisões e aos métodos de trabalho, isto é, o modo de executar as tarefas. (Pinto, 2009)

Este conceito sobre a perspetiva psicossocial, ligado ao conhecimento de autonomia, tem sido abordado enquanto grau de participação na tomada de decisões, pela sua capacidade em influenciar os acontecimentos da vida e em produzir efeitos ao nível da autoestima.

Em suma, o controlo pode ser definido como a capacidade, ou margem, que o trabalhador tem para tomar decisões relativamente à autonomia do seu trabalho, incluindo, assim, o ritmo em que é executado, a possibilidade de ser criativo, de usar as suas capacidades e conhecimentos, bem como em desenvolver-se profissionalmente.

### 2.3.3. Suporte Social

Entre outros autores, para Sarason *et al.* (1983) o suporte social pode ser definido como a disponibilidade das pessoas e a capacidade para confiar nelas, o quanto se preocupam com os outros, os valorizam e mantêm um sentimento de afeto entre ambos.

Já Cobb (1976) afirma que o suporte social pode ser visto como informação subdividida em três classes, sendo que o conceito se insere apenas numa: a informação que leva o sujeito a acreditar que é amado e que as pessoas se preocupam com ele; a informação que faz com que o indivíduo acredite que é valorizado; e a informação que leva o sujeito a aceitar que pertence a uma rede de comunicação e de obrigações recíprocas.

Dunst & Trivette (1990) consideram que as dimensões de suporte social são importantes para o bem-estar, identificando e distinguindo as dimensões informal e formal (Dunst, & Trivette, 1990). O suporte social informal abrange familiares, amigos, vizinhos e os grupos sociais, os quais são suscetíveis de prover apoio em resposta a acontecimentos de vida normativos e não-normativos; por seu turno, o suporte social formal inclui as diversas organizações formais que promovem assistência ou ajuda, incluindo situações que implicam algum acompanhamento, tais como consultas ou terapias.

O suporte social define-se através do cruzamento das suas características objetivas com as percepções individuais das pessoas que o recebem. É, portanto, um veículo de afeto, valorização, apoio, pertença e segurança, promovendo, assim, uma maior resiliência individual, a melhoria da saúde global, e, conseqüentemente, o bem-estar pessoal.

O suporte social tem sido considerado como uma chave facilitadora do bem-estar, atenuando os efeitos negativos. Este conceito inclui diversas funções específicas ou benefícios, tais como apoio material, apoio emocional, companheirismo e melhorando mesmo as funções biológicas. Face a este pressuposto, considera-se que se existir suporte por parte dos colegas de trabalho e dos seus superiores, promover-se-á a criação de uma rede social que irá proporcionar ao trabalhador, experiências positivas na realização do seu trabalho. Além disso, facilitar-se-á o reconhecimento da competência, do valor pessoal e da sua contribuição para a organização, levando, assim, a que as pessoas se tornem mais fortes e em melhor condição para enfrentar as dificuldades. O suporte social funciona, pois, como um fator controlador de situações de stress e dos sintomas físicos e psicológicos associados, promovendo a autoestima, sentimentos e comportamentos saudáveis.

Conclui-se, portanto, que o suporte social é um conceito multidimensional que se refere aos recursos materiais e psicológicos, obtidos através das suas redes sociais e a que as pessoas têm acesso. Conseqüentemente, é passível de gerar efeitos benéficos para a saúde física e mental; para o bem-estar geral e para o bem-estar nas práticas profissionais dos indivíduos.

#### **2.3.4. Identificação com a Organização**

A identificação com a organização tem sido vista, ao longo do tempo, como um conceito fundamental para se compreender a identidade dos indivíduos, para a explicação das suas atitudes e comportamentos. Em consequência, é considerada um elemento central para a formação do autoconceito dos profissionais em contexto laboral.

Segundo Tavares (2001) a identificação com a organização acontece quando o indivíduo incorpora as crenças que tem sobre a mesma na sua própria identidade, acreditando que esta tem valores e crenças semelhantes aos seus, não levando assim a mudanças na sua identidade, mas utilizando o seu autoconceito para determinar a relação

indivíduo – organização. Esta relação se for construída desta forma, contribuirá para o bem-estar do indivíduo no trabalho (Tavares, 2001).

De acordo com Dutton *et al.*, (1994) a identificação organizacional corresponde ao grau na qual o membro se define pelos mesmos valores que ele/a acredita que definem a sua organização. Assim, uma pessoa identifica-se fortemente com a sua organização quando a sua identidade enquanto membro desta é mais prominente do que outras identidades e quando o seu autoconceito, tem várias características semelhantes aquelas que ele acredita que definem a sua organização enquanto um grupo social. (Dutton, *et al.*, 1994, p.239)

Neste sistema o indivíduo adota mais características do grupo do que as suas próprias características individuais.

A revisão de literatura permite deduzir que a maior parte da literatura sobre a identificação com a organização enumera vários benefícios organizacionais, tanto para o indivíduo como para a organização. Os indivíduos que estão mais identificados com a organização são aqueles que mais correntemente irão permanecer nela e que mais esforços irão fazer a favor desta, o que leva a acreditar que o impacto da identificação com a organização para além de levar ao bem-estar dos membros da organização, promove também bem-estar à própria organização.

### 2.3.5. Autoeficácia

Rigotti & Schyns (2008), entre outros, definiram a autoeficácia como a aptidão que o indivíduo sente ter para conseguir desempenhar com sucesso as suas tarefas pessoais e profissionais, afetando a confiança que tem em si ou na sua competência para lidar com determinadas situações. Afirmam, ainda, que a autoeficácia profissional é um recurso muito importante para os indivíduos numa organização.

Sendo que este conceito é considerado como uma variável cognitiva - com uma função motivacional - pode ainda ser definido como um julgamento por parte do sujeito sobre a sua capacidade para desempenhar com sucesso um padrão específico de comportamento, envolvendo, desta forma, capacidades para movimentar recursos cognitivos e ações de controlo sobre eventos e exigências do meio.

Segundo Schunk (1995), é possível identificar quatro formas de influências sobre o progresso da convicção de autoeficácia - as experiências significativas, que consistem

nos resultados percebidos de um desempenho proposto, em que o sucesso aumenta a autoeficácia e o fracasso diminui; as experiências através do outro podem definir-se como as observações sociais e a avaliação do desempenho dos outros; a persuasão social que corresponde às avaliações que as pessoas arrecadam dos outros; e os estados psicológicos que estão associados às emoções positivas ou negativas e que afetam a maneira como as situações são percebidas.

De acordo com Ribeiro (1995), a autoeficácia “refere-se ao juízo pessoal que os indivíduos fazem acerca de quanto são capazes de organizar e implementar atividade, em situações desconhecidas, passíveis de conter elementos ambíguos, imprevisíveis e geradores de stress.” (Ribeiro, 1995, p.1)

A autoeficácia atinge processos motivacionais ao alterar significados e valores de influências externas, ao influenciar expectativas e valores de resultados de comportamentos e ao alterar avaliações de desempenho no alcance de metas pessoais.

Desta forma, é possível verificar que a autoeficácia tem um efeito impulsionador na saúde e no bem-estar. Além disso, infere-se que o controlo tem um efeito positivo no bem-estar dos indivíduos, tendo uma elevada autoeficácia e estando diretamente relacionado com a satisfação no trabalho.

### 2.3.6. Variáveis de natureza sociodemográfica

Diener *et al.* (1999), afirmam que diversos investigadores acreditavam, inicialmente, que as variáveis demográficas tinham um forte impacto sobre o bem-estar. Não obstante, estes perceberam que o efeito dessas variáveis é limitado e, quando encontrado, depende de fatores de personalidade (Diener, 1999). A pesquisa sobre a relação das variáveis sociodemográficas, com destaque para a idade, género e estado civil, com o bem-estar no trabalho, pode-se destacar a escassez de estudos empíricos sobre o efeito que cada uma destas tem no bem-estar no trabalho. No entanto, ao alargar a pesquisa para o bem-estar geral, verifica-se que as variáveis acima referidas já foram profundamente estudadas.

Sobrinho (2010), realizou um estudo que teve como principal objetivo a identificação do impacto das variáveis demográficas, clima social e estratégias de *coping* no bem-estar no trabalho, sendo testadas as variáveis idades, género, estado civil e escolaridade. Os resultados das correlações apontaram relações significativas entre eles

com pelo menos um dos fatores de bem-estar no trabalho, mas as relações foram fracas. Neste estudo pode destacar-se a idade, que contribuiu na variância de bem-estar no trabalho. Algumas pesquisas realizadas no campo do bem-estar geral afirmam que a satisfação com a vida tende a aumentar com a idade ou, pelo menos, não tende a diminuir. É também importante referir que o número de anos na organização pode levar ao aumento da duração da carreira, o que poderá levar a ganhos, podendo, por sua vez, promover um impacto indireto no nível de bem-estar no trabalho.

Quanto a estudos que liguem o género ao bem-estar geral, não existem dados consistentes que suportem a diferença de bem-estar entre homens e mulheres (Diener, 1999). No estudo apresentado, a relação entre bem-estar e o género apresentou pouca influência. Segundo o mesmo autor, pesquisas realizadas demonstraram que pessoas casadas tendem a apresentar maior bem-estar, comparativamente com pessoas que se encontrem divorciadas, separadas, viúvas ou solteiras. Isso poderá ser justificado porque a presença de um/a companheiro/a de vida poderá significar maior oportunidade de suporte social. Todavia, no estudo suprarreferido o estado civil não apresentou relação significativa com o bem-estar no trabalho, tanto nos resultados das correlações quanto nas regressões.

#### 2.4. Bem-Estar *versus* Burnout

O conceito de *burnout* tem vindo a ser ajustado com o passar dos anos, evoluindo com o desenvolvimento de todas as investigações. Já em 1935, Schwartz e Hill verificaram a perda de motivação das enfermeiras que trabalhavam numa clínica psiquiátrica em relação ao seu trabalho. No entanto, só em 1975 é que surgiram os primeiros artigos científicos<sup>1</sup> sobre a temática. As primeiras pesquisas tiveram início em estudos sobre as ocupações/profissões relacionadas com áreas de cuidado, como médicos e enfermeiros, sendo que com o passar dos anos, foram alargadas a outras áreas, não obstante, estes continuam hoje a ser as profissões mais estudadas (Luís, 2011)

Com o alargamento e interesse da comunidade científica sobre o fenómeno *burnout*, existiu a necessidade de adaptar o já existente MBI (*Human Services Survey*<sup>2</sup>),

---

<sup>1</sup> Escritos por Freudenberg, um psiquiatra que trabalhava numa agência de cuidados médicos alternativos

<sup>2</sup> MBI – *Human Services Survey*, com 22 itens, foi construído para avaliar as pessoas da área dos serviços de saúde (médicos, enfermeiros); o MBI-ES (MBI – *Educators Survey*), foi elaborado para avaliar as profissões associadas ao contexto da educação (professores, auxiliares); e mais recentemente surgiu o MBI-GS (MBI – *General Survey*), direcionado a profissões com pouco contacto direto com o público-alvo.

mas para outras profissões, sendo que foram ocorrendo diversas alterações aos instrumentos (Luís, 2011).

### Segundo a OMS *burnout*

“é uma síndrome conceituada como resultante do estresse crônico no local de trabalho que não foi gerenciado com sucesso. É caracterizada por três dimensões: sentimentos de esgotamento ou exaustão de energia; aumento da distância mental do trabalho, ou sentimentos de negativismo ou cinismo relacionados ao trabalho; e eficácia profissional reduzida. Burnout refere-se especificamente a fenômenos no contexto ocupacional e não deve ser aplicado para descrever experiências em outras áreas da vida”. (Saúde, 2019, p.1)

### Segundo Maslach e Jackson (1981) a síndrome *Burnout* é definida

“como uma reação à tensão emocional crônica gerada a partir do contato direto e excessivo com outros seres humanos, particularmente quando estes estão preocupados ou com problemas. Cuidar exige tensão emocional constante, atenção perene; grandes responsabilidades espreitam o profissional a cada gesto no trabalho. O trabalhador se envolve afetivamente com os seus clientes, se desgasta e, num extremo, desiste, não aguenta mais, entra em Burnout.” Maslach & Jackson, 1981 citados por Codo & Vasques-Menezes, 1999, p.2/3)

O *burnout* é um conceito multidimensional que envolve três componentes - a exaustão emocional, a despersonalização e a falta de envolvimento pessoal no trabalho. A exaustão emocional traduz-se numa situação em que os trabalhadores sentem que não podem dar mais de si a nível afetivo, acabando por perceber que esgotaram a energia e todos os recursos emocionais, devido ao contacto diário com os problemas. No que diz respeito à despersonalização, esta consiste no desenvolvimento de sentimentos e atitudes negativas e de cinismo com as pessoas recetoras do trabalho (clientes). Por fim, a falta de envolvimento pessoal no trabalho corresponde a um movimento de uma ‘evolução negativa’ no trabalho, que afeta a habilidade para execução do trabalho e o atendimento, ou contato com as pessoas usuárias do trabalho, bem como com a organização. (Codo & Vasques-Menezes, 1999)

Uma vez que não existe um conceito consensual de *burnout*, foram-se desenvolvendo várias perspetivas de análise da problemática. Alguns autores adaptaram quatro perspetivas diferentes, não excludentes mutuamente, sendo que cada uma considera diferentes aspetos, estando, em algumas ocasiões, relacionados com a origem do fenómeno. Assim, apresentam,

“a perspectiva clínica, que considera o *burnout* como o resultado do excessivo empenho do profissional ao desenvolver a sua atividade com expectativas de sucesso irrealistas, sendo considerada uma variável pessoal; a perspectiva social-psicológica, que considera que os fatores determinantes do *burnout* são os stressores relativos à actividade laboral; a perspectiva organizacional, que enfatiza as características organizacionais como desencadeadoras de *burnout*; e por último, a perspectiva social-histórica, que aponta para o atual modelo da sociedade, baseada principalmente em valores mais individualistas, como um dos maiores fatores de risco do *burnout* (Luís, 2011, p. 41).

Sendo o *burnout* um conceito que define o stress existente no trabalho e avalia os níveis de exaustão e esgotamento, é um conceito importante no estudo do bem-estar dos profissionais, uma vez que este quando afetado poderá levar ao *burnout*.

## 2.5. Principais modelos de Bem-estar no trabalho

A saúde é vista como um estado de completo bem-estar físico, mental e social, que, para além da inexistência de doenças, abrange também o trabalho, as relações familiares e o lazer. Assim, no âmbito da Psicologia das Organizações, foram sendo desenvolvidos diversos modelos com o objetivo de explicar a saúde mental e o bem-estar psíquico dos indivíduos. Uma vez que são raros os modelos teóricos e empíricos sobre o bem-estar em contexto das práticas profissionais e do trabalho, iremos abordá-los em duas perspetivas, a do bem-estar e a do stress no trabalho.

Assim, iremos, de seguida, verificar os fatores que no trabalho contribuem para o bem-estar através da análise do Modelo de Exigências - Controlo de Karasek (1979), do Modelo das Características da Função de Hackman & Oldham (1980), do Modelo de Vitaminas de Warr (1987), do Modelo Geral de Kahn & Byosiére (1991) do Modelo de Bem-Estar de Lent (2004), e do Modelo de Exigências-Recursos de Bakker & Demerouti (2007).

- **Modelo de Exigências-Controlo de Karasek**

O Modelo Exigência-Controlo de Robert Karasek (1979) é um modelo teórico bidimensional que relaciona a exigência e o controlo no trabalho. Este é o modelo mais abordado nos estudos sobre stress no trabalho e efeitos do trabalho na saúde e bem-estar dos trabalhadores (Karasek, 1979). Segundo Chambel (2005) no modelo de Karasek (1979) podemos diferenciar dois eixos: (1) atividade, que varia entre ativo e passivo e, (2) tensão, que varia entre alta e baixa, sendo que a atividade não indica efeitos na saúde, enquanto, a tensão poderá ter efeitos negativos na saúde física e mental.

O Modelo de Karasek (1979) distingue quatro tipos básicos de experiências no trabalho, resultantes da interação dos níveis de exigência psicológica e de controle: (1) alta exigência do trabalho, com baixo controle, (2) trabalho ativo com alta exigência e alto controle, (3) trabalho passivo, com baixa exigência e baixo controle e, (4) baixa exigência, com alto controle.

Karasek (1979) aponta as reações psicológicas adversas, nomeadamente a fadiga, a ansiedade, a depressão e a doença física, como causas da exigência do trabalho, quando esta é alta e o grau de controle é baixo.

Segundo diversos autores (Karasek & Theorell, 1990; Van Der Doef & Maes, 1999), as pessoas expostas a trabalhos, considerados de alto desgaste, com alta exigência e baixo controle, mostram reações mais contrárias de desgaste psicológico, como fadiga, ansiedade, depressão e enfermidade física. (Karasek & Theorell, 1990)

Johnson & Hall (1988) acrescentaram ao modelo de Karasek (1979) outra dimensão psicológica - a percepção do suporte social no ambiente de trabalho, resultante das interações sociais disponíveis entre colegas e chefes, criando um modelo tridimensional. Assim, no Modelo Exigência-Controlo-Suporte, os quatro tipos de situações são mediados também pelo suporte social no trabalho em nível alto e baixo.

Karasek & Theorell (1990) e Van Der Doef & Maes (1999) concluem que as reações mais adversas do esforço psicológico acontecem quando as exigências psicológicas são altas, o controle dos trabalhadores e o suporte social no trabalho são baixos, supondo um emprego desmotivante, uma aprendizagem negativa ou a perda gradual de habilidades adquiridas. As situações mais benéficas à saúde e ao bem-estar no trabalho, envolvem, por outro lado, o trabalho ativo, sob enorme exigência e controle, com alto suporte social, levando à motivação, novas aprendizagens e desenvolvimento de padrões de *coping*. (Karasek & Theorell, 1990)

- **Modelo das Características da Função de Hackman & Oldham**

Hackman (1976) propõe a Teoria do Modelo das Características da Função, demonstrando que existem cinco características no trabalho que levam a que a esta seja uma fonte de motivação: (1) variedade, ou seja, o grau em que a função exige o recurso a competências, atividades e conhecimentos variados, não repetitivos; (2) identidade, representa a execução de um trabalho com princípio e fim, apresentando resultados

visíveis; (3) significado, relaciona-se com o impacto, interno e/ou externo, que esse trabalho tem na vida de outras pessoas; (4) autonomia, diz respeito aos níveis de independência, planeamento e execução do trabalho; (5) feedback, está associado à quantidade e à qualidade do seu progresso na execução do trabalho e aos níveis de desempenho alcançados, bem como ao seu reconhecimento (Oldham, 1980 & Hackman, 1976).

Segundo Neves (2001) este modelo do ponto de vista motivacional, sugere que a recompensa intrínseca e, conseqüentemente, a motivação para trabalhar, acontecem quando o trabalhador aprende com o seu trabalho. Com a realização do trabalho, este irá valorizar e dignificar socialmente a tarefa e quem a realizou, o que leva à interligação, rotação e proximidade física entre todos os elementos do grupo. Para além disto, facilita a definição de metas/objetivos e de feedback sobre os resultados e compreensão das tarefas (Neves, 2001).

Cunha (2006) afirma que consoante o tipo de características da função poderá aumentar a motivação intrínseca dos trabalhadores e a satisfação no trabalho, afetando assim, o bem-estar psicológico.

- **Modelo de Vitaminas de Warr**

Warr (1987) desenvolveu um modelo que propõe que o bem-estar psicológico do indivíduo, enquanto medida central da saúde mental, depende do que o ambiente psicossocial lhe proporciona, ao nível das oportunidades de experiências positivas, do quanto estas são percebidas e aproveitadas, relacionando as características do trabalho e a adaptabilidade do indivíduo a esse ambiente de acordo com as suas características pessoais.

O Modelo de Vitaminas de Warr (1987) baseia-se na identificação das seguintes características do trabalho: (1) oportunidade para controlo, quando o indivíduo pode controlar as atividades; (2) oportunidade para o uso de habilidades, podendo utilizar e desenvolver conhecimentos, capacidades e habilidades pessoais; (3) metas geradas no meio, permitindo alcançar objetivos; (4) variedade, que se refere à diversidade de estímulos proporcionados pelo ambiente; (5) previsibilidade, relaciona-se com a compreensão do ambiente de trabalho, seja em relação ao plano de futuras tarefas, seja nas relações com outras pessoas; (6) disponibilidade económica, na medida em que o trabalho contribui para a sobrevivência do indivíduo na sociedade; (7) segurança física,

que diz respeito à proteção da pessoa, controlados os níveis de humidade, temperatura, estímulos visuais e auditivos; (8) oportunidade para contactos interpessoais, conforme as oportunidades promotoras de interações entre as pessoas e a valorização social, proporcionando uma posição para o indivíduo na estrutura social. Estas características são consideradas como vitaminas para a saúde mental em todos os tipos de ambiente, atuando, mais especificamente no condicionamento ao bem-estar no trabalho.

Segundo o mesmo autor, o bem-estar psicológico ocupa um papel central na avaliação da saúde mental do indivíduo, tendo identificado cinco dimensões do bem-estar: (1) bem-estar afetivo, quando o indivíduo se sente bem internamente, relacionando-se com a autoestima; (2) competência, um dos recursos psicológicos utilizados na resolução de problemas; (3) autonomia, relaciona-se com as habilidades de cada um para resistir às influências ambientais, de modo a ter opiniões próprias; (4) aspiração, enquanto a manutenção do interesse em integrar-se no ambiente, a procura em crescer e desenvolver-se; (5) funcionamento integrado, refere-se à pessoa como um todo, correlacionando as múltiplas dimensões.

- **Modelo Geral de Kahn & Byosiere**

Kahn & Byosiere (1991) para além de se basearem em outros modelos, desenvolveram um que pretendeu verificar em que medida as características do próprio trabalho e as características do indivíduo se relacionam (Chambel, 2005).

Payne *et al.* (1999), mostraram que as exigências no trabalho não têm obrigatoriamente um efeito direto no *stress* desenvolvido em relação ao mesmo, podendo ser moderadas pelo grau de satisfação do indivíduo com essas exigências (Payne *et al.*, 1999 citados por Chambel, 2005). Para Mossholder *et al.* (1982), a autoestima ou autoeficácia também têm sido vistas como recursos para o indivíduo conseguir lidar com as diversas condições de trabalho, podendo, assim, moderar a avaliação da situação e a escolha do comportamento para a enfrentar, o que poderá contribuir na diminuição do *stress* em contexto laboral (Mossholder *et al.*, 1982 citados por Chambel, 2005).

No modelo de Kahn (1991) o apoio social tem uma especial relevância no que diz respeito ao *stress* e ao bem-estar do indivíduo no trabalho, sendo analisado na perspetiva das chefias, dos colegas de trabalho, do tipo de trabalhadores, do tipo de estrutura organizacional e dos diferentes efeitos moderadores desta variável. Assim, estes autores referiram quatro tipos de intervenções para a gestão do *stress* e a promoção do bem-estar

em contexto organizacional: (1) as que procuram alterar as condições da situação; (2) as que procuram reduzir as respostas negativas dos indivíduos a condições contrárias nas organizações; (3) as que procuram mudar as suas características para uma melhor resistência a essas condições; (4) as que procuram aperfeiçoar as situações atenuadoras do suporte social.

- **Modelo de Bem-estar de Lent**

Nesta revisão de literatura, já no século XXI, Lent (2004), concentra-se nas variáveis demográficas, de personalidade, cognitivas, comportamentais e sociais. Nas variáveis demográficas inclui-se o género, a idade e a raça, definindo que estas são caracteristicamente classificadas como indicadores de recursos e circunstâncias do objetivo de vida. No que diz respeito às variáveis de personalidade e disposições afetivas, são exemplo o afeto positivo e negativo, a extroversão e o neuroticíssimo, o otimismo e a autoeficácia. Nas variáveis cognitivas inserem-se as crenças de controlo pessoal, as expectativas/resultados futuros e os mecanismos para atingir metas. Às variáveis comportamentais e sociais estão ligadas a variáveis cognitivas desenvolvidas no seio de modelos de participação no método de bem-estar direccionadas para conseguir determinadas metas de valorização pessoal, estabelecendo contactos com ganhos sociais mútuos, e verificando benefícios eudemónicos, como o sentido de identidade pessoal e propósito de vida. Por fim, as variáveis sociais referem-se às relações positivas com os outros, a necessidade de relação de parentesco, a ligação social e o afeto.

Segundo o Modelo de Bem-Estar Normativo de Lent (2004), a satisfação com a vida em geral é influenciada pelas variáveis de personalidade e disposições afetivas<sup>3</sup>, mas também pela participação e avanço em atividades de meta-dirigida, e pela satisfação em domínios concretos da vida. A satisfação em domínios específicos é também afetada pelas variáveis de personalidade, de participação em atividades sociais, de autoeficácia, de expectativas de resultado, dos apoios ambientais e recursos.

- **Modelo de Exigências-Recursos do Trabalho de Bakker & Demerouti**

O Modelo Exigências-Recursos do Trabalho concentra-se nos indicadores, quer negativos quer positivos, do bem-estar dos trabalhadores, tendo como princípio a ideia de que os trabalhadores podem atuar em ambientes de trabalho diferentes, mas ~~que~~ as características dos ambientes podem ser classificadas em duas categorias principais -

---

<sup>3</sup> Como a afetividade positiva e negativa, a extroversão, o neuroticíssimo, o otimismo e a autoeficácia.

exigências do trabalho e recursos do trabalho. Neste modelo verifica-se a ocorrência de dois processos psicológicos diferentes – o processo de deterioração da saúde ou o processo de motivação trabalho (Bakker & Demerouti, 2007, p.313)

Segundo estes processos psicológicos é possível verificar que a interação entre as exigências e os recursos no trabalho é importante para o desenvolvimento da tensão e motivação em relação ao mesmo. O primeiro consiste no processo de deterioração da saúde, em que as exigências crônicas do trabalho provocam a exaustão, psicológica e física, dos seus trabalhadores, podendo, conseqüentemente, causar problemas de saúde e estados de exaustão. O segundo processo psicológico é o processo motivacional, que assume que os recursos do trabalho têm um potencial motivacional, podendo levar os trabalhadores a atingir as suas metas, causando assim um maior compromisso organizacional e um excelente desempenho. (Bakker & Demerouti, 2007, p.313)

O Modelo sugere que os recursos no trabalho podem abrandar o impacto das suas exigências na tensão do trabalho, incluindo o esgotamento (Bakker, 2003). Esta hipótese vai de encontro ao Modelo de Exigência-Controlo (Karasek, 1979), uma vez que refere que a autonomia ou o controlo sobre a execução das tarefas pode diminuir o impacto da sobrecarga de atividades no *stress* do trabalho. Por outro lado, o Modelo de Exigências-Recursos do trabalho aumenta esta visão e é bastante mais flexível e rigoroso, suportando que diferentes tipos de exigências e recursos no trabalho podem interagir na previsão da tensão.

No Modelo de Exigências-Recursos do Trabalho, analisa-se a relação entre características de trabalho (pressão no trabalho, exigências emocionais), esgotamento e outros níveis de desempenho e conclui-se que as exigências no trabalho são a variante mais importante da componente de exaustão do *burnout*, antecipando assim, o desempenho. Por outro lado, os recursos no trabalho (autonomia e suporte social) foram os princípios mais importantes do desempenho extra, através das suas relações com (des)compromisso.

As evidências empíricas definem e sustentam a ideia de que as exigências e os recursos são responsáveis pelos dois processos diferentes. Neste sentido, as exigências no trabalho estão relacionadas com tensão, incluindo a falta de energia e o desenvolvimento de problemas de saúde, e os recursos de trabalho relacionam-se com a motivação, abrangendo o empenho ou a falta de empenho no trabalho e o seu compromisso.

### 3. Estado de Arte: o bem-estar no trabalho em contexto prisional

A revisão da literatura, sobre investigações em contexto prisional, permitiu identificar alguns estudos realizados em Portugal em diversas áreas científicas, com predomínio da Psicologia. Várias dissertações de mestrado estudaram os riscos profissionais exposição a fenómenos que causam *stress*; desgaste profissional; incidência da síndrome de *burnout*; e a avaliação de níveis de sintomas depressivos e ansiosos nos guardas prisionais. É, ainda, possível encontrar uma dissertação de mestrado sobre o *burnout* nos profissionais das equipas (multidisciplinares) de Rendimento Social de Inserção (Rebelo, 2013).

Quando ampliamos a pesquisa para além de Portugal, a nível mundial são vários os estudos que avaliam a relação da satisfação profissional, com outras variáveis, tais como, características pessoais (sexo, idade, número de filhos, religião, distância entre casa e o trabalho, renda familiar, níveis de ensino; raça e etnia; género; idade e ocupação); elos institucionais (ambiente de trabalho; centralização, autonomia e participação; supervisão e administração; população reclusa). Identificou-se, ainda, um estudo sobre o esgotamento de trabalhadores na prisão e a sua relação com características ocupacionais. Os sujeitos destes estudos foram todos os elementos dos EP's, sendo mais raros os estudos dedicados à área da intervenção social, em específico.

Alguns destes estudos abordam o *burnout*, transtornos mentais, o bem-estar no trabalho, a relação entre a satisfação profissional e o *stress*, sendo como se referiu anteriormente, mais direcionados a todos os elementos dos EP's. Neste sentido, encontrou-se um estudo na qual se pretendeu perceber se existia uma diferença significativa na satisfação no trabalho entre os funcionários dos EP's, comparando prisões de segurança média e de segurança máxima e examinando o efeito da satisfação no trabalho sobre o *burnout* (Roy & Avdija, 2012). Os resultados demonstram que não há diferença na satisfação no trabalho dos profissionais dos EP's que trabalham na prisão de segurança máxima em comparação com aqueles que trabalham na prisão de segurança média. O nível de segurança da prisão tem efeito, embora parcial, no *burnout* dos funcionários. Estes profissionais, que se encontravam a trabalhar em EP's de segurança de nível médio relataram ter mais controle sobre as atividades relacionadas com o trabalho, em comparação com aqueles que trabalhavam nos EP's de segurança máxima.

Verificou-se, ainda, que o nível de segurança da prisão não tem efeitos consideráveis sobre a exaustão emocional e realização pessoal. No entanto, a satisfação no trabalho revelou estar inversamente relacionada com o *burnout* no trabalho - um aumento na satisfação provoca uma diminuição do desgaste com o mesmo.

Esta sumária descrição do estado de arte permite reforçar que o estudo desenvolvido no âmbito do mestrado tem um carácter inovador, no que diz respeito aos Técnicos/as dos EP's, pela inexistência de estudos neste âmbito em contexto português, uma vez, que o existente é focado apenas nos guardas prisionais. Assim, este trabalho irá abordar o bem-estar dos Técnicos dos EP's e Guardas Prisionais, visto que os Técnicos/as têm uma prática profissional que engloba diversas áreas profissionais, tendo todos/as, no entanto, como principal foco a reinserção social da população reclusa. Posto isto, é importante perceber o bem-estar destes/as técnicos/as, devido à importância do seu trabalho no dia-a-dia de cada recluso e do futuro que este irá ter. No entanto, e devido às dificuldades que a pandemia fez sentir, foi necessário alargar o estudo aos guardas prisionais para ter uma amostra considerável e mais abrangente.

De forma detalhada e apresentando alguns estudos, é possível perceber que, por exemplo, o estudo realizado nos EUA, em 2012, pretendeu avaliar o Efeito do Nível de Segurança Prisional na satisfação no trabalho e *burnout* entre os funcionários da prisão. Com este estudo foi possível verificar que não houve diferença na satisfação no trabalho entre os funcionários prisionais que trabalham na prisão de segurança máxima em comparação com aqueles que trabalham na prisão de segurança média. Foi ainda possível identificar que o nível de segurança da prisão teve um efeito parcial sobre o *Burnout* (Roy & Avdija, 2012).

Um outro estudo que aborda a temática do bem-estar nos guardas prisionais, realizou-se no EP de Guimarães, entre 2012 e 2013, e teve como objetivo a compreensão das atribuições de sentido à profissão e à vida prisional da parte deste grupo. O estudo focou ainda tópicos como a avaliação de riscos profissionais a que os guardas prisionais poderão estar sujeitos; e a exposição a fenómenos que causam *stress* e desgaste. De uma forma geral, este estudo revelou que a profissão de guarda prisional é desgastante, pelo facto de estes terem de lidar com várias situações constrangedoras, as quais colocam à prova os seus limites e afetam a sua saúde, bem como as suas relações sociais e familiares (Costa, 2014).

# Parte II – Estudo do Grau de Bem-Estar de Profissionais dos Estabelecimentos Prisionais

## 4. Profissões e práticas profissionais nos Estabelecimentos prisionais em Portugal

O direito à liberdade como um direito fundamental, previsto no nº1 do art. 27º da Constituição República Portuguesa (CRP), apenas pode ser restringido na sequência de uma sentença judicial condenatória, por atos praticados, previstos na lei com pena de prisão, nº2 do art.27º da CRP.

A Direção Geral de Reinserção e Serviços Prisionais (DGRSP) é resultado de uma reorganização da anterior Direção-geral de Reinserção social e Direção-geral de Serviços Prisionais. Esta reorganização

“vai permitir a criação de sinergias e uma maior articulação entre as áreas da reinserção social e da execução das medidas privativas de liberdade, abrindo caminho às necessárias reformas nos domínios da justiça penal e do direito dos menores.”<sup>4</sup>

A DGRSP tem como missão:

“o desenvolvimento das políticas de prevenção criminal, de execução das penas e medidas e de reinserção social e a gestão articulada e complementar dos sistemas tutelar educativo e prisional, assegurando condições compatíveis com a dignidade humana e contribuindo para a defesa da ordem e da paz social”.<sup>5</sup>

Os seus valores são os seguintes: “crença na capacidade de mudança do ser humano; defesa e promoção dos direitos humanos; defesa da segurança da sociedade; valorização da reinserção social; prevenção da reincidência criminal e serviço à comunidade.” (DGRSP, 2018, p.6)

---

<sup>4</sup> Preâmbulo do Decreto-Lei nº 123/2011 de 29 de dezembro.

<sup>5</sup> Art. 1º do Decreto-Lei nº123/2011 de 29 de dezembro.

Nos termos, e para os efeitos, do n.º2 do art.º 12º do Decreto-Lei nº123/2011 de 29 de Dezembro, a DGRSP tem as seguintes atribuições: prestar assessoria aos tribunais em processos penais e tutelares educativos; executar penas, medidas privativas de liberdade<sup>6</sup>, medidas na comunidade aplicada a adultos e medidas tutelares educativas<sup>7</sup>; gerir o sistema nacional prisional, nomeadamente garantindo a proteção de bens jurídicos e assegurando o respeito pelos direitos humanos; gerir o sistema nacional de vigilância eletrónica<sup>8</sup> e gerir a rede nacional de Centro Educativos<sup>9</sup>. (DGRSP, 2018)

Uma das unidades orgânicas inseridas na DGRSP são os EP's, existindo em Portugal 49 instalações. Estes garantem a execução das penas e medidas privativas da liberdade, contribuindo assim para a manutenção da ordem e paz social e a criação de condições de reinserção social dos reclusos. Os EP's encontram-se classificados, pela Portaria nº 13/2013, de 11 de janeiro, em função do nível de segurança (especial, alta e média) e do grau de complexidade de gestão (grau elevado e médio).<sup>10</sup>

O grau de complexidade de gestão é avaliado de acordo com a classificação de segurança, da lotação e ocupação; das características da população prisional; da diversidade de regimes; dos programas aplicados e da dimensão dos meios a gerir.

O acompanhamento e fiscalização da execução das penas de prisão é da responsabilidade dos Tribunais de Execução de Penas (TEP), que entre outras, faz a concessão e revogação da Liberdade Condicional e das Saídas Jurisdicionais.

Ao longo do cumprimento da medida privativa da liberdade, o recluso, pode encontrar-se em três tipos de modalidades, consoante a sua avaliação e evolução ao longo do tempo, que são, segundo o art. 12º do CEP, o regime comum, aberto, fechado ou de segurança.

O regime comum<sup>11</sup> ocorre em estabelecimentos de segurança alta e as atividades são realizadas em espaços em comum no interior do estabelecimento, apenas com os contactos com o exterior permitidos por lei. O regime aberto<sup>12</sup> ocorre em estabelecimentos de segurança média e favorece os contactos com o exterior e a aproximação com a comunidade.<sup>13</sup>

---

<sup>6</sup> Orienta a intervenção para a reinserção do agente de crime na sociedade.

<sup>7</sup> Por exemplo, as medidas aplicadas a jovens ofensores promovendo a sua educação e inserção na vida em comunidade.

<sup>8</sup> Promove a aproximação do indivíduo ao meio.

<sup>9</sup> Promove a interiorização das normas jurídicas vigentes e condições de desenvolvimento.

<sup>10</sup> Ver art. 10º do Código de Execução das Penas e Medidas Privativas da Liberdade (CEP)

<sup>11</sup> Art. 13º CEP

<sup>12</sup> Art. 12º CEP.

<sup>13</sup> Art. 14º CEP – Características para estar em regime aberto no interior e exterior.

Já o regime aberto<sup>14</sup> pode ser no interior ou no exterior. No regime aberto no interior (RAI) a realização de atividades é no perímetro do EP ou imediações, com vigilância adequada; e no regime aberto no exterior (RAE) as atividades de ensino, formação profissional, trabalho ou programas em meio livre, são realizadas sem vigilância direta. Por fim, o regime de segurança<sup>15</sup> ocorre em EP de segurança especial e limita a vida em comum e os contactos com o exterior.<sup>16</sup>

Sendo a prisão o último recurso para punir, o legislador teve a preocupação de reduzir o tempo de pena, estando o máximo atualmente em 25 anos. Para além disto, houve ainda a necessidade de criar medidas de flexibilização das penas que correspondem, de acordo com o art. 76º do CEP, a saídas ao exterior, nomeadamente, saídas jurisdicionais e saídas administrativas.

As saídas jurisdicionais, segundo o art. 76º do CEP, pretendem a manutenção, promoção dos laços familiares e sociais e a preparação para a Liberdade e têm uma duração entre quatro a sete dias.<sup>17</sup> Já as saídas administrativas, segundo o art. 76º, podem ser de curta duração; para a realização de atividades; especiais e de preparação para a liberdade. As saídas de curta duração pretendem manter e promover os laços familiares e sociais.<sup>18</sup>

No que diz respeito às saídas para a realização de atividades estão previstas no art. 81º do CEP. As saídas especiais são realizadas por motivos de particular significado humano ou para resolver situações urgentes inadiáveis (ex.: caso de doença grave, falecimento de familiar) - art. 76º do CEP<sup>19</sup>. Já as licenças de saída para a preparação da Liberdade pretendem preparar para a saída em liberdade - art. 81º do CEP.

De acordo com o Decreto-Lei nº 125/2007, de 27 de abril, fazem parte dos órgãos dos EP's, o Diretor e o Conselho Técnico. O Diretor tem como função “orientar, dirigir, coordenar e fiscalizar os serviços dos estabelecimentos, designadamente, os de vigilância e segurança, ensino, saúde, educação e assistência social, trabalho, formação e aperfeiçoamento profissional dos reclusos” (Cardoso, 2010, p.5). Este representa ainda o EP, preside ao Conselho Técnico e aplica aos reclusos as medidas disciplinares previstas na Lei.

---

<sup>14</sup> Art. 12º CEP.

<sup>15</sup> Art. 12º CEP.

<sup>16</sup> Art. 15º CEP – Situações de colocação no regime de segurança.

<sup>17</sup> Ver art.79º - requisitos e duração.

<sup>18</sup> Art 80º - Requisitos para obtenção de saídas de curta duração. Informações e procedimentos – art. 189º RG.

<sup>19</sup> Art. 82º - Duração.

No Conselho Técnico são avaliados os Planos Individuais de Readaptação (PIR), resultados e possíveis alterações, “emitem-se pareceres sobre situações prisionais que devem ser alteradas e sobre medidas disciplinares a aplicar aos reclusos e também sobre assuntos submetidos a apreciação”. (Cardoso, 2010, p.5)

De seguida, serão apresentados dados sobre a população reclusa em dezembro de 2021<sup>20</sup>, segundo o Relatório Anual da Segurança Interna (RASI). A população reclusa era de 11.588 reclusos, incluindo 378 inimputáveis, destes 2.149 estavam em situação preventiva e 9.439 já se encontravam condenados.

Segundo os números apresentados, ocorreu um aumento de 176 reclusos, uma vez que em 2020 houve um grande decréscimo devido à Lei nº9/2022 de 10 de abril.

Do número total de reclusos no ano 2021, segundo a base de dados PORDATA, 10.774 eram do sexo masculino e 814 eram do sexo feminino.

No que diz respeito à idade, segundo RASI, tínhamos em 2021, dos 16 aos 18 anos 38 homens e 2 mulheres, dos 19 aos 24 anos 655 homens e 38 mulheres, dos 25 aos 39 anos, 4.626 homens e 315 mulheres, dos 40 aos 59 anos, 4.567 homens e 402 mulheres e com 60 e mais anos, 888 homens e 57 mulheres.

Para 2021, a DGRSP estimou um total de 8.257 trabalhadores, registando-se, em 31 de dezembro de 2021, 6.620 trabalhadores em exercício de funções, menos 1.637 trabalhadores, representando uma redução de 19,8% face ao previsto sendo. Destas podemos destacar, 4.948 guardas prisionais, 1.148 Técnicos Superiores. Destes últimos, 231 são Técnicos Superiores de Reeducação e 517 Técnicos Superiores de Reinserção Social.

O instrumento constitucional que regulamenta o cumprimento das penas de prisão é o Código da Execução de Penas e Medidas Privativas de Liberdade, aprovado pela Lei n.º 115/2009, de 12 de outubro, na sua atual redação dada pela lei nº 94/2017 de 23/08, sendo esta a base para perceber todo o funcionamento dos EP's.

Dentro dos EP's existem diversas categorias profissionais, desde guardas, a enfermeiros, médicos, diretor, adjunto da direção, trabalhadores de secretariado a técnicos superiores de reeducação (TSR). Os Técnicos/as e Guardas Prisionais serão os escolhidos para o estudo em questão.

---

<sup>20</sup> Não dispomos de dados mais atualizados.

#### 4.1. Funções dos Técnicos Superiores de Reeducação

Meneses (2009)<sup>21</sup>, refere que as principais competências específicas, dentro de um EP, de um TSR são,

“a realização de estudos e inquéritos sociais necessários ao conhecimento do recluso de forma a auxiliar todas as entidades envolvidas na individualização da pena, quer na sua fase de aplicação, quer na fase de execução, bem como auxiliar o detido; estimular as visitas da família do recluso, preparar com antecedência e promover a colocação familiar e profissional recorrendo à colaboração de entidades ou particulares.” (Meneses, 2009, p.112/113)

Os TSR pertencentes aos quadros de pessoal DGRSP, possuem todos, sem exceção, habilitação equivalente ao grau de licenciatura e são recrutados nos termos previstos na lei geral para o pessoal técnico superior.

Segundo o Decreto-Lei nº 346/91, a carreira de técnico superior de reeducação integra-se no grupo de pessoal técnico superior, para todos os efeitos legais, e tem com funções as seguintes

“Propor e desenvolver as atividades necessárias ao acolhimento dos reclusos em colaboração com o Instituto de Reinserção Social<sup>22</sup> e os restantes serviços do estabelecimento;”

“Conhecer, adotar e ou aplicar métodos e processos técnico-científicos considerados mais adequados ao acompanhamento dos reclusos durante a execução das medidas privativas de liberdade, nomeadamente no que respeita à elaboração e atualização do plano individual de readaptação e à emissão de pareceres legalmente exigidos ou superiormente solicitados;”

“Prestar às direcções dos estabelecimentos a assessoria técnica necessária à execução do plano individual de tratamento dos detidos, nomeadamente no que concerne à colocação laboral, à frequência de cursos escolares e de formação profissional, à aplicação de sanções disciplinares e a alterações do regime de cumprimento de pena;”

“Apoio técnico aos tribunais de execução de penas através da elaboração de relatórios, emitindo pareceres sobre a evolução da personalidade dos reclusos, durante a execução da pena, de modo a habilitar os respetivos juizes a avaliar a persistência ou não de perigosidade e a viabilidade da sua reinserção social;”

“Elaboração de programas e execução de estudos psicossociais e acompanhamento individual dos delinquentes;”

“Conceção e ou desenvolvimento de projetos de atuação a nível de grupos específicos em risco psicoafectivo, designadamente toxicodependentes, portadores de doenças transmissíveis, jovens adultos e doentes mentais;”

“Conceber programas de prevenção primária e secundária, nomeadamente de consultas, tratamento e apoio permanente a reclusos em risco e ou consumidores de drogas;”

---

<sup>21</sup> *Fundamentos e Modelos de Intervenção em Serviço Social* (pág. 112 -113) – Nídia Meneses – Escola Superior de Tecnologia e Gestão de Lamego (Caderno de apoio)

<sup>22</sup> Instituto de Reinserção Social, passou a estar inserido na Direcção-Geral de Serviços Prisionais e atualmente está tudo aglomerado na DGRSP.

“Organizar e dinamizar atividades culturais recreativas, formativas e de educação física, com a participação dos reclusos, com vista à ocupação dos tempos livres e à promoção da vertente psicossocial dos mesmos.”

“Organizar o contacto dos reclusos com o meio exterior, incentivando a troca de correspondência e o convívio periódico com familiares e amigos;”

“Organizar cursos escolares de diferentes graus de ensino, estimular os reclusos à sua frequência e estabelecer os contactos necessários com o Ministério da Educação;”

“Fomentar o acesso dos reclusos aos meios de comunicação social por forma a mantê-los informados dos acontecimentos relevantes da vida social;”

“Estimular a participação de grupos de voluntários da comunidade na vida prisional em ordem a viabilizar a ressocialização futura dos reclusos;”

“Organizar estudos estatísticos e elaborar planos e relatórios das atividades.”

Os TSR têm como principal função o acompanhamento e melhoramento das capacidades pessoais, laborais e académicas dos reclusos. Ao cumprirem uma pena de prisão, aos reclusos devem ser dadas ferramentas de desenvolvimento pessoal, com o intuito de acentuar a componente da reeducação e reabilitação. Para além do já referido, os TSR têm ainda um papel administrativo, na elaboração de relatórios, pareceres, entre outros instrumentos escritos de acompanhamento dos reclusos, associados às suas funções (Araújo, 2015).

Atualmente encontram-se a desempenhar funções gerais de acompanhamento de reclusos 231 técnicos superior de reeducação. Segundo o Ministério da Justiça (2017) o rácio é de 74,3 processos por cada técnico. No entanto, existem EP's onde este número ultrapassa em diversos processos. Na tabela seguinte, pode-se perceber que existem EP's que estão com falta de técnicos, prevendo-se que o número em falta seja contratado até 2027.

**Tabela 1:** Distribuição de reclusos e técnicos por EP (Ano 2017)<sup>23</sup>

Estabelecimento Prisional		Lotação a 01-07-2017	Nº de reclusos a 01-07-2017	Nº de técnicos existentes na área do tratamento prisional a 01-07-2017	Nº de técnicos necessários	Necessidades de recrutamento
CGE	ALCOENTRE	626	567	6	9	3
CGE	CARREGUEIRA	732	698	6	10	4
CGE	CAXIAS	398	598	7	11	4
CGE	COIMBRA	421	533	9	9	0
CGE	FUNCHAL	324				
CGE	FUNCHAL-Secção Feminina	25	256	3	6	3
CGE	HOSPITAL S. JOÃO DEUS	195	59	3	2	-1
CGE	IZEDA	301	235	3	5	2
CGE	LEIRIA (jovens)	347	187	7	8	1
CGE	LINHÓ	584	520	6	8	2
CGE	LISBOA	887	1142	15	22	7
CGE	MONSANTO	142				
CGE	MONSANTO-Secção Regime Aberto	60	92	2	3	1
CGE	PAÇOS FERREIRA	548	708	8	10	2
CGE	PINHEIRO DA CRUZ	645	642	6	10	4
CGE	PORTO	686	1234	13	23	10
CGE	S. C. BISPO (Homens)	374	518	6	8	2
CGE	S. C. BISPO (Mulheres)	352	357	3	5	2
CGE	SETÚBAL	135				
CGE	SETÚBAL-Quinta da Várzea	34	330	7	7	0
CGE	SINTRA	767	593	12	11	-1
CGE	TIRES	470				
CGE	TIRES-Secção Masculina	163	432	6	9	3
CGE	VALE JUDEUS	514	495	6	9	3
CGE	VALE DO SOUSA	374	365	5	6	1
CGE	MINHO				8	8
CGE	AVEIRO				8	8
CGE	LISBOA MSTEJO				8	8
CGE	ALGARVE				14	14
CGE	S:MIGUEL				7	7
<b>Sub total</b>		<b>10104</b>	<b>10561</b>	<b>139</b>	<b>234</b>	<b>95</b>
CGM	ANGRA HEROÍSMO	342				
CGM	ANGRA HEROÍSMO-Secção Feminina	8	198	2	6	4
CGM	ANGRA HEROÍSMO-Cadeia Horta	17				
CGM	AVEIRO	82	157	3	3	0
CGM	BEJA	162	246	3	4	1
CGM	BRAGA	91	154	2	3	1
CGM	BRAGANÇA	58	91	1	2	1
CGM		80	113	2	2	0

CGM	CALDAS RAINHA	141	120	3	3	0
CGM	CASTELO BRANCO	55	54	1	1	0
CGM	CHAVES	81	92	2	2	0
	COVILHÃ					
CGM	COVILHÃ-Quinta de S. Miguel	20				
CGM	ELVAS	53	87	2	2	0
CGM	ÉVORA	35	46	1	3	2
CGM	FARO	103	174	2	4	2
CGM	GUARDA	175				
CGM	GUARDA-Secção Feminina	7	190	4	3	-1
CGM	GUIMARÃES	73	112	1	1	0
CGM	LAMEGO	65	82	0	2	2
CGM	LEIRIA	111	196	2	4	2
CGM	MONTIJO	148	231	3	5	2
CGM	ODEMIRA	56	53	1	3	2
CGM	OLHÃO	50	59	1	2	1
CGM	PONTA DELGADA	110				
CGM	PONTA DELGADA-Secção feminina	31	183	2	4	2
CGM	SILVES	58	80	1	2	1
CGM	TORRES NOVAS	38	67	0	2	2
CGM	VIANA CASTELO	42	82	2	2	0
CGM	VILA REAL	67	80	1	2	1
CGM	UISEU	37				

**Fonte:** Ministério da Justiça (2017)

## 4.2. Funções dos Guardas Prisionais

Os elementos do Corpo da Guarda Prisional (CGP) são responsáveis por garantir a segurança em meio prisional e a segurança e custódia dos reclusos nas saídas ao exterior. Para atingir esse fim são dotados dos meios necessários para fazer face às situações de risco que, no exercício as suas funções, possam colocar em causa o trabalho a desenvolver.

Atualmente existem 4.948 elementos do CGP, divididos pelas carreiras de Chefe e Guarda da Guarda Prisional, pertencentes aos Serviços de Vigilância e Segurança (SVS) dos EP.

Segundo o nº1 do artigo 3º do Decreto-Lei n.º 174/93<sup>24</sup>, de 12 de maio:

“O CGP é constituído pelos trabalhadores da DGRSP com funções de segurança pública em meio institucional, armados e uniformizados, integrados nas carreiras especiais de chefe da guarda prisional e de guarda prisional e que têm por missão garantir a segurança e tranquilidade da comunidade prisional, mantendo a ordem e a segurança do sistema prisional, protegendo a vida e a integridade dos cidadãos em cumprimento de penas e medidas privativas da liberdade e assegurando o respeito pelo cumprimento da lei e das decisões judiciais, bem como pelos direitos e liberdades fundamentais desses cidadãos.”

De acordo com este decreto, o qual regulamenta os Estatutos dos Guardas Prisionais e aos quais compete

“Garantir as condições de segurança que permitam o exercício dos direitos e liberdades e o respeito pelas garantias dos cidadãos, no respeito pela legalidade e pelos princípios do Estado de direito;”

“Manter a vigilância e a proteção dos estabelecimentos prisionais, bem como das instalações da DGRSP;”

“Observar os reclusos nos locais de trabalho, recintos ou zonas habitacionais, com a descrição possível, a fim de detetar situações que atentem contra a ordem e a segurança dos serviços ou contra a integridade física e moral de todos os que se encontrem no estabelecimento;”

“Manter o relacionamento com os reclusos em termos de justiça, exigência do cumprimento das normas, procurando, simultaneamente e pelo exemplo, exercer uma influência positiva;”

“Colaborar com os demais serviços e trabalhadores em atividades de interesse comum, prestando as informações que forem adequadas à realização dos fins de execução da pena, da prisão preventiva e das medidas de segurança, sem prejuízo do normal desenvolvimento das suas funções;”

“Transmitir imediatamente ao superior hierárquico competente as petições e reclamações dos reclusos;”

“Participar superiormente, e com a maior brevidade, as infrações à disciplina de que tenham conhecimento;”

<sup>24</sup> <https://sncgp.pt/wp-content/uploads/2021/05/Estatuto-CGP-1.pdf>

“Acompanhar e custodiar os reclusos que sejam transferidos ou que, por outro motivo, se desloquem ao exterior do estabelecimento prisional;”

“Capturar e reconduzir ao estabelecimento prisional mais próximo os reclusos evadidos ou que se encontrem fora do estabelecimento sem autorização;”

“Prestar assistência e manter segurança e vigilância durante o período de visita aos reclusos, bem como revistar os visitantes, verificar e fiscalizar os produtos ou artigos pertencentes ou destinados aos mesmos;”

“Desenvolver as atividades necessárias para um primeiro acolhimento dos reclusos e visitantes, esclarecendo-os sobre as disposições legais e regulamentares em vigor no estabelecimento;”

“Prevenir e combater a criminalidade em meio prisional, em coordenação com as forças e serviços de segurança;”

“Prevenir a prática dos demais atos contrários à lei e aos regulamentos;”

“Garantir o controlo da entrada e saída de pessoas e bens no espaço prisional.”

Segundo o Relatório de Atividades e Autoavaliação de 2020<sup>25</sup>, documento realizado pela DGRSP, a 31 de dezembro de 2019 existiam ao serviço 4.948 guardas e 11.588 reclusos, o que perfaz um rácio de cerca de 3 reclusos por guarda, no entanto, este valor varia de EP para EP, sendo em alguns o rácio bastante superior.

## 5. Desenho de Pesquisa

Este estudo tem como tema o bem-estar dos Técnicos Superiores e Guardas Prisionais dos EP's, tendo como objeto de estudo o Bem-estar dos Técnicos de Reeducação e guardas prisionais dos EP's em Portugal. Com o estado de arte apresentado na primeira parte deste trabalho, surge a pergunta de partida que dará início ao estudo, sendo a seguinte: em que medida os (determinantes) de bem-estar dos Técnicos e Guardas estão relacionados com os fatores que caracterizam os EP's Portugueses (eg. sobrelotação; equipas de dimensão reduzida; elevado rácio de processos/técnico)?

Assim, e posto esta pergunta, o objetivo geral é identificar em que medida os (determinantes) de bem-estar dos Técnicos e Guardas estão relacionados com os fatores que caracterizam os EP's (eg. sobrelotação; equipas de dimensão reduzida; elevado rácio de processos/técnico).

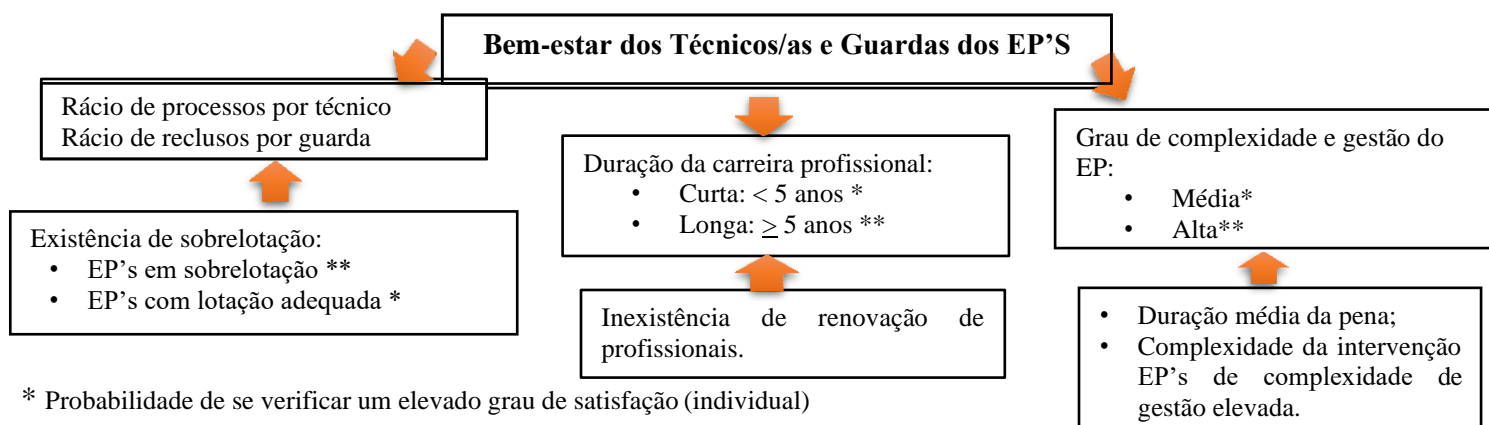
De forma mais específica podemos enumerar seis objetivos específicos: (1) identificar os determinantes de bem-estar dos/das técnicos/as, dos/das guardas num Estabelecimento Prisional; (2) criar fatores orientadores de recomendações a partir da hierarquização dos determinantes de bem-estar dos técnicos/as e dos/das guardas num

---

<sup>25</sup>[https://dgrsp.justica.gov.pt/Portals/16/Instrumentos%20de%20Planeamento%20e%20Gest%C3%A3o/Relat%C3%B3rio%20de%20atividades/2020/RA-2020.pdf?ver=W7Kq\\_2GVicZK2C18Fh06pg%3d%3d](https://dgrsp.justica.gov.pt/Portals/16/Instrumentos%20de%20Planeamento%20e%20Gest%C3%A3o/Relat%C3%B3rio%20de%20atividades/2020/RA-2020.pdf?ver=W7Kq_2GVicZK2C18Fh06pg%3d%3d)

EP, partindo de uma classificação feita pelos/as próprios/as; (3) medir a relação entre o bem-estar dos técnicos e guardas e o número de processos por técnico (rácio); (4) medir a relação entre o bem-estar dos técnicos e guardas e a duração da sua carreira (no exercício das mesmas funções); (5) medir a relação entre o bem-estar dos técnicos e guardas e a sua idade e por fim, (6) medir a relação entre o bem-estar dos técnicos e guardas e a complexidade de gestão dos EP's.

**Figura 2:** Desenho de Pesquisa



\* Probabilidade de se verificar um elevado grau de satisfação (individual)

\*\* Probabilidade de se verificarem baixos níveis de bem-estar

**Fonte:** adaptado de Carmo (2018)

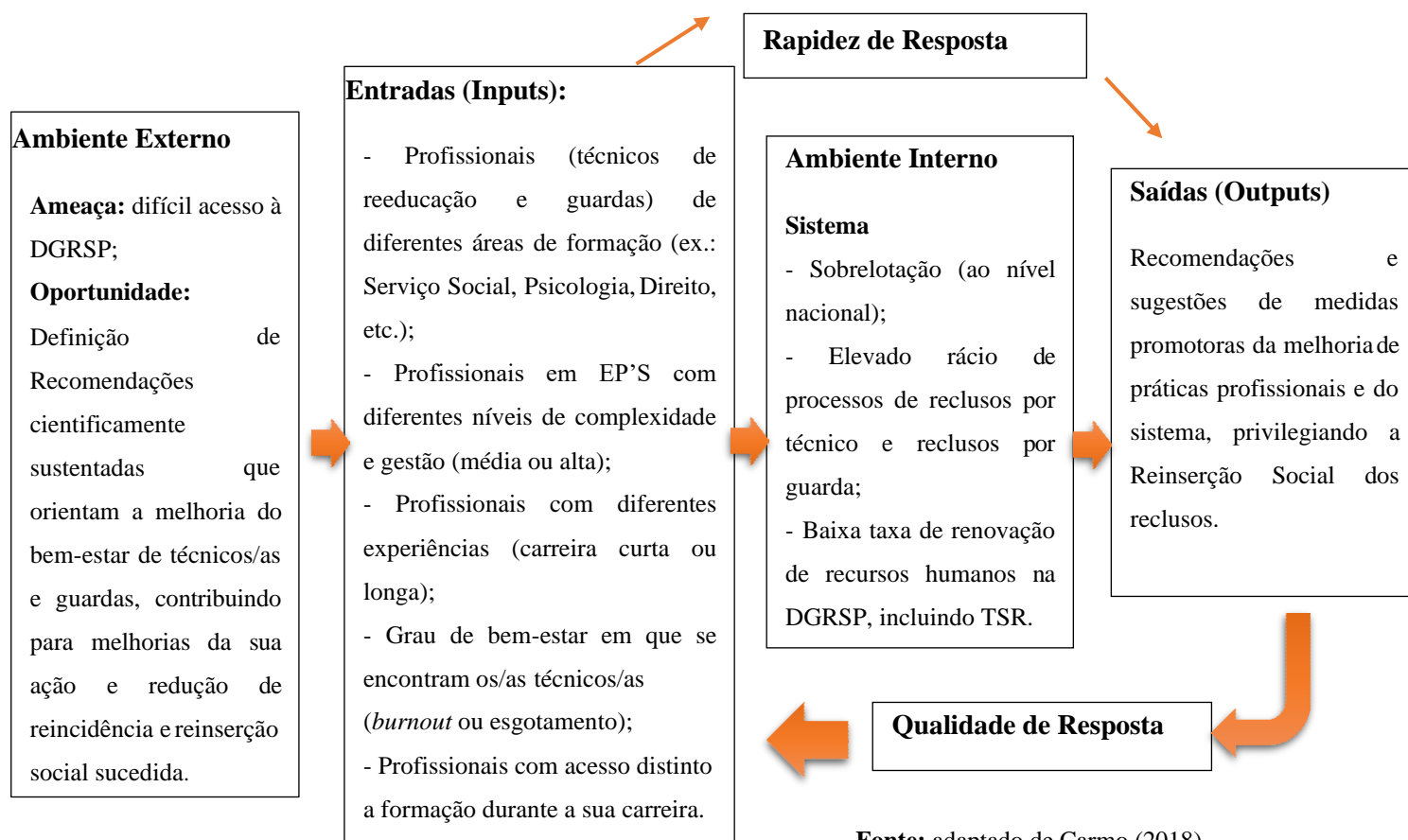
Em suma, o bem-estar dos Técnicos/as e Guardas Prisionais dos EP's podem ser influenciados pelo rácio de processos por técnico e o rácio de reclusos por guardas, verificados em EP's em sobrelotação e com lotação adequada. Pode ainda, ser influenciada, pela duração da carreira profissional (curta ou longa) que se deve à inexistência de renovação de profissionais. E pelo grau de complexidade e gestão do EP (média ou alta), relacionadas com as durações das penas e a complexidade de intervenção EP's de complexidade de gestão elevada.

### 5.1. Modelo de Análise

Em seguida é apresentado o modelo de análise, onde é possível verificar que para este estudo temos a dificuldade de acesso à DGRSP, no entanto, o estudo é uma mais-valia pelas recomendações sugeridas que poderão melhorar o bem-estar dos técnicos e guardas. O estudo abrange ainda profissionais de vastas áreas, com diferentes tarefas, com duração de carreiras diferentes e a exercer funções em EP's com complexidade e gestão

distintas. Estes fatores associados à sobrelotação existente a nível nacional e à baixa renovação de recursos humanos na DGRSP, poderá influenciar o bem-estar.

**Figura 3:** Modelo de Análise



**Fonte:** adaptado de Carmo (2018)

É importante realçar que a baixa taxa de renovação de recursos humanos, mencionados no modelo, deve-se à inexistência de abertura de concursos para a categoria de TSR. No ano de 2017, 2018 e 2019 decorreram apenas concursos internos destinados a funcionários do sistema público, sem aumentar o número de profissionais. Quanto aos concursos para guardas existem todos os anos, no entanto, em números inferiores aos necessários para combater as necessidades dos EP's.

Os dados disponibilizados pela DGRSP, sobre o número de TSR em cada EP e o número que devia existir pretendem verificar que se encontram em falta 125 técnicos superiores. Esta análise sustenta a importância de estudar o bem-estar dos técnicos, analisando a relação entre bem-estar e características dos EP's. O estudo não se limita nem pretende acentuar a necessidade já identificada pela DGRSP.

## 5.2. Definição da Amostra de Estudo

A amostra, intencional ou de julgamento, teve inicialmente como critérios de inclusão dos sujeitos a localização do EP na área metropolitana de Lisboa, por razões de conveniência da investigadora. No entanto, face à pandemia pelo qual o mundo atravessa, só foi possível aplicar os questionários, recorrendo aos meios tecnológicos e enviando ao maior número de profissionais. Contando-se assim, com o apoio do Sindicato dos Guardas Prisionais, a Associação dos Profissionais Técnicos Superiores de Educação Social e o Sindicato dos Técnicos dos EP's. Por conseguinte, os participantes no estudo e que integram a amostra são técnicos/as dos EP's e guardas prisionais a nível nacional.

## 5.3. Métodos e Técnicas e procedimentos Metodológicos

A metodologia utilizada, num primeiro momento, foi a pesquisa bibliográfica intensiva para a realização de um enquadramento teórico sólido que permitisse um conhecimento aprofundado sobre a temática e uma análise da mesma.

A revisão de literatura, como recolha e leitura de documentação, em livros, artigos científicos, relatórios, teses, dissertações, entre outros, recai sobre os conceitos de bem-estar, as determinantes de bem-estar, os técnicos e as funções, teorias da política social, sociologia das organizações entre outras disciplinas como foco no bem-estar de profissionais, podendo incluir literatura sobre práticas profissionais nos EP's.

A recolha de dados foi realizada com recurso a um inquérito por questionário online, devido à pandemia e à impossibilidade de o realizar presencialmente, incluindo escalas de avaliação das determinantes do bem-estar, autoadministrado e respondido à distância. Os dados foram analisados com recurso ao programa de análise de dados quantitativos, SPSS, versão 28.

## 6. Apresentação dos resultados

Para iniciar a apresentação e discussão dos resultados, importa salientar as hipóteses delineadas inicialmente no estudo:

1. Quais os determinantes de bem-estar dos técnicos, técnicas e guardas de um Estabelecimento Prisional?
2. Quais os determinantes de bem-estar que afetam os técnicos, técnicas e guardas?

3. O grau de bem-estar profissional está associado com o rácio de processos por técnico e de reclusos por guarda?
4. O grau de bem-estar profissional está associado com a duração da carreira profissional?
5. O grau de bem-estar profissional está associado com o local de trabalho, isto é, segundo a classificação do grau de segurança do EP?

Os dados serão apresentados e discutidos de acordo com as hipóteses supra, sendo que numa primeira instância será efetuada uma caracterização sociodemográfica da amostra. De seguida, procurar-se-á responder às hipóteses definidas, apresentando uma análise descritiva dos dados, bem como uma análise inferencial, quando possível e necessário.

### 6.1. Caracterização sociodemográfica da amostra

Neste ponto, começamos por apresentar um breve resumo da caracterização sociodemográfica da amostra do estudo. Através da análise da amostra é possível aferir que dos 107 inquiridos, 101 exercem funções nos EP's enquanto guardas prisionais, contrapondo com os/as quatro TSR, não sendo possível aferir a função de dois participantes. Os dados apresentados mostram que a maioria dos inquiridos são do sexo masculino, correspondendo a 88,8% da amostra. Relativamente à idade, conclui-se que a maioria dos inquiridos possui entre 40 a 50 anos, sendo a média de idades aproximadamente 43 anos<sup>26</sup>. Quanto à nacionalidade verifica-se que quase 100% da amostra é portuguesa, existindo apenas uma pessoa de nacionalidade estrangeira – marroquina. Do total de participantes, 74 encontravam-se, no momento da resposta ao questionário, casados/as ou em união de facto, correspondendo à maioria (69,2%). Por fim, verifica-se que a maioria (52,3%) das pessoas inquiridas possui 12 anos de escolaridade.

---

<sup>26</sup> De acordo com a Tabela 70 do Anexo 4

**Tabela 2:** Caracterização sociodemográfica da amostra

Variáveis sociodemográficas	N (frequência absoluta)	% (frequência relativa)
<b>Sexo</b>		
Feminino	12	11,2
Masculino	95	88,8
<b>Idade</b>	Média $\approx$ 43 anos	-
<b>Nacionalidade</b>		
Portuguesa	106	99,1
Marroquina	1	0,9
<b>Estado Civil ou situação perante o casamento</b>		
Casado/a ou em união de facto	74	69,2
Divorciado/a ou separado/a	16	15,0
Solteiro/a	17	15,9
<b>Grau Académico</b>		
12 anos de escolaridade	56	52,3
7 anos de escolaridade	2	1,9
9 anos de escolaridade	18	16,8
Curso de especialização (equivalente a formação Técnico-profissional)	15	14,0
Licenciatura	10	9,3
Mestrado	3	2,8
Pós-graduação	3	2,8

**Fonte:** Autoria Própria (2022)

## 6.2. Análise das hipóteses do estudo

### 6.2.1. Hipótese 1 e Hipótese 2

Os determinantes influenciadores de bem-estar escolhidos para análise do presente estudo são a exigência no trabalho, o controlo, o suporte social, a identificação com a organização, a autoeficácia, as variáveis sociodemográficas e a duração das carreiras.

No que concerne a esta hipótese, as determinantes acima mencionadas serão estudadas individualmente através de uma análise descritiva e do cruzamento de variáveis. Com este último procedimento pretende-se testar relações entre pares de variáveis, por forma a compreender se estas têm alguma associação, isto é, se ocorrem em simultâneo – permitindo considerar que a presença ou ocorrência de uma delas suscita a forte probabilidade de ocorrência ou presença da outra. A utilização destas tipologias de análise – descritiva e inferencial – permitirá aferir se as determinantes suprarreferidas afetam, de algum modo, o bem-estar dos/as TSR e guardas prisionais abrangidos por este estudo.

#### 6.2.1.1. Exigência no trabalho

Para analisar esta determinante, e segundo o estudo, foi abordado as seguintes variáveis: o orgulho no trabalho; o volume de trabalho; o que é esperado do indivíduo; as obrigações no trabalho; a progressão na carreira e a possibilidade de recomendar trabalhar na DGRSP a um familiar ou amigo/a.

Após a análise dos dados recolhidos no questionário, é possível verificar que mais de metade dos/as inquiridos/as tem orgulho no seu trabalho, refletindo-se numa percentagem de 64,5%. Mais importa referir que 71,1% dos/as inquiridos/as concordam que sabem o que é esperado deles/as no trabalho e não sentem dificuldade em lidar com todas as suas obrigações - na totalidade da amostra, 29% referiu nunca sentir que não o conseguia fazer e 29,9% mencionou apenas uma ou duas vezes.

No entanto, e apesar de sentirem orgulho no trabalho, saberem o que é esperado deles/as e sentirem saber lidar com as suas obrigações, 53,3% dos inquiridos encontram-se insatisfeitos com o volume de trabalho. Mais se constata que 95,3% da amostra demonstra algum nível de insatisfação relativamente às oportunidades de progressão de carreira, destacando-se 75,7% que se encontram muito insatisfeitos. Por fim, um dado que considero relevante é que a maioria (77,6%) das pessoas inquiridas não recomendaria que uma pessoa amiga ou familiar se candidatasse a trabalhar para a DGRSP.

Posto estes dados, é possível verificar que o volume de trabalho e as oportunidades de progressão na carreira são determinantes que afetam o bem-estar e que levam a não recomendar o trabalho na DGRSP. Não obstante, é importante salientar que os inquiridos sentem orgulho no seu trabalho e têm consciência do seu mesmo.

### 6.2.1.2. Controlo

De modo a analisar a determinante do controlo optou-se por estudar as seguintes variáveis: preparação para desempenhar as funções; a aplicação de todas as capacidades no trabalho; o respeito e a relação com superior hierárquico; e a disponibilização de recursos para desempenhar o seu trabalho.

Das variáveis apresentadas, apenas a preparação para desempenhar as funções e a aplicação de todas as capacidades no trabalho são fatores positivos para o controlo, uma vez que a grande maioria dos/as inquiridos/as se sente preparado/a para desempenhar as funções inerentes ao seu trabalho (87,8%) e mais de metade considera que utiliza ou aplica todas as suas capacidades (51,4%).

Relativamente às restantes variáveis, importa salientar que 55,1% dos/as inquiridos/as sentem que os seus superiores não respeitam o seu trabalho e que quase metade (48,6%) da amostra se encontra, de um modo geral, insatisfeito com a relação com o/a superior hierárquico/a, contrastando, assim, com apenas 29% que demonstram satisfação com o mesmo. Ainda é possível verificar que mais de metade da amostra (71%) indicou encontrar-se, de certa forma, insatisfeito com as oportunidades de liderança na sua equipa, evidenciando-se os 48,6% que se demonstraram muito insatisfeitos. Já no que diz respeito aos recursos disponíveis para o desempenho no trabalho, mais de metade do/as inquiridos/as (78,5%) afirmam não terem os materiais necessários para o mesmo.

Assim, e segundo os dados apresentados, é possível perceber que apesar de não disporem dos recursos, mais de metade das pessoas inquiridas considera que utiliza ou aplica todas as suas capacidades. Mais se verifica, que os indivíduos estão preparados para desempenhar as suas funções, mas não sentem o respeito relativamente ao seu trabalho e mantém uma má relação com o superior hierárquico, não possuindo oportunidades de liderança, o que consequentemente os torna fatores negativos para o bem-estar.

### 6.2.1.3. Suporte Social

Para efeitos de estudo da determinante “suporte social” serão analisadas as variáveis: motivação ou encorajamento no trabalho; conflito entre colegas; disposição para ajuda e apoio direto à pessoa inquirida; e a satisfação com a qualidade de trabalho entre colegas.

Nesta determinante, de um modo geral é possível verificar que, segundo os dados recolhidos, no que diz respeito ao conflito entre colegas, 31,8% concorda que existe pouco conflito, mas 32,7% discordam, sendo os dados muito próximos, o que dificulta a comparação. Por outro lado, 55,2% dos inquiridos concordam que os/as colegas o podem ajudar e 47,7% dos inquiridos afirmam que estes/as estão dispostos/as a ajudar-se entre si.

Relativamente à qualidade do trabalho entre colegas, 36,4% dos participantes é indiferente quanto a este fator, enquanto 29,9% se encontra satisfeito. Contudo, é importante referir que 30,8% dos inquiridos demonstra algum nível de insatisfação face à qualidade do trabalho entre colegas.

No entanto, e apesar de não existir muita insatisfação face à qualidade de trabalho entre os/as colegas, é possível aferir que 77,6% dos/as inquiridos/as não se sentem nem motivados/as nem encorajados/as no trabalho.

Muito embora a dispersão de dados face à variável “satisfação com a qualidade de trabalho entre colegas”, é importante ressaltar a percentagem de inquiridos que se encontram indiferentes relativamente a este indicador. Aliada a esta indiferença encontra-se o elevado número de participantes que se encontram desmotivados e desencorajados no seu local de trabalho, o que, por sua vez, contribui para que estas variáveis afetem a determinante “suporte social” e, consequentemente, o bem-estar.

#### 6.2.1.4. Identificação com a Organização

Por forma a analisar a identificação com a organização tentar-se-á compreender de que forma é que as pessoas inquiridas percecionam as responsabilidades, atribuições e funções profissionais que desempenham na DGRSP, indicando se estas são diferentes do que imaginavam. Além disso, analisar-se-á a satisfação com os valores, tradições e a identidade da instituição.

Relativamente às responsabilidades, atribuições e funções profissionais que os inquiridos desempenham na DGRSP conclui-se que 59,8% das pessoas inquiridas afirmam que estas são diferentes do que esperavam. Por outro lado, observa-se que a maioria (66,3%) das pessoas inquiridas se encontra insatisfeita com os valores, tradições e a identidade da instituição.

Assim, de um modo geral, pode-se concluir que estas duas variáveis, influenciam negativamente a identificação com a instituição, uma vez que as pessoas inquiridas esperavam desempenhar outras funções encontram-se insatisfeitas com os valores, tradições e a identidade da DGRSP. Afere-se, portanto, que ao influenciarem a determinante, estas variáveis afetam negativamente o bem-estar dos TSR e guardas prisionais.

#### 6.2.1.5. Autoeficácia

De modo a compreender esta determinante, optou-se por analisar alguns aspetos influenciadores do bem-estar nomeadamente: a motivação; a preocupação; o conforto; a preparação para o desempenho de funções; e a realização de atividades que expressam as capacidades de cada indivíduo.

Apesar da maioria dos inquiridos (87,8%) referir sentir-se preparado para desempenhar as suas funções, estes indicam, simultaneamente, não realizar atividades que expressam as suas capacidades (48,6%), mencionado encontrar-se desmotivados (79,4%), preocupados (80,4%) e desconfortáveis (69,2%). Tais constatações levam a crer que, para efeitos do presente estudo, a autoeficácia influencia negativamente o bem-estar, uma vez que a maioria dos inquiridos (79,5%) mantem-se a trabalhar na DGRSP mesmo sentindo-se desmotivado.

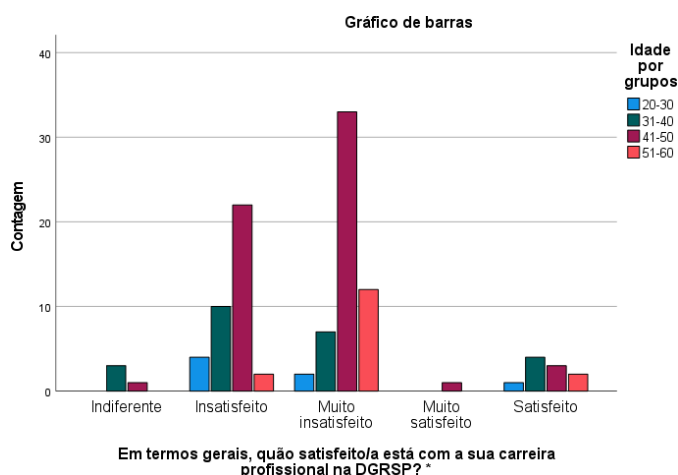
#### 6.2.1.6. Variáveis sociodemográficas

Importa começar por referir existem variáveis sociodemográficas que não podem ser analisadas, mais concretamente comparadas, neste caso o sexo e a nacionalidade, uma vez que o número de inquiridos do sexo feminino e masculino e a sua nacionalidade não são proporcionais, o que poderia enviesar a análise.

Assim, para análise neste estudo, são consideradas, como variáveis sociodemográficas, a idade, o estado civil e o grau académico. Estas variáveis serão, portanto, comparadas com a satisfação com a carreira profissional.

Relativamente ao cruzamento entre o grau de satisfação com a carreira profissional na DGRSP e a idade, é possível verificar que maioria dos inquiridos (57,9%), independentemente da idade, encontra-se insatisfeito.

**Gráfico 1:** Satisfação profissional na DGRSP vs Idade

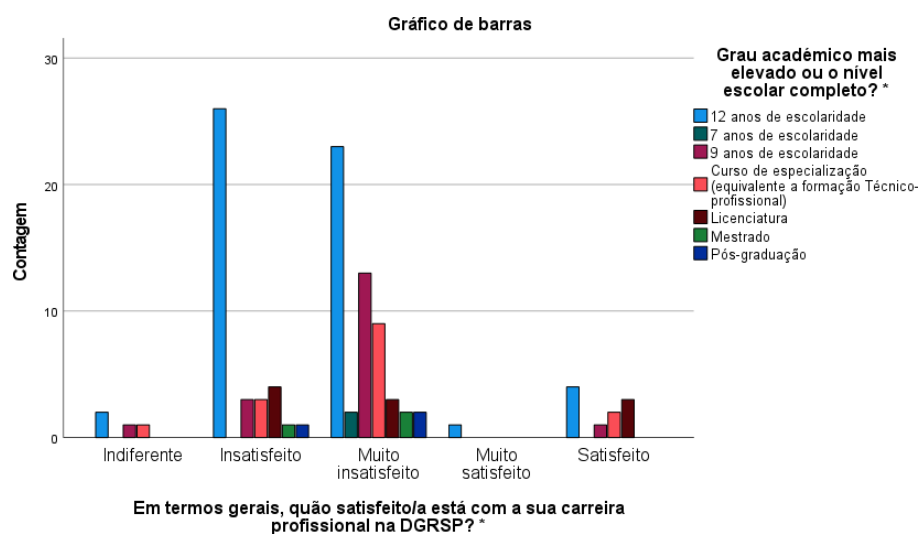


**Fonte:** Autoria própria, 2022

A análise da tabela 4 do anexo 5 e do gráfico acima permite concluir que não existe uma relação entre as variáveis “satisfação profissional na DGRSP” e “idade”, uma vez que além do valor do qui-quadrado não ser elevado ( $X^2 = 18,764^a$ ), a significância assintótica é  $> a 0,05$  ( $p = 0,094$ ), o que não permite conferir confiança neste valor. Além disto, quando observada ao pormenor, a tabela da tabulação cruzada entre estas variáveis<sup>27</sup>, possibilita corroborar esta constatação, dado que o avançar da idade não influencia o nível de insatisfação com a carreira profissional. Tal deve-se, pois apesar de se constatar um maior número de inquiridos com idades entre 41 e os 50 anos que se encontram insatisfeitos ou muito insatisfeitos com a sua carreira profissional, o mesmo se verifica nos restantes grupos etários. Verifica-se, portanto, que este número se destaca, não pela maior insatisfação, mas pelo simples facto da maioria da amostra ter idades compreendidas neste intervalo temporal. Assim, não é possível concluir, para efeitos deste estudo, que quanto mais velhos/as, maior insatisfação exista e, conseqüentemente, não se pode concluir que a idade influencia o bem-estar.

<sup>27</sup> Ver tabela 1 do anexo 5

**Gráfico 2:** Satisfação profissional na DGRSP vs Grau Académico



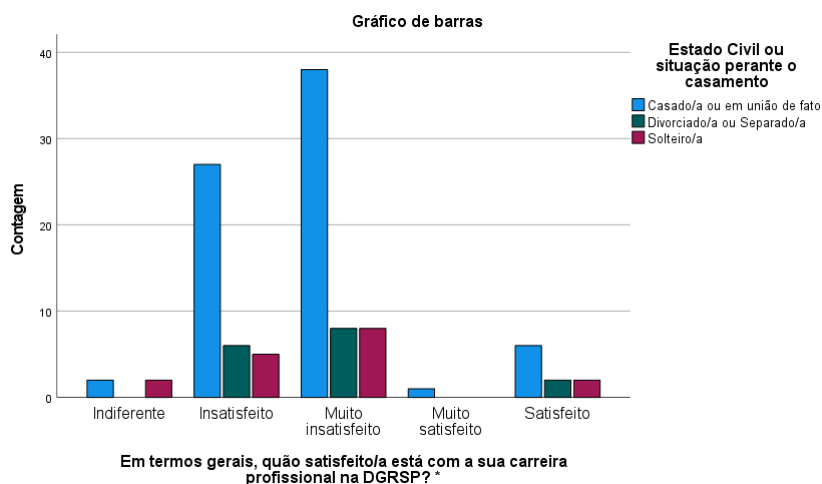
Fonte: Autoria própria, 2022

Relativamente ao cruzamento entre a satisfação com a carreira profissional e o grau académico é possível verificar que, em todos os graus, a maioria dos inquiridos responde estar insatisfeito ou muito insatisfeito ( $\approx 86\%$ )<sup>28</sup>. No entanto, importa salientar que, uma vez que a maioria dos inquiridos (56) possuem o 12º ano de escolaridade, apenas dois destes respondem indiferentemente, um muito satisfeito e quatro satisfeitos, sendo que os restantes respondem estar insatisfeitos (26) e muito insatisfeitos (23).

Tal como na análise anterior, conclui-se que não existe uma relação entre as variáveis “satisfação profissional na DGRSP” e “grau académico”, uma vez que além do valor do qui-quadrado não ser elevado ( $X^2 = 18,748^a$ ), a significância assintótica é  $> 0,05$  ( $p = 0,765$ ), o que não permite conferir confiança neste valor. Mais importa referir que pelos dados serem muito dispersos, não existe uma associação entre a satisfação com a carreira profissional na DGRSP e o grau académico, uma vez que nenhum se destaca com maior insatisfação, além do 12º ano de escolaridade que se deve ao elevado número de respostas. Assim, conclui-se que neste estudo a escolaridade não influencia o bem-estar.

<sup>28</sup> Ver tabela 2 do anexo 5

**Gráfico 3:** Satisfação profissional na DGRSP vs Estado civil



**Fonte:** Autoria própria, 2022

Quanto ao cruzamento entre a satisfação com a carreira profissional e o estado civil<sup>29</sup> é possível verificar nas três respostas apresentadas no estudo (casado/a ou união de facto; divorciado/a ou separado/a e solteiro/a) que a maioria ( $\approx 86\%$ ) se apresenta insatisfeito ou muito insatisfeito, independentemente do seu estado civil.

Conclui-se, portanto, que não existe uma relação entre as variáveis “satisfação profissional na DGRSP” e “estado civil”, uma vez que além do reduzido valor do qui-quadrado ( $X^2 = 4,851^a$ ), a significância assintótica é  $> 0,05$  ( $p = 0,773=$ ), o que não permite conferir confiança neste valor. Também, a insatisfação com a carreira profissional é visível em todas as pessoas inquiridas, sejam estas casadas, divorciadas ou solteiras, não se destacando nenhum estado civil com maior insatisfação – o estado civil “casado/a ou em união de facto” revela um maior nível de insatisfação, visto que este é o estado civil maioritário. Assim, conclui-se, que neste estudo a variável estado civil não influencia o bem-estar.

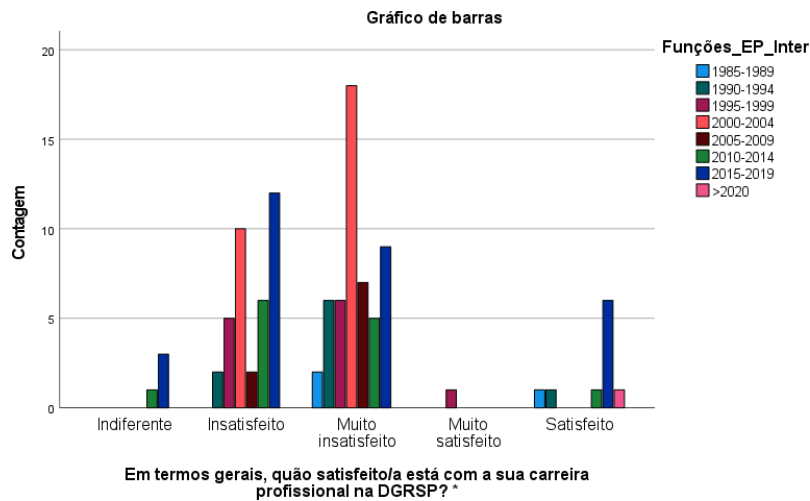
#### 6.2.1.7. Duração das Carreiras

Para analisar a determinante “duração das carreiras”, efetuou-se um cruzamento entre o ano de entrada em funções no EP e a satisfação com a carreira profissional<sup>30</sup>, tal como exposto no gráfico abaixo.

<sup>29</sup> Ver tabela 3 do anexo 5

<sup>28</sup> Ver tabela 2 do anexo 5

**Gráfico 4:** Satisfação com a carreira profissional na DGRSP vs Início de Funções no EP



Fonte: Autoria própria, 2022

Ao cruzarmos os anos de entrada nos EP's com a satisfação na carreira é possível verificar que existe um grande nível de insatisfação generalizada. Afere-se também uma forte relação entre o ano de entrada em funções no EP e a satisfação com a carreira profissional na DGRSP, tendo em consideração o elevado valor do qui-quadrado ( $X^2 = 41,648^a$ ). Além deste, esta relação possui uma significância assintótica  $\leq 0,05$  ( $p = 0,047$ ), o que permite atribuir confiança ao valor do qui-quadrado e, consequentemente, à relação entre estas duas variáveis.

A partir da análise da tabela 4 do anexo 5 é ainda possível retirar conclusões quanto à fiabilidade desta relação, tendo em consideração os seguintes factos, onde se considerou o período a partir de 2010, como o mais recente na entrada nos EP's: do total da amostra, 61 pessoas inquiridas entraram nos EP's antes de 2010 e 44 depois deste ano; dos 37 inquiridos que referiram estar insatisfeitos relativamente à sua carreira profissional, 19 tinham iniciado funções antes de 2010, contrastando com os 18 que entraram depois; dos 53 participantes que mencionaram estar muito insatisfeitos, 39 iniciaram funções há mais de 12 anos, enquanto 14 o fizeram a partir de 2010; do total de pessoas que se encontravam satisfeitas com a sua carreira profissional (dez), oito entraram no respetivo EP depois de 2010. Posto isto, conclui-se que, para efeitos deste estudo, quanto mais longa é a carreira profissional, maior será o nível de insatisfação com a mesma.

Ainda sobre esta determinante, importa referir que independentemente dos anos em que se encontram a desempenhar funções nos EP's, os inquiridos estão

maioritariamente insatisfeitos (85,7%). Não obstante, 42,9% mantém-se a trabalhar na DGRSP por causa do nível salarial e 64,5% fá-lo para manter estabilidade profissional. Além disso, 69,2% da amostra considera muito provável manter-se a trabalhar na DGRSP até atingir a idade de reforma.

Assim, mesmo percebendo-se que o nível de insatisfação com as carreiras profissionais é elevado e generalizado, os inquiridos têm outros fatores que os fazem continuar na DGRSP, o que revela que a determinante “duração das carreiras” influencia o bem-estar.

### **6.2.2. Hipótese 3**

No que diz respeito à hipótese número 3, não se identifica uma associação entre as variáveis pretendidas, uma vez que não foi possível, com o questionário, recolher informação sobre o número de processos ou reclusos afetos a cada técnico/a e/ou guarda. A análise da tabela referente à distribuição de reclusos e técnicos por EP<sup>31</sup> permite verificar que, no global, não existe sobrelotação. No entanto, ao analisar-se caso a caso, é possível identificar que existem EP's com sobrelotação. Dado que não foi exequível a escolha dos EP's para aplicar o questionário em análise, não é possível comparar o nível de bem-estar entre profissionais em EP's com sobrelotação ou sem sobrelotação.

### **6.2.3. Hipótese 4**

A hipótese número quatro (“O grau de bem-estar profissional está associado com a duração da carreira profissional?”) já foi abordada e analisada anteriormente no ponto 1.2.2.7., pelo que não serão novamente apresentados os dados.

### **6.2.4. Hipótese 5**

Relativamente à hipótese 5, a mesma também não foi possível investigar nem fazer uma associação entre as variáveis pretendidas, pelo mesmo motivo apresentado na explicação da hipótese número 3.

---

<sup>31</sup> Ver tabela 1

### 6.3. Discussão de resultados

Sendo o Burnout um conceito importante para a área social e devido aos níveis de exaustão que os profissionais analisados neste estudo estão sujeitos, não podia ser deixado em branco e não ser analisado.

Assim, para analisar se existem variáveis que podem levar ao burnout destes profissionais foram tidas em consideração várias questões, tais como: se a vida tem sido melhor, pior ou mais tranquila do que anteriormente; se, em termos gerais, se sente profissionalmente realizado; se gosta do trabalho que faz. Teve-se, ainda, em conta o estado de saúde, o nervosismo e o stress dos profissionais.

Segundo a análise dos dados recolhidos é possível verificar que 54,2% dos/as inquiridos/as gostam do trabalho que fazem, sendo este um fator positivo para o bem-estar. No entanto, 52,4% dos inquiridos/as afirma que a sua vida não tem vindo a ser melhor desde que começaram a trabalhar na DGRSP. Quando questionados se a vida tem sido pior do que era anteriormente, os dados revelam que 40,2% das pessoas inquiridas demonstram algum nível de concordância com esta afirmação. Sobre se a vida tem sido mais tranquila ou calma do que era anteriormente, é possível verificar que 70,8% dos/as inquiridos/as não concorda com esta afirmação.

Apesar de parecer contraditório, os profissionais mantêm o gosto pela profissão, mas a sua vida tem tendência a piorar, e não é mais tranquila nem calma o que leva a uma questão - até quando estes profissionais vão continuar a gostar da profissão? Neste estudo, não existe a resposta a esta questão, no entanto fica em aberto para futuros projetos.

Ainda comparando o facto de os profissionais gostarem da profissão, é possível verificar que 75,7% dos/as inquiridos/as não se sentem profissionalmente realizado/as. Mais uma vez é contraditório, uma vez que são apresentados vários factos que podem influenciar o gosto pelo trabalho.

Já no que concerne à saúde dos profissionais, segundo os dados recolhidos é possível verificar que 48,6% das pessoas inquiridas prevê que o seu estado de saúde vá piorar, mas 64,5% afirma ser tão saudável como qualquer outra pessoa. Também, 70,1% refere não ter tendência para adoecer e 35,5% afirma que a sua saúde é excelente. Estes dados revelam ser mais uma vez divergentes, visto que os inquiridos tendem a achar que a saúde vai piorar, mas sentem-se saudáveis e sem tendência para adoecer. Aqui podemos

interrogar se os inquiridos/as não responderam com base na possibilidade de possuírem ou virem a possuir alguma doença psicológica, não considerando níveis de exaustão deste foro.

Relativamente aos níveis de stress é possível verificar que 87,8% dos inquiridos/as consideram que o nível de stress no trabalho tem vindo a aumentar. Contudo, 39,3% mencionou sentir-se nervoso/a e em stress algumas vezes; 20,6% muito frequentemente e apenas 4,7% referiu nunca se sentir desta forma. Uma vez que o stress tem vindo a aumentar, e é possível verificar que este fator está presente numa grande parte da amostra, leva a crer que no futuro poderão existir casos de burnout nestes profissionais, visto que o stress é um determinante do burnout.

Assim e em jeito de conclusão, é possível verificar que relativamente a estes profissionais, existe tendência para o seu bem-estar estar afetado por diversas variáveis apresentadas anteriormente e quando colocado em causa poderá gerar casos de burnout.

## 7. Contributos/Recomendações

Como primeiro contributo, este trabalho permitiu o conhecimento científico e prático do trabalho destes profissionais, as suas funções e realidades, mais concretamente a análise do seu bem-estar. Para além disso, o conhecimento do bem-estar e do *burnout* como uma vertente da área social.

Como segundo contributo deste estudo, constitui identificar em que medida os determinantes de bem-estar dos Técnicos e Guardas estão relacionados com os fatores que caracterizam os EP's.

Como terceiro contributo consideramos ser o facto de ser possível relacionar diversas variáveis neste estudo, de modo a poder responder às perguntas de partida, contribuindo assim, para uma melhor compreensão do BEP uma vez que com estes profissionais os estudos são poucos, sendo assim, considerado um estudo original e com bastante interesse para futuras reflexões.

Por outro lado, este estudo devido à sua importância e aos resultados obtidos leva a que seja possível identificar algumas recomendações. Assim, foi possível verificar como pontos positivos a motivação dos profissionais, o gosto pelo trabalho e a preparação

para realizar as suas atividades. Uma vez que existem fatores positivos, seria importante utilizá-los para melhorar o bem-estar dos profissionais.

No entanto, existem fatores negativos que têm de ser revistos e repensados para melhorar o bem-estar, como a falta de motivação; insatisfação com a carreira profissional; elevados graus de preocupação; falta de recursos para realizar as atividades; desrespeito por parte do superior hierárquico; falta de perspectivas de promoção; insatisfação com a remuneração; excesso de trabalho e falta de formação.

Posto estes fatores, seria importante apostar em mais formações para os profissionais sobre várias áreas, tais como, mediação de conflitos, prevenção de suicídio, primeiros socorros, autodefesa, entre outros.

Para além das formações, seria importante uma nova reavaliação das escalas e horários, de modo a promover uma melhor conciliação entre o trabalho-família e momentos de lazer aos profissionais. Assim, seria também importante um reforço de novos técnicos e guardas, de modo a diminuir a sobrecarga diária.

Seria também fulcral a realização de um estudo pormenorizado, a todos os técnicos e guarda de todos os EP's, em separado, com o objetivo de perceber os níveis de bem-estar e de *burnout*.

A rotatividade e proximidade das suas casas seria uma mais-valia para os técnicos e guardas, uma vez que muitos estão deslocados e acabam por estar mais fragilizados e sozinhos. Para além disso, a rotatividade também pode ser vista dentro das suas funções, de modo a não causar hábitos e pelo seu consequente desgaste.

Por fim, importa salientar que é importante estar atento a estes profissionais e desenvolver estratégias que previnam situações mais graves, que possam levar ao *burnout*, mas que, em casos mais graves, conduzam ao suicídio, sugerindo-se, em consequência, a implementação de práticas de supervisão.

## **8. Limitações do estudo**

Com a realização de um estudo tão desafiante é possível identificar várias limitações. Nomeadamente, e não podendo começar de outra maneira, o impacto da pandemia de Covid-19 no mundo. O estudo começou a ser realizado quando a pandemia desperta (março de 2020), ficando tudo em suspenso, incluindo este estudo. Inicialmente

estava previsto um estudo com a elaboração de um questionário presencial nos EP's da zona de Lisboa. Não sendo possível a entrada nos EP's foi alterado para um questionário online, sendo que com este formato ocorre o risco de o mesmo não ser respondido pela maioria dos profissionais.

Outra limitação é o facto de ser um estudo realizado com profissionais de uma área bastante esquecida pela sociedade, mas também fechada, e de muito difícil acesso.

Foi muito difícil conseguir o contacto com entidades que pudessem partilhar o questionário, de modo que fosse possível ter um número significativo de respostas.

Uma outra limitação que deve ser apresentada está relacionada com o facto de ter sido utilizada uma metodologia quantitativa de autopreenchimento (*self-report*), para avaliar o Bem-Estar dos profissionais, limitando assim a sua resposta consoante as respostas apresentadas. Prevendo essa limitação incluímos no questionário uma opção para observações, de modo a tornar possível algum comentário que possa influenciar o estudo. Sendo esta limitação ainda ligada a uma outra que é a falta de uma abordagem compreensiva, através de entrevista de uma amostra dos profissionais, de modo a aprofundar algumas temáticas.

Por fim, mas não menos importante, é a limitação do tempo, uma vez que o estudo tem de ser conciliado com a atividade profissional, que nos últimos dois anos, foi muito atribulada.

## 9. Considerações finais

Sobre o tema bem-estar existem alguns estudos, tanto a nível nacional, como no estrangeiro, no entanto, muito focados, ainda, nas profissões ligadas à saúde. Relativamente aos profissionais que lidam diariamente com a questão da privação de liberdade, os poucos estudos existentes estão ligados aos guardas profissionais, não existindo nenhum na literatura sobre os técnicos de reeducação.

Foi com base nesta lacuna e ao gosto pela área, que surgiu interesse na realização deste estudo. Porém, é uma área bastante fechada à sociedade e a dificuldade de aplicar um estudo torna-se ainda maior. Com o contexto pandémico a dificuldade acresceu e o estudo inicialmente previsto - ser apenas direcionado ao bem-estar dos técnicos - teve de ser alterado. Importa, ainda, referir que o estudo inicial previa algumas variáveis influenciadores do bem-estar, como o nível de grau dos EP's e a sobrelotação, as quais não puderam ser avaliadas, uma vez que não foi possível escolher os EP's onde os participantes, que responderam ao questionário, estão afetos.

Mesmo sofrendo alterações e mesmo com todas as dificuldades, o estudo contou com apoios fundamentais para se desenvolver, e apresentar fatores e resultados importantes para analisar o bem-estar dos TSR e dos guardas prisionais. Assim, desde o primeiro contacto que o Sindicato dos Guardas Prisionais e a Associação dos Profissionais e Técnicos Superiores de Educação Social, quis apoiar o estudo e estar presente, uma vez que ambos consideram que estes profissionais são “muito esquecidos da sociedade e estão num grande nível de exaustão” (sic.).

Importa salientar que o estudo tinha cinco hipótese iniciais, no entanto, nem todas foram possíveis analisar. No que diz respeito à hipótese um, foram sugeridas sete determinantes de bem-estar dos técnicos, técnicas e guardas de um Estabelecimento Prisional. No que concerne à hipótese três e cinco, as mesmas não foram possíveis analisar. A hipótese quatro foi analisada juntamente com a hipótese dois, visto que foi uma das determinantes escolhidas para estudar.

Com o estudo apresentado, e seguindo a hipótese dois, é importante concluir que das sete determinantes de bem-estar escolhidas (exigência; controlo; suporte social; identificação com a organização; autoeficácia; variáveis sociodemográficas e duração das

carreiras), todas, de alguma forma, influenciam o bem-estar destes profissionais, com a exceção das variáveis sociodemográficas, no que a este estudo diz respeito. Sendo que em outros estudos, com dados mais homogêneos esta determinante poderá ter influência no bem-estar dos profissionais.

Relativamente à determinante “Exigência” é possível concluir que das variáveis analisadas, tanto o volume de trabalho como a falta de oportunidades de progressão na carreira, influenciam o bem-estar dos TSR e guardas prisionais. Isto é, dos inquiridos, 53,3% encontram-se insatisfeitos com o volume de trabalho. Mais se constata que 95,3% da amostra demonstra algum nível de insatisfação relativamente às oportunidades de progressão de carreira, destacando-se 75,7% que se encontram muito insatisfeitos.

No que diz respeito à segunda determinante “Controlo” conclui-se que existe falta de recursos (humanos e materiais); falta de respeito por parte do superior hierárquico em relação ao trabalho dos inquiridos; falta de oportunidade de controlo e má relação com o superior hierárquico. Assim, os dados destacados são: 55,1% sentem que os seus superiores não respeitam o seu trabalho e quase metade (48,6%) da amostra encontra-se, de um modo geral, insatisfeita com a relação com o/a superior hierárquico/a. Ainda é possível verificar que mais de metade da amostra (71%) indicou encontrar-se, de certa forma, insatisfeito com as oportunidades de liderança na sua equipa. No que concerne aos recursos disponíveis para o desempenho no trabalho, mais de metade do/as inquiridos/as (78,5%) afirmam não terem os materiais necessários para o mesmo.

Em relação ao “Suporte Social” neste estudo foi possível aferir que a motivação e encorajamento, e a indiferença em relação à qualidade de trabalho entre colegas, são variáveis que afetam diretamente o bem-estar dos profissionais em análise. Segundo os dados recolhidos, 30,8% dos inquiridos demonstra algum nível de insatisfação face à qualidade do trabalho entre colegas e 77,6% dos/as inquiridos/as não se sentem nem motivados/as nem encorajados/as no trabalho.

No que concerne à determinante “Identificação com a Organização” as variáveis que afetam o bem-estar são: as responsabilidades, atribuições e funções dos profissionais, são diferentes do que estes estavam à espera antes de entrar para a DGRSP; e a insatisfação com os valores, tradições e a identidade da instituição. Assim, 59,8% das pessoas inquiridas afirmam que as suas responsabilidades, atribuições e funções são

diferentes do que esperavam. Por outro lado, observa-se que a maioria (66,3%) das pessoas inquiridas se encontra insatisfeita com os valores, tradições e a identidade da instituição.

Quanto à “Autoeficácia” verificou-se que a não realização de tarefas que expressam as capacidades, a desmotivação, a preocupação e o desconforto são variáveis que afetam o bem-estar. Segundo o estudo, 48,6% dos inquiridos afirmam não realizar atividades que expressam as suas capacidades, mencionado ainda, encontrar-se desmotivados (79,4%), preocupados (80,4%) e desconfortáveis (69,2%). Não obstante, e apesar dos dados apresentados 79,5% mantem-se a trabalhar na DGRSP mesmo sentindo-se desmotivado.

Por fim, foi possível verificar através da determinante “Duração das Carreiras”, que a duração das carreiras afeta o bem-estar dos profissionais, visto que do total de inquiridos os que mostram o maior nível de insatisfação com a carreira profissional, são os que se encontram à mais tempo em funções. Ao cruzarmos os anos de entrada nos EP’s com a satisfação na carreira é possível verificar que existe um grande nível de insatisfação generalizada, destacando-se nos casos em que os profissionais entraram antes de 2010. Assim, mesmo percebendo-se que o nível de insatisfação com as carreiras profissionais é elevado e generalizado, os inquiridos têm outros fatores que os fazem continuar na DGRSP, o que revela que a determinante “duração das carreiras” influencia o bem-estar.

O presente estudo, foi mais longe e quis perceber até que ponto os TSR e guardas prisionais estariam sujeitos à síndrome de Burnout. Assim e em jeito de conclusão, é possível verificar que relativamente a estes profissionais, existe tendência para o seu bem-estar estar afetado por diversas variáveis apresentadas anteriormente e que, quando colocado em causa, poderá gerar casos de burnout.

Assim, e com estes dados é importante estar atentos a estes profissionais e prevenir situações futuras que possam ser desagradáveis. É ainda importante que sejam revistos alguns aspetos nas carreiras profissionais e valorizar mais esta temática. Importa, também, lembrar que somos dos países da Europa com um baixo nível de criminalidade, mas com um grande número de reclusos, o que nos deveria deixar cada vez mais a pensar, se a culpa é do nosso sistema penal, se da falta de meios e recursos, do nível de exaustão dos profissionais ou de todos os fatores conjugados.

Este estudo poderá ser o início de uma longa caminhada, que só fará sentido englobando todo o sistema prisional e uma reforma drástica, de modo a que as medidas privativas de liberdade sejam vistas como uma forma de reeducação e que os técnicos e os guardas possam ser um fator fundamental para o processo de reinserção social. Mas, para isto, estes profissionais têm de estar bem e sentir-se como parte da resolução do problema.

## Bibliografia

- Araújo, A. C. (2015). *Os Técnicos Superiores de Reeducação e o Trabalho Prisional*. Braga: Instituto de Ciências Sociais - Universidade do Minho.
- Bakker, A. & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources Model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, pp. 309-328.
- Bakker, *et al.* (2003). A multi-group analysis of the job demands–resources model in four home care organisations. In *International Journal of Stress Management*, pp. 16-38.
- Miguel, J.P., & Barreiros, F. (2009). *A OMS e a respectiva agenda*. Lisboa: Universidade Autónoma de Lisboa.
- Bárrios & Fernandes. (2014). A promoção do envelhecimento ativo ao nível local: análise de programas de intervenção autárquica. *Revista Portuguesa de Saúde Pública*, pp. 188-196.
- Cardoso, M. L. (2010). *Vozes dentro de Grades*. Coimbra: Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra.
- Caria, T. (2005). Trabalho e conhecimento profissional-técnico: autonomia, subjetividade e mudança social. In Caria P. (ORG) *Saber Profissional, Análise Social das Profissões em Trabalho Técnico-Intelectual*. Coimbra: Almedina, pp.13-42.
- Chambel, M. (. (2005). *Stress e Bem-Estar nas Organizações*. In A.M. Pinto e A. L. Silva (Coords.) *Stress e Bem-Estar – Modelos e Domínios de Aplicação*. Lisboa: Climepsi.
- Cobb, S. (1976). Social support as a moderator of life stress. *Psychosomatic Medicine*, 38 (5), pp. 300-314.
- Codo, W. & Vasques - Menezes, E (1999). *O que é burnout. Educação: carinho e trabalho*, 2, pp.237-254.
- Correia, G. A. (2018). *Insegurança Laboral: Relações com o Bem-Estar, a Satisfação Profissional e a Satisfação com a Vida*. (Tese de Doutoramento).

- Costa, D. D. (2014). *Presos sem serem Presos: Representações Sociais sobre a Profissão e a Vida Prisional em Guardas Prisionais*. (Tese de Doutoramento).
- Cunha, M. P. et al. (2006). *Manual de Comportamento Organizacional e Gestão*. (5.<sup>a</sup> ed.) Editora RH.
- Decreto-Lei n° 123/2011 de 29 de dezembro do Ministério da Justiça. Diário da República: I Série. Acedido a 29 de setembro de 2022. Disponível em [https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei\\_mostra\\_articulado.php?nid=1588&tabela=leis&so\\_mio=](https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1588&tabela=leis&so_mio=).
- Demerouti, E. et al. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, pp. 499-512.
- Diener, E. et al. (1999). Subjective well-being: three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125 (2) pp. 276-302.
- Diener, E. et al. (2003). The evolving concept of subjective well being: The multifaceted nature of happiness. *Advances in Cell Aging and Gerontology*, 15, pp. 187-219.
- Direção Geral de Reinserção Social e Serviços Prisionais. (2018). *Plano de Atividades 2018*. Acedido a 29 de setembro de 2022. Disponível em [https://dgrsp.justica.gov.pt/Portals/16/Instrumentos%20de%20Planeamento%20e%20Gest%C3%A3o/Planos%20de%20atividade/Pl\\_ativ\\_2018.pdf?ver=EFBiTOJfnjoXMQQPIVZ3\\_Q%3D%3D](https://dgrsp.justica.gov.pt/Portals/16/Instrumentos%20de%20Planeamento%20e%20Gest%C3%A3o/Planos%20de%20atividade/Pl_ativ_2018.pdf?ver=EFBiTOJfnjoXMQQPIVZ3_Q%3D%3D)
- Dunbar, et al. (1998). Why is the receipt social support associated with increased psychosocial distress? An examination of three hypotheses. *Psychology & Health*, 13 (3), pp.527-544.
- Dunst, C., & Trivette, C. (1990). Assessment of social support in early intervention programs. In S. Meisels, e J. Shonkoff (Eds.), *Handbook of early childhood intervention*. (pp. 326-349) *New York: Cambridge University Press*.
- Dutton, J. E. et al. (1994). Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly*, 39 (2) pp. 239-263.
- Europeu, C. E. (2022). *Observatório do Mercado de Trabalho (OMT)*. Acedido a 29 de setembro de 2022. Disponível em <https://www.eesc.europa.eu/pt/sections-other-bodies/observatories/labour-market-observatory>.

- Buss, P. M. & Filho, A. P. (2007). A Saúde e seus Determinantes Sociais. *Physis: Revista de Saúde Coletiva*, 17 pp. 77-93.
- Galinha & Ribeiro (2005). História e evolução do conceito de bem-estar subjetivo. *Psicologia, Saúde & Doenças*, 6 (2), pp. 203-214.
- Gaspar, S. M. (2011). *Bem-Estar no Trabalho: O impacto do suporte no trabalho percebido pelos trabalhadores*. (Tese de Douturamento).
- Gonçalves, A. D. A. P. (2008). *Bem-Estar Pessoal e Satisfação Profissional em Profissionais de Saúde Oral*. (Tese de Douturamento).
- Hackman, J. R., & Oldhan, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16 (2) pp. 250-279.
- Hackman, J. R. (1980). Work redesign and motivation. *Professional Psychology*, 11 (3), pp.445-455.
- Hernandez, J. D. (2007). *Impactos da Percepção de saúde organizacional no bem-estar no trabalho*. (Dissertação de Mestrado).
- Hoch, R. E. (2010). *Antecedentes atitudinais de comportamento de cidadania organizacional percebidos em mulheres da equipa de enfermagem de um hospital público de Santa Maria*. (Dissertação de Mestrado).
- Johnson, J. V. & Hall, E. M. (1988). Job strain, workplace social support and cardiovascular disease: a cross-sectional of a random sample of the Swedish working population. *American Journal of Public Health*, 78 (10), pp. 1336 -1342.
- Justiça, M. d. (2017). *Olha o Futuro para Guiar a Ação Presente: Relatório sobre o Sistema Prisional e Tutelar*. Lisboa: Ministério da Justiça. Acedido em 29 de setembro de 2022. Disponível em <https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=%3d%3dBAAAAB%2bLCAAAAAAABAAzNjY3AQAbh0RUBAAAAA%3d%3d>
- Kahn, R. L., & Byosiére, P. (1992). *Stress in organizations*. In M. D. Dunnette e L. M. Hough (Eds), *Handbook of industrial and organizational psychology* (2 ed., Vol. 1). Palo Alto: Ca: Consulting Psychologist Press.

- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain: implications for job. *Administrative Science Quarterly*, 24, pp. 285-308.
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life. *New York: Basic Books*.
- Keyes, C. (2005). Health, Mental illness and/or mental health? Investigating axioms of the complete state model of. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 73 (3) pp. 539-548.
- Krieger, N. (2001). A glossary for social epidemiology. *Journal Of Epidemiology & Community Health*, 55(10), pp. 693-700.
- Lee, R. T., & Ashforth, B. E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three Dimensions of Job *burnout*. *Journal of Applied Psychology*, 81 (2), pp. 123-133.
- Lent, R. W. (2004). Toward a Unifying Theoretical and Practical Perspective on Well-Being and Psychosocial Adjustment. *Journal of Counseling Psychology*, 51, pp. 482-509.
- Luhmann, M. *et al.* (2011). Bem-estar Subjetivo e Adaptação para Vida Eventos: A Meta-Análise. *Revista de Personalidade e Psicologia Social*, pp. 596-616.
- Luís, F. F. (2011). *Burnout e Bem-estar no Trabalho: Estudo Exploratório na Divisão da Polícia de Segurança Pública de Portimão*. ( Tese de Douturamento)
- Torres, M. G. *et al.* (2002). Profissão, Profissionalidade, e Profissionalização dos Educadores de Infância. *Cadernos de Educação de Infância*, 61, pp. 34-37.
- Monteiro, R. F. N. (2011). *Bem-estar no Trabalho e Percepção de Saúde: Estudo Realizado com Auxiliares de Geriatria no Norte de Portugal*. (Tese de Douturamento).
- Nascimento, J. O., & Júnior, S. G. (2008). Percepções de saúde e efetividade organizacionais: construção, validação e discriminação das medidas dos construtos. *Horizonte Científico*, pp. 1-29.
- Neto, M. A. (2017). *Trajetórias do Bem-estar: Efeitos Temporais dos Determinantes Psicossociais da Saúde em Contexto Laboral*. (Tese de Douturamento)

- Neves, J. (2001). *Aptidões Individuais e Teorias Motivacionais*. in José Ferreira, José Neves, & António Caetano, *Manual de Psicossociologia das Organizações*, pp. 255-280.
- Parreira, I. M. (2016). *A Influência da Prática de Desporto no Bem-Estar Afetivo e na Satisfação com a Vida*. (Tese de Doutoramento).
- Paschoal, T. et., & Tamayo, A. (2008). Construção e Validação da escala de bem-estar no Trabalho. *Avaliação Psicológica*, 7(1) pp. 11-22.
- Pinto, C. C. (2011). *Representações e práticas do Empowerment nos trabalhadores sociais*. (Tese de Doutoramento)
- Pinto, P. C. (2009). *Bem-estar no trabalho. Um estudo com Assistentes Sociais*. (Tese de Doutoramento).
- Ponte, J. P. et al. (2012). Perspetivas Teóricas no Estudo das Práticas Profissionais dos Profissionais de Matemática. In A. P. Canavarró, L. Santos, A. M. Boavida, H. Oliveira, L. Meneses & S. Carreira (Eds.), *Práticas de Ensino da Matemática: Atas do Encontro de Investigação em Educação Matemática* (pp. 267-279). Lisboa: SPIEM.
- Popkewitz, T. (1991). *A Political Sociology of Educational Reform: Power/Knowledge in Teaching, Teacher Education, and Research*. New York: Teachers College Press.
- Rebelo, H. I. (2013). *O burnout nos profissionais de equipas multidisciplinares de apoio à medida do Rendimento Social de Inserção, no distrito da Guarda*. (Tese de Doutoramento).
- Ribeiro, J. L. (1995). Adaptação de uma escala de avaliação da auto-eficácia geral. In L. Almeida, e I. Ribeiro (Eds.). *Avaliação Psicológica: formas e contextos*, pp.163-176.
- Rigotti, T. et al. (2008). A Short Version Of the Occupational Self-Efficacy Scale: Structural and Construct Validity Across five Countries. *Journal of Career Assessment*, 16 (2), pp. 238-255.

- Roy, S. & Avdija, A. (2012). The Effect of Prison Security Level on Job Satisfaction and Job Burnout among Prison Staff in the USA: An Assessment. *International Journal of Criminal Justice Sciences*, 7 (2) pp. 524-538.
- Ryan & Deci. (2001). On Happiness and Human Potentials: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-Being. *Annu. Rev. Psychol*, 52, pp. 141-166.
- Ryff, C. D. & Keyes, C. L. (1995). The Structure of Psychological Well-Being Revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, (4), pp. 719-727.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well being . *Journal of Personality and Social Psychology*, 57 (6), pp. 1069-1081.
- Sá, R. D. (2017). *O impacto da atividade profissional na Saúde e Bem-estar de Psicólogos: Um estudo exploratório*. (Dissertação de Mestrado).
- Sarason, I. G. *et al.* (1983 ). Assessing social support: the social support questionnaire. *Journal of Personality and Social Psychology*, 44, (1), pp. 127-139.
- OMS, (2019). Bournout um "fenômeno ocupacional": Classificação Internacional de Doenças. Acedido em 29 de setembro de 2022. Disponível em <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>
- Saxe, G. B. (1999). Professional development, classroom practices, and students' mathematics learning. In O. Zaslavsky (Ed.). In *Proceedings of the 23rd International Conference of the International Group for the Psychology of Mathematics Education* (Vol. 3, pp. 121-128). Haifa, Israel.
- Schunk, D. H. (1995). Self-efficacy and education and introduction. In J. E. Maddux (Ed.). *Self-efficacy, adaptation and adjustment: Theory, research and application*. In *New York: Plenum Press*. pp. 3-3).
- Siqueira & Padovam. (2008). Bases Teóricas de Bem-estar Subjetivo, Bem-estar Psicológico e Bem-estar no Trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 24 (2) pp. 201-209.

- Sobrinho, F. R. & Porto, J. B. (2012). *Bem-Estar no Trabalho: um Estudo sobre suas Relações com Clima Social, Coping e Variáveis Demográficas*. Brasil: Universidade Católica de Brasília – UCB.
- Solar, O. & Irwin, A. (2010). A conceptual framework for action on the social determinants of health. WHO Document Production Services.
- Tavares, S. (2001). Vinculações dos Indivíduos às Organizações. In Ferreira, J.M.C., Neves, J., & Caetano, A. (coord.) *Manual de Psicossociologia das Organizações*. Lisboa: McGraw-Hill. .
- Teotónio, J. I. (2014). *A Influência da prática de Yoga no Bem-Estar afetivo e na Satisfação com a vida*. (Dissertação de Mestrado)
- Van Horn, J. E. *et al.* (2014). The structure of occupational well-being: a study among dutch teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77 (2), pp. 365-375.
- Warr, B. P. (2007). *Work, happiness, and unhappiness*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Warr, P. B. (1987). *Work, unemployment and mental health*. Oxford: Clarendon Press.
- Woyciekoski, S. *et al.* (2012). Determinantes do Bem-Estar Subjetivo. *Psico*, 43, pp. 280-288).

## Anexos

### Anexo 1: Lotação e reclusos existentes em 31 de dezembro de 2021 por EP

<b>Lotação/Reclusos</b>	<b>Lotação</b>	<b>Reclusos a 31 de Dezembro</b>
<b>Estabelecimentos</b>		
<b>TOTAL GERAL</b>	12.934	12.867
<b>E. P., segundo o grau de complexidade de Gestão (a)</b>		
<b>Grau ELEVADO</b>	<b>10 262</b>	<b>9 807</b>
Alcoentre	626	547
Carregueira	732	715
Caxias	398	575
Coimbra	540	537
Funchal (+ Secção Feminina)	349	209
Hospital Prisional de S. João de Deus	195	74
Izeda	301	295
Leiria (Jovens)	347	186
Linhó	584	502
Lisboa	887	858
Monsanto	202	97
Paços de Ferreira	548	707
Pinheiro da Cruz	645	638
Porto	686	1.070
Santa Cruz do Bispo Masculino	374	423
Santa Cruz do Bispo Feminino	352	306
Sintra	767	593
Sétubal	162	200
Tires Feminino	470	395
Tires (Secção Masculina)	163	0
Vale de Judeus	560	516
Vale do Sousa	374	364
<b>Grau MÉDIO</b>	<b>2 220</b>	<b>2 190</b>
Angra do Heroísmo (+Secção Feminina)	350	210
Aveiro	82	98
Beja	162	226
Braga	91	84
Bragança	58	81
Caldas da Rainha	80	116
Castelo Branco	141	133
Chaves	55	64
Covilhã	101	94
Elvas	53	64
Évora	35	40
Faro	103	137
Guarda (+ Secção Feminina)	264	224
Guimarães	73	87
Lamego	65	86
Leiria	111	151
Montijo	148	196

Odemira	56	54
Olhão	50	55
PJ Lisboa	116	144
PJ Porto	48	39
Ponta Delgada (+ Secção Feminina)	264	224
Silves	58	68
Torres Novas	38	53
Viana do Castelo	42	54
Vila Real	67	88
Viseu	67	81
Cadeia de Apoio da Horta	17	11
<b>Estabelecimentos Não Prisionais (Inimputáveis)</b>		<b>143</b>

Fonte: Site DGRSP

## **Anexo 2: Pedidos de Participação no Estudo**

- **Sindicato de Guardas Prisionais**

Exmo. Senhor Presidente da Associação Sindical de Chefias do Corpo da Guarda Prisional,

Eu, Ana Patrícia Silva Coelho, aluna do Mestrado em Política Social do Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa, orientada pela Professora Dr.<sup>a</sup> Dália Costa, venho por este meio solicitar o vosso apoio para a realização de um estudo junto dos Guardas Prisionais e dos Técnicos Superiores de Reeducação dos Estabelecimentos Prisionais. O estudo, tem como objetivo geral analisar a relação entre bem-estar dos guardas e técnicos e fatores típicos e que caracterizam os Estabelecimentos Prisionais (eg. sobrelotação; equipas de dimensão reduzida; elevado rácio de processos/técnico).

Pretendo contar com a vossa colaboração de forma a chegar ao máximo de amostra para que o meu estudo tenha resultados importantes para a área da reinserção social.

Agradeço a atenção e compreensão.

Com os melhores cumprimentos,

Ana Coelho

- **APTSES - Associação dos Profissionais Técnicos Superiores de Educação Social**

Exma. Senhora Presidente dos Profissionais Técnicos Superiores de Educação Social

Sr. <sup>a</sup> Sílvia Azevedo,

Ana Patrícia Coelho, aluna do Mestrado em Política Social, no Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa, orientada pela Professora Doutora Dália Costa, está a desenvolver um estudo sobre o bem-estar de profissionais nos Estabelecimentos Prisionais.

Considerando que o estudo e os resultados podem, também, ser do Vosso interesse, convido à participação.

Para que o anonimato dos participantes e a confidencialidade das respostas fiquem garantidos, solicitamos a vossa colaboração no envio do link de acesso ao questionário (cujo preenchimento demora cerca de 10 minutos) para cada um/a dos/das vossos/as associados/as. Neste sentido, venho por este meio solicitar a vossa colaboração.

Para qualquer questão não hesite contactar-me ([anapatriciacoelho23@gmail.com](mailto:anapatriciacoelho23@gmail.com)) ou a orientadora do estudo ([daliacosta@iscsp.ulisboa.pt](mailto:daliacosta@iscsp.ulisboa.pt)).

Na expectativa de que este convite para participarem no estudo seja aceite, apresento os meus cumprimentos.

### Anexo 3: Questionário de Bem-Estar Profissional dos Técnicos Superiores de Reeducação



#### Mestrado em Política Social

#### Bem-Estar Profissional dos Técnicos Superiores de Reeducação

#### Questionário

O presente questionário destina-se a um trabalho de investigação que tem por tema: O Bem-Estar Profissional dos Técnicos Superior de Reeducação.

Através deste questionário pretende-se recolher opiniões sobre o assunto referido, sendo a sua participação fundamental para conhecer o bem-estar e ainda para sugerirem medidas de melhorias. O anonimato é garantido, pelo que não deverá escrever o seu nome em parte alguma do questionário.

A confidencialidade dos dados é também assegurada, sendo os resultados usados apenas para fins científicos.

Obrigada pela sua disponibilidade e colaboração.

#### DADOS PROFISSIONAIS

Ano de início de funções no Estabelecimento Prisional: \_\_\_\_\_

Ano de início de atividade na Equipa atual: \_\_\_\_\_

#### 1. Nível salarial atual: (Assinale com X a opção que corresponde à sua situação)

Categoria	Valor	Valor	Valor	Valor
Assessor Principal	2.437,29	2.643,26	2.849,22	3.089,52
Assessor	2.094,0	2.265,65	2.368,63	2.505,94
Técnico Superior Principal	1.750,73	1.922,37	2.025,35	2.231,32
Técnico Superior de 1ª Classe	1.579,09	1.630,58	1.716,40	1.870,88
	1.373,12	1.424,61	1.493,27	1.561,92

Técnico Superior de 2ª Classe				
Estagiário	1.101,93			
Outra				

2. Há quantos anos estabeleceu contrato de trabalho com a Direção-Geral de Reinserção e Serviços Prisionais (DGRSP)?  
Se foi há menos de um ano, registe 00.

---

#### LOCAL DE TRABALHO

3. Qual das seguintes afirmações melhor descreve a diversidade de género do seu grupo/equipa/departamento?

<input type="checkbox"/>	Todos do género masculino
<input type="checkbox"/>	Quase todos do género masculino
<input type="checkbox"/>	Mais do género masculinos que outros
<input type="checkbox"/>	Existe equilíbrio de género
<input type="checkbox"/>	Mais do género feminino que outros
<input type="checkbox"/>	Quase todas do género feminino
<input type="checkbox"/>	Todas do género feminino

#### SATISFAÇÃO NO TRABALHO

4. Suponha que tinha oportunidade de escolher entre continuar na DGRSP ou não continuar mudando de entidade empregadora e/ou de profissão. Com que probabilidade escolheria continuar na DGRSP?

<input type="checkbox"/>	Muito provavelmente
<input type="checkbox"/>	Provavelmente
<input type="checkbox"/>	Não sei responder
<input type="checkbox"/>	Pouco provável
<input type="checkbox"/>	Muito improvável
<input type="checkbox"/>	Não se aplica

**5. Qual a probabilidade de trabalhar na DGRSP até atingir a idade ou cumprir os requisitos necessários para a reforma?**

<input type="checkbox"/>	Muito provavelmente
<input type="checkbox"/>	Provavelmente
<input type="checkbox"/>	Não sei responder
<input type="checkbox"/>	Pouco provável
<input type="checkbox"/>	Muito improvável
<input type="checkbox"/>	Não se aplica

**6. Em termos gerais, quão satisfeito/a está com a sua carreira profissional na DGRSP?**

<input type="checkbox"/>	Muito satisfeito
<input type="checkbox"/>	Satisfeito
<input type="checkbox"/>	Indiferente
<input type="checkbox"/>	Insatisfeito
<input type="checkbox"/>	Muito insatisfeito

**7. Em que medida concorda que o seu trabalho o/a faz sentir-se:**

	Discordo em absoluto	Discordo	Indiferente	Concordo	Concordo plenamente
Motivado					
Preocupado					
Confortável					
Realizo atividades que expressam as minhas capacidades					
Supero desafios					

**8. Segundo a seguinte escala avalie para cada afirmação a sua opinião:**

	Discordo absoluto	em	Discordo	Indiferente	Concordo	Concordo plenamente
Encontro-me preparado para desempenhar as minhas funções						
Desde que trabalho para a DGRSP a minha vida tem sido melhor do que era anteriormente						
Desde que trabalho para a DGRSP a minha vida tem sido pior do que era anteriormente						
Desde que trabalho para a DGRSP a minha vida tem sido mais tranquila ou calma do que era anteriormente						

Desde que trabalho para a DGRSP tenho mais tempo livre do que anteriormente					
Desde que trabalho para a DGRSP tenho menos tempo livre do que anteriormente					

**9. Qual é o seu grau de concordância com as seguintes afirmações:**

	Discordo em absoluto	Discordo	Indiferente	Concordo	Concordo plenamente
Desde que trabalho para a Direção-Geral de Reinserção e Serviços Prisionais, em termos gerais, sinto-me profissionalmente realizado/a.					
As responsabilidades, atribuições e funções profissionais que desempenho na DGRSP são diferentes do que eu imaginara, antes de trabalhar para a DGRSP.					
Atualmente, mantenho-me a trabalhar para a DGRSP por causa do nível salarial.					
Atualmente, mantenho-me a trabalhar para a DGRSP para manter a estabilidade profissional.					
Atualmente, mantenho-me a trabalhar para a DGRSP embora não me sinta motivado/a.					

**10. Até que ponto concorda, ou não, com as seguintes afirmações acerca do seu local de trabalho?**

	Discordo em absoluto	Discordo	Indiferente	Concordo	Concordo plenamente
Eu sei o que é esperado de mim no trabalho					
Tenho os recursos (materiais) necessários para o desempenho do meu trabalho					
Nos últimos 7 dias (semana anterior à da resposta) recebi pelo menos um elogio					
O/A(s) me(s)/minha(s) superior(es) hierárquico(s) respeitam o meu trabalho					
Sou motivado/a ou encorajado/a no trabalho					
Tenho perspetivas de promoção					

**11. Até que ponto concorda, ou não, com as seguintes afirmações?**

	Discordo em absoluto	Discordo	Indiferente	Concordo	Concordo plenamente
Há pouco conflito entre colegas de trabalho					

Os/As colegas estão dispostos a ajudar-me					
Os/As colegas estão dispostos a ajudar-se, entre si					
Tem orgulho no seu trabalho					
Utiliza ou aplica todas as suas capacidades					
Gosta do trabalho que faz					
O trabalho oferece-lhe oportunidades para desenvolver diversas capacidades, representando um desafio pessoal					
Gosto do trabalho que realizo					

## BEM-ESTAR E SAÚDE NO TRABALHO

### 12. Assinale de acordo com a sua opinião.

	Discordo em absoluto	Discordo	Indiferente	Concordo	Concordo plenamente
Sou tão saudável como qualquer outra pessoa					
Tenho tendência para adoecer					
Prevejo que o meu estado de saúde vai piorar					
Considero que a minha saúde é frágil					
Considero que a minha saúde é excelente					
o nível de stress no meu trabalho é superior ao da maior parte das outras profissões					
o nível de stress no meu trabalho tem vindo a aumentar					

### 13. No último mês, quantas vezes...

	Nunca	Uma ou duas vezes	Algumas vezes	Com frequência	Muito Frequentemente
Fiquei aborrecido por algo que aconteceu inesperadamente					
Senti que não consegui controlar eventos na minha vida					
Senti-me nervoso(a) e em stress					
Senti-me confiante para resolver problemas pessoais					
Senti que tudo corria bem					
Senti que não conseguia lidar com todas as minhas obrigações					
Consegui controlar frustrações e indignações na minha vida					
Senti-me em controlo de tudo					
Senti que as coisas estavam a acumular-se e a fugir do meu controlo					
Senti necessidade de recorrer a medicação para me acalmar e/ou dormir melhor					
Senti necessidade de recorrer a terapias (ex. psicoterapia; acupuntura; Reiki; Yoga, entre outras) para me acalmar e/ou dormir melhor					

**14. Quão satisfeito/a se sente nos seguintes aspetos?**

	Muito insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito satisfeito
A sua remuneração					
O trabalho que realiza					
As Oportunidades de progressão na carreira					
O volume de trabalho					
A qualidade do trabalho entre colegas					
A relação com o/a seu superior hierárquico/a (direto/a)					
Os Valores, tradições e a identidade da instituição					
A satisfação pessoal no trabalho					
A formação profissional disponibilizada ou facultada					
As oportunidades de liderança na sua equipa					

**15. Se tivesse um amigo/a ou familiar interessado/a em trabalhar para a DGRSP recomendaria que se candidatasse?**

Sim	Não	
		Depende, apenas recomendaria se ele fosse do sexo masculino
		Depende, apenas recomendaria se ela fosse do sexo feminino

**16. Além desta profissão exerce outra ou presta serviços no sector privado?**

	Sim, menos de 35 horas por semana
	Sim, cerca de 35 horas por semana
	Não, por estar em "dedicação exclusiva"
	Não

**17. Frequenta algum curso ou formação (conducente a grau académico)?**

	Sim
	Não

**18. Frequenta ou está inscrito/a para frequentar alguma ação de formação promovida ou ministrada pela DGRSP?**

	Sim
	Não

19. Quer ficar a conhecer o resultado deste inquérito? Caso esteja interessado/a em receber uma cópia da dissertação de mestrado escreva o seu endereço eletrónico (e-mail) no campo abaixo. Este e-mail será utilizado exclusivamente para este fim, presumindo-se que não dá autorização para que seja usado para qualquer outro fim.

---

## COMENTÁRIOS

Se tiver comentários ou quiser acrescentar algum aspeto que não se incluía nas respostas previstas para alguma(s) questão(ões) do inquérito, utilize o espaço abaixo. Todos os comentários são confidenciais e serão usados apenas para complementar alguma resposta às questões respondidas.

---

### Dados Pessoais

1. Sexo:

<input type="checkbox"/>	Masculino
<input type="checkbox"/>	Feminino

2. Idade: \_\_\_\_\_

3. Nacionalidade: \_\_\_\_\_

4. Estado Civil ou situação perante o casamento:

<input type="checkbox"/>	Solteiro/a
<input type="checkbox"/>	Casado/a ou em união de fato
<input type="checkbox"/>	Divorciado/a ou Separado/a
<input type="checkbox"/>	Viúvo/a
<input type="checkbox"/>	Outra situação perante o casamento

5. Grau académico mais elevado ou o nível escolar completo?

	Frequência de ensino primário (incompleto)
	4º ano de escolaridade completo; ensino primário; 1º ciclo
	6º ano de escolaridade completo; 2º ciclo
	7º ano de escolaridade completo;
	9º ano de escolaridade completo; 3º ciclo
	12º ano de escolaridade completo; ensino secundário
	Curso de especialização (equivalente a formação Técnico-profissional)
	Licenciatura completa
	Pós-graduação completa
	Mestrado completo
	Doutoramento completo
	Outro (incluindo situações se correspondência, por exemplo, nos casos da população imigrante):

**Outras Formações:** \_\_\_\_\_

**Agradeço a sua disponibilidade e colaboração na realização deste questionário.**

**Muito obrigada!**

#### Anexo 4: Análise descritiva das respostas ao questionário<sup>32</sup>

**Tabela 1:** Ano de início de funções no Estabelecimento Prisional

Funções_EP_Inter					
		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	1985-1989	3	2,8	2,9	2,9
	1990-1994	9	8,4	8,6	11,4
	1995-1999	12	11,2	11,4	22,9
	2000-2004	28	26,2	26,7	49,5
	2005-2009	9	8,4	8,6	58,1
	2010-2014	13	12,1	12,4	70,5
	2015-2019	30	28,0	28,6	99,0
	>2020	1	,9	1,0	100,0
	Total		105	98,1	100,0
Omisso	Sistema	2	1,9		
Total		107	100,0		

Através da análise da tabela 1, pode-se aferir que entre os anos 2000-2004 e 2015-2019 houve um número acrescido de indivíduos a iniciar funções em EP, 28 e 30 respetivamente. No entanto, constata-se que duas pessoas omitiram o ano de início de funções no EP a que estão que alocados.

**Tabela 2:** Ano de início de funções na DGRSP

Funções_DGRSP_Inter					
		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	1985-1989	5	4,7	4,7	4,7
	1990-1994	5	4,7	4,7	9,4
	1995-1999	21	19,6	19,8	29,2
	2000-2004	35	32,7	33,0	62,3
	2005-2009	11	10,3	10,4	72,6
	2010-2014	6	5,6	5,7	78,3
	2015-2019	22	20,6	20,8	99,1
	>2020	1	,9	,9	100,0
	Total		106	99,1	100,0
Omisso	Sistema	1	,9		
Total		107	100,0		

Relativamente ao início de funções na DGRSP, é possível verificar que entre 2000 e 2004 deu-se uma maior entrada de novos/as colaboradores/as (n= 35) neste organismo. Também entre 1995-1999 e 2015-2019 houve um número considerável de indivíduos a iniciar funções, 21 e 22 respetivamente.

<sup>32</sup> Ressalvar que todas as tabelas apresentadas neste anexo são de autoria própria (2022).

**Tabela 3:** Ano de início de funções na DGRSP vs Ano de início de funções no EP

**Tabulação cruzada Funções\_EP\_Inter \* Funções\_DGRSP\_Inter**

Contagem

		Funções_DGRSP_Inter							Total	
		1985-1989	1990-1994	1995-1999	2000-2004	2005-2009	2010-2014	2015-2019		>2020
Funções_EP_Inter	1985-1989	3	0	0	0	0	0	0	0	3
	1990-1994	2	4	0	0	0	1	1	0	8
	1995-1999	0	0	12	0	0	0	0	0	12
	2000-2004	0	0	1	27	0	0	0	0	28
	2005-2009	0	1	2	2	4	0	0	0	9
	2010-2014	0	0	1	2	5	4	0	1	13
	2015-2019	0	0	4	3	1	1	21	0	30
	>2020	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Total		5	5	21	34	10	6	22	1	104

Nº de pessoas a iniciar funções em simultâneo (na DGRSP e EP) = 75

1985-1989 = 3 pessoas

1990-1994 = 4 pessoas

1995-1999 = 12 pessoas

2000-2004 = 27 pessoas

2005-2009 = 4 pessoas

2010-2014 = 4 pessoas

2015-2019 = 21 pessoas

O cruzamento das variáveis acima expostas permite concluir que da totalidade de entrevistados/as (n=107), a maioria (n=75) iniciou funções em simultâneo, ou seja, iniciou funções, no mesmo intervalo de tempo, em ambas entidades (aproximadamente 70,1% da amostra).

**Tabela 4: Nível salarial atual**

Estatísticas			Nível Salarial Atual				
Nível Salarial Atual			Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa	
N	Válido	101	Válido	801,91	26	24,3	25,7
	Omisso	6		840,11	19	17,8	44,6
Média		1020,0988		840,12	1	,9	45,5
Mediana		946,8500		946,50	1	,9	46,5
Modo		801,91		946,85	10	9,3	56,4
Mínimo		801,91		946,95	1	,9	57,4
Máximo		1979,78		998,50	5	4,7	62,4
				1205,08	19	17,8	81,2
				1256,73	9	8,4	90,1
				1256,96	1	,9	91,1
				1308,37	2	1,9	93,1
				1360,09	1	,9	94,1
				1428,88	1	,9	95,0
				1514,96	2	1,9	97,0
				1515,94	1	,9	98,0
				1628,26	1	,9	99,0
				1979,78	1	,9	100,0
			Total		101	94,4	100,0
	Omisso	Sistema			6	5,6	
			Total		107	100,0	

$[801,91 - 946,85] = 57$  indivíduos = 53,2%

$[946,95 - 1979,78] = 44$  indivíduos = 41,0%

Quando analisado o nível salarial dos/as inquiridos/as, verifica-se uma maior concentração de dados nos níveis salariais inferiores, isto é, de 801,91€ a 946,85€, o que significa que mais de 50% da amostra (53,2%) auferem um valor compreendido por este intervalo. Esta constatação realça que o valor da média ( $\approx 1200$ €) não é representativo, pois esta encontra-se influenciada pelos níveis salariais superiores, onde se verifica uma maior dispersão de dados.

**Tabela 5: Qual das seguintes afirmações melhor descreve a diversidade de género do seu grupo/equipa/departamento?**

Qual das seguintes afirmações melhor descreve a diversidade de género do seu grupo/equipa/departamento?					
		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Existe equilíbrio de género	7	6,5	6,5	6,5
	Mais do género feminino que outros	7	6,5	6,5	13,1
	Mais do género masculino que outros	31	29,0	29,0	42,1
	Quase todas do género feminino	1	,9	,9	43,0
	Quase todos do género masculino	58	54,2	54,2	97,2
	Todos do género masculino	3	2,8	2,8	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

Mais de metade (52,1%) das pessoas inquiridas revela que seu grupo/equipa/departamento é composto, maioritariamente, por indivíduos do género masculino, o que se traduz numa baixa diversidade de género nos EP's, apesar da amostra não ser representativa.

**Tabela 6:** Qual a probabilidade de trabalhar na DGRSP até atingir a idade ou cumprir ps requisitos necessários para a reforma?

**Qual a probabilidade de trabalhar na DGRSP até atingir a idade ou cumprir os requisitos necessários para a reforma?**

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Muito Improvável	7	6,5	6,5	6,5
	Muito Provável	49	45,8	45,8	52,3
	Não se Aplica	1	,9	,9	53,3
	Não sei Responder	11	10,3	10,3	63,6
	Pouco Provável	14	13,1	13,1	76,6
	Provável	25	23,4	23,4	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

Quando questionados/as acerca da probabilidade de trabalhar na DGRSP até atingir a idade ou cumprir os requisitos necessários para a reforma, os/as inquiridos/as responderam, maioritariamente (69,2%), que tal é muito provável (45,8%) ou provável (23,4%). Com esta análise conclui-se que a maioria dos/as entrevistados/as acredita que irá exercer funções na DGRSP até se reformar.

**Tabela 7:** Em termos gerais, quão satisfeito/a está com a sua carreira profissional na DGRSP?

**Em termos gerais, quão satisfeito/a está com a sua carreira profissional na DGRSP? \***

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Indiferente	4	3,7	3,7	3,7
	Insatisfeito	38	35,5	35,5	39,3
	Muito insatisfeito	54	50,5	50,5	89,7
	Muito satisfeito	1	,9	,9	90,7
	Satisfeito	10	9,3	9,3	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

De acordo com a informação da tabela 7, afere-se que a maioria (50,5%) das pessoas entrevistadas se encontra muito insatisfeita com a sua carreira profissional na DGRSP. Ressalvar, ainda, que 35,5% da amostra se encontra insatisfeita, contrastando com 9,3% que se encontra satisfeita e 0.9 % que afirma estar muito satisfeita.

**Tabela 8:** Em que medida concorda que o seu trabalho o/a faz sentir-se motivado

		<b>Sentir-se motivado(a)</b>			
		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Concordo	9	8,4	8,4	8,4
	Concordo Completamente	3	2,8	2,8	11,2
	Discordo	38	35,5	35,5	46,7
	Discordo Completamente	47	43,9	43,9	90,7
	Indiferente	10	9,3	9,3	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

De acordo com os dados da tabela acima, a maioria dos/as inquiridos/as não se sentem motivados no trabalho que desempenham. Esta afirmação reflete-se na percentagem de pessoas que responderam “discordam” e “discordam completamente” (79,4%). Para além disto, apenas 9,3% das pessoas inquiridas acham indiferente.

**Tabela 9:** Em que medida concorda que o seu trabalho o/a faz sentir-se preocupado/a

		<b>Sentir-se preocupado(a)</b>			
		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Concordo	48	44,9	44,9	44,9
	Concordo Completamente	38	35,5	35,5	80,4
	Discordo	7	6,5	6,5	86,9
	Discordo Completamente	4	3,7	3,7	90,7
	Indiferente	10	9,3	9,3	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

De acordo com a observação da tabela 9, é possível aferir que a maioria dos/as inquiridos/as afirma que o trabalho os/as faz sentir preocupados, ou seja, 80,4% respondeu “concordo” e “concordo completamente” com a afirmação “Em que medida concorda que o seu trabalho o/a faz sentir-se preocupado/a”. Importa ainda frisar que aproximadamente 10% dos/as inquiridos/as discordam da afirmação.

**Tabela 10:** Em que medida concorda que o seu trabalho o/a faz sentir-se confortável

		<b>Sentir-se confortável</b>			
		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Concordo	17	15,9	15,9	15,9
	Concordo Completamente	1	,9	,9	16,8
	Discordo	42	39,3	39,3	56,1
	Discordo Completamente	32	29,9	29,9	86,0
	Indiferente	15	14,0	14,0	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

A análise da tabela 10 permite aferir que a maioria dos inquiridos (69,2%) afirma que o seu trabalho os deixa desconfortáveis, tendo em consideração a sua discordância com a afirmação “Em que medida concorda que o seu trabalho o/a faz sentir-se confortável”.

**Tabela 11:** Em que medida concorda que o seu trabalho o/a faz sentir-se:Realizo atividades que expressam as minhas capacidades

		<b>Sentir - Realizo atividades que expressam as minhas capacidades</b>			
		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Concordo	29	27,1	27,1	27,1
	Concordo Completamente	9	8,4	8,4	35,5
	Discordo	30	28,0	28,0	63,6
	Discordo Completamente	22	20,6	20,6	84,1
	Indiferente	17	15,9	15,9	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

Relativamente à realização de atividades que expressam as suas capacidades, houve uma maior diversificação de respostas. Neste seguimento, 27,1% dos/as inquiridos/as concordam que as atividades que desempenham expressam as suas capacidades e 28% discorda dessa afirmação. Analisando as restantes opções de resposta, conclui-se que 20,60% respondeu que “discordava completamente” e apenas 8,4% “concordava completamente”. Seguindo esta linha de raciocínio, a percentagem dos que discordam da afirmação é maior dos que concordam, sendo o valor de 48,6% (28+20,6= 48,6%).

**Tabela 12:** Em que medida concorda que o seu trabalho o/a faz sentir-se: Supero desafios

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Concordo	32	29,9	29,9	29,9
	Concordo Completamente	31	29,0	29,0	58,9
	Discordo	13	12,1	12,1	71,0
	Discordo Completamente	12	11,2	11,2	82,2
	Indiferente	19	17,8	17,8	100,0
	Total		107	100,0	100,0

A tabela 12 permite aferir que 58,9% (29,9+29,0) dos/as inquiridos/as afirma que o trabalho os/as faz sentir que superam desafios. Também é possível verificar que 17,8% das pessoas inquiridas responderam que era indiferente.

**Tabela 13:** Encontro-me preparado/a para desempenhar as minhas funções

**Encontro-me preparado para desempenhar as minhas funções**

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Concordo	55	51,4	51,4	51,4
	Concordo Completamente	39	36,4	36,4	87,9
	Discordo	3	2,8	2,8	90,7
	Discordo Completamente	5	4,7	4,7	95,3
	Indiferente	5	4,7	4,7	100,0
	Total		107	100,0	100,0

Através da observação dos dados presentes na tabela 13, é possível constatar que a grande maioria dos/as inquiridos/as se sente preparado/a para desempenhar as funções inerentes ao seu trabalho (87,8%).

**Tabela 14:** Desde que trabalho para a DGRSP a minha vida tem sido melhor do que era anteriormente

**Desde que trabalho para a DGRSP a minha vida tem sido melhor do que era anteriormente**

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Concordo	19	17,8	17,8	17,8
	Concordo Completamente	1	,9	,9	18,7
	Discordo	34	31,8	31,8	50,5
	Discordo Completamente	22	20,6	20,6	71,0
	Indiferente	31	29,0	29,0	100,0
	Total		107	100,0	100,0

Com a tabela 14 é possível observar que 52,4% dos inquiridos/as afirma que a sua vida não tem vindo a ser melhor desde que começaram a trabalhar na DGRSP. Acresce referir que 29% das pessoas inquiridas considera que é indiferente.

**Tabela 15:** Desde que trabalho para a DGRSP a minha vida tem sido pior do que era anteriormente

**Desde que trabalho para a DGRSP a minha vida tem sido pior do que era anteriormente**

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Concordo	21	19,6	19,6	19,6
	Concordo Completamente	22	20,6	20,6	40,2
	Discordo	26	24,3	24,3	64,5
	Discordo Completamente	9	8,4	8,4	72,9
	Indiferente	29	27,1	27,1	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

Através da tabela 15, é possível aferir que 27,1% dos/as inquiridos/as à afirmação “Desde que trabalho para a DGRSP a minha vida tem sido pior do que era anteriormente” afirmam que é indiferente. Seguidamente 24,3% discorda, 20,6% concorda completamente e 19,6% concorda. Nesta questão, podemos constatar que existe uma maior dispersão de repostas.

**Tabela 16:** Desde que trabalho para a DGRSP a minha vida tem sido mais tranquila ou calma do que era anteriormente

**Desde que trabalho para a DGRSP a minha vida tem sido mais tranquila ou calma do que era anteriormente**

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Concordo	4	3,7	3,7	3,7
	Concordo Completamente	2	1,9	1,9	5,6
	Discordo	38	35,5	35,5	41,1
	Discordo Completamente	42	39,3	39,3	80,4
	Indiferente	21	19,6	19,6	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

Através da análise da tabela 16, 70,8% dos/as inquiridos/as não concorda que a sua vida esteja mais tranquila ou calma desde que trabalham na DGRSP, sendo que 39,3% discordam totalmente e 35,5 discordam. Para além disto, 19,6% afirmam ser indiferente.

**Tabela 17:** Desde que trabalho para a DGRSP tenho mais tempo livre do que anteriormente

**Desde que trabalho para a DGRSP tenho mais tempo livre do que anteriormente**

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Concordo	16	15,0	15,0	15,0
	Concordo Completamente	5	4,7	4,7	19,6
	Discordo	29	27,1	27,1	46,7
	Discordo Completamente	26	24,3	24,3	71,0
	Indiferente	31	29,0	29,0	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

De acordo com a observação da tabela 17, constata-se que mais de metade dos inquiridos, nomeadamente 51,4% considera que não tem mais tempo livre do que antes de trabalhar na DGRSP. Apenas 19,7% das pessoas inquiridas considera que tem mais tempo livre.

**Tabela 18:** Desde que trabalho para a DGRSP tenho menos tempo livre do que anteriormente

**Desde que trabalho para a DGRSP tenho menos tempo livre do que anteriormente**

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Concordo	30	28,0	28,0	28,0
	Concordo Completamente	22	20,6	20,6	48,6
	Discordo	20	18,7	18,7	67,3
	Discordo Completamente	10	9,3	9,3	76,6
	Indiferente	25	23,4	23,4	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

Os dados da tabela 18 revelam que 48,6% dos/as inquiridos/as afirmam que, desde que trabalham para a DGRSP têm menos tempo livre que anteriormente. Acresce referir que 23,4% afirmam ser indiferente e 28% concordam que têm menos tempo livre.

**Tabela 19:** Desde que trabalho para a DGRSP, em termos gerais, sinto-me profissionalmente realizado/a.

**Desde que trabalho para a DGRSP, em termos gerais, sinto-me profissionalmente realizado/a.**

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Concordo	10	9,3	9,3	9,3
	Concordo Completamente	2	1,9	1,9	11,2
	Discordo	45	42,1	42,1	53,3
	Discordo Completamente	36	33,6	33,6	86,9
	Indiferente	14	13,1	13,1	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

De acordo com a tabela 19, é possível aferir que mais de metade dos/as inquiridos/as não se sente profissionalmente realizado/a (75,7%), 13,1% respondeu “indiferente” e, apenas, 11,2% se sente realizado/a.

**Tabela 20:** As responsabilidades, atribuições e funções profissionais que desempenho na DGRSP são diferentes do que eu imaginara, antes de trabalhar para a DGRSP

**As responsabilidades, atribuições e funções profissionais que desempenho na DGRSP são diferentes do que eu imaginara, antes de trabalhar para a DGRSP.**

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Concordo	44	41,1	41,1	41,1
	Concordo Completamente	20	18,7	18,7	59,8
	Discordo	18	16,8	16,8	76,6
	Discordo Completamente	6	5,6	5,6	82,2
	Indiferente	19	17,8	17,8	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

De acordo com a tabela 20, é possível constatar que 59,8% das pessoas inquiridas afirmam que as funções profissionais que desempenham na DGRSP são diferentes do que esperavam. Para além disso, apenas 22,4% responderam que discordavam e discordavam completamente da afirmação.

**Tabela 21:** Atualmente, mantenho-me a trabalhar para a DGRSP por causa do nível salarial

**Atualmente, mantenho-me a trabalhar para a DGRSP por causa do nível salarial.**

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Concordo	33	30,8	30,8	30,8
	Concordo Completamente	13	12,1	12,1	43,0
	Discordo	30	28,0	28,0	71,0
	Discordo Completamente	14	13,1	13,1	84,1
	Indiferente	17	15,9	15,9	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

Através da observação dos dados da tabela 21, pode aferir-se que os/as inquiridos/as têm opiniões diferentes e as suas respostas são dispersas. Neste sentido, 30,8% concorda que se mantém na DGRSP por causa do nível salarial, 12,1% concorda completamente, 28% discorda e 13,1% discorda completamente. Acresce referir que 15,9% respondeu “Indiferente”.

**Tabela 22:** Atualmente, mantenho-me a trabalhar para a DGRSP para manter a estabilidade profissional

**Atualmente, mantenho-me a trabalhar para a DGRSP para manter a estabilidade profissional.**

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Concordo	51	47,7	47,7	47,7
	Concordo Completamente	18	16,8	16,8	64,5
	Discordo	10	9,3	9,3	73,8
	Discordo Completamente	8	7,5	7,5	81,3
	Indiferente	20	18,7	18,7	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

De acordo com a tabela 22, mais de metade dos/as inquiridos/as afirmam que se mantém a trabalhar na DGRSP para manterem a estabilidade profissional (64,5%) e 18,7% respondeu “indiferente”.

**Tabela 23:** Atualmente, mantenho-me a trabalhar para a DGRSP embora não me sinta motivado

**Atualmente, mantenho-me a trabalhar para a DGRSP embora não me sinta motivado/a.**

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Concordo	45	42,1	42,1	42,1
	Concordo Completamente	40	37,4	37,4	79,4
	Discordo	6	5,6	5,6	85,0
	Discordo Completamente	6	5,6	5,6	90,7
	Indiferente	10	9,3	9,3	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

Segundo os dados da tabela 23, a maioria dos/as inquiridos/as concorda que se mantêm a trabalhar para a DGRSP, mesmo sem se sentirem motivados (79,5%). Para além disto, apenas 11,2% dos/as inquiridos/as discordam e 9,3% responderam “indiferente”.

**Tabela 24:** Atualmente, mantenho-me a trabalhar para a DGRSP embora não me sinta motivado

**Eu sei o que é esperado de mim no trabalho**

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Concordo	54	50,5	50,5	50,5
	Concordo Completamente	22	20,6	20,6	71,0
	Discordo	11	10,3	10,3	81,3
	Discordo Completamente	6	5,6	5,6	86,9
	Indiferente	14	13,1	13,1	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

Segundo os dados da tabela 24, é possível constatar que 71,1% dos/as inquiridos/as concordam que sabem o que é esperado deles/as no trabalho. Neste seguimento, apenas 15,9% discordam da afirmação e 13,1% responderam “indiferente”.

**Tabela 25:** Tenho os recursos (materiais) necessários para o desempenho do meu trabalho

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Concordo	12	11,2	11,2	11,2
	Concordo Completamente	1	,9	,9	12,1
	Discordo	49	45,8	45,8	57,9
	Discordo Completamente	35	32,7	32,7	90,7
	Indiferente	10	9,3	9,3	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

De acordo com a tabela 25, mais de metade do/as inquiridos/as (78,5%) afirmam que não têm os recursos ou materiais necessários para desempenhar o seu trabalho e apenas 12,1% concorda em como tem à sua disposição os recursos necessários para o desempenho das suas funções.

**Tabela 26:** Nos últimos 7 dias (semana anterior à da resposta) recebi pelo menos um elogio

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Concordo	5	4,7	4,7	4,7
	Concordo Completamente	2	1,9	1,9	6,5
	Discordo	14	13,1	13,1	19,6
	Discordo Completamente	74	69,2	69,2	88,8
	Indiferente	12	11,2	11,2	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

A análise da tabela 26 permite constatar que nos últimos 7 dias antes da resposta ao questionário em análise, a maioria (69,2%) dos inquiridos não tinha recebido, pelo menos, um elogio.

**Tabela 27:** O/A(s) meu(s)/minha(s) superior (es) hierárquico (s) respeitam o meu trabalho

**OIA(s) me(s)/minha(s) superior(es) hierárquico(s) respeitam o meu trabalho**

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Concordo	21	19,6	19,6	19,6
	Concordo Completamente	2	1,9	1,9	21,5
	Discordo	24	22,4	22,4	43,9
	Discordo Completamente	35	32,7	32,7	76,6
	Indiferente	25	23,4	23,4	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

Tendo em conta a tabela 27, 55,1% dos/as inquiridos/as sentem que os seus superiores não respeitam seu trabalho e apenas 21,5% concorda com a afirmação em que os seus superiores respeitam o seu trabalho. Para além disto, acresce referir que 23,4% respondeu “indiferente”.

**Tabela 28:** Sou motivado/a ou encorajado/a no trabalho

**Sou motivado/a ou encorajado/a no trabalho**

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Concordo	9	8,4	8,4	8,4
	Concordo Completamente	3	2,8	2,8	11,2
	Discordo	34	31,8	31,8	43,0
	Discordo Completamente	49	45,8	45,8	88,8
	Indiferente	12	11,2	11,2	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

De acordo com a tabela 28, é possível aferir que 77,6% dos/as inquiridos/as não se sentem nem motivados/as nem encorajados/as no trabalho. Importa frisar que apenas 11,2% dos/as inquiridos/as sentem-se motivados/as ou encorajados/as no trabalho.

**Tabela 29:** Tenho perspetivas de promoção

**Tenho perspetivas de promoção**

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Concordo	4	3,7	3,7	3,7
	Concordo Completamente	2	1,9	1,9	5,6
	Discordo	21	19,6	19,6	25,2
	Discordo Completamente	70	65,4	65,4	90,7
	Indiferente	10	9,3	9,3	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

Tendo em conta a tabela 29, é possível constatar que 65,4% dos/as inquiridos/as discorda completamente da afirmação “Tenho perspetivas de promoção”. Para além disto, 19,6% das pessoas inquiridas discorda da afirmação acima exposta. Neste seguimento, 85% das pessoas inquiridas sente que não existe perspetiva de promoção no seu local de trabalho.

**Tabela 30:** Há pouco conflito entre colegas de trabalho

**Há pouco conflito entre colegas de trabalho**

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Concordo	34	31,8	31,8	31,8
	Concordo Completamente	1	,9	,9	32,7
	Discordo	35	32,7	32,7	65,4
	Discordo Completamente	19	17,8	17,8	83,2
	Indiferente	18	16,8	16,8	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

No que refere à afirmação “Há pouco conflito entre os colegas de trabalho”, a opinião dos/as inquiridos/as é dispersa, sendo que 31,8% concorda e 32,7% discorda. Acresce referir que 0,9% concorda completamente e 17,8% discorda completamente.

**Tabela 31:** Os/As colegas estão dispostos/as a ajudar-me

**Os/As colegas estão dispostos a ajudar-me**

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Concordo	57	53,3	53,3	53,3
	Concordo Completamente	2	1,9	1,9	55,1
	Discordo	14	13,1	13,1	68,2
	Discordo Completamente	9	8,4	8,4	76,6
	Indiferente	25	23,4	23,4	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

De acordo com a tabela 31, mais de metade das pessoas inquiridas concorda que os/as colegas estão dispostos a ajudá-las e 23,4% respondeu “indiferente”.

**Tabela 32:** Os/As colegas estão dispostos/as a ajudar-se, entre si

<b>Os/As colegas estão dispostos a ajudar-se, entre si</b>					
		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Concordo	51	47,7	47,7	47,7
	Concordo Completamente	2	1,9	1,9	49,5
	Discordo	14	13,1	13,1	62,6
	Discordo Completamente	9	8,4	8,4	71,0
	Indiferente	31	29,0	29,0	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

Através da tabela 32, é possível concluir que 47,7% dos inquiridos afirmam que os/as colegas estão dispostos/as a ajudar-se uns aos outros e que 29% respondeu “indiferente”.

**Tabela 33:** Tem orgulho no seu trabalho

<b>Tem orgulho no seu trabalho</b>					
		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Concordo	50	46,7	46,7	46,7
	Concordo Completamente	19	17,8	17,8	64,5
	Discordo	9	8,4	8,4	72,9
	Discordo Completamente	12	11,2	11,2	84,1
	Indiferente	17	15,9	15,9	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

De acordo com a tabela 33, mais de metade dos/as inquiridos/as tem orgulho no seu trabalho, refletindo-se numa percentagem de 64,5%. Acresce referir que 15,9% das pessoas inquiridas afirmou ser “indiferente”.

**Tabela 34:** Utiliza ou aplica todas as suas capacidades

<b>Utiliza ou aplica todas as suas capacidades</b>					
		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Concordo	42	39,3	39,3	39,3
	Concordo Completamente	13	12,1	12,1	51,4
	Discordo	21	19,6	19,6	71,0
	Discordo Completamente	16	15,0	15,0	86,0
	Indiferente	15	14,0	14,0	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

De acordo com a tabela 34, é possível aferir que mais de metade das pessoas considera que utiliza ou aplica todas as suas capacidades (51,4%). Para além disto, 34,6% dos/as inquiridos/as afirmou discordar dessa afirmação.

**Tabela 35:** Gosta do trabalho que faz

Gosta do trabalho que faz					
		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Concordo	49	45,8	45,8	45,8
	Concordo Completamente	9	8,4	8,4	54,2
	Discordo	14	13,1	13,1	67,3
	Discordo Completamente	12	11,2	11,2	78,5
	Indiferente	23	21,5	21,5	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

Através da tabela 35, podemos constatar que mais de metade das pessoas inquiridas (54,2%) gosta do trabalho que faz. Para além disso, 21,5% dos/as inquiridos/as respondeu “indiferente”.

**Tabela 36:** O trabalho oferece-lhe oportunidades para desenvolver diversas capacidades, representando um desafio pessoal

**O trabalho oferece-lhe oportunidades para desenvolver diversas capacidades, representando um desafio pessoal**

O trabalho oferece-lhe oportunidades para desenvolver diversas capacidades, representando um desafio pessoal					
		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Concordo	27	25,2	25,2	25,2
	Concordo Completamente	3	2,8	2,8	28,0
	Discordo	30	28,0	28,0	56,1
	Discordo Completamente	35	32,7	32,7	88,8
	Indiferente	12	11,2	11,2	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

De acordo com a tabela 36, mais de metade dos/as inquiridos/as (60,7%) afirmam que o trabalho não lhes oferece oportunidades para desenvolver diversas capacidades, representando um desafio pessoal. No entanto, 25,2% das pessoas inquiridas concordam que o trabalho lhes oferece oportunidades para desenvolver diversas capacidades, representando um desafio pessoal.

**Tabela 37:** Sou tão saudável como qualquer outra pessoa

Sou tão saudável como qualquer outra pessoa					
		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Concordo	54	50,5	50,5	50,5
	Concordo Completamente	15	14,0	14,0	64,5
	Discordo	23	21,5	21,5	86,0
	Discordo Completamente	7	6,5	6,5	92,5
	Indiferente	8	7,5	7,5	100,0
	Total		107	100,0	100,0

Através da análise da tabela 37, é possível aferir que mais de metade das pessoas inquiridas, nomeadamente, 64,5% afirma ser tão saudável como qualquer outra pessoa. Acresce referir que 21,5% dos/as inquiridos/as discorda da afirmação “sou tão saudável como qualquer outra pessoa”.

**Tabela 38:** Tenho tendência para adoecer

Tenho tendência para adoecer					
		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Concordo	19	17,8	17,8	17,8
	Concordo Completamente	1	,9	,9	18,7
	Discordo	42	39,3	39,3	57,9
	Discordo Completamente	33	30,8	30,8	88,8
	Indiferente	12	11,2	11,2	100,0
	Total		107	100,0	100,0

Através da análise da tabela acima exposta, é possível verificar que a maioria (70,1%) das pessoas inquiridas refere não ter tendência para adoecer, uma vez que 39,3% dos participantes mencionou discordar com a afirmação “Tenho tendência para adoecer” e 30,8% indicou discordar completamente.

**Tabela 39:** Prevejo que o meu estado de saúde vai piorar

Prevejo que o meu estado de saúde vai piorar					
		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Concordo	36	33,6	33,6	33,6
	Concordo Completamente	16	15,0	15,0	48,6
	Discordo	25	23,4	23,4	72,0
	Discordo Completamente	10	9,3	9,3	81,3
	Indiferente	20	18,7	18,7	100,0
	Total		107	100,0	100,0

Verifica-se que um número significativo (48,6%) dos inquiridos prevê que o seu estado de saúde vá piorar, visto que 33,6% destes concordou com a afirmação e 15% concordou completamente, contrastando com os 32,7% que mostraram algum nível de discordância.

**Tabela 40:** Considero que a minha saúde é frágil

Considero que a minha saúde é frágil					
		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Concordo	17	15,9	15,9	15,9
	Concordo Completamente	4	3,7	3,7	19,6
	Discordo	48	44,9	44,9	64,5
	Discordo Completamente	24	22,4	22,4	86,9
	Indiferente	14	13,1	13,1	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

De acordo com a tabela 40, maioria dos/as inquiridos/as considera que a sua saúde não é frágil (67,3%) e 19,6% consideram a sua saúde frágil.

**Tabela 41:** Considero que a minha saúde é excelente

Considero que a minha saúde é excelente					
		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Concordo	38	35,5	35,5	35,5
	Concordo Completamente	11	10,3	10,3	45,8
	Discordo	17	15,9	15,9	61,7
	Discordo Completamente	12	11,2	11,2	72,9
	Indiferente	29	27,1	27,1	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

De acordo com a tabela 41, é possível constatar que 35,5% das pessoas inquiridas afirmam ter uma saúde excelente e 27,1% responderam “indiferente”. Nesta questão, existe uma maior dispersão das respostas, revelando que os/as inquiridos/as têm visões diferentes sobre a mesma.

**Tabela 42:** O nível de stress no meu trabalho é superior ao da maior parte das outras profissões

**O nível de stress no meu trabalho é superior ao da maior parte das outras profissões**

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Concordo	32	29,9	29,9	29,9
	Concordo Completamente	67	62,6	62,6	92,5
	Discordo	4	3,7	3,7	96,3
	Indiferente	4	3,7	3,7	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

Através da análise da tabela 42, é possível aferir que a grande maioria das pessoas inquiridas (92,5%) considera que o nível de stress no seu trabalho é superior ao da maior parte das outras profissões. Importa frisar que 62,6% dos inquiridos respondeu que concordava completamente com essa afirmação, denotando-se que as pessoas inquiridas sentem que o seu trabalho pode ser stressante.

**Tabela 43:** O nível de stress no meu trabalho tem vindo a aumentar

**O nível de stress no meu trabalho tem vindo a aumentar**

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Concordo	29	27,1	27,1	27,1
	Concordo Completamente	65	60,7	60,7	87,9
	Discordo	1	,9	,9	88,8
	Indiferente	12	11,2	11,2	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

De acordo com a tabela 43, a maioria das pessoas inquiridas (87,8%), consideram que o nível de stress no trabalho tem vindo a aumentar. Neste seguimento, apenas 11,2% dos/as inquiridos/as respondeu “indiferente”.

**Tabela 44:** Fiquei aborrecido por algo que aconteceu inesperadamente

**Fiquei aborrecido por algo que aconteceu inesperadamente**

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Algumas vezes	39	36,4	36,4	36,4
	Com frequência	23	21,5	21,5	57,9
	Muito Frequentemente	17	15,9	15,9	73,8
	Nunca	4	3,7	3,7	77,6
	Uma ou duas vezes	24	22,4	22,4	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

De acordo com a tabela 44, é possível aferir que os dados são dispersos. Neste seguimento, à questão “Fiquei aborrecido por algo que aconteceu inesperadamente” 36,4% dos/as inquiridos/as respondeu “algumas vezes”, 22,4% respondeu “uma ou duas vezes”.

**Tabela 45:** Senti que não consegui controlar eventos na minha vida

**Senti que não consegui controlar eventos na minha vida**

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Algumas vezes	36	33,6	33,6	33,6
	Com frequência	14	13,1	13,1	46,7
	Muito Frequentemente	9	8,4	8,4	55,1
	Nunca	16	15,0	15,0	70,1
	Uma ou duas vezes	32	29,9	29,9	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

Através da análise da tabela 45, é possível verificar que uma percentagem considerável das pessoas inquiridas indicou que no último mês sentiu que, algumas vezes, não conseguiu controlar eventos da sua vida (33,6%). Por sua vez, 29,9% dos inquiridos mencionou não conseguir controlar eventos uma ou duas vezes, no período em análise.

**Tabela 46:** Senti-me nervoso(a) e em stress

**Senti-me nervoso(a) e em stress**

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Algumas vezes	42	39,3	39,3	39,3
	Com frequência	18	16,8	16,8	56,1
	Muito Frequentemente	22	20,6	20,6	76,6
	Nunca	5	4,7	4,7	81,3
	Uma ou duas vezes	20	18,7	18,7	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

Quando analisados os níveis de nervosismo e stress dos inquiridos, é possível aferir que um número significativo mencionou apenas sentir-se nervoso(a) e em stress algumas vezes. No entanto, importa salientar que 20,6% da amostra refere sentir-se nervoso(a) e em stress muito frequentemente. Apesar dos dados se encontrarem dispersos, é de ressaltar que o stress e o nervosismo são presentes na vida dos inquiridos, pois apenas 4,7% destes referem nunca o ter sentido no período em análise.

**Tabela 47:** Senti-me confiante para resolver problemas pessoais

<b>Senti-me confiante para resolver problemas pessoais</b>					
		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Algumas vezes	34	31,8	31,8	31,8
	Com frequência	36	33,6	33,6	65,4
	Muito Frequentemente	14	13,1	13,1	78,5
	Nunca	6	5,6	5,6	84,1
	Uma ou duas vezes	17	15,9	15,9	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

A observação da tabela 47, permite verificar que uma percentagem considerável da amostra se sente confortável em resolver problemas pessoais: 33,6% menciona sentir-se assim com frequência, enquanto 31,8% refere apenas algumas vezes.

**Tabela 48:** Senti que tudo corria bem

<b>Senti que tudo corria bem</b>					
		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Algumas vezes	45	42,1	42,1	42,1
	Com frequência	23	21,5	21,5	63,6
	Muito Frequentemente	1	,9	,9	64,5
	Nunca	14	13,1	13,1	77,6
	Uma ou duas vezes	24	22,4	22,4	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

Através da análise da tabela 48, verifica-se que 42,1% da amostra refere ter algumas vezes sentido que tudo corria bem no período em análise. Não obstante, revela-se importante destacar, face aos objetivos deste estudo, que 14 inquiridos mencionaram nunca sentir que tudo corria bem, enquanto apenas 1 referiu senti-lo muito frequentemente.

**Tabela 49:** Senti que não conseguia lidar com todas as minhas obrigações

**Senti que não conseguia lidar com todas as minhas obrigações**

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Algumas vezes	25	23,4	23,4	23,4
	Com frequência	15	14,0	14,0	37,4
	Muito Frequentemente	4	3,7	3,7	41,1
	Nunca	31	29,0	29,0	70,1
	Uma ou duas vezes	32	29,9	29,9	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

Da análise da tabela 49, destaca-se que, de uma forma geral, as pessoas inquiridas não sentem dificuldade em lidar com todas as suas obrigações. Na totalidade da amostra, 29% referiu nunca sentir que não o conseguia fazer e 29,9% mencionou apenas uma ou duas vezes.

**Tabela 50:** Consegui controlar frustrações e indignações na minha vida

**Consegui controlar frustrações e indignações na minha vida**

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Algumas vezes	35	32,7	32,7	32,7
	Com frequência	36	33,6	33,6	66,4
	Muito Frequentemente	7	6,5	6,5	72,9
	Nunca	7	6,5	6,5	79,4
	Uma ou duas vezes	22	20,6	20,6	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

Quando questionados acerca da sua capacidade para controlar frustrações e indignações da sua vida, 33,6% das pessoas inquiridas referiram conseguir fazê-lo com frequência. Da mesma forma, 32,7% mencionou conseguir controlar as suas frustrações e indignações algumas vezes.

**Tabela 51:** Senti-me em controlo de tudo

**Senti-me em controlo de tudo**

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Algumas vezes	34	31,8	31,8	31,8
	Com frequência	15	14,0	14,0	45,8
	Muito Frequentemente	7	6,5	6,5	52,3
	Nunca	26	24,3	24,3	76,6
	Uma ou duas vezes	25	23,4	23,4	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

Apesar de existir dispersão na resposta a esta questão, salienta-se que 31,8% da amostra diz sentir-se, algumas vezes, em controlo de tudo. Todavia, 24,3% refere nunca se sentir em controlo e 23,4% menciona sentir-se apenas uma ou duas vezes. É evidente, portanto, que um número significativo dos participantes revela ter dificuldades em assumir o controlo de todos os aspetos da sua vida, o que se traduz numa quebra do seu bem-estar.

**Tabela 52:** Senti que as coisas estavam a acumular-se e a fugir do meu controlo

**Senti que as coisas estavam a acumular-se e a fugir do meu controlo**

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Algumas vezes	22	20,6	20,6	20,6
	Com frequência	8	7,5	7,5	28,0
	Muito Frequentemente	9	8,4	8,4	36,4
	Nunca	30	28,0	28,0	64,5
	Uma ou duas vezes	38	35,5	35,5	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

De acordo com a tabela 52 verifica-se que 35,5% das pessoas inquiridas refere ter sentido, uma ou duas vezes, que as coisas estavam a acumular-se e a fugir do seu controlo, e, por seu turno, 28% mencionou nunca o ter sentido.

**Tabela 53:** Senti necessidade de recorrer a medicação para me acalmar e/ou dormir melhor

**Senti necessidade de recorrer a medicação para me acalmar e/ou dormir melhor**

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Algumas vezes	11	10,3	10,3	10,3
	Com frequência	7	6,5	6,5	16,8
	Muito Frequentemente	10	9,3	9,3	26,2
	Nunca	56	52,3	52,3	78,5
	Uma ou duas vezes	23	21,5	21,5	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

Através da análise da tabela 53, é possível verificar que a maioria (52,1%) das pessoas inquiridas nunca sentiu necessidade de recorrer a medicação para se acalmar e/ou dormir melhor. Todavia, importa salientar que 47,7% dos inquiridos já sentiu a necessidade de tomar medicação para o efeito supramencionado pelo menos uma vez.

**Tabela 54:** Senti necessidade de recorrer a terapias (ex. psicoterapia; acupuntura; Reiki; Yoga, entre outras) para me acalmar e/ou dormir melhor

**Senti necessidade de recorrer a terapias (ex. psicoterapia; acupuntura; Reiki; Yoga, entre outras) para me acalmar e/ou dormir melhor**

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Algumas vezes	15	14,0	14,0	14,0
	Com frequência	7	6,5	6,5	20,6
	Muito Frequentemente	8	7,5	7,5	28,0
	Nunca	62	57,9	57,9	86,0
	Uma ou duas vezes	15	14,0	14,0	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

Ao analisar a tabela 54, constata-se que a maioria (57,9%) dos inquiridos nunca sentiu a necessidade de recorrer a terapias para se acalmar e/ou dormir melhor. No entanto, 42,1% indicou tê-lo sentido pelo menos uma vez.

**Tabela 55:** Satisfeito com a remuneração

**Satisfeito com a remuneração**

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Indiferente	3	2,8	2,8	2,8
	Insatisfeito	39	36,4	36,4	39,3
	Muito insatisfeito	48	44,9	44,9	84,1
	Muito satisfeito	1	,9	,9	85,0
	Satisfeito	16	15,0	15,0	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

Ao observar a tabela 55, evidenciam-se os níveis de insatisfação face à remuneração auferida pelas pessoas inquiridas, sendo que estas compõem cerca de 81% da amostra, dos quais 44,9% se encontram muito insatisfeitos com o seu salário.

**Tabela 56:** Satisfeito com o trabalho que realiza

**Satisfeito com o trabalho que realiza**

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Indiferente	13	12,1	12,1	12,1
	Insatisfeito	39	36,4	36,4	48,6
	Muito insatisfeito	23	21,5	21,5	70,1
	Muito satisfeito	4	3,7	3,7	73,8
	Satisfeito	28	26,2	26,2	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

Através da análise da tabela 56, verifica-se que a maioria (57,9%) das pessoas inquiridas demonstram algum nível de insatisfação face ao trabalho que realizam, sendo evidente o seu descontentamento.

**Tabela 57:** Satisfeito com as oportunidades de progressão na carreira

**Satisfeito com as oportunidades de progressão na carreira**

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Indiferente	3	2,8	2,8	2,8
	Insatisfeito	21	19,6	19,6	22,4
	Muito insatisfeito	81	75,7	75,7	98,1
	Muito satisfeito	1	,9	,9	99,1
	Satisfeito	1	,9	,9	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

Após a observação da tabela acima exposta, é possível verificar que 95,3% dos inquiridos demonstra algum nível de insatisfação relativamente às oportunidades de progressão de carreira, destacando-se 75,7% que se encontram muito insatisfeitos.

**Tabela 58:** Satisfeito com o volume de trabalho

**Satisfeito com O volume de trabalho**

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Indiferente	18	16,8	16,8	16,8
	Insatisfeito	32	29,9	29,9	46,7
	Muito insatisfeito	40	37,4	37,4	84,1
	Satisfeito	17	15,9	15,9	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

De acordo com a tabela 58, constata-se que a maioria (67,3%) das pessoas inquiridas se encontra, de forma geral, insatisfeita com o volume de trabalho, sendo mais evidente o número de inquiridos que se demonstram muito insatisfeitos (37,4%).

**Tabela 59:** Satisfeito com A qualidade do trabalho entre colegas

**Satisfeito com A qualidade do trabalho entre colegas**

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Indiferente	39	36,4	36,4	36,4
	Insatisfeito	21	19,6	19,6	56,1
	Muito insatisfeito	12	11,2	11,2	67,3
	Muito satisfeito	3	2,8	2,8	70,1
	Satisfeito	32	29,9	29,9	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

A análise da tabela 59, permite realçar alguns aspetos relevantes relativamente à satisfação das pessoas inquiridas com a qualidade do trabalho entre colegas: 36,4% dos participantes é indiferente quanto à qualidade do trabalho entre colegas, enquanto 29,9% se encontra satisfeito. Contudo, é importante referir que 30,8% dos inquiridos demonstra algum nível de insatisfação face à qualidade do trabalho entre colegas.

**Tabela 60:** Satisfeito com A relação com o/a seu superior hierárquico/a (direto/a)

**Satisfeito com A relação com o/a seu superior hierárquico/a (direto/a)**

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Indiferente	24	22,4	22,4	22,4
	Insatisfeito	19	17,8	17,8	40,2
	Muito insatisfeito	33	30,8	30,8	71,0
	Muito satisfeito	2	1,9	1,9	72,9
	Satisfeito	29	27,1	27,1	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

A observação da tabela 60, possibilita constatar que quase metade (48,6%) da amostra se encontra, de um modo geral, insatisfeito com a relação com o/a superior hierárquico/a, contrastando, assim, com apenas 29% que demonstram satisfação com o mesmo.

**Tabela 61:** Satisfeito com Os Valores, tradições e a identidade da instituição

**Satisfeito com Os Valores, tradições e a identidade da instituição**

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Indiferente	21	19,6	19,6	19,6
	Insatisfeito	30	28,0	28,0	47,7
	Muito insatisfeito	41	38,3	38,3	86,0
	Muito satisfeito	1	,9	,9	86,9
	Satisfeito	14	13,1	13,1	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

De acordo com a análise da tabela 61, observa-se que a maioria (66,3%) das pessoas inquiridas se encontra, de uma forma geral, insatisfeita com os valores, tradições e identidade da instituição. Por outro lado, apenas 14% da amostra demonstra algum nível de satisfação com os aspetos suprarreferidos.

**Tabela 62:** Satisfeito com A satisfação pessoal no trabalho

**Satisfeito com A satisfação pessoal no trabalho**

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Indiferente	26	24,3	24,3	24,3
	Insatisfeito	27	25,2	25,2	49,5
	Muito insatisfeito	29	27,1	27,1	76,6
	Muito satisfeito	3	2,8	2,8	79,4
	Satisfeito	22	20,6	20,6	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

Segundo a tabela 62, a maioria (52,3%) dos participantes demonstra algum nível de insatisfação no trabalho, destacando-se aquelas pessoas que se encontram muito insatisfeitas (27,1%), sendo este o número que mais se evidencia de entre as opções de resposta.

**Tabela 63:** Satisfeito com A formação profissional disponibilizada ou facultada

**Satisfeito com A formação profissional disponibilizada ou facultada**

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Indiferente	9	8,4	8,4	8,4
	Insatisfeito	29	27,1	27,1	35,5
	Muito insatisfeito	64	59,8	59,8	95,3
	Muito satisfeito	1	,9	,9	96,3
	Satisfeito	4	3,7	3,7	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

Quando inquiridos relativamente à satisfação com a formação profissional disponibilizada ou facultada no exercício das suas funções, a maioria (59,8%) dos inquiridos referiu encontrar-se muito insatisfeito, contrastando com apenas 0,9% que se mencionou estar muito satisfeito.

**Tabela 64:** Satisfeito com As oportunidades de liderança na sua equipa

**Satisfeito com As oportunidades de liderança na sua equipa**

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Indiferente	23	21,5	21,5	21,5
	Insatisfeito	24	22,4	22,4	43,9
	Muito insatisfeito	52	48,6	48,6	92,5
	Muito satisfeito	1	,9	,9	93,5
	Satisfeito	7	6,5	6,5	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

De acordo com a tabela 64, verifica-se que mais de metade da amostra (71%) indicou encontrar-se de certa forma insatisfeito com as oportunidades de liderança na sua equipa, evidenciando-se os 48,6% que se demonstraram muito insatisfeitos.

**Tabela 65:** Se tivesse um amigo/a ou familiar interessado/a em trabalhar para a DGRSP recomendaria que se candidatasse?

**Se tivesse um amigo/a ou familiar interessado/a em trabalhar para a DGRSP recomendaria que se candidatasse?**

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Depende, apenas recomendaria se ela fosse do sexo feminino	1	,9	,9	,9
	Depende, apenas recomendaria se ele fosse do sexo masculino	3	2,8	2,8	3,7
	Não	83	77,6	77,6	81,3
	Sim	20	18,7	18,7	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

A análise da tabela 65, permite aferir que a maioria (77,6%) das pessoas inquiridas não recomendaria que uma pessoa amiga ou familiar se candidatasse a trabalhar para a DGRSP.

**Tabela 66:** Além desta profissão exerce outra ou presta serviços no sector privado?

**Além desta profissão exerce outra ou presta serviços no sector privado?**

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Não	103	96,3	96,3	96,3
	Sim, menos de 35 horas por semana	4	3,7	3,7	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

A observação da tabela acima exposta, permite constatar que praticamente todos os inquiridos (96,3%) apenas exercem funções na DGRSP.

**Tabela 67:** Frequenta algum curso ou formação (conducente a grau académico)?

**Frequenta algum curso ou formação (conducente a grau académico)?**

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Não	92	86,0	86,0	86,0
	Sim	15	14,0	14,0	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

Com a análise da tabela 67, é possível verificar que a maioria (86%) das pessoas inquiridas não frequenta algum curso ou formação conducente a grau académico.

**Tabela 68:** Frequenta ou está inscrito/a para frequentar alguma ação de formação promovida ou ministrada pela DGRSP?

**Frequenta ou está inscrito/a para frequentar alguma ação de formação promovida ou ministrada pela DGRSP? \***

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Não	96	89,7	89,7	89,7
	Sim	11	10,3	10,3	100,0
Total		107	100,0	100,0	

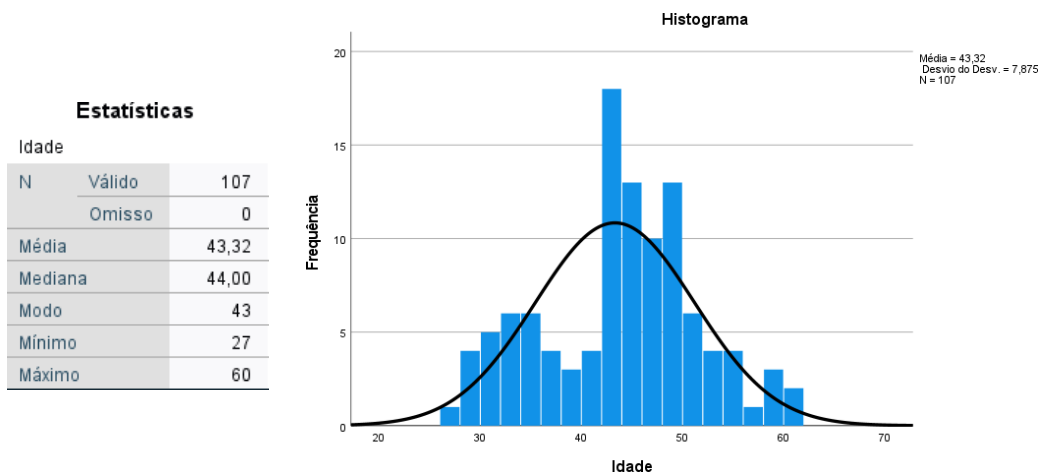
Ao observar a tabela 68, é possível constatar que mais de metade (89,7%) das pessoas inquiridas não frequentam ou estão inscritas para frequentar alguma ação de formação promovida ou ministrada pela DGRSP.

**Tabela 69:** Sexo

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Feminino	12	11,2	11,2	11,2
	Masculino	95	88,8	88,8	100,0
Total		107	100,0	100,0	

A análise da tabela 69, permite aferir que a maioria (88,8%) das pessoas inquiridas são do sexo masculino, contrastando com apenas 11,2% do sexo feminino.

**Tabela 70:** Idade



Constata-se, a partir da análise da tabela acima exposta e do histograma, que a maioria dos inquiridos possui entre 40 a 50 anos, sendo a média de idades aproximadamente 43 anos.

**Tabela 71:** Nacionalidade

		Nacionalidade			
		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Marroquina	1	,9	,9	,9
	Portuguesa	106	99,1	99,1	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

Através da visualização da tabela 71, é possível verificar que a maioria (99,1%) das pessoas inquiridas possui nacionalidade portuguesa, existindo apenas um participante nacional de um país terceiro.

**Tabela 72:** Estado Civil ou situação perante o casamento

		Estado Civil ou situação perante o casamento			
		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Casado/a ou em união de fato	74	69,2	69,2	69,2
	Divorciado/a ou Separado/a	16	15,0	15,0	84,1
	Solteiro/a	17	15,9	15,9	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

Segundo a tabela 72, a maioria (69,2%) dos inquiridos encontra-se casado/a ou em união de facto.

**Tabela 73:** Grau académico mais elevado ou o nível escolar completo?

		Grau académico mais elevado ou o nível escolar completo? *			
		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	12 anos de escolaridade	56	52,3	52,3	52,3
	7 anos de escolaridade	2	1,9	1,9	54,2
	9 anos de escolaridade	18	16,8	16,8	71,0
	Curso de especialização (equivalente a formação Técnico-profissional)	15	14,0	14,0	85,0
	Licenciatura	10	9,3	9,3	94,4
	Mestrado	3	2,8	2,8	97,2
	Pós-graduação	3	2,8	2,8	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

De acordo com a análise da tabela 73, a maioria (52,3%) dos participantes completou 12 anos de escolaridade, contrastando com os 14,9% que frequentaram o ensino superior.

## Anexo 5: Análise inferencial dos dados<sup>33</sup>

**Tabela 1: Satisfação profissional na DGRSP vs Idade**

Tabulação cruzada Em termos gerais, quão satisfeito/a está com a sua carreira profissional na DGRSP? ** Idade por grupos							Testes qui-quadrado		
Contagem		Idade por grupos				Total	Valor	df	Significância Assintótica (Bilateral)
		20-30	31-40	41-50	51-60				
Em termos gerais, quão satisfeito/a está com a sua carreira profissional na DGRSP? *	Indiferente	0	3	1	0	4	18,764 <sup>a</sup>	12	,094
	Insatisfeito	4	10	22	2	38			
	Muito insatisfeito	2	7	33	12	54	19,132	12	,085
	Muito satisfeito	0	0	1	0	1			
	Satisfeito	1	4	3	2	10			
Total		7	24	60	16	107	N de Casos Válidos 107		

a. 13 células (65,0%) esperavam uma contagem menor que 5. A contagem mínima esperada é ,07.

**Tabela 2: Satisfação profissional na DGRSP vs Grau Académico**

Tabulação cruzada Em termos gerais, quão satisfeito/a está com a sua carreira profissional na DGRSP? ** Grau académico mais elevado ou o nível escolar completo? *									
Contagem		Grau académico mais elevado ou o nível escolar completo? *							Total
		12 anos de escolaridade	7 anos de escolaridade	9 anos de escolaridade	Curso de especialização o (equivalente a formação Técnico-profissional)	Licenciatura	Mestrado	Pós-graduação	
Em termos gerais, quão satisfeito/a está com a sua carreira profissional na DGRSP? *	Indiferente	2	0	1	1	0	0	0	4
	Insatisfeito	26	0	3	3	4	1	1	38
	Muito insatisfeito	23	2	13	9	3	2	2	54
	Muito satisfeito	1	0	0	0	0	0	0	1
	Satisfeito	4	0	1	2	3	0	0	10
Total		56	2	18	15	10	3	3	107

Testes qui-quadrado			
	Valor	df	Significância Assintótica (Bilateral)
Qui-quadrado de Pearson	18,748 <sup>a</sup>	24	,765
Razão de verossimilhança	19,737	24	,712
N de Casos Válidos	107		

a. 27 células (77,1%) esperavam uma contagem menor que 5. A contagem mínima esperada é ,02.

<sup>33</sup> Ressalvar que todas as tabelas apresentadas neste anexo são de autoria própria (2022).

**Tabela 3: Satisfação profissional na DGRSP vs Estado civil**

Tabulação cruzada Em termos gerais, quão satisfeito/a está com a sua carreira profissional na DGRSP? \*\* Estado Civil ou situação perante o casamento

Contagem		Estado Civil ou situação perante o casamento			Total
		Casado/a ou em união de fato	Divorciado/a ou Separado/a	Solteiro/a	
Em termos gerais, quão satisfeito/a está com a sua carreira profissional na DGRSP? *	Indiferente	2	0	2	4
	Insatisfeito	27	6	5	38
	Muito insatisfeito	38	8	8	54
	Muito satisfeito	1	0	0	1
	Satisfeito	6	2	2	10
Total		74	16	17	107

Testes qui-quadrado

	Valor	df	Significância Assintótica (Bilateral)
Qui-quadrado de Pearson	4,851 <sup>a</sup>	8	,773
Razão de verossimilhança	4,684	8	,791
N de Casos Válidos	107		

a. 8 células (53,3%) esperavam uma contagem menor que 5. A contagem mínima esperada é ,15.

**Tabela 4: Satisfação com a carreira profissional na DGRSP vs Início de Funções no EP**

Tabulação cruzada Em termos gerais, quão satisfeito/a está com a sua carreira profissional na DGRSP? \*\* Funções\_EP\_Inter

Contagem		Funções_EP_Inter							Total	
		1985-1989	1990-1994	1995-1999	2000-2004	2005-2009	2010-2014	2015-2019		>2020
Em termos gerais, quão satisfeito/a está com a sua carreira profissional na DGRSP? *	Indiferente	0	0	0	0	0	1	3	0	4
	Insatisfeito	0	2	5	10	2	6	12	0	37
	Muito insatisfeito	2	6	6	18	7	5	9	0	53
	Muito satisfeito	0	0	1	0	0	0	0	0	1
	Satisfeito	1	1	0	0	0	1	6	1	10
Total		3	9	12	28	9	13	30	1	105

Testes qui-quadrado

	Valor	df	Significância Assintótica (Bilateral)
Qui-quadrado de Pearson	41,648 <sup>a</sup>	28	,047
Razão de verossimilhança	39,076	28	,080
N de Casos Válidos	105		

a. 34 células (85,0%) esperavam uma contagem menor que 5. A contagem mínima esperada é ,01.