

Fatores de Risco Psicossociais Desencadeantes do Estresse Ocupacional: Um Estudo com Militares da Força Aérea Brasileira

Psychosocial Risk Factors Triggering Occupational Stress: A Study with Brazilian Air Force Soldiers

Luciana Raquel Nunes Irineu Moura¹ 

Luis Felipe Dias Lopes² 

Steffani Nikoli Dapper¹ 

Raquel Paiva Neves do Nascimento Rocha¹ 

Mauren Pimentel Lima¹ 

¹Universidade Federal de Santa Maria, Programa de Pós-graduação em
Administração, Santa Maria, RS, Brasil.

² Universidade Federal de Santa Maria, Departamento de Ciências
Administrativas, Programa de Pós-graduação em Administração, Santa Maria,
RS, Brasil.

Resumo

Objetivo: O presente estudo teve como propósito analisar os Fatores de Risco Psicossociais (FRP) desencadeadores do estresse ocupacional de militares da Força Aérea Brasileira.

Método/abordagem: Foi realizada uma pesquisa com enfoque descritivo, abordagem quantitativa e de levantamento (survey). A amostra foi composta por 382 militares atuantes na Guarnição de Aeronáutica de Santa Maria (GASM), localizada no Estado do Rio Grande do Sul. Aplicou-se presencialmente a escala de Fatores de Risco Psicossociais, Health Safety Executive- Indicator Tool (HSE-IT), validado por Lucca et al. (2013), sendo composta por 35 itens, distribuídos em sete fatores.

Contribuições teóricas/práticas/sociais: Na identificação da possível incidência dos FRP, os fatores não representaram risco considerável à amostra, uma vez que não apresentaram resultados elevados, porém destaca-se que a dimensão Controle a qual obteve o maior fator de estresse (25,88%). Já a dimensão Cargo aparece com o menor fator (4,92%) no que tange ao aparecimento do estresse ocupacional.

Originalidade/relevância: O estudo serve como referência para que novas pesquisas sejam desenvolvidas em outras Instituições Militares e outras organizações públicas e privadas contribuindo na ampliação do tema apresentado.

Palavras-chave: Fatores de Risco Psicossociais; Estresse Ocupacional; Estresse Laboral; Militares; Pessoal da Força Aérea.

Abstract

Purpose: The purpose of this study was to analyze the Psychosocial Risk Factors that trigger occupational stress in Brazilian Air Force soldiers.

Method/approach: A descriptive, quantitative survey approach was carried out. The sample consisted of 382 military personnel working in the Santa Maria Air Force Garrison (GASM), located in the state of Rio Grande do Sul. The scale used was the Psychosocial Risk Factors, Health Safety Executive- Indicator Tool (HSE-IT), validated by Lucca et al. (2013), consisting of 35 items, divided into seven factors.

Theoretical/practical/social contributions: In identifying the possible incidence of Psychosocial Risk Factors, they did not represent a considerable risk to the sample, since they did not present high results, however, the control dimension is noteworthy, which obtained the highest stress factor (25.88%). The Job dimension appears with the lowest factor (4.92%) regarding the appearance of occupational stress.

Originality/relevance: The study serves as a reference for further research to be developed in other Military Institutions and other public and private organizations, contributing to the expansion of the theme presented.

Keywords: Psychosocial Risk Factors; Occupational Stress; Work Stress; Military; Air Force personnel.

Introdução

Trabalhar admite um conjunto de valores essenciais e significativos para o profissional que o exerce, o que torna esta atividade indispensável para o desenvolvimento individual e coletivo das pessoas, além de ser um dos principais meios para obtenção de identidade, de *status* e fonte de satisfação das necessidades humanas. Por outro lado, o exercício do trabalho é considerado para muitos indivíduos uma fonte de mal-estar associado à insatisfação, ao esgotamento, à ansiedade e ao estresse, muitas vezes causado por um ambiente físico ou psicossocial desfavorável que leva ao aparecimento de doenças ocupacionais nos indivíduos inseridos neste meio (Zanelli, 2010; Limonge-França & Rodrigues, 2012; Murcho & Jesus, 2014).

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

A EU-OSHA (2007) já destacava que todas essas transformações levam ao surgimento de riscos psicossociais e, como consequência, implicam em novos desafios em matéria de saúde e segurança no ambiente organizacional. Nesse âmbito, também participam da

noção de riscos psicossociais ocupacional: o estresse ocupacional, a síndrome de *burnout*, o sofrimento mental, o assédio (moral e sexual) e a adição ao trabalho, os quais são conhecidos como *workaholic* (pessoa viciada no trabalho) (Coelho, 2011; Carvalhais, 2016; Baruki, 2017).

De acordo com a OIT (2020), especialmente no caso dos riscos psicossociais, cada pessoa tem uma resposta diferente ao estresse. Grupos específicos de trabalhadores são capazes de enfrentar riscos adicionais quando trabalham em determinados ambientes ou em condições ou disposições específicas. A identificação de perigos e a avaliação dos fatores de riscos psicossociais são fundamentais para estabelecer medidas de controle adequadas, adaptadas às especificidades dos locais de trabalho, às necessidades dos profissionais e ao contexto específico. Nesse contexto, destaca-se o ambiente militar, o qual é comum as extensas jornadas de trabalho, exposição aos riscos psicossociais, ergonômicos e químicos para a saúde e segurança do trabalhador (Brasil, 2001; Umann, 2017). Conforme Dorneles, Dalmolin & Moreira (2017), o exercício da atividade militar pode acarretar maior exposição a fatores condicionantes de prejuízo à saúde, possibilitar o aparecimento de doenças e comprometer a saúde desse profissional. Todos esses esforços e exigências, tanto na vida pessoal como na profissional, podem

causar estresse ocupacional (Martins & Kuhn, 2013; Umann, 2017).

O estudo de Dorneles, Dalmolin & Moreira (2016) teve como objetivo identificar, na produção científica nacional e internacional, características e fatores capazes de influenciar na saúde do profissional militar. Os resultados retratados indicam que os militares estão suscetíveis a doenças laborais por encararem diariamente situações de alto estresse e desgaste na execução das inúmeras missões e serviços militares. A pesquisa ainda sinalizou que o estresse foi apontado como um dos principais problemas de saúde ocupacional entre os militares, e o estilo de vida adotado pelo profissional militar foi considerado como fator associativo à saúde.

Atenta-se que o estresse é uma das principais causas negativas da saúde ocupacional, podendo ocasionar graves condições físicas e psicológicas na saúde dos trabalhadores. Outros possíveis danos são o risco de uma produtividade mais lenta e erro humano, surgimento de doenças, aumento de acidentes, alta rotatividade de pessoal e desempenho ineficaz na organização (HSE, 2017).

Observa-se que no estudo Umann (2017), o estresse entre os militares do exército atingiu o predomínio de baixa intensidade, sendo provável que haja alteração no modo como os militares percebem as situações eventualmente estressoras, reavaliando-as como desafios específicos à profissão e necessárias ao bom desenvolvimento do trabalho.

Ainda de acordo com o autor, os militares notam o estresse relativo ao trabalho como um desafio essencial ao seu crescimento e envolvimento com o trabalho. Neste caso, conforme Limongi-França (2012) as reações de estresse são naturais e necessárias para a sobrevivência do indivíduo, contudo, são capazes de tornar-se prejudiciais ao funcionamento organismo.

O estudo de Teixeira (2020) aborda o estresse causado pela formação e rotina em militares das Forças Armadas Brasileiras. No estudo revela-se que os militares, apesar de reconhecerem e possuírem o estresse resultante da profissão e da formação para tal, consideram um fator normal e característico da profissão. Para Carvalho (2021) o que pode representar a causa de estresse para uma pessoa, para outra, pode ser compreendida como uma pressão motivadora para atingir determinado desempenho no período.

Cabe ressaltar que o risco psicossocial relacionado ao estresse ocupacional obteve maior ênfase, uma vez que este estudo apresenta como um dos objetivos a investigação dos fatores de risco psicossociais desencadeantes do estresse ocupacional.

A partir dessas perspectivas, insere-se um contexto de reflexão sobre a Instituição Militar a ser estudada, razão pelo qual o estudo foi guiado pelo seguinte problema de pesquisa: Como os Fatores de Risco Psicossociais (FRP) são desencadeantes do estresse ocupacio-

nal em os militares da Guarnição de Aeronáutica de Santa Maria- RS em relação aos?

Para compreensão do estudo, busca-se identificar a possível incidência dos Fatores de Risco Psicossociais relacionados ao estresse ocupacional nos militares. Considerando-se o exposto, o presente estudo foi realizado em uma Instituição Militar – Força Aérea Brasileira (FAB), mais especificamente na Guarnição de Aeronáutica de Santa Maria (GASM), localizada no Estado do Rio Grande do Sul.

Por fim, frente a tais considerações, percebe-se a importância dos resultados apresentados neste estudo, o qual possibilitará à Guarnição de Aeronáutica de Santa Maria a identificação dos principais Fatores de Risco Psicossociais desencadeantes do estresse ocupacional. Ainda, o estudo servirá como referência para que novas pesquisas sejam desenvolvidas em outras Instituições Militares, organizações públicas e privadas, favorecendo a expansão do tema apresentado.

Referencial Teórico

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

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

O risco psicossocial manifesta-se quando a sua origem é, simultaneamente, psicológica e social e tem a interação negativa experimentada pelo indivíduo com seu ambiente de trabalho (Coelho, 2011; Baruki, 2015). Assim, o enfoque conceitual de Fatores de Risco Psicossociais e sua atuação no desencadeamento do estresse ocupacional podem ser definidos como “características do trabalho que funcionam como “estressores”, ou seja, implicam em grandes exigências no trabalho, combinadas com recursos insuficientes para o enfrentamento das mesmas” (Guimarães, 2013, p. 274).

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

Em vista disso, a crescente preocupação com o aumento dos riscos psicossociais, nas organizações, tem levado alguns autores e Órgãos Internacionais

de proteção à saúde e segurança do trabalhador em diversos países a desenvolver formas inovadoras para lidar com as suas consequências de fatores de riscos psicossociais e, em particular, do estresse ocupacional. São iniciativas que abrangem políticas e práticas de gestão preventivas, nas quais se prevê identificação dos riscos, intervenções e inserção de medidas que promovam a saúde e o bem-estar dos trabalhadores (OMS, 2008, 2010).

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

O modelo proposto pelo *HSE*, o instrumento *Health Safety Executive- Indicator Tool (HSE-IT)*, foi elaborado para que as empresas pudessem identificar e gerir as causas relacionadas ao estresse

ocupacional, considerando duas variáveis: o ambiente e o conteúdo do trabalho. Tais aspectos possibilitam identificar o atual estado da organização quanto às principais dimensões apontadas pelos trabalhadores referentes ao estresse ocupacional e ao modo como cada uma das áreas de risco identificadas se comportam às normas de gestão e intervenção. Desde a sua criação, a estrutura de avaliação de risco do *HSE* tem sido amplamente utilizada para monitorar as condições de trabalho que levam ao estresse (Edwards et al., 2008).

Kinman, Clements & Hart (2016) detalham as características dos setes fatores presentes no modelo *HSE-IT*, classificando-os da seguinte forma (ver Quadro 1).

Cada um dos fatores apresentados no Quadro 1 engloba vários elementos que fornecem informações detalhadas sobre as percepções das condições de trabalho.

Quanto ao conceito de estresse, a palavra stress deriva do latim, sendo popularmente empregada no século XVII para designar “fadiga”, “cansaço” (Benevides-Pereira, 2010). A partir do século XVIII e XIX, o estresse aparece relacionado com a “pressão”, “esforço” e “tensão” (Farias, 1985; Benevides-Pereira, 2010).

O estresse é algo individual, isto é, varia de indivíduo para indivíduo. Os estressores na vida de cada pessoa podem ser ambientais, relacionados ao ambiente organizacional (cargo, papel, estrutura, cultura, fatores externos, re-

lacionamentos) e individuais (necessidades, aspirações, estabilidade emocio-

nal, experiências, flexibilidade, tolerância à ambiguidade e auto estima (Carvalho, 2021).

FATORES	CARACTERÍSTICAS
Demanda	Compreende carga, o ritmo e as horas de trabalho.
Controle	Os níveis de autonomia em relação aos métodos de trabalho, ao ritmo e tempo.
Apoio da chefia	Abrange os comportamentos de apoio dos gerentes de linha e da própria organização, como a disponibilidade de feedback e o reconhecimento de um bom trabalho.
Apoio dos colegas	Considera até que ponto os colegas fornecem ajuda e assistência.
Relacionamento	Avalia conflitos interpessoais no trabalho, incluindo intimidação e assédio.
Cargo	Examina a clareza do papel e o grau em que os funcionários acreditam que seu trabalho atende aos objetivos de sua organização.
Mudança	A mudança organizacional em pequena ou grande escala é gerida e comunicada na organização.

Quadro 1. Fatores de risco psicossociais presentes no modelo *HSE-IT*

Fonte: Adaptado de Kinman, Clements & Hart (2016).

Quanto ao conceito de risco/estresse ocupacional está vinculado a perspectiva dos estressores organizacional, o qual permite diferenciar dois tipos de estudo: o estresse ocupacional, composto por estressores relacionados ao ambiente de trabalho, e o estresse em geral, que correspondem aos estressores individuais (Paschoal & Tamayo, 2004).

O estresse ocupacional ocasiona sérios danos para o trabalhador, assim como para a organização. No indivíduo, os agentes estressores provocam consequências disfuncionais, tais como subjetivo (fadiga, ansiedade, preocupação, culpa), comportamental (aumento no número de acidentes e erros), cognitivos (esquecimentos, baixa concentração, falhas na tomada de decisão) e fisi-

ológicos (esgotamento, pressão alta, insônia, aparecimento de doenças). O desgaste do corpo e da mente do indivíduo atinge elevado nível de esgotamento, posto que acabam exercendo impacto negativo na saúde e bem-estar do trabalhador. Para a organização, os danos englobam a queda de produtividade, níveis mais elevados de absenteísmo por parte do trabalhador, além de alta rotatividade de funções, insatisfação e desmotivação (Carvalho, 2021).

No que tange especificamente aos militares das Forças Armadas, as características desta profissão expõem o indivíduo a situações de grande tensão, o que pode implicar em uma alta carga emocional. A profissão militar também oferece como desvantagens, além do risco de vida, a sujeição a preceitos rígi-

dos de disciplina e hierarquia, restrições a direitos trabalhistas, dedicação exclusiva, mobilidade geográfica, formação específica com aperfeiçoamento constante, disponibilidade permanente, vigor físico, consequências para a família, entre outros fatores (Brasil, 2014).

São exigidos, nas Forças Armadas (Exército, Marinha e Aeronáutica), militares qualificados, focados em resultados, resistentes a pressões e que atendam às demandas e necessidades da Instituição Militar e da sociedade. Assim, ao longo de sua carreira, o militar exerce cargos e funções em elevados níveis de complexidade, os quais requerem sujeição e comprometimento, tornando-se uma profissão caracterizada por exigir do indivíduo inúmeros sacrifícios, inclusive o da própria vida em benefício da Pátria (Brasil, 2014).

Apresentadas as principais referências teóricas que nortearam o presente estudo, a seguir é abordado o método adotado para atingir os objetivos propostos.

Procedimentos Metodológicos

Para alcançar o objetivo proposto e responder ao questionamento do estudo, realizou-se uma pesquisa com enfoque exploratório e descritivo. Referente a estratégia de pesquisa, efetuou-se a técnica de levantamento (*Survey*) e

quanto a abordagem, classifica-se como quantitativa.

A população-alvo deste estudo foi composta por militares da ativa e da reserva, com pelo menos 6 meses na Instituição. No momento, a GASM conta com um número efetivo de aproximadamente 1500 militares¹. Para estimar uma possível amostra, adotou-se a fórmula estatística para população finita, com base em Lopes (2018, p. 132).

Para o estudo, foi considerado um erro amostral de 5%, ou seja, o nível de confiança dos dados corresponde a 95%. Avaliando $n = 1.500$ militares (população) e os critérios adotados na equação, o tamanho da amostra é de, no mínimo, 307 indivíduos. Posterior a coleta dos dados, qualificou-se apenas os questionários preenchidos corretamente, o que representou um total de 382 respondentes (Oficiais, Graduados e Praças).

A Guarnição de Aeronáutica de Santa Maria - RS² é composta pela Ala 4 (setor operacional e principal órgão da Guarnição), Grupamento de Apoio, Destacamento de Controle do Espaço Aéreo, Destacamento de Saúde e Esquadrão de Comunicações e Controle. Os setores de atuação disponíveis da GASM no momento da realização foram os seguintes: Estado Maior; Unidades Aéreas; Esquadrão de Segurança e Defesa; Esquadrão de Comunicação e Controle; Pelotão de Contra Incêndio;

¹ Força Aérea Brasileira. Disponível em: <http://www2.fab.mil.br/ala4/index.php/historico>
Acesso em: 22 mar. 2020.

² Força Aérea Brasileira. Disponível em: <https://www2.fab.mil.br/ala4/index.php/unidades-subordinadas>

Esquadrão de Saúde; Esquadrão Logístico. Referente a escolha dos pesquisados, a amostragem não probabilística foi por conveniência, em função de que as participações ocorriam de acordo com a disponibilidade deles.

A coleta foi realizada entre os dias 21 de setembro a 9 de novembro de 2019 e foi aplicado um questionário de autorrelato constituído por duas partes: a primeira parte foi composta por dados sócios demográficos e profissionais da amostra e na segunda parte, utilizou-se o instrumento de Fatores de Risco Psicossociais (*HSE-IT*), validado por Edwards et al. (2008) e validação transcultural para português brasileiro por Lucca et al. (2013), o qual é composto por 35 questões com escala tipo *Likert* que varia de (0) “nunca” até (4) “sempre”, distribuídas em sete fatores que correspondem a: Demanda, Controle, Apoio da chefia, Apoio dos colegas, Relacionamentos, Cargo e Mudança.

Após a coleta, os dados quantitativos foram tabulados em planilha *Excel* e analisados nos softwares *Statistical Package for the Social Sciences* – SPSS® versão 26. Os resultados foram obtidos por meio de análise de estatística descritiva, tais como: percentual (%), média ($\bar{X}$) e desvio padrão (s) das respostas, bem como foram calculados os valores de *Alfa de Cronbach* para cada dimensão da Escala *HSE-IT*, como também para a escala geral.

Para a realização da pesquisa o estudo foi submetido ao Comitê de Ética

em Pesquisa – CEP e registrados na Plataforma Brasil. O presente estudo foi registrado no Sistema Nacional de Ética em Pesquisa (SISNEP), sob certificado de apresentação para apreciação ética (CAAE) de nº 95968418.3.0000.5346. Em relação aos respondentes, participaram da pesquisa 382 militares da Guarnição de Aeronáutica de Santa Maria, distribuídos dentro de seus círculos hierárquicos. Assim, os militares convidados foram esclarecidos acerca da pesquisa e dos dados contidos no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), bem como Termo de Confidencialidade (TC), além de uma breve explanação sobre o preenchimento dos dados e o tema FRP. A seguir são apresentados os resultados do estudo.

Resultados

Descrição do perfil sócio demográfico e sócio profissional

Com a finalidade de conhecer o perfil dos pesquisados, expõe-se uma breve caracterização do perfil socio demográfico e ocupacionais. Para tanto, foram utilizadas medidas descritivas e tabelas de frequência para relacionar o número de respondentes com as variáveis da pesquisa. No geral, identifica-se que a maioria dos pesquisados são do gênero masculino (93,46%), com idade média entre 21 e 30 anos (37,43%), casados(as) (54,71%), sem filhos (65,18%) e possuem ensino médio completo (37,70%).

Quanto ao perfil profissional, verificou-se que é predominantemente constituído por militares que possuem até 5 anos (68,06%) de atuação na GASM, com renda entre 1 e 3 salários-mínimos (37,70%) e carga horária de 40 horas semanais (50,79%). Nas Forças Armadas o Posto/Graduação é dividido em grupos. No caso deste estudo, foram divididos em Oficiais, Graduados e Praças. Assim, são considerados Oficiais: (23) Majores, (42) Capitães e (31) Tenentes, os quais totalizam 25,14%. Já os Graduados correspondem a 36,38%, sendo (19) Sub Oficiais e (120) Sargentos e, por fim, os Cabos (16) e Soldados (131) são considerados Praças, totalizando 38,48% do total da amostra.

Avaliação da confiabilidade da escala

Com intuito de analisar a confiabilidade das escalas, utilizou-se o *Alpha de*

Cronbach, o qual caracteriza-se como Inaceitável ($< 0,60$) e Aceitável ($> 0,61$), subdividindo a classificação do Aceitável em Fraco (0,61 a 0,79), Moderado (0,80 a 0,90) e Forte (0,91 a 1,00), segundo Lopes (2018).

Assim, verifica-se por meio da Tabela 1 que a dimensão Demanda ($\alpha = 0,81$), Controle ($\alpha = 0,81$), Apoio dos colegas ($\alpha = 0,86$) e Cargo ($\alpha = 0,82$), classificam-se como grau Moderado. Já as dimensões Apoio da chefia ($\alpha = 0,78$), Relacionamento ($\alpha = 0,79$) e Mudança ($\alpha = 0,68$) classificaram-se como grau fraco. No que concerne a consistência interna total, nota-se que a pesquisa apresenta classificação Aceitável Fraca ($\alpha = 0,76$). Ressalta-se que o estudo apresentou valores Aceitáveis ($> 0,61$) para todas as dimensões, inclusive para *Alpha de Cronbach* geral dos Fatores de Risco Psicossociais.

INSTRUMENTO (HSE-IT)	FATORES PSICOSSOCIAIS	ALPHA DE CRONBACH
		HSE-IT (n= 382)
Validado por Edwards et al. (2008) e validação transcultural o português brasileiro por Lucca et.al. (2013)	Demanda	0,81
	Controle	0,81
	Apoio da chefia	0,78
	Apoio dos colegas	0,86
	Relacionamento	0,79
	Cargo	0,82
	Mudança	0,68
	Fatores de Risco Psicossociais	0,76

Tabela 1. *Alpha de Cronbach* do instrumento *Health Safety Executive - Indicator Tool*
Fonte: Dados da pesquisa (2018).

Percepção dos Fatores de Risco Psicossociais

Este tópico busca identificar a possibilidade de incidência dos Fatores de Risco Psicossociais como desencadeadores de estresse ocupacional nos militares. Para tanto, foram investigadas as 35 questões com escala *Likert* que varia de (0) “nunca”; (1) “raramente”; (2) “às vezes”; (3) “frequentemente” e (4) “sempre”, sendo distribuídas em sete fatores: Demanda (oito itens), Controle (seis itens), Apoio da chefia (cinco itens), Apoio dos colegas (quatro itens), Relacionamentos (quatro itens), Cargo (cinco itens) e Mudança (três itens), mediante análise percentual (%), média ($\bar{X}$) e desvio padrão (s) das respostas. Assim, cada dimensão foi vista

separadamente de acordo com o instrumento *HSE-IT*.

Ressalta-se, no entanto, que segundo Lucca & Sobral (2017, p. 65), para as dimensões Controle, Apoio da chefia, Apoio dos colegas, Cargo e Mudanças “as respostas assinaladas ‘nunca’ e ‘raramente’, representadas respectivamente pelos números 1 e 2, foram consideradas e quantificadas como indicativas de estresse”. Já as dimensões Demandas e Relacionamentos “possuem escala invertida, de modo que as respostas assinaladas ‘sempre’ e ‘frequentemente’, representadas respectivamente pelos números 3 e 4, foram consideradas como fator de estresse”. Destaca-se que para cada item, os militares assinalaram somente uma resposta entre as cinco alternativas disponíveis na escala *Likert*.

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

Tabela 2. Percentual, média e desvio padrão da dimensão demanda e suas variáveis
Fonte: Dados da pesquisa (2018).

Na Tabela 2, é apresentada a dimensão Demanda (oito itens) a partir dos resultados analisados. Verifica-se que a primeira dimensão analisada, a Demanda (exigências no trabalho), atingiu a média geral ($\bar{X} = 1,54$; $S = 1,085$). Nota-se que a questão 3, “devo trabalhar muito intensamente”, obteve a maior média ($\bar{X} = 2,30$; $S = 0,955$), assim como a maior frequência de respostas, demonstrando que 41,36% dos participantes responderam “frequentemente” (31,41%) e “sempre” (9,95%) para designar que sua rotina de trabalho se apresenta de maneira intensa. Logo, conceitua-se este item como gerador de estresse para essa parcela da amostra, posto que a dimensão Demanda “possui escala invertida, de modo que as respostas

assinaladas ‘sempre’ e ‘frequentemente’ foram consideradas como fator de estresse”.

No que concerne a este dado, segundo a Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho – *Eurofound* (2014, p. 1) “a intensidade elevada de trabalho está associada a efeitos negativos em termos de saúde e bem-estar, tendo especialmente a ver com estresse no trabalho”. Em relação aos profissionais militares, em seu cotidiano, “encontram-se em disponibilidade permanente durante 24 horas por dia, sete dias por semana, independentemente se feriado, data festiva ou final de semana, sem direito a qualquer remuneração adicional ou outra compensação” (Moura, 2019).

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

Tabela 3. Percentual, média e desvio padrão da dimensão controle e suas variáveis
Fonte: Dados da pesquisa (2018).

Apesar da rotina de trabalho ser intensa para alguns, deve-se levar em consideração a questão 8, “as pausas

temporárias são impossíveis de cumprir”, evidenciando que 69,9% dos indivíduos consideram que “nunca”

(31,94%) e “raramente” (37,96%) ocorre esse tipo de situação no ambiente de trabalho. Assim, o resultado revela que, para essa parcela da amostra, os respondentes não se sentem sobrecarregados no trabalho, pois quanto menores os escores – 0 a 1 na escala *likert* –, menor será o indicativo de estresse ocupacional nesta dimensão (Lucca & Sobral, 2017). A seguir, na Tabela 3, evidencia-se a dimensão Controle (seis itens).

Com base na Tabela 3, observa-se que o Controle foi a segunda dimensão analisada e apresentou média geral ($\bar{X}$ = 2,22; S = 1,145). Dessa forma, percebe-se que a questão 14, “o meu horário de trabalho pode ser flexível”, demonstra que 36,39% dos militares responderam “nunca” (13,35%) e “raramente” (23,04%) há flexibilidade do trabalho, constatando que neste item há

incidência de estresse para esses respondentes.

Inferre-se que esse acontecimento ocorre pelo fato de que, ao ingressar nas Forças Armadas, “o militar tem de obedecer a severas normas disciplinares e a estritos princípios hierárquicos, que condicionam toda a sua vida pessoal e profissional” (Brasil, 2014, p. 4-3). Contudo, é importante salientar que a questão 13, “minhas sugestões são consideradas sobre como fazer meu trabalho”, aponta que 57,85% dos militares responderam “frequentemente” (44,50%) e “sempre” (13,35%) as suas sugestões em relação ao trabalho são levadas em consideração.

Na Tabela 4 demonstra-se a dimensão Apoio da chefia (cinco itens) a partir dos resultados analisados.

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

Tabela 4. Percentual, média e desvio padrão da dimensão apoio da chefia e suas variáveis

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

Na Tabela 4 consta a terceira dimensão analisada, a qual corresponde ao Apoio da Chefia, a qual obteve uma média geral ($\bar{X} = 2,76$; $S = 1,177$). Cabe ressaltar que a questão 18, “tenho suportado trabalhos emocionalmente exigentes”, aponta que 36,16% dos militares afirmaram “nunca” (12,04%) e “raramente” (24,08%) suportam trabalhos emocionalmente exigentes, estabelecendo ocorrência de estresse para essa amostra. Mendes (2013) menciona que o trabalho envolve o exercício de determinados papéis, os quais podem ser mais ou menos claros ou ainda envolver algumas contradições – configurando um universo de trocas instrumentais e emocionais entre as pessoas da organização. Assim, enfatiza-se que

a liderança é um fator que pode influenciar o desempenho do grupo sob estresse, especialmente no âmbito militar.

No entanto, a questão 16, “posso confiar no meu chefe quando eu tiver problemas no trabalho”, revela que 79,06% dos participantes afirma “frequentemente” (28,01%) e “sempre” (51,05%) para caracterizar sua confiança no chefe quando existem problemas no trabalho. Isso sinaliza que o apoio dado pelas chefias da GASM não representa um grande risco psicossocial relacionado ao estresse para a maioria dos militares. Para Mendes (2013), as características do líder do grupo podem diminuir consideravelmente os efeitos negativos do estresse sobre o desempenho da equipe. A próxima dimensão é o Apoio dos colegas (quatro itens), conforme a Tabela 5.

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

Tabela 5. Percentual, média e desvio padrão da dimensão apoio dos colegas e suas variáveis

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

A dimensão Apoio dos colegas apresenta a média geral ($\bar{X} = 3,01$; $S = 1,001$), conforme verifica-se na Tabela 5. A questão 23 “os colegas estão

disponíveis para escutar os meus problemas de trabalho” indica que 11,26% dos indivíduos mencionaram que “nunca” (4,19%) e “raramente”

(7,07%) tiveram colegas dispostos a ouvir os contratempos, as adversidades no trabalho. Esse resultado aponta que

uma pequena parcela dos pesquisados considera esse questionamento como estressor.

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

Tabela 6. Percentual, média e desvio padrão da dimensão relacionamento e suas variáveis

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

Por outro lado, a demonstração de respeito entre os colegas da AGMS, é evidenciada na questão 22, “no trabalho os meus colegas demonstram o respeito que mereço”, a qual obteve a maior frequência de respostas, apontando para 79,84% dos militares que afirmam “frequentemente” (39,53%) e “sempre” (40,31%) receber o respeito que

merecem dos amigos no trabalho. Conforme Lima et al. (2017) quando o militar auxilia o amigo de farda e demais militares envolvidos direta ou indiretamente nas ações por ele realizada, este manifesta camaradagem e espírito de corpo, pois valoriza a equipe e exalta os companheiros e a instituição.

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

Tabela 7. Percentual, média e desvio padrão da dimensão cargo e suas variáveis

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

Conforme a Tabela 6, os resultados obtidos para a dimensão Relacionamento (quatro itens) alcançaram a média geral de ($\bar{X} = 1,03$; $S = 1,063$) e embora esta dimensão tenha sido considerada satisfatória, destaca-se que a questão 25 “existem conflitos entre os colegas” estabelece que 15,19% dos participantes responderam que “frequentemente” (9,95%) e “sempre” (5,24%) as suas relações de trabalho são tensas, indicando que este questionamento, mesmo demonstrando uma pequena porcentagem, denota um fator de estresse para esses participantes.

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

A penúltima dimensão analisada foi Cargo (cinco itens), a partir dos resultados apresentados na Tabela 7. Nesta análise constata-se que a dimensão Cargo obteve a maior média geral ($\bar{X} = 3,18$; $S = 0,863$) quando comparada a outras dimensões. Dessa maneira, verifica-se que a questão 28 “tenho clareza sobre o que se espera do meu trabalho” aponta para uma pequena parcela dos respondentes (11,51%) que afirma “nunca” (3,66%) e “raramente” (7,85%) possuir clareza sobre o papel que executam. Esse resultado reflete que, para um pequeno

número de participantes, existe sobrecarga estressante quando relacionado a este questionamento.

Apesar disso, cabe enfatizar que a questão 29 “eu sei como fazer o meu trabalho” sobressai dentre todas as outras questões, indicando que 93,41% – a maioria respondentes – confirmam “frequentemente” (42,25%) e “sempre” (40,95%) saber como realizar o seu trabalho. A resposta esclarece que os militares compreendem que o seu trabalho atende aos objetivos e metas da Instituição, apresentando também competências para exercerem as atividades e responsabilidades do cargo que exercem (Bezerra, 2015; Kinman, Clements & Hart, 2016). E por fim, na Tabela 7 apresenta-se a dimensão Mudança (três itens).

Nota-se na Tabela 8 que a dimensão Mudança atingiu a média geral ($\bar{X} = 2,77$; $S = 1,097$). Assim, conforme observa-se a questão 34 “as pessoas são sempre consultadas sobre as mudanças no trabalho” nota-se o percentual de 23,82% dos militares que “nunca” (7,85%) e “raramente” (15,97%) reconhecem que, consultar as pessoas quando há mudanças no trabalho, não é necessariamente uma prática adotada. Esse apontamento revela que, para estes participantes, o item acima apresenta-se com um gerador de estresse.

Em relação a questão 35 “quando há mudanças, faço o meu trabalho com o mesmo carinho” revela que 81,68 % dos militares apontam que “frequentemente” (43,98%) e sempre

(37,70%) reconhecem que, quando há mudanças relacionadas ao trabalho, tendem a cumpri-lo com carinho e

dedicação. Esse resultado indica, para parcela considerável da amostra, que o item 35 não representa fator estressante.

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

Tabela 8. Percentual, média e desvio padrão da dimensão mudança e suas variáveis
Fonte: Dados da pesquisa (2018).

A partir da análise das 35 questões relacionadas as sete dimensões, na Tabela 8 expõe-se um resumo dos resultados com base nas respostas do

instrumento *HSE-IT*. Logo, na Tabela 8 divulga-se os fatores psicossociais que implicaram em estresse no trabalho para os 382 militares respondentes.

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

Tabela 9. Resultado geral dos sete fatores de risco psicossociais desencadeantes do estresse

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

Percebe-se, a partir da análise da Tabela 9, que a dimensão Controle apresenta o maior índice de fator de estresse quando comparada às outras dimensões. Isso representa que 25,88% dos militares confirmaram a dimensão Controle, no caso a falta de controle so-

bre o próprio trabalho, pode desencadear o estresse no trabalho. De acordo com ISTAS (2014) a exposição a este risco pode estar associada a não participação na tomada de decisão dos aspectos básicos do trabalho – como a quantidade de tarefas que foi atribuída e ao

modo de fazê-las –, assim como a tarefas totalmente padronizadas e repetitivas, que não permitem ao profissional a aplicação de suas habilidades e conhecimentos.

A dimensão *Demanda* obteve o segundo maior índice de fator de estresse (18,59%), o qual refere-se ao volume de trabalho em relação ao tempo disponível para fazê-lo. Conforme o *ISTAS* (2014) a possibilidade deste fator indicar estresse diz respeito a ter mais trabalho do que o profissional pode realizar no tempo previsto e a ter que elevar o ritmo de trabalho porque há mais demanda por resultados. Além disso, o esforço emocional ocorre quando o profissional trabalha por longas horas, dia após dia com pessoas que dependem dele para fazer suas funções básicas.

O *Apoio da Chefia* (16,02%) aparece como o terceiro item com maior chance de desencadear o estresse. Posterior a essas dimensões, encontram-se as dimensões *Mudança* (13,26%) e o *Relacionamento* (10,02%). Por fim, nota-se que os militares possuem nível mais baixo para o risco psicossocial associado ao estresse no trabalho, principalmente quanto ao *Apoio dos colegas* (7,73%) e ao *Cargo* (4,92%).

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

a percepção dos militares, observou-se que os sete fatores não demonstram risco considerável a amostra estudada, uma vez que não apresentaram resultados elevados. Todavia, segundo Mendes (2013), é necessária a orientação relacionada a saúde sobre o progresso do estresse, principalmente sobre como detectar os fatores desencadeantes, identificar os sinais e sintomas do estresse e conhecer as etapas básicas para reduzi-lo.

De acordo com esses resultados, ações poderão ser criadas para propor melhorias e incentivos, com a finalidade de promover um ambiente de trabalho com pessoas engajadas e interessadas nos objetivos da instituição, assim como instigar maior colaboração e motivação entre os militares (Monteiro, 2016). Portanto, uma avaliação precisa dos fatores de riscos, no contexto organizacional e nas situações de trabalho, produz dados relevantes sobre a natureza e a dimensão dos seus possíveis efeitos, assim como o número de pessoas expostas a eles (Lucca et al., 2014). Com isso, torna-se importante a realização de intervenções e ações de gestão a fim de prevenir ou mesmo reduzir os fatores de riscos psicossociais, conforme será discutido no item a seguir.

Reflexões e Proposições

Ações de Gestão para Prevenção e Minimização dos Fatores de Risco Psicossociais

As alternativas de prevenção referente aos fatores de risco psicossociais têm como objetivo auxiliar na gestão e no planejamento de ações que impactem positivamente na qualidade de vida do militar e no seu ambiente de trabalho. Para tanto, recomenda-se a identificação e especificações dos sete fatores de risco relacionados ao estresse como forma de prevenção primária. Logo tal prevenção não é uma atividade isolada, mas sim um processo com várias fases, que exige mudanças no ambiente de trabalho (EUROFUND, 2014). Dessa forma, as sugestões a seguir poderão ser implantadas na Instituição Militar pesquisada, caso haja interesse do superior.

Em estudo realizado por Umann (2017) com militares do Exército, verificou-se que a *resiliência* minimiza os níveis de estresse. A análise e a aplicação de programas de treinamento da personalidade resiliente em Instituições Militares brasileiras deve ser fomentada a fim de melhorar a capacidade para o trabalho e o desempenho dos profissionais, o que irá fortalecer a efetividade da segurança nacional. Considera-se, ainda, que o estímulo às medidas de suporte social e apoio familiar também podem contribuir com a manutenção de comportamentos protetivos.

Para Cotian et al. (2014, p. 83), a resiliência militar tem o “papel de aumentar a compreensão dos fatores a ela relacionados e fornecer subsídios para a criação de intervenções para a promoção de resiliência, contribuindo, assim, com todas as profissões de risco, bem como com a população civil, que constantemente e exposta a situações adversas”.

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

As fontes de apoio referidas para o enfrentamento foram: a família, a esposa, os colegas de trabalho, os chefes e os amigos, cabe ressaltar que a identificação das estratégias permitiu explorar algumas ações tomadas por estes militares diante de situações estressantes, o

que poderá auxiliar no planejamento das atividades do esquadrão do ponto de vista psicológico e administrativo.

Recomenda-se levar também em consideração o *tempo de lazer* para esses profissionais, como forma de minimizar os fatores estressantes, visto que alguns militares viajam muito, trabalham até tarde, às vezes ficam em alerta durante à noite toda (serviço), alguns trabalham no final de semana ou mesmo podem “ser movimentado em qualquer época do ano, para qualquer região do país, residindo, em alguns casos, em locais inóspitos e de restrita infraestrutura de apoio à família” (Brasil, 2014, p. 4-4) , por isso, é fundamental maximizar o tempo de lazer para repor o equilíbrio físico e mental de forma adaptativa (Fernandes & Pereira, 2016).

Outra maneira de auxiliar as ações organizacionais a fim de gerar benefícios da saúde mental dos militares são as ferramentas específicas de avaliações, as quais visam mensurar os fatores psicossociais e de estresse ocupacional. No entanto, é necessário a compreensão por parte dos pesquisados quanto a finalidade do estudo ou a sua descrença quanto aos motivos do estudo pode não possibilitar o desenvolvimento de instrumentos ou pode gerar respostas inadequadas. Um bom retorno é fundamental para obter uma amostra representativa da organização. Portanto, a comunicação inicial sobre o

que está sendo abordado é muito importante (HSE, 2009).

Para Murta e Trócoli (2004), uma avaliação completa ampliaria as chances de eficácia do programa ao longo do tempo, contribuindo para um melhor direcionamento de recursos e procedimentos de intervenção.

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

Nesse sentido, ressalta-se que na FAB, os profissionais do Serviço de Saúde da Aeronáutica acompanham militares, servidores civis e dependentes em todas as fases da vida. Os psicólogos da FAB³ atuam em diversas áreas, como na seleção de candidatos e atendimentos clínicos, preventivos ou operacionais. Também são analisados aspectos do cotidiano laboral relativos, por exemplo, à ergonomia cognitiva, carga mental e fatores estressores.

Nesta concepção, conforme Quadro 2, Mendes (2013, p. 68) fornece sugestões de um programa de prevenção do estresse indicado especificamente aos militares.

³ Força Aérea Brasileira. Disponível em:
<<http://www.fab.mil.br/noticias/mostra/33112>>
Acesso em: 15 março. 2020.

SUGESTÕES DE PROGRAMA DE PREVENÇÃO DO ESTRESSE PARA MILITARES		
Seleção	Militar	- Seleção adequada do perfil psicológico, social e físico no pré-desdobramento, entrevista e testes psicossociais;
	Família	a) Entrevista psicossocial com avaliação/identificação de situações adversas e orientação/capacitação de competências a fim de prevenir surgimento e o agravamento de situações psicossociais desfavoráveis; b) Estabelecimento de rede de acompanhamento familiar; facilitar a formação de redes sociais de apoio entre os familiares.
Treinamento	Militares em geral	a) Fornecer instruções sobre como reconhecer os membros da equipe que possam exigir avaliação de saúde mental por representarem risco para si mesmo, o grupo ou a missão, com base no comportamento ou no estado mental percebido; b) Desenvolver a mentalidade de combate: aumentar a resiliência psicológica. Fortalecer as características pessoais do militar para o enfrentamento das adversidades, medos e sofrimento próprios dos conflitos, com confiança e determinação. c) Orientação quanto ao que esperar e como lidar com o stress; d) Acesso ao aconselhamento profissional, se isto for necessário.
	Equipe de saúde	A equipe de saúde deve estar habilitada a reconhecer os sintomas de estresse, os fatores contribuintes e desencadeantes e estar familiarizado com as medidas capazes de minimizar seus efeitos. a) Médico – habilitar o profissional para o reconhecimento e os cuidados médicos básicos ao controle das reações ao estresse b) Praças enfermeiros – treinar para a atuação diária na tropa, com o objetivo de reconhecer possíveis sintomas de estresse, comunicar médico e apoiar o militar. c) É recomendável a atuação de psicólogos, assistentes sociais, médicos psiquiatras e com o objetivo de orientação, esclarecimento e apoio inclusive psicoterápico.
Acompanhamento	Durante a missão	a) Orientação psicológica, social ou jurídica; b) Plantão de atendimento – familiares e militares da missão; - Presencial – permanente ou itinerante; - A distância – telefone ou vídeo teleconferência c) Deve ser realizada em um ambiente privado para promover a confiança e abertura na discussão de problemas de saúde sensíveis. d) Após exposição a eventos traumáticos, realizar sessões do grupo, preferivelmente com participação de conselheiros treinados; e) Cuidados médicos; e f) Programa e planejamento para atividades ocupacionais, esportes e as atividades sociais no QG ou no nível da Unidade.

Quadro 2. Programa de prevenção de estresse para militares

Fonte: Mendes (2013, p. 68).

Por meio do Quadro 2, nota-se a importância de cada organização compreender quais são os recursos específicos e como podem intervir positivamente no ambiente de trabalho. Ao avaliar os riscos aos quais os trabalhadores podem estar expostos, torna-se importante focar em questões de nível organizacional que tenham o potencial de impactar em grupos e em elevado número de funcionários, em vez de funcionário individual. Assim, adquire-se um maior alcance e resultados para os profissionais como um todo, ademais as pessoas percebem o ambiente e as qualidades das relações sociais no trabalho (Schaufeli, Dijkstra & Vazquez, 2013).

Considerações Finais

A saúde mental dos militares da Guarnição de Aeronáutica de Santa Maria - RS é um tema relevante de investigação, visto que representam um expresso número de indivíduos que têm a importante missão de zelar não só pela segurança, mas pelo bem-estar da nação, assim como da localidade em que estão inseridos, neste caso a cidade de Santa Maria - RS.

Na identificação da possível incidência dos FRP, os fatores não apresentaram risco considerável à amostra pesquisada, porém, as dimensões Controle (falta de autonomia) e Demanda (excesso de exigências do trabalho) foram as que obtiveram maiores indicativos de estresse ocupacional. Já a dimensão

Cargo (falta de clareza do papel) aparece com o menor fator no que tange ao aparecimento do estresse ocupacional.

Por meio deste estudo foram propostas ações práticas de gestão para que as organizações, tanto públicas quanto privadas, possam prevenir e minimizar os Fatores de Risco Psicossociais desencadeantes do estresse ocupacional. A realização de ações de prevenção e intervenção tem como consequência reduzir as vulnerabilidades à saúde desses profissionais, evitando que ocorra o afastamento do trabalho devido ao aparecimento de possíveis doenças.

Como limitações do estudo destacam-se primeiramente a abordagem apenas quantitativa, posto que o instrumento *HSE-IT* prevê a constituição de grupos focais para a complementação do diagnóstico para esta abordagem e, em seguida, a necessidade da etapa de investigação, visando a identificação de outros fatores de estresse não presentes no instrumento.

Para estudos futuros sugere-se novas aplicações aliando as abordagens qualitativas e quantitativas, que o instrumento *HSE-IT* propõe. Por fim, sob uma perspectiva teórica, o estudo mostrou-se relevante por contribuir na investigação e análise do comportamento do militar da Força Aérea, posto que os resultados demonstraram a sua percepção em relação aos possíveis Fatores de Risco Psicossociais que podem provocar o estresse ocupacional. Portanto, este estudo servirá como referência para

que novas pesquisas sejam desenvolvidas em outras Instituições Militares, organizações públicas e privadas, favorecendo a expansão do tema apresentado.

Referências

- Baruki, L. V. (2015). Riscos psicossociais e saúde mental do trabalhador: por um regime jurídico preventivo. São Paulos: LTr.
- Baruki, L. V. (2017). *Saúde mental e trabalho: uma proposta de norma regulamentadora sobre os riscos psicossociais no trabalho a partir de reflexões sobre os sistemas francês e brasileiro*. 2017. 292 p. Tese apresentada no Programa em Direito Político e Econômico. Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, SP.
- Benevides-Pereira, A. M. T. (2010). *Burnout: Quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Bezerra, J. L. C. (2015). *Fatores psicossociais desencadeantes de estresse no trabalho de agentes comunitários de saúde no município de Parnaíba/PI*. 2015. 98 p. Dissertação apresentada no Programa Profissional em Saúde Coletiva. Universidade Estadual de Campinas, Campinas, SP.
- Brasil. (2014). *Estado Maior do Exército. Manual de Fundamentos EB20-MF-10.101 O Exército Brasileiro*, 2014.
- Brasil. (2001). *Ministério da Saúde. Organização Pan-Americana da Saúde no Brasil. Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde*. Disponível em: <http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/doencas_relacionadas_trabalho1.pdf>.
- Carvalho, C. M. (2016). *Gestão de riscos psicossociais. Caso de estudo no setor das telecomunicações*. Dissertação apresentada no Mestrado em Auditoria Empresarial e Pública. Coimbra Business School, Coimbra, Portugal.
- Carvalho, M. T. (2021). *A gestão do estresse nas organizações no contexto home office: causas, consequências e prevenção*. Monografia em Administração. Recife.
- Coelho, J. A. (2011). *Gestor Hospitalar e Prevenção de Riscos Psicossociais no Trabalho*. Lisboa: Placebo, Editora LDA.
- Cotian, M. S., Vilete, L., Volchan, E., & Figueira, I. (2014). Revisão sistemática dos aspectos psicossociais, neurobiológicos, preditores e promotores de resiliência em militares. *Jornal Brasileiro de Psiquiatria*, 63(1). <https://doi.org/10.1590/0047-2085000000009>.
- Farias, F. R. (1985). Sobre o conceito de estresse. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 38(4), 97-105, out./dez. 1985. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/abp/article/view/19342/18084>.
- Dorneles, A. J. A., Dalmolin, G. L., & Moreira, M. G. S. (2017). Saúde do trabalhador militar: uma revisão integrativa. *Revista Enfermagem Contemporânea*, 6(1), 73-80, <https://doi.org/10.17267/23173378rec.v6i1.1220>.

Edwards, J. A., Webster, S., Van Laar, D., & Easton, S. (2008). Psychometric analysis of the UK Health and Safety Executive's Management Standards work-related stress Indicator Tool. *Work Stress*, 22(2), 96-107. <https://doi.org/10.1080/02678370802166599>.

EU-OSHA - EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK. (2007). Previsão dos peritos sobre os riscos psicossociais emergentes relacionados com a segurança e saúde no trabalho (SST) – Facts Sheet 74. Bélgica. Disponível em: http://dnpst.eu/uploads/factsheets/Factsheet_74__Previsao_dos_peritos_sobre_os_riscos_psicossociais_emergentes_relacionados_com_a_seguranca_e_saude_no_trabalho_-SST.pdf.

Fernandes, C., & Pereira. (2016). Exposição a fatores de risco psicossocial em contexto de trabalho: revisão sistemática. *Revista Saúde Pública*. 50, 24. 2016. <https://doi.org/10.1590/S1518-8787.2016050006129>.

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

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

HSE - HEALTH AND SAFETY EXECUTIVE (2009). *How to tackle work-related stress. A guide for employers on making the Management Standards work*. Disponível em: www.hse.gov.uk/pubns/indg430.pdf.

HSE - HEALTH AND SAFETY EXECUTIVE (2007). *Managing the causes of work-related stress: A step by-step approach using the Management Standards*. London. HSE. Disponível em: https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:EI7q7Y9X_4J:https://safetyresourcesblog-filles.wordpress.com/2014/10/managing-the-causes-of-work-related-stress-a-step-by-step-approach-using-management-standards.pdf+&cd=2&hl=en&ct=clnk&gl=br.

HSE - HEALTH AND SAFETY EXECUTIVE (2017). *Health and safety at work Summary statistics for Great Britain*. Disponível em: www.hse.gov.uk/statistics/overall/hssh1617.pdf.

ILO - INTERNACIONAL LABOUR OFFICE (2016). *Workplace stress: A collective challenge*. Geneva. Disponível em: https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/events-training/events-meetings/world-congress/WCMS_473267/lang-en/index.htm.

ISTAS - INSTITUTO SINDICAL DE TRABAJO, AMBIENTE Y SALUD

(2014). Guía para la intervención sindical en organización del trabajo y riesgos psicosociales. Disponível em: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:pcZ-rnuqvt8oJ:www.istas.net/descargas/GUIA%2520azul%2520psicosociales%252020150.pdf+&cd=1&hl=pt-PT&ct=clnk&gl=br>.

Kinman, G., Clements, A. J., & Hart, J. (2016). Work-related wellbeing in UK prison officers: a benchmarking approach. *International Journal of Workplace Health Management*, 9(3), 290-307. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-09-2015-0054>.

Lima, T. C., Nogueira, A. S., Pessôa, M. A. V., Pinto, G. H. S., & Souza, M. A. (2017). *Resiliência Militar: Adaptação da Escala CD-RISC 25 para Mensuração em Cadetes da Academia das Agulhas Negras - Aman*. Association International Stress Management. Disponível em: <https://www.ismabrasil.com.br/trabalho/61>.

Limonge-França, A. C., & Rodrigues, A. L. (2012). *Estresse e Trabalho: Uma abordagem psicossomática*. São Paulo: Atlas.

Lopes, L. F. D. (2018). *Métodos quantitativos aplicados ao comportamento organizacional*. [recurso eletrônico]. Santa Maria: Voix. Disponível em: <https://www.gpcet.com/wp-content/uploads/2023/05/E-book.pdf>.

Lucca, S. R., Zanatta, A. B., Correa, C. R., & Sobral, R. D. (2013). Health Safety Executive-IT: Adaptação transcultural

para o português brasileiro da ferramenta indicadora de estresse relacionado ao trabalho. *Cadernos de Saúde Pública*.

Lucca, S. R., Zanatta, A. B., Correa, C. R., & Sobral, R. D. (2015). Health Safety Executive-IT: Adaptação transcultural para o português brasileiro da ferramenta indicadora de estresse relacionado ao trabalho. In: *Anais do 15º Congresso de Stress da ISMA-BR*. Porto Alegre.

Lucca, S. R., Zanatta, A. B., Rodrigues, M. S., Coimbra, I. B., Queiroz, F. S., & Correa, B. (2014). Fatores de estresse relacionado ao trabalho: as vozes dos atendentes de telemarketing. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 17(2), 290-304. <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v17i2p290-304>

Lucca, S. R., & Sobral, R. C. (2017). Aplicação de instrumento para o diagnóstico dos fatores de risco psicossociais nas organizações. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*. 15(1), 63-72. <https://doi.org/10.5327/Z1679443520176045>.

Martins, L. C. X., & Kuhn, L. (2013). Prevalência de transtornos mentais comuns em jovens brasileiros recém-incorporados ao Serviço Militar Obrigatório e fatores associados. *Ciência & Saúde Coletiva*, 18(6), 1809-1816. <https://doi.org/10.1590/S1413-81232013000600031>.

Mendes, D. M. C. (2013). *O estresse e os*

militares em missão de paz: a política de suporte social e psicofísico aos militares brasileiros. Rio de Janeiro: ESG.

Moura, L. R. N. I. (2019). *Fatores de risco psicossociais e engajamento no trabalho: um estudo com militares da Força Aérea Brasileira de Santa Maria - RS*. Dissertação apresentada no Programa de Pós-graduação em Administração, Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, RS.

Murcho, N. A. C., & Jesus, S. N. (2014). Absenteísmo no trabalho. In: Siqueira, M. M. M. (org.). *Novas Medidas do Comportamento Organizacional – ferramentas de diagnóstico e gestão*. Porto Alegre: Artmed.

Murta S. G., & Tróccoli, B. T. (2004). Avaliação de Intervenção em Estresse Ocupacional. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 20(1), 039-047. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722004000100006>.

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (2022). *Gestão dos riscos psicossociais relacionados com o trabalho durante a pandemia da COVID-19*. 2020. ISBN: 9789220357804 (web pdf).

OMS - ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (2008). *PRIMA-EF: Guidance on the European framework for psychosocial risk management: a resource for employers and worker representatives*. Geneva. Disponível em: www.who.int/occupational_health/publications/PRIMA-EF%20Guidance_9.pdf.

OMS - ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (2010). *Health Impact of Psychosocial Hazards at Work: An Overview*. Geneva. Disponível em: whqlibdoc.who.int/publications/2010/9789241500272_eng.pdf.

Paschoal, T., & Tamayo, A. (2004). Validação da escala de estresse no trabalho. *Estudos de Psicologia*, 9(1), 45-52, 2004. <https://doi.org/10.1590/S1413-294X2004000100006>.

Rampelotto, C. M., & Abaid, J. L. W. (2011). Estratégias de coping utilizadas por pilotos de caça. *Barbarói*, 35, 30-42. <https://doi.org/10.17058/barbaroi.v0i0.1731>

Schaufeli, W., Dijkstra, P., & Vazquez, A.C. O (2013). *Engajamento no Trabalho*. São Paulo: Casa do Psicólogo.

Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27-41, 1996. <https://doi.org/10.1037//1076-8998.1.1.27>.

Sobral, R. C. (2015). *Fatores psicossociais de risco no trabalho e a síndrome de burnout*. Tese apresentada no Programa em Saúde Coletiva, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, SP.

Umann, J. (2017). *Resiliência, Estresse Ocupacional, Capacidade para o Trabalho e Presenteísmo em Militares do Exército Brasileiro atuantes em uma Corporação do Rio Grande do Sul*. Tese apresentada no Programa de Pós-graduação em Enfermagem, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS.

Zanelli, J. C. (2010). *Estresse nas organizações de trabalho*. Compreensão e Intervenção baseada em evidências. Porto Alegre: Artmed.

Watanabe, E. M. B. (2015). *Aspectos psicossociais de risco no trabalho e a saúde*

mental dos carteiros da cidade de São Paulo. Dissertação apresentada no Programa de Pós-graduação em Trabalho, Saúde e Ambiente. Fundacentro, São Paulo, SP.

Agradecemos a CAPES, CNPq e a FAPERGS pelo financiamento das pesquisas do Grupo de Pesquisa Comportamento Inovador, Estresse e Trabalho registrado no CNPq.

Luciana Raquel Nunes Irineu Moura (lucianamoura033@gmail.com) trabalhou na coleta de dados, elaboração e redação do artigo.

Luis Felipe Dias Lopes (lflopes67@yahoo.com.br) trabalhou na análise dos dados, orientação e correção do artigo.

Steffani Nikoli Dapper (steffani.dapper.adm19@gmail.com)* trabalhou na elaboração, redação e correção do artigo.

Raquel Paiva Neves do Nascimento Rocha (quelprocha@gmail.com) trabalhou na elaboração, redação e correção do artigo.

Mauren Pimentel Lima (maurenlima@hotmail.com) trabalhou na elaboração, redação e correção do artigo.

*Autor-correspondente.

Data de Submissão: 22/09/2020. Data de Aprovação: 29/12/2022.

Editor-Chefe: André Luiz Maranhão de Souza-Leão.

Editor Adjunto: Bruno Melo Moura.

Editores da submissão: Denis Silva da Silveira e Jairo Simião Dornelas.

Esta obra está licenciada sob uma Licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC BY NC 4.0). Esta licença permite que outros distribuam, remixem, adaptem e criem a partir do trabalho, para fins não comerciais, desde que lhe atribuam o devido crédito pela criação original. Texto da licença: https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.pt_BR.