

UNIVERSIDADE  
CATÓLICA  
PORTUGUESA

---

BRAGA

Felicidade, Saúde Mental e Traços de Personalidade no Corpo  
da Guarda Prisional

Dissertação de Mestrado apresentada à  
Universidade Católica Portuguesa para  
obtenção do grau de mestre em **Psicologia  
Clínica e da Saúde**.

**Raquel Sofia Cordeiro Colejo**

**Faculdade de Filosofia e Ciências Sociais**

ABRIL 2024



**CATÓLICA**  
**FACULDADE DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS SOCIAIS**

---

BRAGA

## **Felicidade, Saúde Mental e Traços de Personalidade no Corpo da Guarda Prisional**

Dissertação de Mestrado apresentada à  
Universidade Católica Portuguesa para  
obtenção do grau de mestre em **Psicologia  
Clínica e da Saúde**.

**Raquel Sofia Cordeiro Colejo**

Sob a Orientação da Prof.<sup>a</sup> Doutora **Armanda Paula  
Cunha Gonçalves**

## **Agradecimentos**

Quero agradecer aos meus pais, ao apoio incondicional e imensurável à minha mãe que sempre me apoio e incentivou nesta incrível jornada. Obrigada.

Agradecer à dona Tina, por toda a paciência que teve e têm comigo, pelo apoio incansável, por todas as palavras de força e coragem que me deu, desde sempre, em todos os momentos da minha vida. Obrigada.

Quero agradecer à Dra. Silvia Maia que me ajudou ao longo do meu percurso escolar. Obrigada pelo apoio.

Um agradecimento especial à Professora Dra. Armanda Gonçalves, pela sua dedicação, pelo voto de confiança em embarcar numa investigação onde existe uma elevada escassez de estudos, pelo seu rigor, empenho e profissionalismo. Obrigada.

Um enorme agradecimento à Direção-Geral De Reinserção e Serviços Prisionais, por ter aceitado a realização da investigação.

Um enorme agradecimento a todos os participantes, que dispensaram do seu precioso tempo para colaborar na investigação.

Obrigada à minha família, do céu.

## Resumo

O Corpo de Guardas Prisionais responsáveis por zelar pela segurança, pela prevenção na reincidência criminal, presenciam constantemente diversas situações problemáticas, tornando-os desta forma mais expostos a situações adversas colocando a sua saúde mental mais vulnerável. A escassez de estudos relativos a esta população, acentua a crucialidade desta investigação.

O presente estudo teve como finalidade aferir os níveis de felicidade com a profissão, aferir a saúde mental e caracterizar os traços de personalidade, assim como o estudo da relação entre estas variáveis na classe profissional de Guardas Prisionais.

Foi realizado o estudo de natureza quantitativa, no qual participaram 94 Guardas Prisionais que exercem funções em seis estabelecimentos prisionais do Norte do país, maioritariamente do sexo masculino (84%), com idade entre os 36 anos e os 62 anos (M=50.85; DP= 5.37). Recorreu-se ao Questionário de Felicidade Organizacional, Inventário de Saúde Mental e *Big Five Inventory*.

Os traços de personalidade mais predominantes foram a Conscienciosidade (M=35.19; DP=3.94) e Amabilidade (M= 34.50; DP=3.41). Quanto à saúde mental, os participantes do estudo parecem apresentar níveis significativos de Ansiedade (M 4.20; DP=0.77).

Quanto à Felicidade na Função verificou-se mais felicidade no Apoio das Chefias (M= 3.56; DP=1.11) menos felicidade relativamente à Remuneração (M= 2.63; DP=0.89).

Relativamente à Felicidade na Organização, verificou-se uma associação positiva entre o Ambiente Interno e o Bem-estar Psicológico ( $r=0.36$ ), simbolizando que os profissionais que se encontram mais felizes nesta vertente apresentam níveis mais elevados de Bem-Estar Psicológico. Quanto à Felicidade na Função, verificou-se uma associação positiva entre o Intraempreendedorismo e o Bem-Estar Psicológico ( $r=0.34$ ), ou seja, os profissionais que se encontram mais felizes com o Intraempreendedorismo evidenciaram melhores níveis de Bem-Estar Psicológico.

Em suma, é essencial investir em programas que visam a sensibilização e desmistificação da saúde mental no contexto prisional.

**Palavras-Chave:** felicidade, saúde mental, traços personalidade, guardas prisionais.

## Abstract

The prison guard corps responsible for ensuring security and preventing criminal recidivism constantly witness various problematic situations, making them more exposed to adverse situations, making their mental health more vulnerable. The scarcity of studies relating to this population highlights the cruciality of this research.

The purpose of this study was to measure levels of happiness with the profession, assess mental health and characterize personality traits, as well as study the relationship between these variables in the professional class of Prison Guards.

A quantitative study was carried out, in which 94 Prison Guards who work in six prison establishments in the North of the country participated, the majority of whom were male (84%), aged between 36 and 62 years ( $M=50.85$ ;  $SD= 5.37$ ). The Organizational Happiness Questionnaire, Mental Health Inventory and Big Five Inventory were used.

The most predominant personality traits were Conscientiousness ( $M=35.19$ ;  $SD=3.94$ ) and Agreeableness ( $M= 34.50$ ;  $SD=3.41$ ). As for mental health, study participants seem to have significant levels of Anxiety ( $M 4.20$ ;  $SD=0.77$ ). Regarding Happiness in the Job, there was more happiness in Supporting Managers ( $M= 3.56$ ;  $SD=1.11$ ) and less happiness in relation to Remuneration ( $M= 2.63$ ;  $SD=0.89$ ). Regarding Happiness in the Organization, there was a positive association between the Internal Environment and Psychological Well-being ( $r=0.36$ ), symbolizing that professionals who are happier in this aspect have higher levels of Psychological Well-Being. Regarding Happiness in the Job, there was a positive association between Intrapreneurship and Psychological Well-Being ( $r=0.34$ ), that is, professionals who are happier with Intrapreneurship showed better levels of Psychological Well-Being.

In short, it is essential to invest in programs that aim to raise awareness and demystify mental health in the prison context.

**Keywords:** happiness, mental health, personality traits, prison guards.

## Índice

1. Introdução.....	9
2. Corpo da Guarda Prisional.....	10
2.1. Estudos referentes a Forças Policiais.....	12
2.2. Estatuto do Pessoal do Corpo da Guarda Prisional.....	13
3. Conceito de Felicidade .....	14
3.1. Felicidade no contexto de trabalho.....	16
4. Saúde Mental.....	17
4.1. Estudos alusivos à Saúde Mental .....	18
5. Traços de Personalidade.....	20
5.1. Estudos alusivos aos traços de Personalidade.....	21
6. Metodologia.....	22
6.1. Modelo Conceptual.....	22
6.2. Objetivo Geral .....	22
6.3. Objetivo Específico.....	22
6.4. Questões de Investigação.....	23
6.5. Desenho de Investigação.....	23
6.6. Participantes.....	24
6.7. Instrumentos .....	25
6.7.1. <i>Questionário Sociodemográfico</i> .....	25
6.7.2. <i>Felicidade Organizacional</i> .....	25
6.7.3. <i>Inventário de Saúde Mental (MHI)</i> .....	26
6.7.4. <i>Big Five Inventory (BFI)</i> .....	27
6.8. Procedimentos de Recolha de Dados.....	27
7. Resultados .....	29
7.1. Profissionais Felizes .....	28
7.2. Felicidade na Organização.....	30
7.3. Felicidade na Função.....	31
7.4. Inventário de Saúde Mental.....	32
7.5. <i>Big Five Inventory</i> .....	33
7.6. Comparar os níveis de Felicidade em função do tempo de serviço prestado na classe profissional do Corpo da Guarda Prisional .....	34
7.7. Traços de Personalidade e Felicidade Classe profissional do Corpo da Guarda Prisional .....	34

7.8. Relação entre Felicidade e Saúde Mental na Classe profissional do Corpo da Guarda Prisional .....	36
7.9. Traços de Personalidade e Felicidade na classe profissional do Corpo da Guarda Prisional.....	39
7.10. Comparar os índices de Saúde Mental em função estado civil Classe profissional do Corpo da Guarda Prisional.....	43
8. Discursão dos Resultados .....	46
9. Conclusão.....	48
10. Referências Bibliográficas.....	49

### Índice de Anexos

Anexo A - Questionário Sociodemográfico e questões abertas.....	56
Anexo B- Felicidade Organizacional -Profissionais Felizes.....	57
Anexo C- <i>Inventário de Saúde Mental (MHI)</i> .....	62
Anexo D - <i>Big Five Inventory (BFI)</i> .....	68
Anexo E - Consentimento Informado, Livre e Esclarecido.....	70
Anexo F- Consentimento informado.....	72
Anexo G-Autorização do instrumento de avaliação <i>Felicidade Organizacional</i> .....	73
Anexo H- Autorização do instrumento de avaliação <i>Inventário de Saúde Mental (MHI)</i> .....	74
Anexo I- Ofício.....	75
Anexo J- Cronograma.....	77

### Índice de tabelas

Tabela 1. Caracterização da amostra .....	25
Tabela 2. Felicidade Organizacional- Profissionais Felizes .....	29
Tabela 3. Caracterização das questões abertas- Felicidade Organizacional- Profissionais felizes .....	30
Tabela 4. Caracterização da Felicidade na Organização.....	31
Tabela 5. Caracterização das subescalas- Felicidade na Função.....	32
Tabela 6. Dimensões do Inventário de Saúde Mental.....	33
Tabela 7. Dimensões do Instrumento <i>Big Five Inventory</i> .....	34
Tabela 8. Profissionais Felizes e Felicidade na Organização em função da Antiguidade na Função .....	34

Tabela 9. Correlação <i>Big Five Inventory</i> e Profissionais Felizes.....	36
Tabela 10. Correlação Profissionais Felizes e Inventário de Saúde Mental .....	37
Tabela 11. Correlação entre Inventário de Saúde Mental e Felicidade na Organização.....	38
Tabela 12. Correlação entre Inventário de Saúde Mental e Felicidade na Função.....	39
Tabela 13. Correlação entre <i>Big Five Inventory</i> e Felicidade na Organização.....	41
Tabela 14. Correlação <i>Big Five Inventory</i> e Felicidade na Função .....	42
Tabela 15. Felicidade na Função relativamente à Antiguidade na Função.....	43
Tabela 16. Saúde Mental relativamente ao estado civil.....	44

### **Índice de Figuras**

Figura 1: Modelo Concetual.....	23
---------------------------------	----

### **Lista de abreviaturas**

CGP -Corpo da Guarda Prisional  
MHI-Inventário de Saúde Mental  
BFI- *Big Five Inventory*  
OMS- Organização Mundial de Saúde  
OPP- Ordem dos Psicólogos Português

## 1. Introdução

Desde os tempos remotos que o ser humano procura obter felicidade, um estado de satisfação, todavia, esse estado apresenta-se como momentâneo, não sendo permanente ao longo de todo o ciclo vital (Urco et al., 2019). O termo felicidade, atualmente, apresenta uma diversidade de definições, contudo é congruente que se assume de carácter subjetivo (Oliveira, 2018).

Será que conseguimos ser felizes nas nossas vidas pessoais se não o formos no contexto laboral? Será que conseguimos ser felizes se não formos pessoas saudáveis, física e mentalmente? Será que os traços da nossa personalidade promovem ou interferem na nossa perceção de felicidade? Na presente investigação, iremos compreender através da exposição destes constructos que a felicidade, como conceito carregado de subjetividade, influencia e interfere em toda a nossa esfera, pessoal, familiar, laboral e social. E assim sendo, terá interligações recíprocas com a nossa saúde mental e os nossos traços de personalidade.

Desta forma, correlacionar a felicidade com o contexto de trabalho destes profissionais, torna-se uma mais-valia. De acordo com Fisher (2010) o conceito de felicidade no trabalho apresenta diversas lacunas ao nível de investigação, devendo-se estas à atribuição de mais ênfase a outros termos, nomeadamente satisfação no trabalho em detrimento do termo felicidade. A ausência de investigação relativa ao termo felicidade no trabalho também é apontado pela Ordem Dos Psicólogos Portugueses (OPP) ao salientar a investigação para o termo bem-estar por oposição à felicidade (Goodman et al., 2017 *cit in* OPP, 2021). Segundo Farsen et al. (2018), existem lacunas no que diz respeito à investigação relativamente à felicidade no trabalho, pelo que, o presente estudo tornar-se-ia inovador no aprofundamento desta temática.

Relativamente à saúde mental, segundo os dados estimados da OPP (2014) em Portugal, um indivíduo em cada cinco apresenta problemas de saúde mental, sendo Portugal, o segundo país a nível europeu com uma população com maior incidência de problemas do foro mental. Sendo pertinente salientar que aproximadamente metade dos indivíduos já apresentou problemas de saúde mental em todo o seu ciclo vital (OPP, 2014). A nível europeu, problemas desta natureza assumem-se como causadores de quase metade de indivíduos incapacitantes. Atualmente existe pouca investigação relativamente à classe profissional de guardas prisionais, porém estes assumem uma função crucial estando submetidos diariamente a diversos riscos, tais como a exposição constante a diversas situações stressantes e desgastantes (Costa, 2014). A classe profissional dos

Guardas Prisionais foi o grupo profissional escolhido para tratar as questões da felicidade, saúde mental e personalidade no contexto laboral. O estudo visa aferir quais os níveis de felicidade e correlacionar com a avaliação da saúde mental e os traços de personalidade na classe profissional do Corpo da Guarda Prisional.

Neste âmbito, o presente estudo visa aferir quais os níveis de felicidade e correlacionar com a avaliação da saúde mental e traços de personalidade na classe profissional do Corpo da Guardas Prisionais.

Este estudo encontra-se dividido em cinco secções, divididas por subsecções. A primeira secção, diz respeito à introdução. A segunda secção compreende o enquadramento teórico, encontrando-se dividida em quatro capítulos. No primeiro capítulo será apresentada a classe profissional em estudo, os guardas prisionais, e uma breve contextualização do contexto prisional. Os constructos de felicidade, saúde mental e traços de personalidade serão explanados no decorrer do segundo, terceiro e quarto capítulos, respetivamente, tendo ainda em consideração a referência à abordagem empírica dos mesmos na literatura. A metodologia dá início à terceira secção deste relatório de investigação. É iniciada com a descrição de forma clara e objetiva do objetivo do estudo assim como os respetivos objetivos específicos e hipóteses. Seguidamente, é feita uma abordagem ao desenho do respetivo estudo, ao método de seleção da amostra e uma descrição referente aos instrumentos utilizados. Posteriormente, foi realizada a análise estatística com os testes adequados. A última secção consiste na bibliografia, onde consta a listagem de todas as referências bibliográficas citadas no corpo do texto.

## **2. Corpo da Guarda Prisional**

A Direção Geral de Reinserção e Serviços Prisionais é o organismo responsável tutelar pela prevenção criminal, pelo cumprimento das respetivas penas judiciais, pela reinserção social, entre outros (Direção Geral de Reinserção e Serviços Prisionais, 2023). De acordo com o artigo 2º do Decreto-Lei nº 215 do ano de 2002, a Direção Geral de Reinserção e Serviços Prisionais, visa que se coloquem em prática a execução de penas e das respetivas medidas de reinserção social, garantindo as condições da dignidade humana de forma a ser garantida a ordem e paz ao nível social (Direção Geral de Reinserção e Serviços Prisionais, 2023). A mesma entidade anteriormente mencionada, encontra-se alicerçada em valores básicos, que pressupõem, a capacidade de mudança dos indivíduos, na defesa dos direitos humanos e da segurança da nossa sociedade, na prevenção ao nível da reincidência criminal e na valorização da reinserção dos indivíduos na vertente social.

De acordo com o Decreto Lei nº 215/ 2012, na redação do artigo nº1, a DGRSP é um serviço central da administração do Estado Português, que possui autonomia administrativa. Como citado em Decreto Lei nº 215/2012 artigo nº 4, a DGRSP “é dirigida por um diretor-geral, coadjuvado por quatro subdiretores- gerais, cargos de direção superior de 1º e 2º graus, respetivamente”. Quanto ao mesmo decreto, o artigo nº 14, aborda os estabelecimentos prisionais referindo que os mesmos são “criados por portaria dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças, da administração pública e da justiça, garantem a execução das penas e medidas privativas da liberdade, contribuindo para a manutenção da ordem e da paz social e a criação de condições de reinserção social dos reclusos”. Tendo em consideração o mesmo decreto, o artigo nº 28, referente ao Corpo da Guarda Prisional, afirma que “O corpo da Guarda Prisional, hierarquicamente dependente do diretor-geral, é a força de segurança que tem por missão garantir a segurança e tranquilidade da comunidade, designadamente mantendo a ordem e a segurança do sistema prisional, protegendo a vida e a integridade dos cidadãos em cumprimento de pena e medidas privativas da liberdade, e assegurando o respeito pelo cumprimento da lei das decisões judiciais, bem como pelos direitos e liberdades fundamentais. O grupo de Intervenção e Segurança Prisional, criado no âmbito do Corpo da Guarda Prisional, é um agrupamento de operações especiais, à ordem do diretor-geral”. De acordo com o mesmo decreto e artigo foi também formado o Grupo Operacional Cinotécnico “criado no âmbito do Corpo da Guarda Prisional, é a unidade especial preparada para a utilização de canídeos em patrulha, manutenção ou reposição da ordem prisional e deteção de substâncias e objetos ilícitos”.

Os estudos na classe profissional do Corpo da Guarda Prisional (CGP) encontram-se aquém do expectável, visto existir ainda uma escassez de investigação nesta classe profissional (Sousa, 2020). O contexto prisional apresenta-se como sendo um local à parte do resto da sociedade, fechado, metaforicamente associado à cor escura, alicerçado em regras e burocracias (Sousa, 2020). Estes indivíduos deparam-se frequentemente com ambientes hostis onde vigora a agressão seja entre os próprios reclusos seja entre estes e os respetivos guardas prisionais, sobrelotação das celas e suicídios (Pereira, 2020).

Segundo Roseira (2014), é perceptível a revolta destes profissionais perante o descomprometimento do estado, no sentido em que os estabelecimentos prisionais não apresentam condições necessárias para que possam exercer de forma normativa as

suas funções, registando-se falhas ao nível da segurança e das estruturas dos estabelecimentos. De acordo com o Decreto-Lei nº 3/2014, que regulamenta o Estatuto dos Guardas Prisionais, encontra-se decretado que os indivíduos membros do corpo da guardaprisional se encontram na obrigação de zelar pela segurança, o cumprimento e estabelecimento da ordem e das regras estabelecidas nos estabelecimentos prisionais. Devem ainda, participar de forma ativa na reinserção dos reclusos. O artigo 27.º deste mesmo decreto apresenta, de forma genérica, as competências do CGP, pelo que, compete aos guardas prisionais a inspeção e vigilância sobre todo o espaço pertencente ao estabelecimento prisional, quer na altura diurna quer noturna, de acordo com o respetivo horário de trabalho, com a finalidade de manter e preservar a respetiva segurança.

## **2.1. Estudos referentes a Forças Policiais**

De acordo com o estudo de Santos e Freitas (2015), verificou-se que mais de metade de indivíduos do CGP consideram a sua profissão como stressante e que indivíduos casados apresentaram menor índice de exaustão face aos indivíduos solteiros. A mesma investigação apurou que 47.7% destes profissionais se encontra insatisfeitos com a profissão, ao ponto de afirmarem que se pudessem não a teriam escolhido.

Gonçalo et al. (2010) elaborou um estudo onde participaram 95 indivíduos das forças de segurança pública e 237 profissionais das forças de segurança prisional. Foram comparados guardas prisionais com trabalhadores das forças de segurança pública. Nestes últimos, os níveis de exaustão emocional e cinismo mostraram-se mais elevados, assim como uma maior vontade de abandonar a profissão. No que diz respeito aos níveis de comprometimento organizacional, satisfação com a vida e satisfação profissional, eram significativamente menores, comparativamente aos outros profissionais em estudo. Existem alguns domínios de grande pressão sobre estes profissionais, nomeadamente o clima de trabalho, o conflito entre papéis laborais, as características ambientais do local de trabalho e o estigma da comunidade para com este grupo profissional (Gonçalo et al., 2010).

De acordo com o artigo de revisão de literatura de Perrote (2023), numa população de forças policiais canadenses, a dicotomia relativamente ao número de homens e mulheres nas forças policiais, não se prende com uma questão de mais capacidade, mas sim, uma questão de escolhas que justificam um maior número de indivíduos do género masculino.

## **2.2. Estatuto do Pessoal do Corpo da Guarda Prisional**

A nível nacional existem 49 estabelecimentos prisionais, os quais se encontram categorizados em termos do nível de segurança como especial, alta ou média, e também de acordo com o grau de complexidade de gestão, que por sua vez pode ser, grau elevado ou médio conforme indicado na Portaria n. º175/2020 de 24 de julho, que define a Classificação dos Estabelecimentos Prisionais em Função do Nível de Segurança e Graude Complexidade de Gestão.

Neste âmbito, o estabelecimento prisional com nível de segurança especial diz respeito à execução de penas e medidas referentes à privação da liberdade. O nível de segurança alta compõe a prática de penas e medidas com ausência de liberdade, decursiva, maioritariamente em regime comum. Quanto ao nível de segurança média, no estabelecimento prisional, é referente à execução de penas e medidas privadas da liberdade, em regime aberto.

Quanto ao grau de complexidade de gestão, encontra-se coadjuvado em função do nível de segurança, da capacidade do espaço, das particularidades da população, da variedade de regimes, dos programas executados assim como dos meios existentes para agir, nos estabelecimentos prisionais. Desta forma, o grau de gestão elevado de complexidade refere-se aos estabelecimentos prisionais de segurança de nível alta, que tenham mais de 250 reclusos, com predominância em regime comum, nos quais sejam executados, todos os anos, todos os programas previamente identificados.

De forma a garantir o acompanhamento, a supervisão e a fiscalização das equipas de reinserção social, encontram-se as Delegações Regionais, estando estas repartidas em três, a Delegação Regional e Reinserção do Norte, Delegação Regional e Reinserção do Centro e Delegação Regional e Reinserção do Sul e Ilhas (DGRSP, 2020).

De acordo com os dados do Relatório Anual de Segurança Interna (2021), a 31 de dezembro do ano de 2021, registou-se uma taxa de ocupação dos estabelecimentos prisionais de 90.3%, simbolizando uma subida pouco significativa face ao ano de 2020, cuja ocupação rondava os 87.6%. O mesmo relatório refere que não se tem verificado pelo quarto ano civil, consecutivo, uma sobrelotação.

No artigo 3º do Decreto-Lei nº 3/2014 que regulamenta o Estatuto do Pessoal do Corpo da Guarda Prisional, a missão do CGP prende-se com a garantia de segurança e estabelecimento da ordem, dentro dos estabelecimentos prisionais, asseverando o respeito e o cumprimento da lei. De acordo com o Decreto-Lei referido no parágrafo anterior, estes profissionais assumem funções relativas à segurança pública, regulamentadas de forma

hierárquica, nas Carreiras Especiais de Chefe de Guarda Prisional, que inclui as categorias de Comissário Prisional, Chefe Principal e Chefe. A Carreira Especial denomina-se de Guarda Prisional, com as categorias de Guarda Principal e Guarda.

### **3. Conceito de Felicidade**

De acordo com Sousa e Oliveira (2018), em tempos remotos, nomeadamente na antiguidade grega, acreditava-se que a felicidade provinha da eleição facultada pelos deuses, dependendo da superior vontade da divindade. Contudo, a divindade teria o livre arbítrio de também retirar a bênção da felicidade, pelo que, esta encontrava-se intrinsecamente correlacionada com a sorte, sendo também considerada como algo abalável e que não se perpetuava no tempo (Sousa & Oliveira, 2018). Assim, a felicidade encontrava-se pendente da relação entre os seres humanos e os deuses superiores.

Com a passagem do tempo e o surgimento de novos seres pensantes e novas correntes filosóficas, surge o pensamento clássico, com os seus ilustres pioneiros, Sócrates, Platão e Aristóteles (Sousa & Oliveira, 2018). De acordo com o célebre Sócrates, a felicidade provinha da sabedoria, do saber, no qual a sede de conhecimento e a capacidade de reflexão iriam proporcionar a ascensão para a felicidade (Sousa & Oliveira, 2018). Para Sócrates, servir à sua comunidade e contribuir para o bem da mesma, também serviria para a alcançar a plenitude da felicidade (Sousa & Oliveira, 2018).

De acordo com o seu discípulo Platão, a forma de alcançar a felicidade residia na procura do bem, defendendo que existiria uma discrepância entre o mundo inteligente e o mundo das aparências, no qual o bem só se encontraria no mundo inteligente (Sousa & Oliveira, 2018). Quanto a Aristóteles, assumia que a racionalidade, o ato de pensar juntamente com comportamentos íntegros seriam os componentes necessários para o ser humano alcançar a sua felicidade (Sousa & Oliveira, 2018). Por sua vez, o filósofo Epicuro, salienta que os indivíduos devem selecionar os seus prazeres, na medida em que, em detrimento das suas escolhas está a felicidade, sendo que o prazer momentâneo pode proporcionar felicidade no presente, contudo poderá causar sofrimento no futuro.

De acordo com Freud, viver em sociedade não legitima os indivíduos de cederem às suas vontades, ou seja, os indivíduos têm de conter as suas pulsões, o que, por conseguinte, concebe infelicidade (Inada, 2009). Porém, é de enfatizar a constituição psíquica dos indivíduos, na medida em que desempenha uma função

essencial na hipótese de se ser feliz assim como na interpretação do conceito de felicidade (Inada, 2009). Tendo em conta a teoria freudiana, a obtenção da felicidade encontra-se legitimada com o princípio do prazer, sendo que a felicidade encontrar-se-ia centrada na aquisição de prazer e a ausência de desprazer, ou seja, a felicidade encontrar-se-ia intimamente relacionada com a consecução de prazeres internos ao indivíduo e a ausência de sofrimento (Inada, 2009).

A felicidade pode ainda subdividir-se em duas perspetivas, a perspetiva hedónica e a eudemónica (Peterson et al., 2005 *cit in* Bento, 2021). A felicidade hedónica encontra-se associada a uma vertente cognitiva, pelo facto de se encontrar articulada com a satisfação que os indivíduos têm para com a sua existência, e a uma vertente dirigida para o emocional, através da ausência de sentimentos classificados como negativos (Diener et al., 2002 *cit in* Bento, 2021). Por sua vez, a perspetiva eudemónica assume uma posição filosófica, na medida em que, atribui destaque ao sentido da vida e às emoções sentidas na concretização dos planos traçados (Ryan & Deci, 2001 *cit in* bento, 2021).

Para a Psicologia Positiva, de acordo com Urco et al. (2019) a felicidade advém de um leque de fatores, quer de ordem externa aos sujeitos, quer de ordem genética, ou seja, determinados genes são conotados como fatores protetores contra a infelicidade (Urco et al., 2019). Para além dos dois fatores mencionados, uma outra porção, nomeadamente a vontade do próprio sujeito em ser feliz, contribui para o florescimento e a manutenção da respetiva felicidade (Urco et al., 2019).

De acordo com a Ordem Dos Psicólogos Portugueses (OPP) a felicidade é experienciada de forma momentânea, estando associada a experiências fragmentadas vivenciadas no quotidiano, tendo como exemplo o agradecimento, o amor, a alegria e o orgulho. Contudo, esta noção de felicidade não implica que os sujeitos se encontrem realizados com a sua vida no geral (Daniel Kahneman, 1999 *cit in* OPP, 2021).

O conceito de felicidade encontra-se inerentemente associado ao estado mental, estando correlacionado a sentimentos positivos, assim como aos traços de personalidade e à cultura em que cada indivíduo se encontra inserido (Oliveira, 2018). Em consequência da sua subjetividade e da sua panóplia de definições e interpretações, a felicidade pode ser entendida de acordo com as diversas culturas, assim como, em consonância com a atribuição facultada por cada indivíduo (Fidelis et al., 2018). Também pode ser encarada como a procura de prazer e de jubilação ou ainda a ausência de tristeza e de sofrimento (Fidelis et al., 2018).

### 3.1. Felicidade no contexto de trabalho

De acordo com Gavin e Mason (2004 *cit in* Moccia, 2016) a felicidade e a felicidade no trabalho encontram-se intimamente correlacionadas, na medida em que, os níveis de felicidade geral que os indivíduos apresentam encontram-se interligados com a felicidade que apresentam perante o seu contexto laboral. De acordo com Moccia (2016), é crucial avaliar a felicidade no trabalho na medida em que a maior parte dos seres humanos passa a maior parte da sua vida no seu local de trabalho, sendo necessário perceber de que forma o emprego e o local de trabalho influenciam a felicidade dos indivíduos. Desta forma, existe uma relação bidirecional entre felicidade e o emprego, sendo tal relação conotada como complexa e também dinâmica.

Segundo o mesmo autor, indivíduos que se encontram a exercer uma determinada função laboral, tendem a avaliar a sua vida de forma mais positiva, comparativamente aos indivíduos desempregados. Neste âmbito, a felicidade no trabalho pode ser percebida como uma sensação de prazer e sentimentos conotados de forma positiva (Bataineh, 2019). O conceito de felicidade no trabalho também se encontra intrinsecamente ligado às vitórias e conquistas atingidas na carreira profissional (Ribeiro et al., 2019).

Edmunds e Pryce-Jones (2008 *cit in* Bataineh, 2019), descrevem o termo felicidade no trabalho como o estabelecimento de relações agradáveis no local de trabalho, o desenvolvimento de carreira, assim como a necessidade de os indivíduos se sentirem valorizados. Estes autores, apontam para o facto de que indivíduos que se encontram felizes no seu local de trabalho tendem a apresentar índices mais elevados no envolvimento das funções que desempenham (Bataineh, 2019).

De acordo com o estudo de Ribeiro et al. (2019), o local de trabalho, bem como, o meio circundante apresentam um impacto significativo relativamente à felicidade no trabalho. A infelicidade dos indivíduos no seu local de trabalho entra-se relacionada com uma carência de saúde mental, na medida em que, a ausência de felicidade aumenta a probabilidade de os indivíduos virem a ter perturbação depressiva, dificuldades em adormecer e perturbação de uso de substâncias como álcool ou mesmo substâncias de ordem ilegal (Gavin & Mason 2004 *cit in* Santos, 2020).

Contudo, tal como falado no constructo felicidade, é possível distinguir dentro da felicidade no trabalho, as experiências hedónicas e as experiências eudemónicas. As primeiras, dizem respeito às crenças favoráveis, o compromisso afetivo, experiências

positivas. Por sua vez, as experiências eudemônicas dizem respeito à evolução, desenvolvimento e progresso (Fisher, 2010).

A felicidade no trabalho pode ser entendida como o resultado das percepções individuais de ordem positiva, estando subjacentes também as experiências passadas vivenciadas por cada sujeito, podendo ser considerada como uma emoção (Urco et al., 2019). Contudo, também é conotada por fatores externos aos indivíduos, nomeadamente um meio agradável no local de trabalho, assim como, as condições facultadas pelo mesmo (Urco et al., 2019).

Na ótica de Garay (2015 *cit in* Sánchez-Vázquez & Sánchez-Ordóñez, 2019) a literacia financeira e as decisões económicas, conjuntamente com o desenvolvimento emocional e cultural, influenciam o bem-estar económico e a felicidade das pessoas.

Segundo a análise de Damo e Silva (2021), alusiva à felicidade no trabalho, enfatizam a existência de lacunas ao nível de investigação e de literatura referentes a esta temática. No artigo de revisão da literatura, os autores, mencionaram que a geração dos anos 1946 a 1964, apelidados de “*Baby Boomers*” exibiram níveis elevados de satisfação no trabalho em comparação com a geração designada de “*Y*” ou *Millennials*. Sendo a geração “*Y*” considerada os indivíduos nascidos nos anos de 1981 a 2000, tendem a atribuir mais importância a liberdade e à harmonia entre a vertente pessoal e profissional, comparativamente à geração “*Baby Boomers*”. O mesmo estudo salienta a importância de investigação referente às idealizações que as diversas faixas etárias elaboram acerca da felicidade no trabalho, assim como a falta de identificação de fatores alusivos ao constructo da felicidade. Para além das lacunas mencionadas, é ainda apontada, a falta de clareza na dicotomia de alguns construtos, nomeadamente entre felicidade e bem-estar.

#### **4. Saúde Mental**

O termo saúde mental não apresenta exclusivamente uma definição linear, dificultando em determinadas ocasiões o que realmente se pretende elucidar. Contudo, metaforicamente associando a saúde com saúde mental, o primeiro termo não engloba apenas o não ter doenças. Desta forma a saúde mental não se limita à ausência de uma determinada perturbação mental (Alves & Rodrigues, 2010).

Segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS, 2010), a saúde mental assume-se como um estado em que os indivíduos se sentem capazes de realizar as suas funções de forma fértil, mesmo na presença de stresse, visto que este se assume como uma variável incorporada no quotidiano, assim como, permite contribuir para uma sociedade

mais frutífera. Desta forma, ter uma saúde mental saudável assume-se como um conceito abrangente, não se resumindo apenas à ausência de doenças ou de problemas, mas sim à inclusão do nível social e económico, assim como uma saúde física saudável, um desempenho escolar/académico melhor, uma diminuição de comportamentos conotados como criminais, uma participação produtiva ao nível social e uma redução da mortalidade. Neste âmbito, ter saúde mental é crucial em todas as vertentes quer para cada indivíduo, as famílias, as comunidades e ao nível das nações, devendo ser-lhe atribuída mais ênfase (OMS, 2010).

Segundo a OPP (2018) existe uma relação direta entre a saúde mental e a felicidade no trabalho, sendo que uma saúde mental precária, referente ao contexto profissional, acarreta uma produtividade deficitária o que vai ter impacto quer a nível económico quer a nível comunitário. Neste âmbito, foi possível verificar que problemas de saúde mental, nomeadamente a depressão e ansiedade, encontram-se mais presentes em indivíduos que trabalham em turnos noturnos (Angerer et al., 2017).

Segundo a mesma organização, associada aos problemas de saúde mental verificam-se comorbilidades de doenças a nível da saúde física, assim como um declínio na esperança média de vida (OPP, 2014). Neste âmbito, problemas do foro mental acarretam diversas consequências nefastas quer ao próprio sujeito quer a nível social (OPP, 2014). Como forma de justificação ao elevado número de indivíduos com problemas ao nível da saúde mental, a OPP, refere ainda a falta de acessibilidade do respetivo apoio a toda a população.

#### **4.1. Estudos alusivos à Saúde Mental**

De acordo como o estudo de Hourani et al. (2006), na população de militares, verificou-se que cerca de 28% dos participantes necessitavam de realizar uma avaliação psicológica de forma a despistar a manifestação de perturbação de ansiedade e perturbação depressiva, verificando-se ainda o dispêndio de uma reavaliação de saúde mental de acordo com o aumento da idade. Tendo-se verificado o oposto para a amostra feminina e com um salário precário. Verificou-se ainda uma correlação entre a saúde mental e o stress na medida em que indivíduos que necessitavam de apoio mental apresentaram maior nível de stresse.

Todo o ser humano tem o direito a ter um emprego no qual vigore a liberdade, a segurança, o respeito e a dignidade, sendo estes direitos de difícil acesso para a maior parte dos indivíduos com problemas do foro mental (Harnois & Gabriel, 2000).

O estudo de Esteves e Gomes (2013) contemplou uma amostra de 196 profissionais de segurança pública, Guarda Nacional Republicana e Polícia de Segurança Pública da região norte de Portugal. Verificou-se que 16,8% dos inquiridos apresentaram sintomatologia depressiva e cerca de 83,2% não apresentaram essa sintomatologia. Quanto ao nível de stresse, averiguou-se que 45,9% manifestaram um nível moderado de stresse e 28,1% caracterizaram as suas funções profissionais como sendo muito stressantes.

Relativamente ao estado civil, indivíduos casados apresentaram valores mais elevados de stresse correlacionado com a sobrecarga do trabalho, o vencimento e dilemas familiares. Quanto ao tempo de trabalho semanal, registou-se que os indivíduos com elevadas cargas horárias, apresentam mais stresse (Esteves & Gomes, 2013).

O estudo de Demou et al. (2020) em forças policiais na Escócia, pretenderam compreender os fatores de risco associados a saúde mental. Recorreram ao método qualitativo, com a realização de entrevistas quer presenciais que por via telefónica, tendo sido a idade compreendida entre os 45 anos e os 50 anos. 70% dos inquiridos encontrava-se a desempenhar funções entre 1 e 5 anos. As questões consistiam aos comportamentos de saúde, ao emprego e possíveis alterações de carácter positivo na instituição empregadora. Os resultados obtidos, evidenciaram elevados níveis de stress e ansiedade e depressão no período atual ou referente ao ano anterior. Foram identificados como causas das mesmas, elevada carga horaria, mudanças na organização liderança e a cultura. Verificaram que os participantes adotaram posturas flutuante relativamente ao recurso de serviços de saúde mental, na medida em que poderia apresentar implicações no progresso da carreira. Averiguaram que um dos inquiridos, realçou a necessidade de normalizar as questões referentes a saúde mental.

De acordo com Ioriol (2016) *cit in* Demou et al. (2020), os policiais são uma classe profissional suscetíveis a índices elevados e pouca saúde mental, sendo fatores protetores, uma rede de amigos, a família e a segurança nos colegas e supervisores.

Recentemente, o mundo estagnou devido a um surto de pandemia de COVID-19. Neste âmbito, o estudo de Jesus e Leal (2022), pretendeu avaliar e identificar se os níveis de suporte social permitem prever os níveis de psicopatologia, assim como, as consequências da pandemia em indivíduos das forças armadas e das forças de segurança. A amostra contemplou 325 participantes policiais e militares portugueses, com uma média de idades de 29 anos. A maioria dos participantes eram homens pertencentes às forças armadas, que responderam à Escala de Satisfação com o Suporte

Social (ESSS) e ao Inventário de Sintomas Psicopatológicos (*BSI*). Uma das conclusões do presente estudo refere que baixos níveis de intimidade e de interações sociais promovem valores mais elevados de psicopatologia, sendo o suporte social um fator protetor. Os indivíduos que foram expostos ao Covid-19, manifestaram elevados níveis de sintomas psicopatológicos e fraco envolvimento de suporte social. Sendo de enfatizar a crucialidade do suporte social, nomeadamente o contentamento com a rede social, para a prevenção e a manutenção de questões psicopatológicas, nestes indivíduos.

### **5. Traços de Personalidade**

O constructo de personalidade tem sofrido diversas alterações ao longo do tempo, devido à sua complexidade e aos fatores que se encontram associados à mesma (Baptista, 2008). Segundo Silva e Nakano (2011), a personalidade pode ser explicada de acordo com diferentes autores, assumindo desta forma uma multiplicidade de interpretações e definições. Assim sendo, a forma como se procede para avaliar tal constructo irá depender da teoria adotada pelo investigador. A personalidade pode ser percebida como o conglomerado de padrões que se encontram estáveis, nomeadamente ao nível das cognições, comportamentos e emoções, conferindo ao indivíduo a sua individualidade (Silva et al., 2007).

Existem evidências que indicam que a personalidade tem um suporte hereditário, os traços da personalidade formar-se-iam no período da infância, acabando por se desenvolver ao longo da vida adulta (Modesto et al., 2021). Estes permitem prever e esclarecer o comportamento dos indivíduos, na medida em que, a forma como os sujeitos agem perante as diversas situações deve-se aos seus traços de personalidade e não à situação em si (Silva & Nakano, 2011).

Neste âmbito, um dos modelos mais amplamente destacados para estudar a personalidade na idade adulta ao nível psicométrico é o modelo *Big Five*, ou seja, o modelo dos Cinco Grandes Fatores Da Personalidade (Silva & Nakano, 2011). Desta forma, o modelo anteriormente referido é composto por cinco constructos sendo eles, o Neuroticismo, a Amabilidade, a Conscienciosidade, a Abertura para a Experiência e a Extroversão (Passos & Laros, 2014). Widiger (2009 *Cit in* Passos e Laros, 2014) refere que o primeiro traço de personalidade mencionado (Neuroticismo) encontra-se associado a indivíduos que experienciam emoções de forma negativa, ou seja, indivíduos que vivenciam com maior prevalência ansiedade e irritabilidade. Relativamente à amabilidade, é considerada um preditor para analisar o nível de

qualidade das relações interpessoais, sendo um indicador referente à probabilidade de um indivíduo estabelecer relações conotadas de forma agradável, consonante e cordial (Passos & Laros, 2014). Conscienciosidade é um traço característico nos indivíduos determinados e focados nos seus objetivos, são sujeitos cumpridores das normas e procuram ter controlo face aos seus impulsos (Passos & Laros, 2014). Quanto ao traço de personalidade de abertura para a experiência, diz respeito aos indivíduos que são predispostos a vivenciar novas aventuras, realizar novas descobertas, adquirir novos conhecimentos, dando novos mundos ao mundo, estes indivíduos apresentam-se como recetores positivos face ao desconhecido (Passos & Laros, 2014). Quanto ao constructo extroversão, encontra-se associado aos indivíduos que apresentam facilidade em interagir socialmente, facilidade em discursar face a uma multidão e que criam laços de amizade de forma simples.

### **5.1. Estudos alusivos aos traços de Personalidade**

Madamet et al. (2018), realizaram um estudo com 100 policias franceses com a finalidade de mapear os traços de personalidade prevalentes, no início do surgimento de sintomas da Perturbação Estresse pós-traumático. Os inquiridos responderam ao instrumento *Big Five Inventory (BFI)* e ao *Posttraumatic Stress Disorder Checklist Scale (PCLS)*. Os principais resultados indicaram a prevalência de três perfis de personalidade, sendo resilientes, supercontroladores e subcontroladores. Verificaram que os indivíduos resilientes exibiram níveis baixos de Estresse pós-traumático tal como os subcontroladores. Indivíduos resilientes tendem a apresentar elevada estabilidade ao nível emocional, por conseguinte, baixos níveis de Neuroticismo. Indivíduos supercontroladores apresentam valores elevados de Neuroticismo e manifestam predisposição para sentir emoções conotadas como negativas. Por sua vez, os subcontroladores, são conotados por fraca Conscienciosidade e pouca autoestima. Sendo de realçar que no estudo mencionado, os indivíduos mais velhos ou que apresentaram mais anos de serviço apresentaram um perfil conotado como descontrolado.

Outra investigação foi realizada nas forças policiais, nomeadamente na Unidade de Intervenção contra o terrorismo, na Suécia com 57 participantes do género masculino, que se encontravam a exercer as suas funções. As idades foram compreendidas entre os 28 anos e os 51 anos. Tedeholm et al. (2021), objetivaram averiguar a existência, ou não, de discrepâncias entres o perfil dos policiais com a

população geral da Suécia, para tal recorreram ao Inventário de Personalidade NEO. As principais ilações, evidenciaram que os participantes apresentaram pouco Neuroticismo, vulnerabilidade, hostilidade e ansiedade. Por sua vez, obtiveram elevados índices ao nível de emoções positivas e de atividade, comparativamente à população geral sueca.

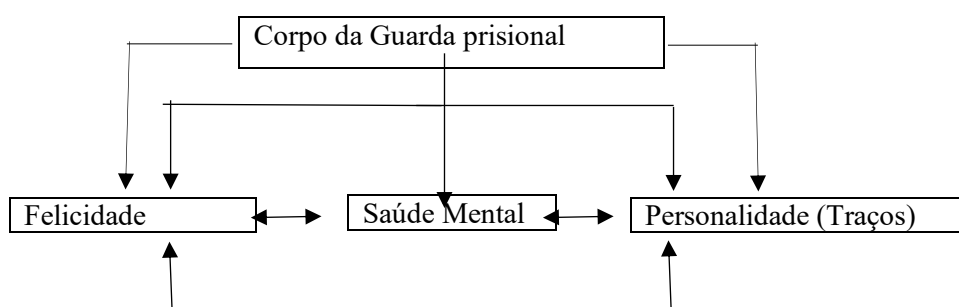
## 6. Metodologia

### 6.1. Modelo concetual

Como referido anteriormente, verificam-se lacunas referentes a estudos sobre o corpo da Guarda Prisional, o que, por conseguinte, torna o presente estudo uma mais-valia para a investigação. Neste âmbito, estabeleceram-se correlações entre os constructos apresentados. Seguidamente é apresentado (Figura 1) o respetivo modelo conceptual:

**Figura 1.**

*Modelo conceptual*



### 6.2. Objetivo Geral

O estudo teve como finalidade aferir os níveis de felicidade com a profissão, aferir a saúde mental e caraterizar os traços de personalidade, assim como o estudo da relação entre estas variáveis na classe profissional de Guardas Prisionais.

### 6.3. Objetivos específicos

Os objetivos específicos são: 1) identificar o nível de felicidade com a profissão na classe profissional do corpo da Guarda Prisional; 2) explorar o nível de felicidade em função das variáveis no tempo de serviço prestado na classe profissional do Corpo da Guarda Prisional; 3) identificar Distresse Psicológico e o Bem-Estar Psicológico na classe profissional do Corpo da Guarda Prisional; 4) identificar os traços de personalidade prevalentes na classe profissional do Corpo da Guarda Prisional; 5)

explorar a associação entre felicidade, saúde mental e traços de personalidade nos profissionais da classe profissional do Corpo da Guarda Prisional.

#### **6.4. Questões de investigação**

Q1: Quais são os níveis de felicidade com a profissão na classe profissional do Corpo da Guarda Prisional?

Q2: Quais os níveis de felicidade atendendo ao tempo de serviço na classe profissional do Corpo da Guarda Prisional?

Q3: Quais níveis de Distresse Psicológico e de Bem-Estar Psicológico na classe profissional do Corpo da Guarda Prisional?

Q4: Quais os traços de personalidade mais prevalentes na classe profissional do Corpo da Guarda Prisional?

Q5: Qual a associação entre níveis de felicidade, traços de personalidade e saúde mental na classe profissional do Corpo da Guarda Prisional?

#### **6.5. Desenho de investigação**

Esta investigação assume-se como quantitativa, visto que os dados obtidos se encontraram na forma numérica (Costa, 2021). Neste âmbito, o estudo é ainda descritivo correlacional, visto que pretende descrever as respetivas variáveis, assim como procederá sua análise e à determinação da existência de relações entre as mesmas (Fortin et al., 2009).

#### **6.6. Participantes**

A técnica de amostragem utilizada foi probabilística aleatória simples, na medida em que os elementos tiveram a mesma probabilidade de serem selecionados. Foi considerada aleatória pelo facto de cada indivíduo ter sido selecionado a partir de um conjunto (Morais, 2005).

A amostra foi constituída por 94 guardas prisionais que exercem funções em seis estabelecimentos prisionais do norte do país, sendo maioritariamente do sexo masculino ( $n=79$ ; 84%), casados ( $n=64$ ; 68%), com habilitações literárias ao nível do ensino secundário ( $n=62$ ; 65.96%). Na presente investigação, a idade mínima dos participantes foi de 36 anos e a máxima 62 anos (média=50.85; desvio padrão= 5.37).

A maioria dos participantes exerce funções de guardas prisionais ( $n=85$ ; 91.40%), seguindo-se os vigilantes ( $n=6$ ; 6.45%) e chefes ( $n=2$ ; 2.15%). A maior parte desempenha as suas funções mais de dez anos ( $n=91$ ; 96.81%), seguido de três a cinco anos ( $n=3$ ;

3.19%). Quanto ao número de horas de trabalho semanais, obteve-se uma variação entre 35h e 72h, sendo o mais comum: 35h, 40h, 45h, 48h e 50h. Como se apresenta na tabela 1.

**Tabela 1.**

*Caracterização dos participantes*

		n	%
Sexo	Masculino	79	84.00
	Feminino	15	16.00
Estado Civil	Casado/a	64	68.09
	Divorciado	16	17.02
	Solteiro/a	10	10.64
	Outros	4	4.26
Habilitações Literárias	Primeiro Ciclo	1	1.06
	Segundo Ciclo	2	2.13
	Terceiro Ciclo	17	18.09
	Ensino Secundário	62	65.96
	Licenciatura	11	11.70
Função	Guarda Prisional	85	91.40
	Vigilante	6	6.45
	Chefe	2	2.15
Antiguidade na função	Três a cinco anos	3	3.19
	Mais de dez anos	91	96.81
Número de horas de trabalho semanais	35h	11	11.70
	38h	1	1.06
	39h	1	1.06
	40h	25	26.60
	43h	5	5.32
	44h	2	2.13
	45h	16	17.02
	47h	3	3.19
	48h	13	13.83
	50h	12	12.77
	60h	1	1.06
72h	1	1.06	

Nota: n= total de participantes; % = percentagem obtida.

## 6.7. Instrumentos

### 6.7.1. *Questionário Sociodemográfico*

O Questionário Sociodemográfico sendo o objetivo primordial identificar dados sociodemográficos dos inquiridos, desta forma o questionário utilizado contempla 8 questões sendo três de resposta curta (Idade, Nacionalidade, Qual a sua função,) e as restantes de escolha múltipla (Sexo, Estado Civil, Habilitações Literárias, Qual a sua antiguidade na função, Qual o número de horas que trabalha por semana) (Anexo A).

### 6.7.2. *Felicidade Organizacional*

O instrumento Felicidade Organizacional (Anexo B) foi desenvolvido no

âmbito da dissertação para obtenção do Grau de Mestre em Gestão de Campaniço (2012), tendo sido orientado pelo professor Doutor Georg Dutschke, sendo este uma proposta de escalade medida para as Organizações em Portugal. Foi aplicado a indivíduos que se encontram empregados em funções não operárias, de várias empresas e de diversas áreas de atividade.

O instrumento é composto por duas partes a primeira denominada de Profissionais Felizes que, contém questões abertas e fechadas, e visa averiguar o nível de felicidade, assim como, identificar as variáveis inerentes aos níveis de felicidade, quer na organização quer nas funções que os indivíduos desempenham. As questões fechadas são respondidas numa escala de *likert* de 1 (totalmente infeliz) a 7 (totalmente feliz).

A segunda parte designada de Felicidade Organizacional, encontra-se subdividida em duas secções: Felicidade na Organização (46 questões) e Felicidade na Função (32 questões). A Felicidade na Organização subdivide-se em nove dimensões sendo Ambiente Interno, Reconhecimento e Confiança, Desenvolvimento Pessoal, Remuneração, Gostar do que Faço, Sustentabilidade e Inovação, Envolvimento com as chefias e a Organização, Objetivos, Equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. A Felicidade na Função subdivide-se em dez dimensões sendo Desempenho da Função, Desenvolvimento pessoal, Reconhecimento e Respeito, Ambiente de Trabalho, Remuneração, Objetivos da Função, Sustentabilidade e Segurança, Apoio das Chefias, Equilíbrio entre Trabalho e Vida Pessoal, Intraempreendedorismo. Valores mais elevados significam que os participantes se encontram mais felizes na Função que Desempenham e por sua vez, valores menos elevados simbolizam que os mesmos se encontram menos felizes.

Quanto à forma de resposta foi realizada numa escala *Likert* de 1 (Discordo Totalmente) a 5 (Concordo totalmente). A operacionalização de cada dimensão é feita pela média das respostas aos itens que as constituem. De forma a avaliar a fiabilidade do instrumento, procedeu-se à análise do Alfa de *Cronbach* para a Felicidade na Organização e Felicidade na Função tendo-se obtido o valor de 0.98 valor semelhante ao obtido no estudo original (0.99) (Campaniço, 2012).

### **6.7.3. Inventário de Saúde Mental (MHI)**

O Inventário de Saúde Mental (MHI) (Anexo C) foi inicialmente desenvolvido no ano de 1971 nos Estados Unidos Da América, referente ao “*Health Insurance*

*Experiment(HIE)*” para o *Department of Health and Human Services*, tendo como finalidade avaliar a saúde mental (Ribeiro, 2001).

O MHI encontra-se adaptado e validado para a população portuguesa por Pais-Ribeiro (2001). Esta versão do MHI é composta por 38 itens que se dividem em duas subescalas, sendo elas o Distresse Psicológico e o Bem-estar- Psicológico, estando a primeira subdividida nas subescalas em Ansiedade com dez itens, Depressão com cinco itens e a Perda de Controlo Emocional/Comportamental com nove itens. A subescala do Bem-estar- Psicológico contempla ainda as subescalas do Afeto Geral positivo com onze itens e os Laços Emocionais com três itens (Ribeiro, 2001).

Neste instrumento, quanto mais baixas forem as pontuações menores são os indicadores de saúde mental, ou seja, valores mais elevados indicam uma melhor saúde mental (Santos, 2015). A variação teórica para cada dimensão é entre 1 e 6 pontos.

A operacionalização de cada subescala foi feita pela média das respostas aos itens que as constituem de acordo com (Santos, 2015).

O instrumento apresenta 17 itens invertidos: na Ansiedade (item 22); Perda de Controlo Emocional/ Comportamental (item 8, 14 e 18); no Afeto Positivo (itens 1, 4, 5, 6, 7, 12, 17, 26, 31, 34 e 37) e os Laços Emocionais (itens 10 e 23).

Quanto às propriedades psicométricas da validação portuguesa, obteve-se um Alfa de *Cronbach* de 0.95 e 0.91 para as dimensões do Distresse Psicológico e o Bem estar Psicológico. Relativamente às subescalas, obteve-se um Alfa *Cronbach* de 0.91 para a Ansiedade; 0.85 para a Depressão; 0.87 para a Perda de Controlo Emocional/ Comportamental; 0.91 para o Afeto Geral Positivo; 0.72 para Laços Emocionais (Ribeiro, 2001).

No presente estudo os valores obtidos foram, 0.95 e 0.90 e 0.90; 0.82; 0.88; 0.90; 0.56, respetivamente. Tratam-se de valores semelhantes aos estudo original com exceção dos Laços Emocionais e traduzem consistências internas boas ou muito boas (Pestana et al., 2008). Quanto ao Alfa de *Cronbach* total do MHI obteve-se um valor de 0.96 valor igual ao do estudo de validação de (Ribeiro, 2001), tratando-se de uma consistência interna muito boa.

#### **6.7.4. Big Five Inventory (BFI)**

O *Big Five Inventory (BFI)* (Anexo D) foi desenvolvido por John e colaboradores (1991), tendo como objetivo o desenvolvimento de um inventário que avalia-se os cinco fatores da personalidade. O instrumento é composto por 44 itens,

que se encontram agrupados em cinco dimensões: Abertura à Experiência, composto por dez itens (5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 41 e 44), Amabilidade, composto por nove itens (2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37 e 42), Conscienciosidade, constituído por nove itens (3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38 e 43), Neuroticismo, composto por oito itens (4, 9, 14, 19, 24, 29, 34 e 39) e Extroversão, sendo composto por oito itens (1, 6, 11, 16, 21, 26, 31 e 36). Relativamente ao modo de resposta é realizado através da escala do tipo *Likert* de cinco pontos, de Discordo totalmente a Concordo totalmente. A operacionalização de cada dimensão foi feita com recurso à soma das respostas aos itens que as constituem. Atendendo à natureza da resposta, pontuações mais elevadas traduzem uma maior presença dos traços de personalidade.

No estudo de Simões (2016) foram feitas algumas alterações à estrutura de resposta, nomeadamente, a inversão de dezasseis itens (2, 6, 8, 9, 12, 18, 21, 23, 24, 27, 31, 34, 35, 37, 41 e 43). Quanto ao Alfa de *Cronbach* na dimensão Extroversão foi de 0.52, na dimensão Amabilidade foi 0.48, na dimensão Conscienciosidade obtiveram um Alfa de 0.56, na dimensão Neuroticismo foi de 0.49 e na Abertura à Experiência o valor obtido foi de 0.49 (Simões, 2016).

No presente estudo, calculou-se o Alfa de *Cronbach* para cada dimensão. Para a dimensão Extroversão, obteve-se um Alfa de 0.62, na dimensão Amabilidade obteve-se um alfa de 0.50, na Conscienciosidade foi de 0.67, na dimensão Neuroticismo foi de 0.71 e por fim na Abertura à Experiência foi de 0.72.

## **6.8. Procedimentos de recolha de dados**

Após a seleção dos instrumentos, procedeu-se ao contacto com os respetivos autores, de forma a ser facultada a autorização para a utilização dos mesmos. Numa fase posterior, procedeu-se ao contacto com os serviços da Direção-Geral de Reinserção e Serviços Prisionais, tendo sido solicitado autorização para se proceder à aplicação dos inquéritos em sete estabelecimentos prisionais do país. Foram ainda devidamente enviados o pré-projecto e as devidas autorizações da orientadora. Após a autorização, procedeu-se a ida aos respetivos estabelecimentos prisionais, devidamente agendados com os mesmos, para a realização da aplicação dos inquéritos. A amostra foi devidamente informada acerca da sua participação no presente estudo, salvaguardando sempre o respeito pelos dados recolhidos.

Desta forma, de acordo com a Direção Geral de Saúde (DGS, 2015), o consentimento informado esclarecido e livre (Anexo E), contemplou o direito de

informação relativo a todo o processo, tendo o participante direito de revogar o respetivo consentimento. Neste estudo foram também salvaguardados o sigilo e o anonimato dos dados recolhidos.

O instrumento Profissionais Felizes, contemplou questões de cariz aberto, desta forma, procedeu-se a análise de conteúdo das respostas dadas pelos participantes. Estas questões, permitiram identificar as dimensões da experiência que contribuem para a Felicidade na sua Instituição e na Função que Desempenham.

A análise estatística foi realizada com recurso ao *software SPSS* e teve como finalidade analisar os dados, estabelecer correlações de forma a proporcionar ao investigador as ferramentas necessárias para se poder inferir determinadas conclusões (entre outros). Realizaram-se análises das variáveis sociodemográficas e dos itens, dimensões e/ou subescalas dos instrumentos utilizados.

Tendo-se verificado que no instrumento Profissionais Felizes, nenhuma das variáveis seguia a normalidade, na Felicidade na Organização apenas as dimensões Ambiente interno e Equilíbrio apresentam normalidade. Na felicidade na Função, apenas a dimensão Desenvolvimento Pessoal validou a normalidade. No inventário de Saúde Mental não se verifica normalidade na subescala Laços Emocionai e por fim, no instrumento *Big Five Inventory* apenas a dimensão Conscienciosidade não segue a normalidade. Desta forma as associações foram feitas com recurso a correlações não paramétricas (*Spearman*). Os valores da correlação de *Spearman* variam entre -1 e 1, sendo que as correlações mais fortes são as que se encontram mais próximas dos valores mencionados.

Para se proceder à comparação de médias de duas amostras independentes, utilizou-se o teste *T-Student* ou *Mann-Whitney* (quando não se verifica a normalidade). Para se proceder à comparação de médias de três ou mais amostras independentes, utilizou-se o teste ANOVA ou *Kruskal-Wallis* (quando não se verifica a normalidade). O nível de significância adotado foi de 5%, pelo que valores de prova inferiores permitem concluir que há diferenças estatisticamente significativas.

## 7. Resultados

Nas secções seguintes são apresentados os resultados provenientes dos instrumentos aplicados, procedendo-se à caracterização de cada uma das dimensões ou subescalas e à resposta as questões de investigação.

## 7.1. Profissionais Felizes

Neste tópico procedemos à caracterização do nível de felicidade dos participantes Enquanto Pessoa, de Felicidade na Instituição e na Função. No que diz respeito à **Felicidade Enquanto Pessoa**, verificamos que 43.62% dos participantes consideraram ser “nem feliz nem infeliz” ( $n=4$ ). 37.23% manifestaram ser “felizes” ( $n=35$ ) e 9.57 % participantes mencionaram ser “infelizes” ( $n=9$ ) Enquanto Pessoas.

Relativamente à **Felicidade na Instituição onde Desempenham as suas Funções**, 52.69% dos participantes respondeu apresentando neutralidade, ou sejam avaliam-se como estando “nem feliz nem infeliz” ( $n=49$ ), 26.89% assumiram ser “felizes” ( $n=25$ ) e 13.98% manifestaram-se “infelizes” ( $n=13$ ). Quanto ao nível de Felicidade referente à **Função Desempenhada na Instituição**, 48.94% participantes sentem-se “nem felizes nem infelizes” ( $n=46$  35.1%) “felizes” ( $n=33$ ) e 10.64%, mencionaram ser “infelizes” ( $n=10$ ) como se pode verificar na Tabela 2.

**Tabela 2.**

*Felicidade Organizacional- Profissionais Felizes*

		<i>n</i>	%
É feliz ( $n=94$ )	Nem feliz nem infeliz	41	43.62
	Feliz	35	37.23
	Infeliz	9	9.57
	Muito Feliz	5	5.32
	Muito infeliz	3	3.19
	Totalmente feliz	1	1.06
É feliz na instituição onde trabalha ( $n=93$ )	Nem feliz nem infeliz	49	52.69
	Feliz	25	26.89
	Infeliz	13	13.98
	Muito Feliz	4	4.30
	Totalmente feliz	2	2.15
Sente-se feliz com a função que desempenha na instituição onde trabalha ( $n=94$ )	Nem feliz nem infeliz	46	48.94
	Feliz	33	35.11
	Infeliz	10	10.64
	Muito feliz	4	4.26
	Totalmente feliz	1	1.06

Nota.  $n$ = total de participantes; % = percentagem obtida.

Verificamos que no que diz respeito ao conceito de **Felicidade Enquanto Pessoa**, ter saúde e paz reinou nas respostas facultadas ( $n=25$ ; 29.41%), justiça ( $n=24$ ; 28.24%), e sentir-se realizado ( $n=20$ ; 23.53%)<sup>1</sup>. Quanto ao que é **Necessário para ser Feliz na Respetiva Instituição**, os participantes mencionaram a necessidade da

<sup>1</sup> Nem todos os participantes responderam as respetivas questões, desta forma foi colocado o respetivo número de participantes que colaborou.

existência de mais meios e mais incentivo ( $n=19$ ; 31.15%) e mais respeito pela instituição assim como mais reconhecimento e valorização pelo exercício da profissão ( $n=15$ ; 24.9%). Relativamente ao que necessitam para serem **Felizes na Função** que Desempenham, os participantes mencionaram mais valorização e reconhecimento no exercício das suas funções ( $n=16$ ; 30.19%), camaradagem ( $n=10$ ; 18.87), mais efetivos e condições ( $n=8$ ; 15.09%). Como se pode verificar na Tabela 3.

**Tabela 3.**

*Caracterização das questões abertas- Felicidade Organizacional- Profissionais Felizes*

		n	%
O que é preciso para ser feliz enquanto pessoa (n=85)	Saúde e Paz	25	29.41
	Justiça	24	28.24
	Sentir realizado	20	23.53
	Ter boas condições	6	7.06
	Gosto pela profissão	5	5.88
	Estabilidade familiar e estar perto de casa	3	3.53
	Valorização	1	1.18
	Ser reconhecido	1	1.18
	O que necessita para ser feliz na instituição onde trabalha (n=61)	Mais meios e incentivos	19
Valorização e reconhecimento		15	24.59
Respeito pela organização		15	24.59
Bom ambiente		7	11.48
Progressão na carreira		5	8.20
O que necessita para ser feliz na função que desempenha na instituição onde trabalha (n=53)	Valorização e reconhecimento	16	30.19
	Camaradagem	10	18.87
	Mais efetivos e condições	8	15.09
	Respeito	6	11.32
	Nada	5	9.43
	Progressão na carreira	4	7.55
	Justiça	3	5.66
Menos discriminação	1	1.89	

Nota. n= frequência absoluta % = frequência relativa.

## 7.2. Felicidade na Organização

Procedemos à caracterização da felicidade dos inquiridos na instituição.

Obtiveram-se valores médios superiores a 3 em duas das dimensões a saber: **Objetivos** ( $\bar{x}=3.63$ ; DP=0.79) e **Equilíbrio trabalho e vida pessoal** ( $\bar{x}=3.19$ ; DP=0.87), o que sugere que os participantes se encontravam mais felizes nestas vertentes. Nas restantes sete dimensões os valores médios obtidos são inferiores a 3, sendo que o valor médio mais baixo foi registado na **Sustentabilidade e Inovação** ( $\bar{x}=2.39$ ; DP=0.77) o que significa que os inquiridos estão menos felizes nesta vertente. Estes resultados são apresentados na tabela 4. Todos os valores médios obtidos neste estudo são inferiores aos obtidos por Campaniço (2012) o que revela que os participantes estão de uma maneira geral menos felizes. Como se verifica na tabela 4.

**Tabela 4.***Caracterização da Felicidade na Organização*

Felicidade na Organização (n= 94)	$\bar{X}$	DP
Objetivos	3.63	0.79
Equilíbrio trabalho e vida pessoal	3.19	0.87
Reconhecimento e confiança	2.93	0.94
Ambiente interno	2.77	0.64
Desenvolvimento pessoal	2.72	0.86
Envolvimento com chefias e organização	2.61	0.87
Gostar do que faço	2.56	0.92
Remuneração	2.54	0.95
Sustentabilidade e inovação	2.39	0.77

\*Objetivos ( $\bar{x}$ =4.1); Equilíbrio trabalho e vida pessoal, ( $\bar{x}$ =3.5); Reconhecimento e confiança, ( $\bar{x}$ =3.5); Ambiente interno ( $\bar{x}$ =3.5); Desenvolvimento pessoal ( $\bar{x}$ =3.4); Envolvimento com chefias e organização ( $\bar{x}$ =3.3); Gostar do que faço ( $\bar{x}$ =3.5); Remuneração ( $\bar{x}$ =2.9); Sustentabilidade e inovação ( $\bar{x}$ =3.4); em todas as dimensões foi registado o valor Min- Máx 1-5, segundo o estudo de *Campaniço (2012)*.

**7.3. Felicidade na Função**

Caracterizaram-se as dez dimensões da **Felicidade na Função**, o valor médio mais elevado diz respeito ao **Apoio das Chefias** ( $\bar{x} = 3.56$ ) seguido da **Sustentabilidade e Segurança** ( $\bar{x} = 3.42$ ) sendo nestas vertentes que os inquiridos estão mais felizes. Contabilizaram-se quatro dimensões com valores médios inferiores a três, sendo que o valor médio mais baixo foi obtido na subescala Remuneração, indiciando que os participantes estão menos satisfeitos com esta dimensão. Os resultados são apresentados na tabela 5.

**Tabela 5.***Caracterização das subescalas- Felicidade na Função*

Felicidade na Função (n=94)	$\bar{X}$	DP
Apoio das chefias	3.56	1.11
Sustentabilidade e segurança	3.42	0.6
Desempenho da função	3.33	0.79
Objetivos da função	3.28	0.78
Equilíbrio trabalho e vida pessoal	3.27	1.00
Reconhecimento e respeito	3.03	0.94
Desenvolvimento pessoal	2.82	0.95

Intraempreendedorismo	2.77	0.97
Ambiente de trabalho	2.68	0.77
Remuneração	2.63	0.89

\* Apoio das chefias ( $\bar{x}$ =3.6); Sustentabilidade e segurança ( $\bar{x}$ =3.9); Desempenho da função ( $\bar{x}$ =3.8); Objetivos da função ( $\bar{x}$ =3.8); Equilíbrio trabalho e vida pessoal ( $\bar{x}$ =3.4); Reconhecimento e respeito ( $\bar{x}$ =3.6); Desenvolvimento pessoal ( $\bar{x}$ =3.6); Intra empreendedorismo ( $\bar{x}$ =3.3); Ambiente de trabalho ( $\bar{x}$ =3.2); Remuneração ( $\bar{x}$ =3.0) em todas as dimensões foi registado o valor Min- Máx 1-5, segundo o estudo *Campaniço (2012)*.

#### 7.4. Inventário de Saúde Mental

No **Distresse Psicológico** o pior indicador de saúde mental é a **Ansiedade** ( $\bar{x}$  = 4.40; DP=0.54) e o melhor indicador é a **Perda de Controlo Emocional/ Comportamental** ( $\bar{x}$  = 4.78; DP=0.63).

Na dimensão **Bem Estar Psicológico**, observa-se que o pior indicador foi obtido no **Afeto Positivo** ( $\bar{x}$  = 3.69; DP=0.76). Estes resultados são apresentados na tabela 6.

**Tabela 6.**

*Dimensões do Inventário de Saúde Mental*

Dimensões Inventário de Saúde Mental (n=94)	$\bar{x}$	DP
Ansiedade	4.29	0.77
Depressão	4.50	0.63
Perda de Controlo Emocional/Comportamental	4.78	0.63
<b>Distresse Psicológico</b>	<b>4.40</b>	0.54
Afeto Positivo	3.69	0.76
Laços Emocionais	4.45	0.82
<b>Bem Estar Psicológico</b>	<b>3.85</b>	0.72

\* Ansiedade ( $\bar{x}$ =3.69; DP=1.05); Depressão ( $\bar{x}$ =3.98; DP= 1.13); Perda de Controlo Emocional /Comportamental ( $\bar{x}$ =4.14; DP=1.14); Distresse Psicológico ( $\bar{x}$ =3.93; DP=1.06); Afeto Positivo ( $\bar{x}$ =3.25; DP=0.97); Laços Emocionais ( $\bar{x}$ =3.65; DP=1.18); Bem Estar Psicológico ( $\bar{x}$ =3.45; DP=0.96); em todas as dimensões foram registadas o valor Min.- Máx. 1-6 segundo o estudo de *Santos (2015)*.

#### 7.5. Big Five Inventory

Na dimensão **Conscienciosidade** o valor médio obtido foi 35.19 (DP=3.94). Isto, simboliza que os participantes revelam uma elevada responsabilidade, autodisciplina, controlo ao nível dos impulsos, rigor, respeito pelas normas e pela

determinação. Segue-se a dimensão **Amabilidade** com média 34.50 (DP=3.41). Isto significa que de uma maneira geral os inquiridos tendem a ter confiança, altruísmo e humildade. Na dimensão **Abertura à Experiência** obtivemos um valor médio de 34.25 (DP=4.76). Esta dimensão é pautada por comportamentos de busca e êxtase por novas experiências. Na **Extroversão** o valor médio obtido foi 26.98 (DP=3.60). Isto, simboliza que os participantes valorizam convívio, redes sociais comunicação. Na dimensão **Neuroticismo** obtivemos um valor médio de 22.02 (DP=4.32). Esta dimensão é referente à propensão de um indivíduo em perceber a realidade como sendo ameaçadora. Apresentam tendência em sentir emoções negativas nervosismo e baixa autoestima. Os traços mais prevalentes neste estudo foram a **Conscienciosidade** e a **Amabilidade** e os menos comuns **Abertura à Experiência**, a **Extroversão** e o **Neuroticismo**. Como se pode verificar na Tabela 7.

**Tabela 7.**

*Dimensões do Instrumento Big Five Inventory*

Dimensões do Instrumento <i>Big Five Inventory</i> (n=88)	$\bar{x}$	DP
Conscienciosidade	35.19	3.94
Amabilidade	34.50	3.41
Abertura à Experiência	34.25	4.76
Extroversão	26.98	3.60
Neuroticismo	22.02	4.32

\* Conscienciosidade ( $\bar{x}$ =32.49; DP=4.46); Amabilidade ( $\bar{x}$ =34.37; DP=3.95); Abertura à Experiência ( $\bar{x}$ =35.38; DP=5.18); Extroversão ( $\bar{x}$ =26.36; DP=4.15); Neuroticismo ( $\bar{x}$ =23.61; DP=4.77) segundo o estudo de Simões (2016).

### **7.6. Níveis de felicidade em função do tempo de serviço prestado, na classe profissional do Corpo da Guarda Prisional**

Quanto aos **Profissionais Felizes** em função da antiguidade na função, não se obtêm diferenças estatisticamente significativas, pois os valores de prova são superiores a 0.05 ( $p>0.05$ ). Ou seja, a antiguidade na função não se correlaciona de forma significativa nos níveis de felicidade relativos à instituição. Como se observa na tabela 8.

Relativamente à **Felicidade na Organização** em função da antiguidade na função, não se obtêm diferenças estatisticamente significativas, pois os valores de prova são superiores a 0.05 ( $p>0.05$ ). Ou seja, a Felicidade na Organização não varia com o tempo de serviço, no corpo da Guarda Prisional.

**Tabela 8.***Profissionais Felizes e Felicidade na Organização em função da Antiguidade na Função*

	3-5 anos ( $\bar{x} \pm DP$ )	Mais de 10 anos ( $\bar{x} \pm DP$ )	ET	Valor prova
É feliz	4.33 ± 1.16	4.35 ± 0.89	U=129.00	0.887
É feliz na instituição onde trabalha	4.67 ± 2.08	4.27 ± 0.79	U=131.50	0.943
Sente-se feliz com a função que desempenha na instituição onde trabalha	4.33 ± 0.58	4.36 ± 0.78	U=134.00	0.968
Ambiente interno	2.54 ± 0.56	2.78 ± 0.64	T=-0.63	0.532
Reconhecimento e confiança	2.73 ± 0.42	2.94 ± 0.95	T=-0.37	0.712
Desenvolvimento pessoal	2.38 ± 0.33	2.73 ± 0.87	T=-0.71	0.482
Remuneração	2.33±0.77	2.54±0.95	U=114.00	0.654
Gostar do que faço	2.00±0.58	2.58±0.92	T=-1.07	0.287
Sustentabilidade e inovação	1.87±0.11	2.41±0.78	T=-1.20	0.233
Envolvimento com chefias e instituição	2.17±0.51	2.63±0.88	T=-0.90	0.371
Objetivos	3.67±0.58	3.63±0.79	T=0.09	0.931
Equilíbrio trabalho e vida pessoal	3.00±1.45	3.20±0.86	T=-0.39	0.701

Nota. ET= estatística de teste; T- Teste T-Student; U- teste de Mann-Whitney;  $\bar{x}$ = média; DP= desvio padrão

### 7.7. Traços de Personalidade e Felicidade na classe profissional Corpo da Guarda Prisional

Existe uma associação positiva entre os traços de personalidade **Extroversão**, **Amabilidade**, **Conscienciosidade** e **Abertura à Experiência** e o Ser Feliz. Ou seja, profissionais que apresentem estes traços de personalidade tendem a ser mais felizes, em especial a Amabilidade ( $r=0.28$ ). Em sentido contrário existe uma associação negativa entre Neuroticismo e o “Ser Feliz” ( $r=-0.42$ ), ou seja, profissionais que revelem este traço de personalidade tendem a ser menos felizes.

Existe uma associação positiva entre os traços de personalidade **Extroversão**, **Amabilidade**, **Conscienciosidade** e **Abertura à Experiência** e o Ser Feliz na Instituição. Assim, profissionais que apresentem estes traços de personalidade tendem a ser mais felizes na instituição em que trabalham, com especial relevância na Extroversão ( $r=0.23$ ) **Conscienciosidade** ( $r=0.26$ ) e Abertura à Experiência ( $r=0.33$ ). O Neuroticismo esta associado negativamente associado ao Ser Feliz na Instituição ( $r=-0.27$ ), ou seja, profissionais que revelem este traço de personalidade tendem a ser menos felizes na instituição.

A **Extroversão** e a **Conscienciosidade** estão associados positivamente com o Sentir-se Feliz com a Função Desempenhada, pelo que profissionais que evidenciem estes

traços de personalidade tendem a ser mais felizes com a função desempenhada. A Amabilidade, Neuroticismo e Abertura à Experiência, estão negativamente associados ao Ser Feliz com a Função Desempenhada. Assim, profissionais com estes traços de personalidade tendem a ser menos felizes com a função que desempenham. Como se verifica na tabela 9.

**Tabela 9.**

*Correlação Big Five Inventory e Profissionais Felizes*

	Extroversão		Amabilidade		Conscienciosidade		Neuroticismo		Abertura à Experiência	
	p	r	p	r	p	r	p	r	p	r
É feliz	0.24	0.13	0.01	0.28**	0.05	0.21	0.00	-0.42**	0.05	0.21
É feliz na instituição	0.04	0.23**	0.17	0.15	0.02	0.26*	0.01	-0.27*	0.00	0.33**
Sente-se feliz com a função desempenhada	0.93	0.01	0.44	-0.08	0.06	0.20	0.13	-0.16	0.84	-0.02

Nota. r= valor da correlação; p= valor de prova; \*= valor de prova inferior a 5%; \*\*= valor de prova inferior a 1%.

### **7.8. Relação entre Felicidade e Saúde Mental na Classe profissional do Corpo da Guarda Prisional**

Averiguou-se que o **Distresse Psicológico** ( $r= 0.30$ ) e **Bem-estar Psicológico** ( $r= 0.34$ ) apresentam uma correlação positiva fraca com o nível de Felicidade (é feliz). Ou seja, os profissionais com melhores níveis de Distresse Psicológico e Bem-Estar Psicológico tendem a ser mais felizes.

O **Distresse** e o **Bem-Estar Psicológico** ( $r= 0.27$ ) correlacionam-se de forma positiva fraca com o ser **Feliz na Instituição** onde trabalha. Ou seja, os profissionais com melhores níveis de Distresse Psicológico e Bem-Estar Psicológico tendem a ser mais Felizes na Instituição.

O **Distresse Psicológico** ( $r=0.28$ ) e o **Bem Estar Psicológico** ( $r=0.24$ ) estão positivamente associados ao **Sentir-se Feliz com a Função que Desempenha** na respetiva instituição. Ou seja, os profissionais com melhores níveis de Distresse Psicológico e Bem-Estar Psicológico tendem a ser mais felizes com a função desempenhada. Os resultados são apresentados na tabela 10.

**Tabela 10.***Correlação Profissionais Felizes e Inventário Saúde Mental*

	Distresse Psicológico		Bem-Estar Psicológico	
	p	r	p	r
É feliz	0.00	0.30**	0.00	0.34**
É feliz na instituição onde trabalha	0.00	0.27**	0.00	0.27**
Sente-se feliz com a função desempenhada	0.01	0.28**	0.02	0.24*

Nota. r= valor da correlação; p= valor de prova; \*= valor de prova inferior a 5%; \*\*=valor de prova inferior a 1%.

O **Bem-estar Psicológico** está positivamente associado ao **Ambiente Interno** ( $r=0.36$ ), pelo que profissionais mais satisfeitos com o ambiente interno apresentam melhores níveis de Bem-Estar Psicológico.

O **Bem-estar Psicológico** está positivamente associado ao **Reconhecimento e Confiança** ( $r=0.25$ ), pelo que profissionais mais satisfeitos com o reconhecimento e confiança apresentam melhores níveis de Bem-Estar Psicológico.

O **Bem-estar Psicológico** está positivamente associado ao **Desenvolvimento pessoal** ( $r=0.30$ ), pelo que profissionais mais satisfeitos com o desenvolvimento pessoal apresentam melhores níveis de Bem-Estar Psicológico.

O **Distresse Psicológico** ( $r=0.23$ ) e o **Bem-Estar Psicológico** ( $r=0.30$ ) estão positivamente associados à **Remuneração** pelo que profissionais mais satisfeitos com a Remuneração tendem a apresentar melhores níveis de Distresse e Bem-Estar Psicológicos.

O **Distresse Psicológico** ( $r= 0.24$ ) e o **Bem-Estar Psicológico** ( $r=0.33$ ) estão positivamente associados ao **Gostar do que Faço**, pelo que profissionais mais satisfeitos com o que fazem tendem a apresentar melhores níveis de Distresse e Bem-Estar Psicológicos.

O **Bem-estar Psicológico** está positivamente associado à **Sustentabilidade e Inovação** ( $r=0.23$ ), pelo que profissionais mais satisfeitos com a Sustentabilidade e Inovação da sua organização apresentam melhores níveis de Bem-Estar Psicológico.

O **Bem-estar Psicológico** está positivamente associado ao **Envolvimento com Chefias e Instituição** ( $r=0.23$ ), pelo que profissionais mais satisfeitos com o seu envolvimento com chefias e instituição apresentam melhores níveis de Bem-Estar

Psicológico.

O **Distresse Psicológico** ( $r= 0.30$ ) e o **Bem-estar Psicológico** ( $r=0.32$ ) estão positivamente associados ao **Equilíbrio Trabalho e Vida Pessoal**, pelo que profissionais mais satisfeitos com o Equilíbrio Trabalho e Vida Pessoal tendem a apresentar melhores níveis de Distresse e Bem-estar Psicológicos.

Estes resultados são apresentados na tabela 11.

**Tabela 11.**

*Correlação entre Inventário de Saúde Mental e Felicidade na Organização*

	Distresse Psicológico		Bem-Estar Psicológico	
	p	r	p	r
Ambiente interno	0.06	0.20	0.00	0.36**
Reconhecimento e confiança	0.09	0.17	0.02	0.25*
Desenvolvimento pessoal	0.09	0.18	0.00	0.30**
Remuneração	0.03	0.23*	0.00	0.30**
Gostar do que faço	0.02	0.24*	0.00	0.33**
Sustentabilidade e inovação	0.34	0.10	0.03	0.23*
Envolvimento com chefias e instituição	0.17	0.14	0.03	0.23*
Objetivos	0.49	0.07	0.68	0.04
Equilíbrio trabalho e vida pessoal	0.00	0.30**	0.00	0.32**

Nota.  $r$ = valor da correlação;  $p$ = valor de prova; \*= valor de prova inferior a 5%; \*\*= valor de prova inferior a 1%.

O **Distresse Psicológico** ( $r= 0.24$ ) e o **Bem-estar Psicológico** ( $r=0.24$ ) estão positivamente associados ao **Desempenho da Função** pelo que profissionais mais satisfeitos com o desempenho da sua função tendem a apresentar melhores níveis de Distresse e Bem-Estar Psicológicos.

O **Distresse Psicológico** ( $r= 0.23$ ) e o **Bem-estar Psicológico** ( $r=0.33$ ) estão positivamente associados ao **Ambiente no Trabalho** pelo que profissionais mais satisfeitos com o ambiente de trabalho apresentam melhores níveis de Distresse e Bem-Estar Psicológicos.

O **Distresse Psicológico** ( $r= 0.21$ ) e o **Bem-Estar Psicológico** ( $r=0.28$ ) estão positivamente associados à **Remuneração** pelo que profissionais mais satisfeitos com a sua remuneração apresentam melhores níveis de Distresse e Bem-Estar Psicológicos.

O **Distresse Psicológico** ( $r= 0.22$ ) e o **Bem-Estar Psicológico** ( $r=0.22$ ) estão positivamente associados à dimensão **Objetivos da Função** pelo que profissionais mais satisfeitos com os objetivos da função apresentam melhores níveis de Distresse e Bem-

Estar Psicológicos.

O **Distresse Psicológico** ( $r=0.31$ ) e o **Bem-Estar Psicológico** ( $r=0.23$ ) estão positivamente associados ao **Equilíbrio Trabalho e Vida Pessoal** pelo que profissionais mais satisfeitos com o Equilíbrio Trabalho e Vida Pessoal apresentam melhores níveis de Distresse e Bem-Estar Psicológicos.

O **Bem-Estar Psicológico** está positivamente associado ao **Intraempreendedorismo** ( $r=0.34$ ) pelo que profissionais mais satisfeitos com o **Intraempreendedorismo** apresentam melhores níveis de Bem-Estar Psicológicos. Estes resultados são apresentados na tabela 12.

**Tabela 12.**

*Correlação entre Inventário de Saúde Mental e Felicidade na Função*

	Distresse Psicológico		Bem-Estar Psicológico	
	p	r	p	r
Desempenho da função	0.02	0.24*	0.02	0.24*
Desenvolvimento pessoal	0.35	0.10	0.07	0.19
Reconhecimento e respeito	0.20	0.14	0.06	0.20
Ambiente de trabalho	0.01	0.23**	0.00	0.33**
Remuneração	0.04	0.21*	0.01	0.28**
Objetivos da função	0.03	0.22*	0.04	0.22*
Sustentabilidade e segurança	0.72	0.03	0.59	0.06
Apoio das chefias	0.40	0.09	0.20	0.13
Equilíbrio trabalho e vida pessoal	0.00	0.31**	0.03	0.23*
Intraempreendedorismo	0.10	0.17	0.00	0.34**

Nota.  $r$ = valor da correlação;  $p$ = valor de prova; \*= valor de prova inferior a 5%;

\*\*= valor de prova inferior a 1%.

## **7.9. Traços de Personalidade e Felicidade na classe profissional do Corpo da Guarda Prisional**

A **Extroversão** está positivamente associada ao **Ambiente Interno** ( $r=0.23$ ), **Reconhecimento e Confiança** ( $r=0.21$ ) e ao **Equilíbrio Trabalho e Vida Pessoal** ( $r=0.31$ ) pelo que profissionais que evidenciam mais este traço de personalidade tendem a ser mais felizes naquelas dimensões da sua instituição.

A **Amabilidade** está positivamente associada ao **Ambiente Interno** ( $r=0.34$ ), **Remuneração** ( $r=0.37$ ), **Envolvimento com os chefes e instituição** ( $r=0.27$ ),

**Objetivos** ( $r=0.21$ ) e **Equilíbrio Trabalho e Vida Pessoal** ( $r=0.33$ ) pelo que profissionais que evidenciam mais este traço de personalidade tendem a ser mais felizes naquelas dimensões da sua instituição.

A **Conscienciosidade** está positivamente associada ao **Desenvolvimento Pessoal** ( $r=0.24$ ), **Remuneração** ( $r=0.21$ ), **Envolvimento com os chefes e instituição** ( $r=0.22$ ), **Objetivos** ( $r=0.3$ ) e **Equilíbrio Trabalho e Vida Pessoal** ( $r=0.30$ ) pelo que profissionais que evidenciam mais este traço de personalidade tendem a ser mais felizes naquelas dimensões da sua instituição.

O **Neuroticismo** está negativamente associado ao **Equilíbrio Trabalho e Vida Pessoal** ( $r=-0.33$ ) pelo que profissionais que evidenciam mais este traço de personalidade tendem a ser menos felizes naquela dimensão da sua instituição.

A **Abertura à Experiência** está positivamente associada a todas as dimensões da Felicidade na Organização, pelo que profissionais que evidenciam mais este traço de personalidade tendem a ser mais felizes em todas as vertentes da sua instituição. Estes resultados são apresentados na tabela 13.

**Tabela 13.**

*Correlação entre Big Five Inventory e Felicidade na Organização*

	Extroversão		Amabilidade		Conscienciosidade		Neuroticismo		Abertura à Experiência	
	p	r	p	r	p	r	p	r	p	r
Ambiente interno	0.03	0.23*	0.00	0.34**	0.53	0.07	0.83	-0.02	0.00	0.33**
Reconhecimento e confiança	0.05	0.21*	0.06	0.20	0.04	0.22	0.79	-0.03	0.01	0.29**
Desenvolvimento pessoal	0.16	0.15	0.09	0.18	0.02	0.24*	0.87	-0.02	0.01	0.28**
Remuneração	0.33	0.11	0.00	0.37**	0.05	0.21*	0.28	-0.12	0.01	0.29**
Gostar do que faço	0.08	0.19	0.10	0.18	0.11	0.17	0.11	-0.17	0.00	0.31**
Sustentabilidade e inovação	0.11	0.17	0.01	0.19	0.09	0.18	0.68	-0.05	0.03	0.24*
Envolvimento com chefes e instituição	0.08	0.19	0.01	0.27*	0.04	0.22*	0.73	-0.04	0.01	0.27*
Objetivos	0.37	0.10	0.05	0.21*	0.00	0.31**	0.28	-0.12	0.04	0.22*
Equilíbrio trabalho e vida pessoal	0.00	0.31**	0.00	0.33**	0.01	0.30**	0.00	-0.33**	0.05	0.21*

Nota.  $r$  = valor da correlação;  $p$  = valor de prova; \* = valor de prova inferior a 5%; \*\* = valor de prova inferior a 1%.

A **Extroversão** está positivamente associada ao **Intraempreendedorismo** ( $r=0.31$ ) pelo que profissionais que evidenciam mais este traço de personalidade tendem a ser mais felizes nesta dimensão da **Felicidade na Função**.

A **Amabilidade** está positivamente associada ao **Ambiente de Trabalho** ( $r=0.35$ ), à **Remuneração** ( $r=0.32$ ), **Apoio das Chefias** ( $r=0.24$ ) e **Equilíbrio Trabalho e Vida Pessoal** ( $r=0.33$ ) pelo que profissionais que evidenciam mais estes traços de personalidade tendem a ser mais felizes nestas dimensões da **Felicidade na Função**.

A **Conscienciosidade** está positivamente associada ao **Desempenho da Função** ( $r= 0.31$ ), **Desenvolvimento Pessoal** ( $r=0.21$ ), **Reconhecimento e Respeito** ( $r= 0.21$ ), **Remuneração** ( $r=0.31$ ), **Sustentabilidade e Segurança** ( $r=0.24$ ) e **Equilíbrio Trabalho e Vida Pessoal** ( $r=0.30$ ) pelo que profissionais que evidenciam mais estes traços de personalidade tendem a ser mais felizes nestas dimensões da **Felicidade na Função**.

O **Neuroticismo** está negativamente associado ao **Equilíbrio Trabalho e Vida Pessoal** ( $r=-0.31$ ), pelo que profissionais que evidenciam mais este traço de personalidade tendem a ser menos felizes nestas dimensões da **Felicidade na Função**.

A **Abertura à Experiência** está positivamente associada ao **Desenvolvimento Pessoal** ( $r=0.22$ ), **Ambiente de Trabalho** ( $r=0.31$ ), **Remuneração** ( $r= 0.22$ ), **Apoio das Chefias** ( $r=0.25$ ) e **Intraempreendedorismo** ( $r=0.38$ ) pelo que profissionais que evidenciam mais estes traços de personalidade tendem a ser mais felizes nestas dimensões da **Felicidade na Função**. Estes resultados são apresentados na Tabela 14.

**Tabela 14.**

*Correlação Big Five Inventory e Felicidade na Função*

	Extroversão		Amabilidade		Conscienciosidade		Neuroticismo		Abertura à Experiência	
	p	r	p	r	p	r	p	r	p	r
Desempenho da Função	0.48	0.08	0.05	0.21	0.00	0.31**	0.26	-0.12	0.11	0.17
Desenvolvimento Pessoal	0.17	0.15	0.10	0.18	0.05	0.21*	0.77	0.03	0.04	0.22*
Reconhecimento e respeito	0.10	0.18	0.06	0.20	0.05	0.21*	0.88	0.02	0.06	0.20
Ambiente de Trabalho	0.01	0.28	0.00	0.35**	0.17	0.15	0.57	0.15	0.00	0.31**
Remuneração	0.41	0.09	0.00	0.32**	0.00	0.31**	0.50	-0.74	0.04	0.22*
Objetivos da Função	0.21	0.13	0.08	0.19	0.25	0.12	0.73	-0.04	0.26	0.12
Sustentabilidade e Segurança	0.37	0.10	0.10	0.18	0.03	0.24*	0.37	0.10	0.06	0.20

Apoio das Chefias	0.02	0.24	0.02	0.24*	0.02	0.26	0.49	-0.08	0.02	0.25*
Equilíbrio Trabalho e vida pessoal	0.54	0.07	0.00	0.33**	0.01	0.30**	0.00	0.31**	0.29	0.11
Intraempreendedorismo	0.00	0.31**	0.17	0.15	0.10	0.18	0.49	-0.08	0.00	0.38**

Nota. r= valor da correlação; p= valor de prova; \*= valor de prova inferior a 5%; \*\*= valor de prova inferior a 1%;

Quanto à **Felicidade na Função**, verificou-se que não existem diferenças estatisticamente significativas em nenhuma das dimensões relativamente ao tempo de serviço dos Guardas Prisionais, visto que os valores de prova são superiores a 0.05 ( $p>0.05$ ). Como se apresenta na tabela 15.

**Tabela 15.**

*Felicidade na função relativamente à Antiguidade na Função*

	3-5 anos ( $\bar{x} \pm DP$ )	Mais de 10 anos ( $\bar{x} \pm DP$ )	ET	Valor prova
Desempenho da função	3.00 ± 0.60	3.34 ± 0.79	U=99.50	0.445
Desenvolvimento pessoal	2.67 ± 0.83	2.83 ± 0.96	T=-0.29	0.775
Reconhecimento e respeito	3.33 ± 0.58	3.02 ± 0.95	T=0.57	0.570
Ambiente de trabalho	2.08 ± 0.52	2.70 ± 0.77	T=-1.38	0.173
Remuneração	2.33 ± 1.53	2.64 ± 0.88	U=82.00	0.259
Objetivos da função	3.22 ± 0.69	3.29 ± 0.79	T=-0.14	0.891
Sustentabilidade e segurança	3.42 ± 0.14	3.42 ± 0.65	T=-0.00	0.998
Apoio das chefias	4.22 ± 0.69	3.54 ± 1.11	T=1-06	0.293
Equilíbrio trabalho e vida pessoal	3.00 ± 1.00	3.27 ± 1.00	U=135.00	0.984
Intraempreendedorismo	2.22 ± 0.69	2.79 ± 0.97	T=-0.99	0.323

Nota. ET= estatística de teste; T- Teste T-Student; U-teste de Mann-Whitney;  $\bar{x}$ = média; DP= desvio padrão

### 7.10. Comparar os índices de saúde mental em função do estado civil na classe profissional do Corpo da Guarda Prisional

Relativamente à **Saúde Mental em Função do Estado Civil** os valores de prova obtidos são superiores a 5% pelo que não há diferenças estatisticamente significativas. Como se verifica na tabela 16.

**Tabela 16.***Saúde Mental relativamente ao estado civil*

	Solteiro ( $\bar{x} \pm DP$ )	Casado ( $\bar{x} \pm DP$ )	Divorciado ( $\bar{x} \pm DP$ )	Outro ( $\bar{x} \pm DP$ )	ET	Valor prova
Distresse	4.50 ± 0.41	4.34 ± 0.55	4.54 ± 0.62	4.59 ± 0.30	KW=2.76	0.429
Bem-estar	3.75 ± 0.70	3.85 ± 0.72	3.88 ± 0.83	4.00 ± 0.34	F=0.18	0.943

Nota: ET= estatística de teste; *KW*- Estatística do teste Kruskal-Wallis; *F*- Estatística do teste ANOVA;  $\bar{x}$ = média; *DP*= desvio padrão.

## 8. Discussão dos resultados

O exercício da profissão do corpo da guarda prisional, abarca uma conjectura de eventos adversos e stressantes tendo consequências ao nível da saúde mental destes profissionais (Johnston et al., 2024). Por sua vez, a saúde mental dos indivíduos encontra-se intrinsecamente ligada à felicidade, sendo que a felicidade laboral contribui significativamente para uma melhor produtividade das funções desempenhadas (Charles-Lejja, et al., 2023). Relativamente aos traços de personalidade, anteriormente mencionados, influenciam de forma direta o comportamento de cada indivíduo, tendo elevada crucialidade na adaptação às diversas tarefas executadas (Nascimento, 2023). Sendo de realçar, que cada comportamento ou deliberações acarretam consequências para o funcionamento da instituição (Nascimento, 2023).

O estudo teve como finalidade aferir os níveis de felicidade com a profissão, aferir a saúde mental e caracterizar os traços de personalidade, assim como o estudo da relação entre estas variáveis na classe profissional de guardas prisionais. Verificou-se que relativamente aos níveis de felicidade na instituição onde desempenham as suas funções, no total de participante apenas dois indivíduos mencionaram ser totalmente felizes, sendo um valor bastante reduzido.

Analisando os valores médios, verificou-se que os valores do estudo de validação são superiores ao do presente estudo, em todas as dimensões, pelo que de uma maneira geral os participantes desta investigação se sentem menos felizes na instituição do que os inquiridos do estudo de validação (Campaniço, 2012). Pode ser explicado pelo número reduzido de participantes do presente estudo, ou ainda pelo facto de se tratar de classes profissionais diferentes. Sendo de enfatizar que baixos níveis de felicidade na instituição se refletem na saúde mental dos mesmos, assim como no desempenho das funções.,

Quanto ao nível de felicidade na função, comparando os valores médios obtidos

no presente estudo, com os do estudo de Campaniço (2012), todos os valores médios obtidos foram inferiores. Este facto traduz que os profissionais do corpo da guarda prisional se encontram pouco felizes com a função que desempenham.

Do total, 25 participantes assumiram ser felizes e 49 adotaram uma posição de neutralidade. Quanto ao nível de felicidade relativo à função que desempenham, verificou-se que apenas um participante se identificou como totalmente feliz, 10 consideraram ser infelizes, 33 felizes e assumiram uma posição neutra 46 indivíduos.

A avaliação da própria felicidade, pressupõe uma reflexão de diversas situações vivenciados pelos indivíduos (Kaabi, 2020). A felicidade no contexto de trabalho, pode ser explicada pela cultura existente no meio das forças policiais. Esta cultura visa que os indivíduos que exercem funções policiais devem transparecer coragem, rigidez a nível físico e estabilidade emocional (Garbarino et al., 2013, *cit in* Demou, 2020). No presente estudo verificamos que relativamente ao conceito felicidade enquanto pessoa, os participantes valorizam ter saúde e paz e sentirem-se realizados.

Relativamente ao que é necessário para sere feliz na instituição, realçaram a necessidade de mais meios e incentivo assim como respeito pela instituição e valorização das suas funções. Com exceção da necessidade de mais meios e incentivos, o estudo de Campaniço (2012) obteve respostas dentro do mesmo leque. Quanto à felicidade na função, as respostas do presente estudo vão ao encontro do estudo de Campaniço (2012), evidenciando a importância da valorização, reconhecimento e da colaboração entre colegas.

No presente estudo, verificou-se que os participantes apresentaram valores baixos de felicidade ao nível das dimensões ambiente de trabalho e da remuneração. A dimensão remuneração encontra-se congruente com o estudo de Campaniço (2012). O baixo nível de felicidade referente à remuneração pode ser explicado pela instabilidade a nível político, assim como pela necessidade de mais efetivos. A literatura indica que a insatisfação perante a remuneração se encontra intrinsecamente correlacionada com a baixa satisfação no local de trabalho. Quanto à falta de apoio por parte das chefias foi evidenciado no presente estudo, sendo congruente com outra investigação (Edwards & Kotera, 2021).

Tendo em consideração a análise das médias, verificou-se no presente estudo que os participantes se sentem mais felizes no desempenho das suas funções do que na instituição. Este dado foi congruente com o estudo de validação de Campaniço (2012).

No que concerne à felicidade na função relativamente ao tempo de serviço, no presente estudo não se verificaram diferenças significativas. Este dado não foi congruente

com o estudo de Campaniço (2016), no qual verificou que os profissionais com menos anos de serviço sentem-se mais felizes com a função desempenhada comparativamente com quem exerce à mais tempo. Pode ser explicado pelo número reduzido de participantes no presente estudo, o que pode ter enviesado a representatividade dos mesmos.

De forma a avaliar a saúde mental, procedeu-se a análise do Distresse e do Bem-Estar Psicológico, foi possível constatar que a respetiva amostra apresentou valores mais elevados de Distresse, o que indicia uma saúde mental pautada por ansiedade, depressão e perda de controlo. As forças policiais são conotadas como uma profissão de risco elevado, tendo elevada propensão para problemas do foro de saúde mental (Edwards & Kotera, 2021). Segundo Edwards e Kotera (2021), o mundo atual apresenta um estigma associado a doenças mentais, não sendo o ambiente policial exceção, o que promove que os indivíduos passam pelos problemas de forma silenciosa e não procurem ajuda especializada. Os elevados níveis de Distresse verificados neste estudo, podem ser explicados, pela exposição dos profissionais a diversas situações adversas vivencias nos Estabelecimentos Prisionais. Sendo de realçar que a exposição a um ambiente de violência, torna os indivíduos mais vulneráveis a problemas de saúde mental (Devlyder et al., 2020). Neste âmbito, torna-se imperativo reforçar a consciencialização perante a saúde mental, no seio das forças policiais, desmistificando estereótipos e preconceitos, existentes, possivelmente associados ao desconhecimento e pelo facto de determinados mitos enraizados na cultura policial (Edwards & Kotera, 2021).

Quanto aos traços de personalidade mais prevalentes, foram a Conscienciosidade, simbolizando que os indivíduos apresentam, valores elevados de autodisciplina e no controlo dos seus impulsos. Seguido Amabilidade, simbolizando serem indivíduos com predisposição em serem simpáticos, acolhedores e bondosos, sendo pessoas dotadas de confiança franqueza e altruísmo. Por sua vez, obtiveram-se valores mais baixos de Neuroticismo, o que evidencia que os participantes tendem a não percecionam a realidade como sendo ameaçadora (Simões, 2016).

De acordo com Petasis e Economides (2020), numa amostra de forças policia, os traços de personalidade mais prevalentes englobam os mesmos desta investigação com o acrescento da Extroversão. Tendo também obtido pontuações baixas no Neuroticismo.

Caso se verificassem elevados níveis de Neuroticismo, seriam indivíduos com dificuldades acentuadas em lidar com conflitos e situações geradores de stress. O que, por sua vez evidenciaria uma inadaptação ao local de trabalho. Desta forma, um indivíduo que desempenhem funções policia teria dificuldades em lidar com as diversas situações

inerentes à profissão, apresentando pouco controlo emocional em situações adversas (Petasis & Economides, 2020).

Outro dado que se encontrou em simbiose com a literatura, foi o traço de personalidade mais prevalente ser a Conscienciosidade. Indivíduos que apresentem elevada Conscienciosidade tendem a ser mais organizados, autodisciplinados, responsáveis e cumpridores dos objetivos da instituição (Petasis & Economides, 2020).

## 9. Conclusão

Em suma, averiguou-se que relativamente aos níveis de felicidade a maior parte dos inquiridos assumiram uma posição de neutralidade. Porém relativamente ao que será necessário para se atingirem níveis de felicidade na instituição, os participantes apontaram a crucialidade de mais meios e de efeitos, seguido de respeito pela instituição e o aumento de reconhecimento e valorização.

Sendo de relevo enfatizar que os participantes mencionaram, que para serem felizes ao nível da função que desempenham na instituição, necessitam de menos discriminação, mais respeito, mais efetivos e mais valorização e reconhecimento. Averiguou-se a existência de associações fortes e positivas entre a felicidade na instituição com o reconhecimento e confiança. Ser feliz na instituição, encontrou-se correlacionado com o gostar do que se faz assim como com o maior envolvimento com os chefes e com a própria instituição. No que concerne às correlações entre o instrumento Profissionais Felizes e os traços de personalidade verificamos associação negativa entre o sentir-se feliz com a função desempenhada e a abertura à experiência, o que simboliza que quando aumentam os níveis de felicidade com a função desempenha a abertura à experiência tende a diminuir. O ser Feliz na Instituição onde desempenham as suas funções encontra-se correlacionado de forma positiva com o traço de personalidade amabilidade, por oposição ao neuroticismo que se encontra associado de forma negativa. Quanto à felicidade preferente à função que os participantes desempenham encontra-se associado de forma positiva com a extroversão, conscienciosidade. Por antítese, verificamos a amabilidade, abertura à experiência e neuroticismo.

Outro resultado que deve ser salientado é referente à saúde mental do corpo da Guarda Prisional, no qual, se apurou que esta se encontra pautada por índices de ansiedade, depressão e perda de controlo emocional. Sendo uma boa saúde mental fundamental, na vida do ser humano, torna-se imperativo mais apoio a estes profissionais, nesta vertente e por consequente o combate ao estigma, nomeadamente dentro das

instituições das forças policiais.

É importante realçar a existência de pouca investigação no Corpo da Guarda Prisional, sendo que a existência de mais estudos tornar-se-ia uma mais valia quer para a desmistificação associada a esta população quer o atender das necessidades sentidas por esta população. Dando mais voz a esta classe profissional e exaltar a sua pertinência na nossa sociedade. Neste âmbito, esta investigação tornou viável a sua importância contribuindo para a literatura e conhecimento empírico.

Esta investigação apresenta algumas limitações, nomeadamente no número total de participantes ao estudo. Uma outra limitação que poderá ser destacada ser referente a apenas instituições do norte de Portugal, não tendo sido abarcado mais distritos do território nacional. No que concerne a estudos futuros, seria pertinente abordar outras variáveis inerentes ao contexto profissional do corpo da guarda prisional, abarcar participantes de diversos estabelecimentos prisionais ou ainda a realização de estudos longitudinais de forma a aprofundar possíveis correlações entre as variáveis ao longo do tempo.

## 10. Referências Bibliográficas

- Adnan Bataineh, K. (2019). Impact of work-life balance, happiness at work, on employee performance. *International Business Research*, 12(2), 99-112. <https://doi.org/10.5539/ibr.v12n2p99>
- Alves, A. A. M., & Rodrigues, N. F. R. (2010). Determinantes sociais e económicos da Saúde Mental. *Revista Portuguesa de Saúde Pública*, 28(2), 127-131. [https://doi.org/10.1016/S0870-9025\(10\)70003-1](https://doi.org/10.1016/S0870-9025(10)70003-1)
- Angerer, P., Schmook, R., Elfantel, I., & Li, J. (2017). Night Work and the Risk of Depression- A Systematic Review. *Dtsch Arztebl Int*, 14, 404-441. [doi: 10.3238/arztebl.2017.0404](https://doi.org/10.3238/arztebl.2017.0404)
- Baptista, N. J. M. (2008). Teorias da personalidade. *ISMAI. Portugal*. <https://www.psicologia.pt/artigos/textos/TL0197.pdf>
- Bento, D. S. D. C. (2021). *A felicidade no trabalho: um estudo no setor farmacêutico* (Doctoral dissertation).
- Brito-Costa, S., Bem-Haja, P., Moisão, A., Alberty, A., Castro, F. V., & De Almeida, H. (2015). Psychometric properties of portuguese version of big five inventory (BFI). *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 1(2), 83-94.
- Campaniço, E. N. L.T.N. *Felicidade Organizacional – Proposta de Escala de Medida para as Organizações em Portugal* [Dissertação Mestrado, Universidade Atlântica]. <https://repositorio-cientifico.uatlantica.pt/bitstream/10884/775/1/Fel%20Org%20-%20Prop%20Esc%20Med%20Org%20Portugal.pdf>
- Charles-Lejja, H., Castro, C.G., Toledo, M., & Ballesteros-Valdés, R. (2023). Meaningful work, Happiness at work and turnover intention. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 20(4), 3565. <https://doi.org/10.3390/ijerph20043565>
- Costa, D. D. D. (2014). *Presos sem serem presos: Representações sociais sobre a profissão e a vida prisional em guardas prisionais* (Dissertação de Doutoramento). <https://hdl.handle.net/1822/33454>
- Damo, L.P., & Silva, N. (2021). Felicidade no trabalho e diferentes perspetivas geracionais: uma revisão integrativa da literatura. *Conhecimento e Diversidade*, 13(31), 127-151. doi: <https://doi.org/10.18316/rcd.v13i31.8752>

- Decreto Lei nº 215/ 2012 artigo nº1 Aprova a orgânica da Direção-Geral de Reinserção e Serviços Prisionais (2012).Diário da República nº 189/2012, Série 1 <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/215-2012-175545>
- Decreto-Lei n.º 3/2014 Aprova o Estatuto do Corpo da Guarda Prisional. (2014). Diário da República n.º 6/2014, Série I de 2014-01-09 <https://data.dre.pt/eli/dec-lei/3/2014/01/09/p/dre/pt/html>
- Decreto-Lei n.º3/ 2014. (2014), DR, Estatuto do Corpo do Guarda Prisional. <https://data.dre.pt/eli/dec-lei/3/2014/p/cons/20211216/pt/html>
- Demou, E., Hale, H., & Hunt, k. (2020). Understanding the mental health and wellbeing needs of police officers and staff in Scotland. *Police Practice and Research* 21(6), 702-716 <https://doi.org/10.1080/15614263.2020.1772782> Disponível em : <https://www.tandfonline.com/doi/epdf/10.1080/15614263.2020.1772782?needAccess=true>
- Devyllder, J., Fedina, L., & Link, B. (2020). Impact of Police Violence on Mental Health: A Theoretical Framework. *American Journal of Public Health* 110(11), 1704-1710. Disponível em: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7542293/pdf/AJPH.2020.305874.pdf>
- Direção-Geral de Reinserção e Serviços Prisionais. (2020). Sobre a DGRSP Quem Somos. <https://dgrsp.justica.gov.pt/Sobre-a-DGRSP/Quem-somos>
- Direção Geral de Reinserção e Serviços Prisionais. (2023). <https://dgrsp.justica.gov.pt/Sobre-a-DGRSP/Vis%C3%A3o-miss%C3%A3o-e-valores>
- Edwards, A. M., & Kotera, Y. (2021). Mental health in the UK police force: a qualitative investigation into the stigma with mental illness. *International Journal of Mental Health and Addiction*, 19, 1116-1134. <https://doi.org/10.1007/s11469-019-00214-x> Disponível em: <https://link.springer.com/article/10.1007/s11469-019-00214-x>
- Esteves, A., & Gomes, A. R. (2013). Stress ocupacional e avaliação cognitiva: um estudo com forças de segurança. *Saúde e sociedade*, 22, 701-713 <https://www.scielo.br/j/sausoc/a/ySbQGpghwqNnHF85tSHbDd/?format=pdf&lang=pt>
- Farsen, T. C., Boehs, S. D. T. M., Ribeiro, A. D. S., Biavati, P. V., & Silva, N. (2018). Qualidade de Vida, Bem-estar e felicidade no Trabalho: Sinônimos ou conceitos

- que se diferenciam? *Interação em Psicologia*, 22(1).
- Fidelis, A. C.F., Fernandes, A. J., & Tisott, P. B (2018). A relação entre felicidade e trabalho: Um estudo exploratório com profissionais ativos e aposentados. *Psi Unisc*, 2(1), 19-32. [doi: 10.17058/psiunisc.v2i2.9840](https://doi.org/10.17058/psiunisc.v2i2.9840)
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International journal of management reviews*, 12(4), 384-412. [doi: 10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x](https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x)
- Fortin, M., Côté, J., & Filion, F. (2009). Fundamentos e etapas dos processos de investigação. Loures: Lusodidata.
- Gonçalo, H., Gomes, A. R., Barbosa, F. & Afonso, J. (2010). Stresse ocupacional em forças de segurança: Um estudo comparativo. *Análise Psicológica*, 28 (1), 165 – 178. <http://doi.org/10.14417/ap.262>
- Harnois, G., & Gabriel, P. (2000). Mental health and work: Impact, issues and good practices. <https://hdl.handle.net/1813/76479>
- Hills, P., & Argyle, M. (2002). The Oxford Happiness Questionnaire: a compact scale for the measurement of psychological well-being. *Personality and individual differences*, 33(7), 1073-1082.
- Hourani, L. L., Williams, T. V., & Kress, A. M. (2006). Stress, mental health, and job performance among active duty military personnel: findings from the 2002 Department of Defense Health-Related Behaviors Survey. *Military medicine*, 171(9), 849-856.
- Inada, J. F. (2009). O conceito de felicidade em Freud. *Kínesis. Estudos dos Pós-Graduandos em Filosofia*, 1(01), 58-67. <https://doi.org/10.36311/1984-8900.2009.v1n01.4292>
- JESUS, J. C & LEAL, I. Suporte social, psicopatologia e COVID-19 nas forças armadas e de segurança portuguesas. *Psicologia, Saúde & Doenças*, v. 23, n. 2, p. 419-425, 2022. <https://doi.org/10.15309/22psd230209>
- Johnston, M.S., Ricciardelli, R., & Mckendy, L.(2024). Suffering in Silence: Work and Mental Health Experiences among Provincial Correctional Workers in canada 9(1), 1–19. <https://doi.org/10.1080/23774657.2021.1978906>
- Kaabi, F. (2022). Building resilience: a case study of occupational factors influencing levels of ‘happiness’ for Abu Dhabi police officers. *Policing: A Journal of Policy and Practice*, 16(2), 296-310. <https://doi.org/10.1093/police/paac010> Disponível em: <https://academic.oup.com/policing/article/16/2/296/6563059>

- Madamet, A., Potard, C., Huart, I., El-Hage, W., & Courtois, R. (2018). Relationship between the big five personality traits and PTSD among French police officers. *European Journal of Trauma & Dissociation*, 2(2), 83-89. doi: <https://doi.org/10.1016/j.ejtd.2017.11.001> Disponível em : <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S2468749917300881>
- Mendes, A. K.P. (2009). *Exploração psicométrica da versão Portuguesa do Oxford Happiness Questionnaire na população Angolana e posteriormente comparação com a população portuguesa*. (Dissertação de mestrado) Instituto Superior de Psicologia Aplicada.
- Moccia, S. (2016). Happiness at work. *Psychologist Papers*, 37(2), 143-151. Modesto, J. G., Pereira, K., & Carvalho, R. (2021). The relationship between the Big Five personality factors and the intention of corruption. *Actualidades en Psicología*, 35(131), 121-137. doi: [10.15517/ap.v35i131.41818](https://doi.org/10.15517/ap.v35i131.41818)
- Morais, C. (2005). Escalas de medida, estatística descritiva e inferência estatística. <https://bibliotecadigital.ipb.pt/bitstream/10198/7325/1/estdescr.pdf>
- Oliveira, G. F. (2018). A ciência explica a Felicidade? *Psicologia*, 12(41), 1027-1032. <http://idonline.emnuvens.com.br/id>
- Ordem dos Psicólogos Portugueses (2014). Transformar a Saúde Psicologia em Portugal-Visão de Futuro, Princípios e Prioridades da OPP. Lisboa
- Ordem dos Psicólogos Portugueses (2018a). A importância dos Psicólogos nos Estabelecimentos Prisionais. Lisboa.
- Ordem dos Psicólogos Portugueses (2018b). Saúde mental e bem-estar no local de trabalho-Contributo da OPP. Lisboa.
- Ordem dos Psicólogos Portugueses (2021). Locais de Trabalho Mais Saudáveis e Produtivos A Importância do Bem-Estar Organizacional. Lisboa.
- Passos, M. F., & Laros, J. A. (2014). O modelo dos cinco grandes fatores de personalidade: Revisão de literatura. *Revista Portuguesa de Psicologia-Peritia, CEP*, 70910, 900.
- Pereira, A. R. A. (2020). *A experiência laboral dos profissionais do corpo da guarda prisional: uma reflexão teórica* (Doctoral dissertation).
- Perrote. S.B. (2023). The recruitment of women and visible minorities into Canadian police forces: Should we expect further progress? *Journal Police* Vol. 96(1) 26–44 doi: [10.1177/0032258X211032106](https://doi.org/10.1177/0032258X211032106)
- Pestana, M. H., & Gageiro, J. M. (2008). *Análise de dados para Ciências Sociais*. A

complementaridade do SPSS. *Revista e corrigida*.

Petasis, A., & Economides, O. (2020). The big five personality traits, occupational stress, and job satisfaction. *European Journal of Business and Management Research*, 5(4). doi: <http://dx.doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.4.410> Disponível em: <https://www.ejbmr.org/index.php/ejbmr/article/view/410/246>

Portaria n.º 175/2020 Determina a classificação dos estabelecimentos prisionais em função do nível de segurança e do grau de complexidade de gestão. (2020). *Diário da República n.º 143/2020, Série I de 2020-07-24*  
<https://data.die.pt/eli/poit/175/2020/07/24/p/die/pt/html>

Relatório Anual De Segurança Interna (2021). Sistema de Segurança interna.  
<https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=%3D%3DBQAAAB%2BLCAAAAAAABAAzNLI0NgcAIUgtZwUAAAA%3D>

Ribeiro, M. I., Lopes, I. M., Fernandes, A., & Diniz, F. (2019). Impact of worker motivation and work environment on job happiness: case study of an organization that develops social support activities. In *Proceedings of the 34th International Business Information Management Association Conference (IBIMA)* (pp. 178-187).

Ribeiro, J. L. P. (2011). Inventário de saúde mental. *Lisboa: Placebo*.

Roseira, A. P. (2014). Do carcereiro ao guarda prisional:(re) configurações sociais de uma profissão. *Configurações. Revista Ciências Sociais*, (13), 69-78. doi: [10.4000/configuracoes.2403](https://doi.org/10.4000/configuracoes.2403)

Tedeholm, P. G., Sjöberg, A., & Larsson, A. C. (2021). Personality traits among Swedish counterterrorism intervention unit police officers: A comparison with the general population. *Elsevier Personality and Individual Differences* 168, 110411. doi: <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.110411> Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0191886920306024>

Urco, C. F. C., Saá, M. J. M., Murillo, D. E.C., & Salinas, J. M. G. (2019). Felicidade no trabalho na geração dos Millennials, novos desafios para os administradores. *Brazilian Journal of Development*, 5(9), 14571-14582. doi:10.34117/bjdv5n9-063 DOI:10.34117/bjdv5n9-063

Santos, A. M. S. D. (2015). *Mental health inventory: estudo das características metrológicas com amostras portuguesas com e sem psicopatologia* (Doctoral dissertation).

Santos, D. E. P. D. (2020). *Felicidade no Trabalho: setor do calçado* (Dissertação de

Mestrado).

- Santos, R., & Freitas O. (2015). O Stress Ocupacional e a síndrome de Burnout nas forças de segurança. <http://www.asapol.net/estudos/freitas.pdf>
- Silva, I. B., & Nakano, T. C (2011). Modelo dos cinco grandes fatores da personalidade: análise de pesquisas. *Avaliação Psicológica: Interamerican Journal of Psychological Assessment*, 10(1), 51-62.  
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6674920.pdf>
- Silva, R. S., Schlottfeldt, C. G., Rozenberg, M. P., Santos, M. T., & Lelé, Á. J. (2007). Replicabilidade do Modelo dos Cinco Grandes Fatores em medidas da personalidade. *Mosaico: estudos em psicologia*, 1(1).
- Simões, V. (2016). *Adaptação e Validação do teste de personalidade MiniIPIP e Big Five Inventory (BFI) em adultos portugueses*. [Dissertação Mestrado, Universidade de Coimbra]  
<https://estudogeral.uc.pt/bitstream/10316/33338/1/TESE%20MIP%20-%20Vanessa%20Sim%c3%b5es%20-%202016.pdf>
- Souza, A. M., & Oliveira, C. (2018). Ser feliz: reflexões sobre a felicidade e seus imperativos. *Saberes*, 1(18), 7-19.
- Sousa, C. D. C. (2020). *Stress profissional e burnout em guardas prisionais* (Doctoral dissertation).
- WHO (2010). WHO Healthy Workplace Framework and Model: Background and Supporting Literature and Practice.

# **ANEXOS**

## Anexo A - Questionário Sociodemográfico e questões abertas

Deverá responder de forma verdadeira às questões seguidamente apresentadas, as suas respostas são anónimas, confidenciais, não existindo respostas corretas ou erradas.

1. Sexo

Masculino

Feminino

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

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

4. Estado Civil

Solteiro/a

Casado/a

Divorciado/a

Viúvo/a

Outro

5. Habilitações Literárias

Primeiro ciclo do ensino básico

Segundo ciclo do ensino básico

Terceiro ciclo do ensino básico

Ensino secundário (12º ano)

Licenciatura

Mestrado

Doutoramento

6- Qual a sua função? \_\_\_\_\_

7- Qual a sua antiguidade na função?

Menos de um ano

1-2 anos

3-5 anos

6-10 anos

Mais de 10 anos

8- Qual o número de horas que trabalha por semana?

\_\_\_\_\_

## Anexo B- Felicidade Organizacional -Profissionais Felizes

1- É feliz?

Totalmente infeliz

Muito infeliz

Nem feliz nem infeliz

Feliz

Muito feliz

Totalmente feliz

2- O que é para si ser feliz? \_\_\_\_\_

3- É feliz na instituição onde trabalha?

Totalmente infeliz

Muito infeliz

Nem feliz nem infeliz

Feliz

Muito feliz

Totalmente feliz

4- O que necessita para ser feliz na instituição onde trabalha? \_\_\_\_\_

5- Sente-se feliz com a função que desempenha na instituição onde trabalha?

Totalmente infeliz

Muito infeliz

Nem feliz nem infeliz

Feliz

Muito feliz

Totalmente feliz

6- O que necessita para ser feliz na função que desempenha na instituição onde trabalha?

\_\_\_\_\_

## Felicidade Organizacional

Pense na instituição onde trabalha.

Numa escala entre 1 (discordo totalmente) e 5 (concordo totalmente) em que medida concorda com as afirmações seguintes.

- 1- Tenho um bom ambiente de trabalho  
1\_\_\_ 2\_\_\_ 3\_\_\_ 4\_\_\_ 5\_\_\_
- 2- Os colegas tem boa energia e são bons profissionais  
1\_\_\_ 2\_\_\_ 3\_\_\_ 4\_\_\_ 5\_\_\_
- 3- Existe um bom espírito de equipa na instituição  
1\_\_\_ 2\_\_\_ 3\_\_\_ 4\_\_\_ 5\_\_\_
- 4- Existe humor no dia a dia  
1\_\_\_ 2\_\_\_ 3\_\_\_ 4\_\_\_ 5\_\_\_
- 5- A comunicação na instituição é fácil  
1\_\_\_ 2\_\_\_ 3\_\_\_ 4\_\_\_ 5\_\_\_
- 6- Tenho bons meios e ferramentas para realizar o meu trabalho  
1\_\_\_ 2\_\_\_ 3\_\_\_ 4\_\_\_ 5\_\_\_
- 7- A instituição gere devidamente os conflitos  
1\_\_\_ 2\_\_\_ 3\_\_\_ 4\_\_\_ 5\_\_\_
- 8- Considero os meus colegas como amigos  
1\_\_\_ 2\_\_\_ 3\_\_\_ 4\_\_\_ 5\_\_\_
- 9- Sou reconhecido pelo meu mérito  
1\_\_\_ 2\_\_\_ 3\_\_\_ 4\_\_\_ 5\_\_\_
- 10- Sou respeitado como individuo e pelo trabalho que desenvolvo  
1\_\_\_ 2\_\_\_ 3\_\_\_ 4\_\_\_ 5\_\_\_
- 11- A instituição mostra confiança no meu trabalho  
1\_\_\_ 2\_\_\_ 3\_\_\_ 4\_\_\_ 5\_\_\_
- 12- A instituição é justa  
1\_\_\_ 2\_\_\_ 3\_\_\_ 4\_\_\_ 5\_\_\_
- 13- A instituição é honesta  
1\_\_\_ 2\_\_\_ 3\_\_\_ 4\_\_\_ 5\_\_\_
- 14- A instituição permite desenvolver-me como pessoa e profissional  
1\_\_\_ 2\_\_\_ 3\_\_\_ 4\_\_\_ 5\_\_\_
- 15- A instituição permite-me aprender continuamente  
1\_\_\_ 2\_\_\_ 3\_\_\_ 4\_\_\_ 5\_\_\_
- 16- A instituição permite-me ter novos desafios  
1\_\_\_ 2\_\_\_ 3\_\_\_ 4\_\_\_ 5\_\_\_
- 17- Tenho autonomia e responsabilidade  
1\_\_\_ 2\_\_\_ 3\_\_\_ 4\_\_\_ 5\_\_\_
- 18- Tenho a possibilidade de contribuir para a estratégia da instituição  
1\_\_\_ 2\_\_\_ 3\_\_\_ 4\_\_\_ 5\_\_\_
- 19- A instituição permite-me ser empreendedor e pró-ativo

- 1\_\_\_ 2\_\_\_ 3\_\_\_ 4\_\_\_ 5\_\_\_
- 20- O tempo que tenho para a partilha de opiniões e tomada de decisões é suficiente
- 1\_\_\_ 2\_\_\_ 3\_\_\_ 4\_\_\_ 5\_\_\_
- 21- A instituição permite a rotação de funções
- 1\_\_\_ 2\_\_\_ 3\_\_\_ 4\_\_\_ 5\_\_\_
- 22- As minhas condições financeiras são justas para o trabalho que desempenho
- 1\_\_\_ 2\_\_\_ 3\_\_\_ 4\_\_\_ 5\_\_\_
- 23- As condições financeiras (salário+ outros benefícios) praticadas pela instituição, no geral, são boas
- 1\_\_\_ 2\_\_\_ 3\_\_\_ 4\_\_\_ 5\_\_\_
- 24- A instituição permite-me fazer o que gosto
- 1\_\_\_ 2\_\_\_ 3\_\_\_ 4\_\_\_ 5\_\_\_
- 25- Estou realizado pois sinto que sou útil à organização
- 1\_\_\_ 2\_\_\_ 3\_\_\_ 4\_\_\_ 5\_\_\_
- 26- Acordo todos os dias com vontade de ir trabalhar
- 1\_\_\_ 2\_\_\_ 3\_\_\_ 4\_\_\_ 5\_\_\_
- 27- A instituição tem trabalho e projetos
- 1\_\_\_ 2\_\_\_ 3\_\_\_ 4\_\_\_ 5\_\_\_
- 28- A instituição consegue desenvolver novos projetos ambiciosos e interessantes
- 1\_\_\_ 2\_\_\_ 3\_\_\_ 4\_\_\_ 5\_\_\_
- 29- A instituição tem processos de trabalho bem organizados
- 1\_\_\_ 2\_\_\_ 3\_\_\_ 4\_\_\_ 5\_\_\_
- 30- A instituição dá-me estabilidade e segurança
- 1\_\_\_ 2\_\_\_ 3\_\_\_ 4\_\_\_ 5\_\_\_
- 31- A instituição é inovadora e promove a inovação
- 1\_\_\_ 2\_\_\_ 3\_\_\_ 4\_\_\_ 5\_\_\_
- 32- Todos os colaboradores conhecem e partilham a visão da instituição
- 1\_\_\_ 2\_\_\_ 3\_\_\_ 4\_\_\_ 5\_\_\_
- 33- A direção da conhecer a todos os colaboradores os objetivos da instituição
- 1\_\_\_ 2\_\_\_ 3\_\_\_ 4\_\_\_ 5\_\_\_
- 34- Existe uma proximidade adequada entre a direção e os restantes colaboradores
- 1\_\_\_ 2\_\_\_ 3\_\_\_ 4\_\_\_ 5\_\_\_
- 35- Os chefes promovem o bem-estar dos seus colaboradores
- 1\_\_\_ 2\_\_\_ 3\_\_\_ 4\_\_\_ 5\_\_\_
- 36- Sinto-me envolvido com os valores da instituição
- 1\_\_\_ 2\_\_\_ 3\_\_\_ 4\_\_\_ 5\_\_\_

- 37- Sinto orgulho em trabalhar para a instituição  
1\_\_\_ 2\_\_\_ 3\_\_\_ 4\_\_\_ 5\_\_\_
- 38- A liderança de topo é verdadeira e inspiradora  
1\_\_\_ 2\_\_\_ 3\_\_\_ 4\_\_\_ 5\_\_\_
- 39- Tenho o apoio que necessito da instituição  
1\_\_\_ 2\_\_\_ 3\_\_\_ 4\_\_\_ 5\_\_\_
- 40- Procuo fazer a diferença através da excelência no desempenho  
1\_\_\_ 2\_\_\_ 3\_\_\_ 4\_\_\_ 5\_\_\_
- 41- Procuo atingir os meus objetivos para que a instituição possa atingir os seus objetivos  
1\_\_\_ 2\_\_\_ 3\_\_\_ 4\_\_\_ 5\_\_\_
- 42- Os meus objetivos estão bem definidos  
1\_\_\_ 2\_\_\_ 3\_\_\_ 4\_\_\_ 5\_\_\_
- 43- Tenho equilíbrio entre trabalho e vida pessoal  
1\_\_\_ 2\_\_\_ 3\_\_\_ 4\_\_\_ 5\_\_\_
- 44- A instituição permite-me cumprir a minha missão enquanto individuo (na família e sociedade)  
1\_\_\_ 2\_\_\_ 3\_\_\_ 4\_\_\_ 5\_\_\_
- 45- A instituição tem preocupações de responsabilidade social  
1\_\_\_ 2\_\_\_ 3\_\_\_ 4\_\_\_ 5\_\_\_
- 46- Existe alguma outra razão pela qual se sente feliz na sua instituição? \_\_\_\_\_

### **Felicidade na função**

Agora, pense na função que desempenha

Numa escala entre 1 (discordo totalmente) e 5 (concordo totalmente) em que medida concorda com as afirmações seguintes.

- 47- Desempenho a minha função com gosto  
1\_\_\_ 2\_\_\_ 3\_\_\_ 4\_\_\_ 5\_\_\_
- 48- Sinto que tenho autonomia e responsabilidade no desempenho da minha função  
1\_\_\_ 2\_\_\_ 3\_\_\_ 4\_\_\_ 5\_\_\_
- 49- Tenho os recursos necessários para o desempenho da minha função  
1\_\_\_ 2\_\_\_ 3\_\_\_ 4\_\_\_ 5\_\_\_
- 50- Tenho as condições físicas necessárias para desempenhar com dignidade a minha função  
1\_\_\_ 2\_\_\_ 3\_\_\_ 4\_\_\_ 5\_\_\_
- 51- Desempenho uma função na minha área de formação  
1\_\_\_ 2\_\_\_ 3\_\_\_ 4\_\_\_ 5\_\_\_
- 52- A instituição permite-me ter novos desafios na minha função ou numa outra  
1\_\_\_ 2\_\_\_ 3\_\_\_ 4\_\_\_ 5\_\_\_
- 53- A minha função permite desenvolve-me como pessoa e profissional  
1\_\_\_ 2\_\_\_ 3\_\_\_ 4\_\_\_ 5\_\_\_
- 54- A minha função permite me aprender continuamente  
1\_\_\_ 2\_\_\_ 3\_\_\_ 4\_\_\_ 5\_\_\_
- 55- A minha função permite-me estar envolvido na estratégia da instituição

- 1 \_\_\_ 2 \_\_\_ 3 \_\_\_ 4 \_\_\_ 5 \_\_\_
- 56- A minha função permite o estímulo intelectual  
1 \_\_\_ 2 \_\_\_ 3 \_\_\_ 4 \_\_\_ 5 \_\_\_
- 57- Sou reconhecido pelo mérito que tenho no desenvolvido da função que desempenho  
1 \_\_\_ 2 \_\_\_ 3 \_\_\_ 4 \_\_\_ 5 \_\_\_
- 58- A minha função permite sentir-me respeitado como indivíduo  
1 \_\_\_ 2 \_\_\_ 3 \_\_\_ 4 \_\_\_ 5 \_\_\_
- 59- Existe um bom espírito de equipa na instituição que permite o bom desempenho da minha função  
1 \_\_\_ 2 \_\_\_ 3 \_\_\_ 4 \_\_\_ 5 \_\_\_
- 60- A instituição tem um bom ambiente de trabalho que me ajuda no desempenho da sua função  
1 \_\_\_ 2 \_\_\_ 3 \_\_\_ 4 \_\_\_ 5 \_\_\_
- 61- A maior parte dos meus colegas sentem-se motivados no desempenho das suas funções  
1 \_\_\_ 2 \_\_\_ 3 \_\_\_ 4 \_\_\_ 5 \_\_\_
- 62- Existe boa integração entre os vários departamentos, o que me permite desempenhar com êxito a minha função  
1 \_\_\_ 2 \_\_\_ 3 \_\_\_ 4 \_\_\_ 5 \_\_\_
- 63- As minhas condições financeiras são justas para a função que desempenho  
1 \_\_\_ 2 \_\_\_ 3 \_\_\_ 4 \_\_\_ 5 \_\_\_
- 64- Os objetivos definidos para a minha função são justos e atingíveis  
1 \_\_\_ 2 \_\_\_ 3 \_\_\_ 4 \_\_\_ 5 \_\_\_
- 65- Os objetivos definidos para a minha função são claros e concretos  
1 \_\_\_ 2 \_\_\_ 3 \_\_\_ 4 \_\_\_ 5 \_\_\_
- 66- Procuo atingir, sempre, os objetivos definidos para a minha função  
1 \_\_\_ 2 \_\_\_ 3 \_\_\_ 4 \_\_\_ 5 \_\_\_
- 67- A instituição consegue desenvolver novos projetos que garantem a sustentabilidade da minha função  
1 \_\_\_ 2 \_\_\_ 3 \_\_\_ 4 \_\_\_ 5 \_\_\_
- 68- Desempenhar devidamente a minha função é importante para que a instituição atinja os seus objetivos globais  
1 \_\_\_ 2 \_\_\_ 3 \_\_\_ 4 \_\_\_ 5 \_\_\_
- 69- Considero que a minha função é útil para a instituição  
1 \_\_\_ 2 \_\_\_ 3 \_\_\_ 4 \_\_\_ 5 \_\_\_
- 70- Sinto que a minha função me pode dar estabilidade na instituição  
1 \_\_\_ 2 \_\_\_ 3 \_\_\_ 4 \_\_\_ 5 \_\_\_
- 71- Sinto que o meu chefe tem confiança em mim no desempenho da minha função  
1 \_\_\_ 2 \_\_\_ 3 \_\_\_ 4 \_\_\_ 5 \_\_\_
- 72- Sempre que necessário tenho o apoio do meu chefe  
1 \_\_\_ 2 \_\_\_ 3 \_\_\_ 4 \_\_\_ 5 \_\_\_
- 73- Sinto que o tipo de liderança do meu chefe é inspiradora para o desempenho da minha função  
1 \_\_\_ 2 \_\_\_ 3 \_\_\_ 4 \_\_\_ 5 \_\_\_
- 74- A minha função permite o equilíbrio entre a minha vida profissional e pessoal  
1 \_\_\_ 2 \_\_\_ 3 \_\_\_ 4 \_\_\_ 5 \_\_\_
- 75- Posso ser empreendedor na minha função  
1 \_\_\_ 2 \_\_\_ 3 \_\_\_ 4 \_\_\_ 5 \_\_\_
- 76- A minha função permite-me ser criativo  
1 \_\_\_ 2 \_\_\_ 3 \_\_\_ 4 \_\_\_ 5 \_\_\_
- 77- Consigo desempenhar a minha função com boa organização e sem burocracias  
1 \_\_\_ 2 \_\_\_ 3 \_\_\_ 4 \_\_\_ 5 \_\_\_
- 78- Existe alguma outra razão pela qual se sente feliz na sua função?
-

## Anexo C- Inventário de Saúde Mental

Abaixo vai encontrar um conjunto de questões acerca do modo como se sente no dia a dia. Responda a cada uma delas assinalando num dos retângulos por baixo a resposta quemelhor se aplica a si.

1. Quanto feliz e satisfeito você tem estado com a sua vida pessoal?

Extremamente feliz, não pode haver pessoa mais feliz ou satisfeito	Muito feliz e satisfeito a maior parte do tempo	Geralmente satisfeito e feliz	Por vezes ligeiramente satisfeito, por vezes ligeiramente infeliz	Geralmente insatisfeito, infeliz	Muito insatisfeito, e infeliz a maior parte do tempo
--	---	-------------------------------	---	----------------------------------	--

2. Durante quanto tempo se sentiu só no passado mês?

Sempre	Quase sempre	A maior parte do tempo	Durante algum tempo	Quase nunca	Nunca
--------	--------------	------------------------	---------------------	-------------	-------

3. Com que frequência se sentiu nervoso ou apreensivo perante coisas que aconteceram, ou perante situações inesperadas, no último mês?

Sempre	Com muita frequência	Frequentemente	Com pouca frequência	Quase nunca	Nunca
--------	----------------------	----------------	----------------------	-------------	-------

4. Durante o mês passado com que frequência sentiu que tinha um futuro promissor e cheio de esperança?

Sempre	Com muita frequência	Frequentemente	Com pouca frequência	Quase nunca	Nunca
--------	----------------------	----------------	----------------------	-------------	-------

5. Com que frequência, durante o último mês, sentiu que a sua vida no dia a dia estava cheia de coisas interessante?

Sempre	Com muita frequência	Frequentemente	Com pouca frequência	Quase nunca	Nunca
--------	----------------------	----------------	----------------------	-------------	-------

6. Com que frequência, durante o último mês, se sentiu relaxado e sem tensão?

Sempre	Com muita frequência	Frequentemente	Com pouca frequência	Quase nunca	Nunca
--------	----------------------	----------------	----------------------	-------------	-------

7. Durante o último mês, com que frequência sentiu prazer nas coisas que fazia?

Sempre	Com muita frequência	Frequentemente	Com pouca frequência	Quase nunca	Nunca
--------	----------------------	----------------	----------------------	-------------	-------

8. Durante o último mês, teve alguma vez razão para se questionar se estaria a perder a cabeça, ou a perder o controlo sobre os atos, as suas palavras, os seus pensamentos, sentimentos ou memória?

Não, nunca	Talvez um pouco	Sim, mas não o suficiente para ficar preocupado com isso	Sim, e fiquei um bocadinho preocupado	Sim, e isso preocupa-me	Sim, e estou muito preocupado com isso
------------	-----------------	--	---------------------------------------	-------------------------	--

9. Sentiu-se deprimido durante o último mês?

Sim, até ao ponto de não me interessar por nada durante dias	Sim, muito deprimido quase todos os dias	Sim, deprimido muitas vezes	Sim, por vezes sinto-me um pouco deprimido	Não, nunca me sinto deprimido
--	--	-----------------------------	--	-------------------------------

10. Durante o último mês, quantas vezes se sentiu amado e querido?

Sempre	Quase sempre	A maior parte das vezes	Algumas vezes	Muito poucas vezes	Nunca
--------	--------------	-------------------------	---------------	--------------------	-------

11. Durante quanto tempo, no mês passado se sentiu muito nervoso?

Sempre	Quase sempre	A maior parte do tempo	Durante algum tempo	Quase nunca	Nunca
--------	--------------	------------------------	---------------------	-------------	-------

12. Durante o último mês, com que frequência esperava ter um dia interessante ao levantar-se?

Sempre	Com muita frequência	Frequentemente	Com pouca frequência	Quase nunca	Nunca
--------	----------------------	----------------	----------------------	-------------	-------

13. No último mês, durante quanto tempo se sentiu tenso e irritado?

Sempre	Quase sempre	A maior parte do tempo	Durante algum tempo	Quase nunca	Nunca
--------	--------------	------------------------	---------------------	-------------	-------

14. Durante o último mês, sentiu que controlava perfeitamente o seu comportamento, pensamento, emoções e sentimentos?

Sim, completamente	Sim, geralmente	Sim, penso que sim	Não muito bem	Não e ando um pouco perturbado por isso	Não, e ando muito perturbado por isso
--------------------	-----------------	--------------------	---------------	---	---------------------------------------

15. Durante o último mês, com que frequência sentiu as mãos a tremer quando fazia alguma coisa?

Sempre	Com muita frequência	Frequentemente	Com pouca frequência	Quase nunca	Nunca
--------	----------------------	----------------	----------------------	-------------	-------

16. Durante o último mês, com que frequência sentiu que não tinha futuro, que não tinha para onde orientar a sua vida?

Sempre	Com muita frequência	Frequentemente	Com pouca frequência	Quase nunca	Nunca
--------	----------------------	----------------	----------------------	-------------	-------

17. Durante quanto tempo, no mês que passou, se sentiu calmo e em paz?

Sempre	Quase sempre	A maior parte do tempo	Durante algum tempo	Quase nunca	Nunca
--------	--------------	------------------------	---------------------	-------------	-------

18. Durante quanto tempo, no mês que passou, se sentiu emocionalmente estável?

Sempre	Quase sempre	A maior parte do tempo	Durante algum tempo	Quase nunca	Nunca
--------	--------------	------------------------	---------------------	-------------	-------

19. Durante quanto tempo, no mês que passou, se sentiu triste e em baixo?

Sempre	Quase sempre	A maior parte do tempo	Durante algum tempo	Quase nunca	Nunca
--------	--------------	------------------------	---------------------	-------------	-------

20. Com que frequência, no mês passado se sentiu como se fosse chorar?

Sempre	Com muita frequência	Frequentemente	Com pouca frequência	Quase nunca	Nunca
--------	----------------------	----------------	----------------------	-------------	-------

21. Durante o último mês, com que frequência você sentiu que as outras pessoas se sentiriam melhor se você não existisse?

Sempre	Com muita frequência	Frequentemente	Com pouca frequência	Quase nunca	Nunca
--------	----------------------	----------------	----------------------	-------------	-------

22. Quanto tempo, durante o último mês, se sentiu capaz de relaxar sem dificuldade?

Sempre	Quase sempre	A maior parte do tempo	Durante algum tempo	Quase nunca	Nunca
--------	--------------	------------------------	---------------------	-------------	-------

23. No último mês, durante quanto tempo sentiu que as suas relações amorosas eram total ou completamente satisfatórias?

Sempre	Quase sempre	A maior parte do tempo	Durante algum tempo	Quase nunca	Nunca
--------	--------------	------------------------	---------------------	-------------	-------

24. Com que frequência, durante o último mês, sentiu que tudo acontecia ao contrário do que desejava?

Sempre	Com muita frequência	Frequentemente	Com pouca frequência	Quase nunca	Nunca
--------	----------------------	----------------	----------------------	-------------	-------

25. Durante o último mês, quão incomodo é que você se sentiu devido ao nervoso?

Extremamente, ao ponto de não poder fazer as coisas que devia	Muito incomodado	Um pouco incomodado pelos meus nervos	Algo incomodado, o suficiente para que desse por isso	Apenas de forma muito ligeira	Nada incomodado
---	------------------	---------------------------------------	---	-------------------------------	-----------------

26. No mês que passou, durante quanto tempo sentiu que a sua vida era uma aventura maravilhosa?

Sempre	Quase sempre	A maior parte do tempo	Durante algum tempo	Quase nunca	Nunca
--------	--------------	------------------------	---------------------	-------------	-------

27. Durante quanto tempo, durante o mês que passou, se sentiu triste e em baixo, de tal modo que nada o conseguia animar?

Sempre	Com muita frequência	Frequentemente	Com pouca frequência	Quase nunca	Nunca
--------	----------------------	----------------	----------------------	-------------	-------

28. Durante o último mês, alguma vez pensou em acabar com a vida?

Sim, muitas vezes	Sim, algumas vezes	Sim, umas poucas vezes	Sim, uma vez	Não, nunca
-------------------	--------------------	------------------------	--------------	------------

29. No último mês, durante quanto tempo se sentiu, cansado, inquieto e impaciente?

Sempre	Quase sempre	A maior parte do tempo	Durante algum tempo	Quase nunca	Nunca
--------	--------------	------------------------	---------------------	-------------	-------

30. No último mês, durante quanto tempo se sentiu rabugento ou de mau humor?

Sempre	Quase sempre	A maior parte do tempo	Durante algum tempo	Quase nunca	Nunca
--------	--------------	------------------------	---------------------	-------------	-------

31. Durante quanto tempo, no último mês, se sentiu alegre, animado e bem-disposto?

Sempre	Quase sempre	A maior parte do tempo	Durante algum tempo	Quase nunca	Nunca
--------	--------------	------------------------	---------------------	-------------	-------

32. Durante o último mês, com que frequência se sentiu confuso ou perturbado?

Sempre	Com muita frequência	Frequentemente	Com pouca frequência	Quase nunca	Nunca
--------	----------------------	----------------	----------------------	-------------	-------

33. Durante o último mês, sentiu-se ansioso ou preocupado?

Sim, extremamente, ao ponto de ficar doente ou quase	Sim, muito	Sim, um pouco	Sim, suficiente para me incomodar	Sim, de forma muito ligeira	Não, de maneira nenhuma
--	------------	---------------	-----------------------------------	-----------------------------	-------------------------

34. No último mês durante quanto tempo se sentiu uma pessoa feliz?

Sempre	Quase sempre	A maior parte do tempo	Durante algum tempo	Quase nunca	Nunca
--------	--------------	------------------------	---------------------	-------------	-------

35. Com que frequência no último mês, se sentiu com dificuldade em se manter calmo?

Sempre	Com muita frequência	Frequentemente	Com pouca frequência	Quase nunca	Nunca
--------	----------------------	----------------	----------------------	-------------	-------

36. No último mês, durante quanto tempo se sentiu espiritualmente em baixo?

Sempre	Quase sempre	Uma boa parte do tempo	Durante algum tempo	Quase nunca	Nunca acordo com a sensação de descansado
--------	--------------	------------------------	---------------------	-------------	---

37. Com que frequência durante o último mês, acordou de manhã sentindo-se fresco e repousado?

Sempre, todos os dias	Quase todos os dias	Frequentemente	Algumas vezes, mas normalmente não	Quase nunca	Nunca
-----------------------	---------------------	----------------	------------------------------------	-------------	-------

38. Durante o último mês, esteve, ou sentiu-se debaixo de grande pressão ou stress?

Sim, quase a ultrapassar os meus limites	Sim, muita pressão	Sim, alguma, mais do que o costume	Sim, alguma, como de costume	Sim, um pouco	Não, nenhuma
--	--------------------	------------------------------------	------------------------------	---------------	--------------

### Anexo D - *Big Five Inventory (BFI)*

Abaixo encontram-se um número de características que podem ou não descrevê-lo.

Por exemplo, acha que é uma pessoa que gosta de estar com os outros? Por favor, coloque o número que corresponde ao grau em que acredita que a frase o caracteriza, segundo a legenda seguinte. Não há respostas certas nem erradas; responda com sinceridade, de acordo com o seu modo de ser habitual.

1	2	3	4	5
Discordo totalmente	Discordo moderadamente	Nem concordo nem discordo	Concordo moderadamente	Concordo totalmente

Vejo-me como alguém que ...

- 1 \_\_\_\_\_.... é falador (a).
- 2 \_\_\_\_\_.... tende a encontrar os defeitos dos outros.
- 3 \_\_\_\_\_.... faz um trabalho cuidadoso.
- 4 \_\_\_\_\_.... é deprimido (a), triste.
- 5 \_\_\_\_\_.... é original, tem sempre novas ideias.
- 6 \_\_\_\_\_.... é reservado (a).
- 7 \_\_\_\_\_.... prestável e não inveja os outros.
- 8 \_\_\_\_\_... por vezes pode ser um pouco descuidado (a).
- 9 \_\_\_\_\_.... é relaxado (a), lida bem como stress.
- 10 \_\_\_\_\_.... tem curiosidade em relação às várias coisas
- 11 \_\_\_\_\_.... tem muita energia.
- 12 \_\_\_\_\_.... inicia muitas disputas com os outros.
- 13 \_\_\_\_\_.... é um trabalhador (a) de confiança.
- 14 \_\_\_\_\_.... pode ficar tenso.
- 15 \_\_\_\_\_.... é engenhoso (a), um (a) pensador (a) profundo.
- 16 \_\_\_\_\_... gera muito entusiasmo.
- 17 \_\_\_\_\_.... perdoa com facilidade.
- 18 \_\_\_\_\_.... tende a ser desorganizado (a).
- 19 \_\_\_\_\_... se preocupa muito.
- 20 \_\_\_\_\_.... tem uma imaginação ativa.
- 21 \_\_\_\_\_.... tende a ser sossegado.
- 22 \_\_\_\_\_.... geralmente é de confiança.

- 23 \_\_\_\_\_ ....tende a ser preguiçoso (a)
- 24 \_\_\_\_\_ ... é emocionalmente estável, não se aborrece facilmente.
- 25 \_\_\_\_\_ .... é inventivo (a).
- 26 \_\_\_\_\_ .... tem uma personalidade assertiva.
- 27 \_\_\_\_\_ .... pode ser frio (a) a assertivo (a).
- 28 \_\_\_\_\_ .... é perseverante até a tarefa estar concluída.
- 29 \_\_\_\_\_ .... pode ter um humor instável
- 30 \_\_\_\_\_ .... valoriza experiências artísticas, estéticas.
- 31 \_\_\_\_\_ ... por vezes é tímido (a) e inibido (a).
- 32 \_\_\_\_\_ .... é atencioso (a) e bondoso (a) com quase toda a gente.
- 33 \_\_\_\_\_ .... faz as coisas de modo eficaz.
- 34 \_\_\_\_\_ .... permanece calmo (a) em situações tensas.
- 35 \_\_\_\_\_ .... prefere o trabalho rotineiro.
- 36 \_\_\_\_\_ .... é sociável, amigável.
- 37 \_\_\_\_\_ ... por vezes é rude com os outros.
- 38 \_\_\_\_\_ .... faz planos e os cumpre.
- 39 \_\_\_\_\_ .... fica nervoso (a) facilmente.
- 40 \_\_\_\_\_ ... gosta de refletir, de brincar com as ideias.
- 41 \_\_\_\_\_ .... tem poucos interesses artísticos.
- 42 \_\_\_\_\_ ... gosta de cooperar com os outros.
- 43 \_\_\_\_\_ .... distrai-se com facilidade.
- 44 \_\_\_\_\_ .... é sofisticado (a) na arte, música ou literatura.

Muito Obrigado

## **Anexo E - Consentimento Informado, Livre e Esclarecido**

**Título do projeto:** Felicidade, Saúde mental e Personalidade no contexto de trabalho, na classe profissional de guardas prisionais.

**Investigadora:** Raquel Colejo

**Orientadora:** Prof.<sup>a</sup> Doutora Armanda Gonçalves

**Instituição:** Faculdade de Filosofia e Ciências Sociais da Universidade Católica Portuguesa

**Objetivo do estudo:** O presente estudo tem como finalidade aferir os níveis de felicidade e correlacionar com a avaliação da saúde mental e a personalidade na classe profissional de guardas prisionais.

**Desenrolar do estudo:** Seguidamente serão facultados os respetivos instrumentos de avaliação dos construtos do presente estudo, sendo Felicidade Organizacional (Campaniço, 2002); Inventário de Saúde Mental (MHI) (Ribeiro, 2011); *Big Five Inventory (BFI)* (Brito-Costa et al., 2015). O procedimento de recolha dos dados, neste estudo, consiste na resposta aos instrumentos assim como a este consentimento informado. Os dados recolhidos encontram-se ao abrigo do RGPD e na Lei 58 de 2019. É-lhe pedido que responda com sinceridade e honestidade. Toda a informação fornecida é confidencial e anónima. Os dados serão único e exclusivamente utilizados no âmbito desta investigação.

**Potenciais Vantagens:** Contributo de novo conhecimento para esta temática.

**Riscos Potências:** Não há nenhum risco evidente de aviso prévio.

**Condições de participação:** Encontra-se a desempenhar funções como Guarda Prisional

**Não participação:** A participação neste estudo é destinada a participantes voluntários. Sendo de caráter facultativo não há qualquer tipo de complicação na não realização/participação do mesmo.

**Liberdade de participação:** A participação no estudo é livre e voluntária. Qualquer novo conhecimento suscetível para a sua participação ser-lhe-á comunicado. O consentimento poderá ser retirado a qualquer momento.

**Caráter Confidencial:** Qualquer informação fornecida para o estudo será guardada, dado que pela sua relevância seremos obrigados a manter a sua confidencialmente, obrigação essa que é extensível a todos os seus colaboradores ou outras pessoas que, de algum modo, possam a ela ter acesso. Todos os dados obtidos serão devidamente

guardados para análises futuras, sendo que apenas a equipa de investigação tem acesso aos mesmos.

**Responsabilidades da investigadora:** Ao preencher este formulário de consentimento, não renuncia a nenhum dos seus direitos previstos pela lei. Além disso, não liberta a investigadora e comanditário das suas responsabilidades legais e profissionais se ocorrer uma situação que cause qualquer tipo de prejuízo.

Em caso de dúvidas, por favor, entre em contacto com a aluna-investigadora através do seguinte e-mail: [s-rcolejo@ucp.pt](mailto:s-rcolejo@ucp.pt)

---

**Assinatura do Participante**

---

**Data**

---

**Assinatura da pessoa que obtém o consentimento**

**Investigador / Equipa de investigação**

---

**Data**

## **Anexo F- Consentimento informado**

Título do projeto: Felicidade, Saúde mental e Personalidade no contexto profissional do Corpo da Guarda Prisional

Investigadora: Raquel Sofia Cordeiro Colejo; Universidade Católica Portuguesa - Centro Regional de Braga.

Docente orientadora: Prof. Dra. Armanda Gonçalves (agoncalves@ucp.pt).

Eu \_\_\_\_\_ reconheço que o processo de investigação descrito no formulário aqui junto, de que possuo uma cópia, me foi explicado e que me responderam a todas as minhas questões para minha satisfação. Eu compreendo a natureza e as vantagens de minha participação no estudo, assim como os inconvenientes e os riscos potenciais. Eu sei que posso colocar, agora ou mais tarde, questões sobre o estudo ou o processo de investigação. Asseguraram-me que os meus dados serão guardados confidencialmente e que nenhuma informação será dada ou publicada revelando a minha identidade sem o meu consentimento.

Eu compreendo que sou livre de me retirar do estudo a qualquer momento sem que a qualidade dos meus cuidados seja, em caso algum, afetada.







Pelo presente, eu consinto livremente a minha participação no estudo.

\_\_\_\_\_  
assinatura (participante) data

\_\_\_\_\_  
assinatura (investigador) data

Se tiver questões, pode comunicar através do contacto telefónico de Raquel Cordeiro Colejo 931646864 ou através do seguinte email [s-rcolejo@ucp.pt](mailto:s-rcolejo@ucp.pt)

## Anexo G- Autorização do instrumento de avaliação *Felicidade Organizacional*

 gmdutschke@sapo.pt       
Para: Raquel Sofia Cordeiro Colejo qui, 20/10/2022 13:03

Cara Raquel,  
Agradeço o seu email e interesse.  
Pode utilizar os referidos questionários.  
Alguma dúvida, pf, disponha.  
Melhores cumprimentos,  
Georg Dutschke


----- Mensagem de Raquel Sofia Cordeiro Colejo <s-rcolejo@ucp.pt> -----  
Data: Thu, 20 Oct 2022 12:01:09 +0000  
De: Raquel Sofia Cordeiro Colejo <s-rcolejo@ucp.pt>  
Assunto: Pedido de autorização do Questionário – “Profissionais Felizes” e “Felicidade Organizacional”  
Para: [gdutschke@autonoma.pt](mailto:gdutschke@autonoma.pt)


Boa tarde,  
Sou a aluna Raquel Colejo da Universidade Católica de Braga e encontro-me neste momento a frequentar o segundo ano de Mestrado em Psicologia Clínica e da Saúde.  
Atualmente, encontro-me a desenvolver a minha dissertação de mestrado, sendo o tema " Felicidade, Saúde mental e Personalidade no contexto profissional do corpo da Guarda Prisional".  
Desta forma, devido à pertinência dos questionários “Profissionais Felizes” e “Felicidade Organizacional” da Dissertação para obtenção do grau de Mestre em Gestão tendo como título :  
"Felicidade Organizacional – Proposta de Escala de Medida para as Organizações em Portugal".  
Venho por este meio solicitar a sua autorização para que o mesmo seja consentido para aplicação e uso exclusivo da minha dissertação.

Aguardo atenciosamente a sua resposta  
Cumprimento, Raquel Colejo

----- Fim da mensagem de Raquel Sofia Cordeiro Colejo <s-rcolejo@ucp.pt> -----

## Anexo H- Autorização do instrumento de avaliação *Inventário de Saúde Mental (MHI)*

 Jose Pais-Ribeiro • Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação - U.Porto [Ver perfil](#) ✕


 José Pais Ribeiro <jlpr@fpce.up.pt> 😊 ↶ ↷ ↸ ⋮  
Para: Raquel Sofia Cordeiro Colejo qua, 12/10/2022 11:23

Cara Colega

Autorizamos o uso do *Inventário de Saúde Mental (MHI)* que desenvolvemos para uso com a população portuguesa.

Cordialmente

José Luís Pais Ribeiro  
[jlpr@fpce.up.pt](mailto:jlpr@fpce.up.pt)  
mobile phone: (351) 965045590  
web page: <http://sites.google.com/site/jpaisribeiro/>  
ORCID: <http://orcid.org/0000-0003-2882-8056>  
ResearchGate: [https://www.researchgate.net/profile/Jose\\_Pais-Ribeiro/publications](https://www.researchgate.net/profile/Jose_Pais-Ribeiro/publications)

 As sugestões acima foram úteis? [Sim](#) [Não](#)

## Anexo I- Ofício



Exmo(a) Senhor(a)  
Dra. Raquel Sofia Cordeiro Colejo  
s-rcolejo@ucp.pt

V/ referência	N/ referência	Ofício N.º	Data
		42/CCCRE	20.02.2023

**Assunto:** Investigação académica para Mestrado em Psicologia Clínica e da Saúde na UCP Braga

Tenho a honra de informar V. Exa que, por despacho do Sr. Diretor-Geral, Dr. Rui Abrunhosa Gonçalves, datado de 17/02/2023, está autorizada, no âmbito do Mestrado em Psicologia Clínica e da Saúde na Universidade Católica de Braga, a realizar uma investigação académica junto dos estabelecimentos prisionais de Braga, Bragança, Chaves, Guimarães, Izedo, Lamego e Porto.

Considerando o interesse do projeto, este estudo, foi autorizado, mediante as seguintes condições:

- a calendarização e modo de organização da pesquisa seja acordada com a Direção do Estabelecimento Prisional, por forma a que se conciliem os objetivos académicos com a exequibilidade do trabalho, sem perturbação do quotidiano;
- o desenvolvimento do estudo esteja sempre dependente da disponibilidade dos trabalhadores para colaborar, reservando-se-lhes o direito de, a qualquer momento, poderem interromper a sua cooperação;
- a investigadora fique obrigada a preservar o anonimato dos dados e das pessoas que venham a cooperar;
- do resultado final do trabalho, deve ser remetida cópia ao Centro de Competências de Comunicação e Relações Externas.

Com os melhores cumprimentos,

O Chefe de Equipa  
*JJ Semedo Moreira*  
JJ Semedo Moreira

MI/2023

Direção-Geral de Reinserção e Serviços Prisionais  
Morada 1: Travessa Cruz do Torel, 1 – 1150-122 Lisboa  
Morada 2: Rua Braamcamp, 90 – 1250-012 Lisboa  
Tel. (+351) 218 812 200 | Fax (+351) 218 853 653  
correio.dgrsp@dgrsp.mj.pt | dgrsp@justica.gov.pt

Centro de Competências de Comunicação e Relações Externas  
Travessa Cruz do Torel, 1 – 1150-122 Lisboa  
Tel. (+351) 218 812 200 | Fax (+351) 218 853 653  
cccre@dgrsp.mj.pt

### Anexo j- Cronograma

Meses Atividades	Outubro 2022	Novembro 2022	Dezembro 2022	Janeiro 2023	Fevereiro 2023	Março 2023	Abril 2023	Maió 2023	Junho 2023	Julho 2023	Agosto 2023	Setembro 2023
Pesquisa bibliográfica	X	X	X	X	X	X	X	X				
Revisão do Enquadramento Teórico, Metodologia e protocolo de investigação	X	X	X	X	X	X	X	X				
Elaboração do questionário online e a versão em Word		X	X									
Elaboração da matriz do SPSS			X	X								
Entrega do Projeto de Dissertação a Conselho Científico				X								
Aprovação do Projeto de Dissertação do Conselho Científico				x								

Meses Atividades	Outubro 2022	Novembro 2022	Dezembro 2022	Janeiro 2023	Fevereiro 2023	Março 2023	Abril 2023	Maió 2023	Junho 2023	Julho 2023	Agosto 2023	Setembro 2023
Apresentação do projeto de Dissertação ao Corpo da Guarda Prisional e solicitação da autorização para aplicação dos questionários				X	X							
Contacto com a amostra, aplicação dos questionários					X	X	X					
Recolha de dados e Análise Estatística							X	X	X			
Elaboração da análise e escrita dos resultados									X	X		
Realização da Discussão e conclusão dos resultados										X		
Entrega Final												

Meses Atividades	Outubro 2023	Novembro 2023	Dezembro 2023	Janeiro 2024	Fevereiro 2024	Março 2024	Abril 2024
Elaboração da análise e escrita dos resultados	X	X	X	X	X	X	X
Realização da Discussão e conclusão dos resultados						X	X
Entrega Final							X