



**Universidade do Minho**  
Escola de Psicologia

Ana Cláudia Ribeiro Rodrigues

**Perceção de Violência no Trabalho em  
Polícias**

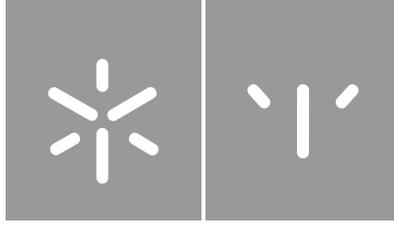
**Perceção de Violência no Trabalho em  
Polícias**

Ana Rodrigues

UMinho | 2020

junho de 2020





**Universidade do Minho**

Escola de Psicologia

Ana Cláudia Ribeiro Rodrigues

**Perceção de Violência no Trabalho em  
Polícias**

Dissertação de Mestrado  
Mestrado Integrado em Psicologia

Trabalho realizado sob a orientação da  
**Professora Doutora Isabel Maria Soares da Silva**

## DIREITOS DE AUTOR E CONDIÇÕES DE UTILIZAÇÃO DO TRABALHO POR TERCEIROS

Este é um trabalho académico que pode ser utilizado por terceiros desde que respeitadas as regras e boas práticas internacionalmente aceites, no que concerne aos direitos de autor e direitos conexos.

Assim, o presente trabalho pode ser utilizado nos termos previstos na licença abaixo indicada.

Caso o utilizador necessite de permissão para poder fazer um uso do trabalho em condições não previstas no licenciamento indicado, deverá contactar o autor, através do RepositóriUM da Universidade do Minho.

### *Licença concedida aos utilizadores deste trabalho*



**Atribuição-NãoComercial-SemDerivações**  
**CC BY-NC-ND**

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Braga, 04. de .....junho..... de ...2020..

\_\_\_\_\_  
Ana Cláudia Ribeiro Rodrigues  
(Ana Cláudia Ribeiro Rodrigues)

## **Agradecimentos**

À Professora Doutora Isabel Silva, por todo o conhecimento que me transmitiu. Agradeço pela dedicação, rigor e orientação, indispensáveis para um exemplar desenvolvimento deste trabalho.

A todos os agentes da PSP que aceitaram participar e a todos os Sindicatos que mostraram prontidão em colaborar, ao divulgarem o questionário. Agradeço a disponibilidade e interesse demonstrados, tornando possível esta investigação.

Ao Grupo de Investigação pelo espírito crítico e entejuda. Em especial, à Mafalda, por ter sido a companheira de viagem mais engraçada e positiva, que sempre disponibilizou o seu tempo, também escasso, para me apoiar. Mais do que uma colega, tornou-se numa importante amiga. Ao Eduardo, pela boa disposição e tranquilidade contagiante e por se mostrar sempre disponível a ajudar.

À Doutora Tânia Moreira, que foi uma ajuda preciosa, ao nível das complexas análises.

Aos meus pais, pelos valores que me ensinaram, por acreditarem em mim e por terem sempre uma palavra encorajadora para me alentar. E à minha irmã, por estar sempre presente. Pela cumplicidade, amizade e paciência para ouvir os meus desabafos. Além do Google, vai ser sempre o meu braço direito na resolução de problemas informáticos. A vocês, família, obrigada pelo apoio e por nunca deixarem de ser o meu porto seguro.

Aos amigos de quatro patas, Micky e Puka, por serem a minha alegria autêntica.

Ao Fábio, por me acompanhar sempre, pelo apoio incondicional e calma que sempre me transmitiu. Agradeço por todo o amor e ternura que me entrega num só abraço.

Aos meus amigos de sempre e aos que se juntaram a esta viagem e sempre me fizeram perceber que seria capaz de terminar este projeto. Agradeço às Andreias (Alheiro, Milhazes, Ramos e Silva), à Dina, à Joana e às Ritas (Lourenço e Sofia), pelos momentos inesquecíveis, pelos incontáveis risos e sorrisos e pelo apoio incondicional nos momentos menos bons. Um especial obrigado à Andreia Ramos, à Joana, à Rita Lourenço e à Rita Sofia, que sempre fizeram da nossa casa, o meu maior abrigo. Agradeço à Bárbara, à Joana e às Sofias (Almeida e Râmoa), pelo companheirismo e suporte, pela boa disposição constante (mesmo quando o mundo aparentava ruir à nossa volta – uma espécie de dança do caixão), por fazerem parte do início, meio e fim desta história de braço dado ao meu. Um especial obrigado à Sofia Almeida, que sempre tinha as palavras certas para dizer e foi uma peça fundamental no pré-teste do questionário. Agradeço ao André, à Beatriz, à Kika, à Sara e ao Tiago, pela amizade para a vida, pelas conversas longas e pelas histórias que ficam para sempre, agradeço pelas gargalhadas que sempre me roubaram, e, sobretudo, por se mostrarem verdadeiros amigos para sempre.

A todos, muito obrigada!

## DECLARAÇÃO DE INTEGRIDADE

Declaro ter atuado com integridade na elaboração do presente trabalho académico e confirmo que não recorri à prática de plágio nem a qualquer forma de utilização indevida ou falsificação de informações ou resultados em nenhuma das etapas conducente à sua elaboração.

Mais declaro que conheço e que respeitei o Código de Conduta Ética da Universidade do Minho.

Braga, 04 de .....junho..... de .....2020.....

\_\_\_\_\_  
Ana Cláudia Ribeiro Rodrigues  
(Ana Cláudia Ribeiro Rodrigues)

### **Resumo**

A violência no local de trabalho representa uma questão complexa, que tem recebido interesse crescente ao longo dos anos. O presente estudo incidiu sobre esta temática contra agentes da polícia, tendo como objetivos caracterizar a violência neste contexto, analisar a relação entre a violência e o bem-estar dos profissionais e, finalmente, verificar se a percepção de suporte social em contexto organizacional afeta a força dessa relação, constituindo uma variável moderadora. Participaram no estudo 355 agentes da PSP (Polícia de Segurança Pública), dos quais 93.2% do sexo masculino, que responderam a um questionário *online*, divulgado com a colaboração dos vários Sindicatos. Os resultados indicam que a percepção de violência psicológica é mais prevalente face à violência física e vicariante e que os homens têm maior percepção de violência física em comparação com as mulheres. Constatou-se também que a violência no trabalho tem um impacto negativo sobre o bem-estar individual e, ainda, que o suporte social em contexto organizacional desempenha um papel moderador ao nível desse impacto.

*Palavras-chave:* Bem-estar Individual, Agentes da Polícia, Suporte Social, Violência no Trabalho.

## Workplace Violence Perception in Police Officers

### **Abstract**

Workplace violence is a complex issue, which has received increasing interest over the years. The present study focuses on this topic against police officers, aiming to characterize violence in this context, to analyze the relationship between violence and the well-being of professionals and, finally, to verify whether the perception of social support in an organizational context affects the strength of this relationship, constituting a moderating variable. 355 police officers of PSP (Public Security Police) participated in the study, of which 93.2% were male, who answered an online questionnaire, disseminated with the collaboration of the several Trade Unions. The results indicate that the perception of psychological violence is more prevalent than physical and vicarious violence and that men have a higher perception of physical violence when compared to women. It was also verified that violence at work has a negative impact on individual well-being and that social support in an organizational context plays a moderating role in terms of this impact.

*Keywords:* Individual Well-being, Police Officers, Social Support, Workplace Violence.

## Índice

|  |    |
|--|----|
| Introdução.....  | 9  |
| Fatores de Risco .....   | 10 |
| Consequências .....  | 11 |
| Intervenção: O papel do suporte social em contexto organizacional.....             | 12 |
| Objetivos do Estudo .....  | 13 |
| Metodologia.....   | 13 |
| Participantes.....   | 13 |
| Instrumentos .....   | 15 |
| <i>Questionário Sociodemográfico e da Situação Profissional</i> .....              | 15 |
| <i>Questionário de Agressão e Violência no Trabalho</i> .....                      | 15 |
| <i>Percepção de Suporte Social em Contexto Organizacional</i> .....                | 16 |
| <i>Questionário de Bem-estar Geral</i> .....                                       | 16 |
| Procedimento .....   | 17 |
| Estratégia de Análise de Dados .....   | 17 |
| Resultados .....   | 18 |
| Frequência de exposição dos profissionais à violência .....                        | 18 |
| Relação entre a percepção de violência e variáveis individuais e de trabalho ..... | 20 |
| Teste do Modelo .....  | 21 |
| Discussão.....   | 26 |
| Conclusões.....  | 28 |
| Referências .....  | 30 |

## Índice de Figuras

|  |    |
|--|----|
| <i>Figura 1.</i> Resultados do modelo proposto (valores estandardizados).....  | 24 |
| <i>Figura 2.</i> Interação entre a violência no trabalho e o suporte social sobre o bem-estar .....                              | 25 |
| <i>Figura 3.</i> Interação entre a violência no trabalho e o suporte social dos colegas de trabalho sobre o afeto positivo ..... | 26 |
| <i>Figura 4.</i> Interação entre a violência no trabalho e o suporte social da chefia sobre o afeto negativo .....               | 26 |

## Índice de Tabelas

|   |    |
|---|----|
| Tabela 1. <i>Caracterização Sociodemográfica da Amostra</i> ..... | 14 |
| Tabela 2. <i>Caracterização da Situação Profissional</i> .....    | 15 |

|  |    |
|--|----|
| Tabela 3. <i>Frequência de acontecimentos agressivos ou violentos percebidos pelos profissionais.....</i>              | 18 |
| Tabela 4. <i>Médias e desvios-padrão do sexo e regime de horário de trabalho em função dos tipos de violência.....</i> | 20 |
| Tabela 5. <i>Análise da componente de medida.....</i>  | 22 |
| Tabela 6. <i>Análise de unidimensionalidade das escalas: Índices de ajustamento em estudo.....</i>                     | 24 |
| Tabela 7. <i>Resultados dos efeitos de interação (valores estandardizados).....</i>                                    | 25 |

### Percepção de Violência no Trabalho em Polícias

A violência no local de trabalho constitui uma questão complexa, que tem despertado cada vez mais atenção ao nível da sua caracterização, impactos, prevenção e intervenção (Chappell & Di Martino, 2006). Os autores citados referem que muitos trabalhadores enfrentam diariamente desafios pessoais no ambiente de trabalho, podendo estes desencadear episódios de violência e transformar aquele que era um ambiente de trabalho saudável em hostil e perigoso. Por outro lado, muitos trabalhadores sujeitam-se a esses ambientes inseguros, pois são vários os fatores que desencorajam as pessoas de reportar eventuais incidentes, tais como o medo de perder o emprego (Eurofound, 2015). Todos esses fatores acabam por contribuir para a ocultação do problema, o que evidencia a importância da investigação e da urgência de atuação neste domínio (Chappell & Di Martino, 2006; Schat & Kelloway, 2003).

Em geral, na Europa, a violência no local de trabalho mostra um aumento moderado e duradouro, o que parece estar relacionado com um aumento das denúncias de violência por parte de terceiros (Eurofound, 2015). Em 2012, aproximadamente, 6% dos próprios trabalhadores europeus relataram ter experienciado alguma forma de violência no local de trabalho, o que concede uma certa magnitude a este fenómeno social (Eurofound, 2013).

A variedade de comportamentos negativos contíguos ao termo geral de violência no local de trabalho é tão vasta que dificulta a adoção de uma abordagem unificada que compreenda todas as formas do fenómeno (Eurofound, 2013). Assim, apesar de existirem variadas definições de violência no trabalho (Schat & Kelloway, 2005), segundo a *International Labour Organization* (2003), este termo corresponde a “qualquer ação, incidente ou comportamento que se afasta da conduta aceitável em que uma pessoa é agredida, ameaçada, prejudicada ou ferida no decurso, ou como resultado direto, do seu trabalho” (p. 4).

A violência no trabalho pode ocorrer direta ou indiretamente: pode ser experienciada na primeira pessoa ou através dos seus colegas de trabalho, quando são eles o alvo da violência (sendo, neste caso, designada de violência vicariante) (Barling, 1996). Este fenómeno pode expressar-se numa série de comportamentos (entre eles, assédio moral, ameaças, ataques físicos) (Chappell & Di Martino, 2006; Eurofound, 2013), sendo que o mais severo é o homicídio (Schat & Kelloway, 2005). A violência mais frequente neste contexto é a psicológica, comparativamente à violência física, sendo a verbal a que predomina (Eurofound, 2015; Newman, De Vries, Kanakuze, & Ngendahimana, 2011). Chappell e Di Martino (2006) referem, ainda, que este tipo de violência tem, frequentemente, um impacto maior do que a violência física e resulta em consequências muito graves, nomeadamente quando há repetição dos eventos.

A violência no trabalho pode ser considerada interna ou externa (Chappell & Di Martino, 2006). A interna ocorre entre os trabalhadores da mesma organização, enquanto a externa ocorre entre trabalhadores

## VIOLÊNCIA NO TRABALHO EM POLÍCIAS

e pessoas que não pertencem à organização e que estão presentes no local de trabalho (e.g., clientes) (Chappell & Di Martino, 2006; International Labour Organization, 2003; Mayhew & Chappell, 2007). É, ainda, possível diferenciar a violência no trabalho de acordo com três categorias: Tipo I – atos violentos cometidos por criminosos que não têm qualquer ligação ao local de trabalho; Tipo II – atos violentos perpetrados pelos destinatários do serviço fornecido pelo local de trabalho (e.g., pacientes, clientes, reclusos); Tipo III – o perpetrador tem ligação com o emprego ou funcionários do local de trabalho (e.g., colaborador atual ou antigo da organização, cônjuge) (Cal/OSHA, 1995). A investigação tem demonstrado que a violência Tipo II é a mais frequente (e.g., Health and Safety Executive, 2019; LeBlanc & Barling, 2004; Piquero, Piquero, Craig, & Clipper, 2013), tendo o presente estudo também incidido sobre o mesmo.

### **Fatores de Risco**

Apesar de nenhuma profissão estar totalmente imune à violência no trabalho (Chappell & Di Martino, 2006), verifica-se uma maior incidência em certos setores, sendo que a exposição à violência tende a concentrar-se em profissões que requerem um contacto acima da média com o público (e.g., serviços de saúde e sociais, polícias) (Eurofound, 2013). Mayhew e Chappell (2007) assinalam também as profissões onde existe o manuseamento de quantias elevadas de dinheiro ou valores no local de trabalho (e.g., bancos). Além disso, são também reconhecidos, como fatores de risco, trabalhar sozinho e/ou à noite e ao início da manhã, funções de segurança pública e trabalhar com pessoas com histórico de violência ou em especial vulnerabilidade (Cal/OSHA, 1995; Chappell & Di Martino, 2006; Eurofound, 2015; Konda, Reichard, & Tiesman, 2012; Van den Bossche, Taris, Houtman, Smulders, & Kompier, 2013). Estas conclusões vão ao encontro dos dados reportados pelo *Crime Survey for England and Wales* (Inquérito Criminal para Inglaterra e País de Gales), que indicaram que os trabalhadores de serviços de proteção (como agentes da polícias) enfrentaram o maior risco de violência durante o trabalho (11.4%) (Health and Safety Executive, 2019). Segundo a fonte citada, também profissionais de saúde e de serviços sociais apresentaram um risco acima da média (5.1% e 3.3%, respetivamente).

Além dos fatores inerentes à atividade, há evidência de fatores de risco individuais, como a idade e a experiência, verificando-se um número superior de vítimas mais jovens comparativamente a profissionais mais experientes (Budd, Arvey, & Lawless, 1996; Chappell & Di Martino, 2006), e o sexo, sendo o risco superior para profissionais do sexo feminino (Chappell & Di Martino, 2006; Mayhew & Chappell, 2007; Newman et al., 2011; Rabe-hemp & Schuck, 2007). Dados resultantes do Quinto Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho (Eurofound, 2015) vêm comprovar estas conclusões, evidenciando um registo superior de trabalhadores com menos de 35 anos vítimas de violência (16.1%), comparativamente a trabalhadores com idade superior (13.8% com idades entre 35 e 49 anos e 12.2% com mais de 49 anos). Da mesma forma, os dados apontam para uma maior proporção de mulheres expostas à violência no

## VIOLÊNCIA NO TRABALHO EM POLÍCIAS

trabalho (15,1%) relativamente à proporção de homens (13,3%). Contrariamente a estes resultados, outros estudos (e.g., Konda, Reichard, & Tiesman, 2012; Piquero et al., 2013; Van den Bossche et al., 2013) indicam que os homens revelam níveis mais altos de exposição à violência, comparativamente às mulheres. Chappell e Di Martino (2006) mencionam ainda outros potenciais fatores suscetíveis de influenciar tal fenómeno, como a aparência (e.g., o uso de um uniforme), a saúde (i.e., *stress* ou formas leves de doença mental), a personalidade e o temperamento. Além disso, também o ambiente de trabalho pode contribuir para a incidência de violência (e.g., altos níveis de intensidade de trabalho) (Eurofound, 2013).

### **Consequências**

A crescente literatura no domínio da violência no trabalho mostra uma clara associação com inúmeras consequências negativas (Schat & Kelloway, 2003), não só para o indivíduo, mas também a nível organizacional e da própria sociedade (Chappell & Di Martino, 2006). No que concerne ao indivíduo, o foco expandiu-se além dos riscos físicos para a saúde e segurança, em direção a uma abordagem mais abrangente, sendo a violência no trabalho vista cada vez mais como uma parte importante dos fatores de risco psicossociais que afetam a saúde e o bem-estar dos indivíduos (Eurofound, 2015). Episódios de violência no trabalho predizem reações de medo perante a violência, irritabilidade e comprometimento do bem-estar psicológico e físico (De Puy et al., 2014; Mueller & Tschan, 2011). O impacto ao nível do bem-estar será tanto maior quanto mais frequentes se verificarem os eventos de violência (Mayhew & Chappell, 2007). Os sintomas mais comuns são *stress*, problemas de sono, cansaço, depressão e ansiedade (Eurofound, 2013), mas pode também verificar-se perda de motivação e de confiança e diminuição de auto estima (Chappell & Di Martino, 2006). As consequências podem também manifestar-se na forma de distração cognitiva, provocando um aumento do número de acidentes de trabalho (Barling, 1996; EU-OSHA, 2010). Mayhew e Chappell (2007) referem ainda que tais sintomas podem agravar e terminar no pior cenário, o suicídio.

A nível organizacional, os efeitos refletem-se nas relações interpessoais e no ambiente de trabalho (Chappell & Di Martino, 2006). Várias revisões de literatura (Budd et al., 1996; Courcy, Morin, & Madore, 2019; Piquero et al., 2013; Schat & Kelloway, 2003) identificam uma série de atitudes negativas, como ausências, afeto negativo em relação ao trabalho, insatisfação profissional e diminuição do compromisso organizacional. Além disso, as consequências fazem-se notar na falta de motivação no trabalho, que afeta negativamente o desempenho organizacional, devido à menor produtividade e maior *turnover* (Eurofound, 2015).

As consequências referidas anteriormente estendem-se a nível social, afetando também as pessoas que lidam com a vítima, como colegas de trabalho, família ou comunidade onde vivem (Chappell & Di Martino, 2006). Barling (1996) refere que problemas familiares ou conjugais podem resultar da violência em

contexto de trabalho. Além disso, a aposentadoria precoce, o absentismo e despesas médicas relacionadas com a violência no trabalho representam custos substanciais para a sociedade (EU-OSHA, 2010).

### **Intervenção: O papel do suporte social em contexto organizacional**

As consequências negativas subjacentes à violência no local de trabalho sugerem a necessidade de esforços ao nível da intervenção, no sentido de prevenir ou reduzir tais efeitos ou a própria problemática (Schat & Kelloway, 2003), através de estratégias preventivas e intervenções precoces (Chappell & Di Martino, 2006). De acordo com Chappell e Di Martino (2006), entidades como o governo, sindicatos e profissionais de segurança e saúde ocupacional desempenham um papel importante para travar a violência neste âmbito, mas a resposta ao risco de violência no trabalho é fundamental, primariamente, por parte da organização e gestão de recursos humanos. Neste sentido, a Eurofound (2015) acrescenta a necessidade de atuar sobre as condições e autonomia no trabalho, envolvimento dos colaboradores e suporte social, como fatores que ajudam a prevenir a violência.

As equipas são as mais importantes unidades organizacionais nas forças de segurança (Kop, Euwema, & Schaufeli, 1999), sugerindo a necessidade de promover relacionamentos de cooperação entre os colegas de trabalho e supervisores, de forma a aumentar o suporte social no local de trabalho (Steiner & Wooldredge, 2015). Assim, um fator importante a considerar na intervenção é o suporte social a nível organizacional, já que vários estudos (e.g., Bayman & Hussain, 2007; Courcy et al., 2019; De Puy et al., 2014; Schat & Kelloway, 2003; Steiner & Wooldredge, 2015; Van Emmerik, Euwema, & Bakker, 2007) indicam que tem um papel moderador nos efeitos da violência no trabalho. Por exemplo, no estudo de Schat e Kelloway (2003), com profissionais de saúde, concluíram que o suporte social reduz as consequências negativas associadas, nomeadamente ao nível do bem-estar individual e do afeto negativo em relação ao trabalho. De Puy et al. (2014) acrescentam que o suporte social é um recurso essencial para a recuperação de um evento de violência no trabalho. Schat e Kelloway (2003) constataram que o apoio de colegas de trabalho ou da chefia tem mais probabilidade de moderar os efeitos da violência do que o apoio de fontes externas à organização. No presente estudo, o suporte em contexto organizacional será examinado ao nível dos colegas de trabalho e da chefia.

Van Emmerik et al. (2007) realizaram um estudo com agentes da polícia, no qual analisaram a possibilidade de o suporte social no local de trabalho atuar como moderador das consequências de enfrentar ameaças de agressão física por parte dos cidadãos. Os resultados obtidos pelos autores vão ao encontro dos já referidos até então, tendo constatado que o suporte dos colegas de trabalho estava relacionado a mais investimentos no emprego e desempenhava um papel moderador em relação às consequências provenientes de um clima de insegurança. Mais recentemente, Courcy et al. (2019) verificaram que a perceção de suporte social (por parte da organização e chefia) moderava a relação negativa entre a exposição à violência

## VIOLÊNCIA NO TRABALHO EM POLÍCIAS

psicológica e compromisso organizacional.

Apesar de ser imperativo a prevenção desta problemática, a implementação de estratégias de intervenção focadas no suporte social e na consciencialização para o problema da violência no trabalho são exemplos de boas práticas para atenuar os efeitos negativos desta questão (Schat & Kelloway, 2003). Van Emmerik et al. (2007) seguem a mesma advertência, acrescentando que é mais exequível apoiar as equipas na criação de um ambiente favorável, do que apoiar a organização a reduzir as ameaças de violência externas à mesma.

### **Objetivos do Estudo**

De um modo geral, poder-se-á dizer que, em Portugal, a violência no trabalho não tem suscitado muito interesse, apesar dos esforços crescentes que se têm vindo a sentir nos últimos anos, por parte da comunicação social para a divulgação desta problemática (Marques & Silva, 2017), refletindo a necessidade de aumentar a consciencialização (Eurofound, 2015). A investigação neste âmbito, no contexto nacional, tem sido escassa, além de que a maioria dos estudos neste domínio explora o setor da saúde (e.g., Balbi, 2018; Barros, 2019; Marques & Silva, 2017), não havendo, tanto quanto é do nosso conhecimento, literatura referente a agentes da polícia.

Assim, o presente estudo visa estudar a temática da violência no trabalho nas forças de segurança, tendo este grupo ocupacional sido referido (Chappell & Di Martino, 2006; Rabe-hemp & Schuck, 2007) como uma das profissões mais expostas ao risco de violência, requerendo a interação com o público, muitas vezes com pessoas “instáveis”, surgindo a necessidade de afirmar o poder ou autoridade. Apesar da existência de investigação sobre o uso da força pela polícia contra os cidadãos, muito menos se sabe relativamente à violência contra polícias pelos cidadãos (Rabe-hemp & Schuck, 2007), sendo, assim, importante aumentar o leque de estudos nesta área.

De modo específico, os objetivos do presente estudo passam por:

- I. Caracterizar a perceção de violência no trabalho junto de agentes da polícia, relativamente à sua frequência, tipo e características individuais e profissionais dos agentes.
- II. Analisar as consequências a nível individual, examinando a relação entre a perceção de violência neste contexto e o bem-estar geral dos profissionais.
- III. Verificar se a perceção de suporte social em contexto organizacional afeta a força dessa relação, constituindo uma variável moderadora.

### **Metodologia**

#### **Participantes**

A amostra é constituída por 355 agentes da Polícia de Segurança Pública (PSP), sendo que 93.2%

## VIOLÊNCIA NO TRABALHO EM POLÍCIAS

são do sexo masculino e com idades compreendidas entre os 23 e os 60 anos ( $M = 40.53$ ;  $DP = 8.10$ ), maioritariamente casados(as) ou a viver em união de facto (74.9%) e com o 12º ano de escolaridade (75.5%) (Ver Tabela 1).

Tabela 1

*Caracterização Sociodemográfica da Amostra*

| Variável                   | Total* |      |
|----------------------------|--------|------|
|                            | n      | %    |
| Sexo                       |        |      |
| Feminino                   | 24     | 6.8  |
| Masculino                  | 330    | 93.2 |
| Idade                      |        |      |
| Entre 23 e 30              | 38     | 10.7 |
| Entre 31 e 40              | 109    | 30.7 |
| Entre 41 e 50              | 123    | 34.6 |
| Entre 51 e 60              | 38     | 10.7 |
| Estado Civil               |        |      |
| Solteiro(a)                | 61     | 17.2 |
| Casado(a) / União de facto | 266    | 74.9 |
| Divorciado(a)              | 28     | 7.9  |
| Habilitações Literárias    |        |      |
| 6º ano                     | 3      | 0.9  |
| 9º ano                     | 36     | 10.1 |
| 12º ano                    | 268    | 75.5 |
| Ensino Superior            | 48     | 13.5 |

\* O N obtido pode ser diferente do tamanho da amostra (N = 355), devido a valores omissos em algumas variáveis

Já no que diz respeito à situação profissional, os agentes da polícia têm, em média, 17.42 ( $DP = 8.48$ ) anos de experiência, observando-se o valor mínimo de 1 ano e máximo de 38 anos. Na Tabela 2, é possível verificar que a grande maioria trabalha em regime de horário por turnos (93%) e desempenhou a função, no último ano, em contexto de patrulhamento (77.1%).

Tabela 2  
*Caracterização da Situação Profissional*

| Variável   | Total* |      |
|--|--------|------|
|  | n      | %    |
| Contexto de Trabalho   |        |      |
| Patrulhamento  | 273    | 77.1 |
| Trabalho Administrativo  | 16     | 4.5  |
| Maioritariamente Patrulhamento                                 | 23     | 6.5  |
| Maioritariamente Trabalho Administrativo                       | 14     | 4.0  |
| Ambos em igual tempo (Patrulhamento e Trabalho Administrativo) | 28     | 7.9  |
| Regime de Horário de Trabalho                                  |        |      |
| Turnos   | 330    | 93.0 |
| Normal   | 25     | 7.0  |

\* O N obtido pode ser diferente do tamanho da amostra (N = 355), devido a valores omissos em algumas variáveis

## **Instrumentos**

### ***Questionário Sociodemográfico e da Situação Profissional***

O objetivo deste questionário foi o de recolher informação sobre características demográficas (idade, sexo, habilitações literárias, estado civil) e da situação profissional (tempo de experiência profissional, contexto de trabalho e regime de horário de trabalho), com vista à caracterização da amostra.

### ***Questionário de Agressão e Violência no Trabalho***

A escala de Agressão e Violência no Trabalho (*Violence and Aggression at Work*), de Rogers e Kelloway (1997), foi adaptada para português por Marques e Silva (2017). Tem como objetivo avaliar a frequência de acontecimentos violentos ou agressivos, durante o último ano, que podem ocorrer no trabalho. É constituída por dezasseis itens, cotados numa escala de *Likert* de 4 pontos, sendo que (0) corresponde a “Nunca”, (1) a “Uma vez”, (2) a “Duas ou três vezes” e (3) a “Quatro ou mais vezes”. Neste sentido, quanto maior o valor cotado, maior a frequência de acontecimentos violentos percebidos no último ano.

Esta escala integra três subescalas: 1) *violência física*, composta por oito itens relacionados com a frequência de acontecimentos fisicamente violentos em contexto de trabalho (e.g., “Já lhe atiraram algum objeto enquanto estava a trabalhar?”); 2) *violência psicológica*, constituída por três itens, que avalia a frequência de comportamentos de agressão psicológica (e.g., “Já se sentiu observado fixamente enquanto

## VIOLÊNCIA NO TRABALHO EM POLÍCIAS

estava a trabalhar?"); 3) *violência vicariante*, que possui cinco itens, avaliando a ocorrência da violência através da percepção de eventos violentos direcionados a outros profissionais dentro do local de trabalho (e.g., “Já viu algum dos seus colegas de trabalho/diretores serem ameaçados de violência física no trabalho?”).

A primeira subescala possui dois fatores: 1) “Violência física dirigida ao profissional”, cujos itens que o integram apresentam dano para a própria vítima (e.g., “Já alguém lhe cuspiu ou mordeu enquanto estava a trabalhar?”) e revela uma boa consistência interna, com um *Alpha de Cronbach* de .81; e 2) “Violência física dirigida a bens”, que apresenta itens com um caráter de ameaça em relação aos bens pessoais da vítima (e.g., “Os seus bens pessoais ou de trabalho já foram danificados por alguém no seu trabalho?”), sendo que é o fator com menor fiabilidade, exibindo um *Alpha de Cronbach* de .68. A segunda e terceira subescalas possuem apenas um fator (“Violência Psicológica” e “Violência Vicariante”, respetivamente) e revelam consistência interna razoavelmente boa, apresentando um *Alpha de Cronbach* de .77 e de .79, respetivamente.

### ***Perceção de Suporte Social em Contexto Organizacional***

O questionário de Perceção de Suporte Social em Contexto Organizacional tem como objetivo avaliar a percepção do suporte social em contexto organizacional, através de duas subescalas: *suporte social dos colegas* (e.g., “Os seus colegas fazem os possíveis para o(a) apoiar no seu trabalho”) e *suporte social da chefia* (e.g., “O/a seu/sua chefe faz os possíveis para o(a) apoiar no seu trabalho”). Cada medida é constituída por quatro itens, cotados numa escala de *Likert* de 5 pontos, desde 1 (“Discordo Totalmente”) a 5 (“Concordo Totalmente”). Quanto maior o valor cotado, maior é a percepção de suporte social.

As duas subescalas foram adaptadas para português por Silva (2008), a partir de uma versão modificada de Lee (2004) do instrumento desenvolvido por Caplan, Cobb, French, Van Harrison e Pinneau (1975). Ambas as versões adaptadas para português revelam boa consistência interna, apresentando um *Alpha de Cronbach* de .92.

### ***Questionário de Bem-estar Geral***

O bem-estar geral será medido através da escala *Positive and Negative Affect Schedule* (PANAS) (Watson, Clark, & Tellegan, 1988), traduzida e adaptada para português por Galinha e Pais-Ribeiro (2005). A escala integra vinte itens e tem como objetivo avaliar o afeto positivo e negativo, através de duas subescalas: *afeto positivo*, que inclui dez emoções positivas (e.g., “Interessado”), e *afeto negativo*, que inclui dez emoções negativas (e.g., “Perturbado”). Desta forma, os indivíduos são questionados acerca do grau em que sentiram as emoções apresentadas, durante o último ano, segundo uma escala de *Likert* de 5 pontos, desde (1) “Nada ou Muito Ligeiramente” até (5) “Extremamente”.

As notas totais de cada subescala podem apresentar valores entre 10 e 50, sendo que valores mais elevados indicam níveis mais elevados de afeto positivo ou negativo. A versão em português revela uma boa

## VIOLÊNCIA NO TRABALHO EM POLÍCIAS

consistência interna em ambas as subescalas, exibindo *Alphas de Cronbach* de .86 para a subescala de afeto positivo e .89 para a de afeto negativo.

### **Procedimento**

Inicialmente, foi necessário submeter o Projeto de Investigação à Subcomissão de Ética para as Ciências Sociais e Humanas, tendo este obtido parecer favorável (Ref.: 079/2019). Procedeu-se, então, à aplicação de um pré-teste do questionário a um pequeno grupo de cinco polícias, cujo critério de contacto foi a facilidade de acesso e a experiência profissional, com o intuito de perceber se a linguagem e conteúdo do questionário estavam claros e inteligíveis, bem como receber eventuais sugestões de alteração. Foi feita apenas uma sugestão de revisão, que consistiu em substituir “diretor” por “chefia” no Questionário de Agressão e Violência no Trabalho.

De seguida, foi realizado um pedido de colaboração para a divulgação do questionário à Direção Nacional da PSP, mas o mesmo foi recusado. Neste sentido, foi estabelecido contacto com os vários Sindicatos para solicitar a divulgação do questionário junto dos seus associados, sendo que a maioria demonstrou interesse e aceitou colaborar. O questionário esteve disponível durante cerca de dois meses (desde dezembro até fevereiro).

Os participantes foram convidados a preencher o questionário, com a duração média de 10 minutos, ao qual puderam responder anonimamente, através da plataforma *online Google Forms*. Antes de ser apresentado o questionário, foram esclarecidos os objetivos do estudo e o carácter voluntário da participação, e foram garantidos o anonimato e a confidencialidade dos dados. Dado que foram usadas várias fontes de divulgação, e para evitar a duplicação de dados, fez-se, ainda, referência ao caso de o participante já ter preenchido o questionário, pedindo-se para que não o fizesse novamente. Os participantes só poderiam avançar para o preenchimento do questionário após a aceitação dos termos e condições mencionados no consentimento informado, podendo desistir a qualquer momento sem qualquer penalização.

### **Estratégia de análise de dados**

Para a análise dos dados, recorreu-se ao programa estatístico *Statistical Package for the Social Sciences* (IBM® SPSS®, versão 26.0). Para além da análise descritiva dos dados (frequências, mínimos, máximos, médias e desvios-padrão), foram realizados testes de diferenças entre grupos e análises de correlações. Apesar de os pressupostos para o uso de testes paramétricos não estarem cumpridos, optou-se por executar ambas as análises equivalentes, paramétricas e não paramétricas. Quando ambos os testes concordavam em termos de conclusões obtidas, foram relatados os resultados dos testes paramétricos, seguindo a recomendação de Fife-Schaw (2006). Desta forma, foram realizadas correlações de *Pearson* e

testes *t* de *Student* para amostras independentes, considerando um nível de significância de  $p < .05$ .

Efetuiu-se, ainda, o teste do modelo proposto, com recurso ao *Analysis Moment Structures* (IBM® SPSS® AMOS®, versão 26.0). Esta análise revela-se adequada para a presente investigação devido ao seu carácter confirmatório, dado que, como refere Byrne (2016), as hipóteses de estrutura podem ser testadas estatisticamente em simultâneo com todas as variáveis, de forma a determinar em que medida são consistentes com os dados.

## Resultados

### Frequência de exposição dos profissionais à violência

Nesta secção, são apresentados os resultados relativos à frequência com que os profissionais estiveram expostos a acontecimentos agressivos ou violentos no local de trabalho, considerando o último ano. Na Tabela 3, é possível observar esses resultados, detalhadamente, por item da escala, por ordem decrescente de frequência. Como se pode verificar, o comportamento que os profissionais relatam acontecer com menos frequência é ser “ameaçado com uma arma enquanto estava a trabalhar”. De um modo mais específico, 47% diz nunca ter experienciado tal acontecimento, enquanto que 12.4% foi vítima desse comportamento quatro ou mais vezes. Por outro lado, o comportamento que os profissionais consideraram experienciar com mais frequência foi sentirem-se “observados fixamente enquanto estavam a trabalhar”. Neste sentido, 85.6% afirma já ter experienciado este acontecimento quatro ou mais vezes, sendo que apenas 2.5% nunca se sentiu na situação em questão.

Tabela 3

*Frequência de acontecimentos agressivos ou violentos percebidos pelos profissionais*

| No último ano...  | 0 vezes   |     | 1 vez |     | 2 a 3 vezes |      | 4 ou mais vezes |      |
|---|---|-----|-------|-----|-------------|------|-----------------|------|
|   | n   | %   | n     | %   | n           | %    | n               | %    |
|   | 11. Já se sentiu observado fixamente enquanto estava a trabalhar? (VP)* | 9   | 2.5   | 8   | 2.3         | 34   | 9.6             | 304  |
| 10. Alguma vez foi injuriado enquanto estava a trabalhar? (VP)  | 20  | 5.6 | 20    | 5.6 | 44          | 12.4 | 271             | 76.3 |
| 13. Alguma vez ouviu falar se os seus colegas de trabalho/chefes experienciaram algum ato violento durante o trabalho? (VV)** | 18  | 5.1 | 26    | 7.3 | 44          | 12.4 | 267             | 75.2 |
| 15. Já ouviu falar de algum caso em que os seus   | 14  | 3.9 | 23    | 6.5 | 52          | 14.6 | 266             | 74.9 |

## VIOLÊNCIA NO TRABALHO EM POLÍCIAS

colegas de trabalho/chefes tenham sido ameaçados de violência física no trabalho? (VV)

|   |     |      |    |      |    |      |     |      |
|---|-----|------|----|------|----|------|-----|------|
| 9. Já lhe gritaram ou berraram enquanto estava a trabalhar? (VP)  | 16  | 4.5  | 10 | 2.8  | 64 | 18.0 | 265 | 74.6 |
| 14. Já viu algum dos seus colegas de trabalho/chefes serem ameaçados de violência física no trabalho? (VV)              | 21  | 5.9  | 28 | 7.9  | 80 | 22.5 | 226 | 63.7 |
| 12. Alguma vez viu algum dos seus colegas de trabalho/chefes experienciar acontecimentos violentos no trabalho? (VV)    | 22  | 6.2  | 35 | 9.9  | 79 | 22.3 | 219 | 61.7 |
| 4. Já foi ameaçado com algum dos exemplos de violência física acima referidos enquanto estava a trabalhar? (VF)***      | 35  | 9.9  | 33 | 9.3  | 73 | 20.6 | 214 | 60.3 |
| 3. Já lhe atiraram algum objeto enquanto estava a trabalhar? (VF)   | 60  | 16.9 | 58 | 16.3 | 73 | 20.6 | 164 | 46.2 |
| 8. Já alguém lhe fechou a porta na cara enquanto estava a trabalhar? (VF)   | 56  | 15.8 | 62 | 17.5 | 92 | 25.9 | 145 | 40.8 |
| 7. Já alguém o ameaçou de danificar os seus bens pessoais ou de trabalho enquanto estava a trabalhar? (VF)              | 69  | 19.4 | 58 | 16.3 | 90 | 25.4 | 138 | 38.9 |
| 1. Alguma vez foi esbofeteado, pontapeado, amarrado ou empurrado por alguém enquanto estava a trabalhar? (VF)           | 63  | 17.7 | 72 | 20.3 | 98 | 27.6 | 122 | 34.4 |
| 16. Algum dos seus amigos/familiares sofreram ou foram ameaçados de violência física enquanto estavam no trabalho? (VV) | 141 | 39.7 | 50 | 14.1 | 62 | 17.5 | 102 | 28.7 |
| 6. Os seus bens pessoais ou de trabalho já foram danificados por alguém no seu trabalho? (VF)                           | 90  | 25.4 | 85 | 23.9 | 89 | 25.1 | 91  | 25.6 |
| 2. Já alguém lhe cuspiu ou mordeu enquanto estava a trabalhar? (VF)   | 144 | 40.6 | 80 | 22.5 | 83 | 23.4 | 48  | 13.5 |
| 5. Já foi ameaçado com uma arma enquanto estava a trabalhar? (VF)   | 167 | 47.0 | 89 | 25.1 | 55 | 15.5 | 44  | 12.4 |

\*VP – Violência Psicológica no Trabalho; \*\*VV – Violência Vicariante no Trabalho; \*\*\*VF – Violência Física

no Trabalho

### Relação entre a percepção de violência e variáveis individuais e de trabalho

Foram feitas análises para perceber a relação entre a exposição à violência e características individuais (sexo e idade) e de trabalho (regime de horário de trabalho e anos de experiência).

De forma a analisar as diferenças entre as diversas subescalas de violência e o sexo e regime de horário de trabalho dos profissionais, realizaram-se testes de *Mann-Whitney* e *t de Student* para amostras independentes e, dado que os resultados foram consistentes, optou por se apresentar, como referido anteriormente, os relativos aos testes paramétricos (ver Tabela 4). Ao nível do sexo, os resultados indicam que os participantes do sexo masculino relatam uma percepção de exposição significativamente superior na violência física, comparativamente aos participantes do sexo feminino ( $t(352) = 4.34, p < .05$ ), não tendo sido observadas diferenças estatisticamente significativas na percepção de violência psicológica ( $t(352) = 1.20, p = .232$ ) e vicariante ( $t(352) = -.263, p = .793$ ). No que diz respeito ao regime de horário de trabalho, não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas ao nível da violência física ( $t(25.910) = -.360, p = .722$ ), psicológica ( $t(25.836) = -1.227, p = .231$ ) nem vicariante ( $t(353) = -.817, p = .415$ ). Optou-se por não se analisar o contexto de trabalho, dado que 82% dos profissionais em contexto de patrulhamento (sempre ou maioritariamente) trabalham em regime de horário por turnos.

Tabela 4

*Médias e desvios-padrão do sexo e regime de horário de trabalho em função dos tipos de violência*

|                       | Sexo                                    |                                       | Regime de Horário de Trabalho        |                                     |
|-----------------------|---|---------------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------|
|                       | Masculino<br>( $n = 330$ )<br>$M(DP)^*$ | Feminino<br>( $n = 24$ )<br>$M(DP)^*$ | Turnos<br>( $n = 330$ )<br>$M(DP)^*$ | Normal<br>( $n = 25$ )<br>$M(DP)^*$ |
| Violência Física      | 1.72 (.80)                              | 1.00 (.64)                            | 1.68 (.78)                           | 1.60 (1.09)                         |
| Violência Psicológica | 2.68 (.58)                              | 2.53 (.76)                            | 2.68 (.57)                           | 2.49 (.81)                          |
| Violência Vicariante  | 2.27 (.67)                              | 2.31 (.74)                            | 2.28 (.66)                           | 2.17 (.81)                          |

\* $M$  – Média;  $DP$  – Desvio-Padrão

Foram ainda realizadas correlações de *Pearson* para analisar as diferenças ao nível da exposição à violência, em função da idade dos participantes e dos anos de experiência. Relativamente à idade, não foram observadas correlações estatisticamente significativas ao nível dos três tipos de violência (física:  $r = .038, p = .511$ ; psicológica:  $r = -.101, p = .075$ ; vicariante:  $r = -.097, p = .089$ ) e o mesmo se verificou em relação

## VIOLÊNCIA NO TRABALHO EM POLÍCIAS

aos anos de experiência (física:  $r = .081$ ,  $p = .139$ ; psicológica:  $r = -.053$ ,  $p = .331$ ; vicariante:  $r = -.054$ ,  $p = .321$ ).

### Teste do Modelo

Optou-se por seguir uma abordagem *two-step modelling*, tal como sugerido por Anderson e Gerbing (1988). Isto é, fez-se uma análise da componente de medida do modelo e, quando garantida a qualidade mínima do ajustamento dos indicadores dos diferentes fatores, procedeu-se à análise da componente estrutural (Byrne, 2016; Kline, 2016; Koufteros, 1999). Para tal, foram considerados vários índices de ajustamento para determinar a bondade de ajustamento do modelo. Especificamente, seguindo as recomendações de Byrne (2016) e Kline (2016), foram considerados os seguintes índices:  $\chi^2/df$  (Qui-quadrado sobre Graus de Liberdade), CFI (*Comparative Fit Index*), IFI (*Incremental Index of Fit*), TLI (*Tucker-Lewis Index*), GFI (*Goodness of Fit Index*), AGFI (*Adjusted Goodness of Fit Index*) e RMSEA (*Root Mean Square Error of Approximation*).

Como referido anteriormente, numa fase inicial, foi feita uma análise da componente de medida, testando todas as dimensões que integram o modelo separadamente. Começando por analisar a fiabilidade, como é possível verificar na Tabela 5, todos os fatores têm valores de *Alpha de Cronbach* acima de .70, sendo considerados aceitáveis por Pestana e Gageiro (2005).

A validade convergente foi analisada atendendo aos *t-values* e às *Squared Multiple Correlations* ( $R^2$ ). Como se pode observar na Tabela 5, os valores dos *t-values* indicam que a totalidade dos itens mostra valores estatisticamente significativos ( $p < .001$ ) e aceitáveis, já que todos se revelam superiores a 1.96 (Byrne, 2016). No entanto, o mesmo não se verifica em relação aos valores de  $R^2$ , que devem ser superiores a .50 para que exista fiabilidade aceitável (Kline, 2016; Koufteros, 1999). Os resultados refletem a existência de itens que não conseguem atingir o critério de .50, pelo que não foram considerados em análises posteriores, tal como recomendado por Koufteros (1999). Especificamente, foram eliminados os itens “b” (“*Já alguém lhe cuspiu ou mordeu enquanto estava a trabalhar?*”), “e” (“*Já foi ameaçado com uma arma enquanto estava a trabalhar?*”) e “h” (“*Já alguém lhe fechou a porta na cara enquanto estava a trabalhar?*”) da medida *Violência Física*, “c” (“*Já se sentiu observado fixamente enquanto estava a trabalhar?*”) da medida *Violência Psicológica*, “b” (“*Alguma vez ouviu falar se os seus colegas de trabalho/diretores experienciaram algum ato violento durante o trabalho?*”) e “e” (“*Algum dos seus amigos/familiares sofreram ou foram ameaçados de violência física enquanto estavam no trabalho?*”), da medida *Violência Vicariante*, “a” (“*Interessado*”), “b” (“*Excitado*”), “c” (“*Agradavelmente surpreendido*”), “d” (“*Caloroso*”), “f” (“*Orgulhoso*”) e “g” (“*Encantado*”) da medida *Afeto Positivo* e, por fim, “a” (“*Perturbado*”), “c” (“*Culpado*”), “e” (“*Repulsa*”), “g” (“*Remorsos*”) e “i” (“*Trémulo*”) da medida *Afeto Negativo*.

## VIOLÊNCIA NO TRABALHO EM POLÍCIAS

A análise dos Índices de Modificação (*Modification Indices*, MI) sugere uma melhoria da adequação do modelo aos dados. Neste sentido, na medida *Suporte Social (Chefia)*, os resultados relativos aos MI indicam que o valor estimado do erro do item “c” (“*É fácil para si falar com a chefia quando precisa de ajuda*”) covaria em grande medida com o erro estimado do item “d” (“*A chefia está sempre disponível a ouvir os seus problemas*”) [MI = 55.410], pelo que se optou por retirar o “item c”. Também na medida *Suporte Social (Colegas de Trabalho)*, consta um valor de covariância alto entre o erro estimado do item “c” (“*É fácil para si falar com os seus colegas quando precisa de ajuda*”) e o erro estimado do item “d” (“*Os seus colegas estão sempre disponíveis a ouvir os seus problemas*”) [71.984], sendo que se procedeu à eliminação do “item c”. Na medida *Afeto Positivo*, os valores de MI [32.112] identificam uma elevada covariância entre o erro estimado do item “e” (“*Entusiasmado*”) e o erro estimado do item “h” (“*Inspirado*”), tendo-se optado por retirar o “item e”. Finalmente, na medida *Afeto Negativo*, os resultados indicam uma elevada covariância entre o erro estimado do item “d” (“*Assustado*”) e o erro estimado do item “j” (“*Amedrontado*”) [27.570], pelo que se eliminou o “item j”. O critério usado para a eliminação dos itens, tendo por base os MI, foi a saturação teórica, sendo que se retirou os que apresentavam menores pesos fatoriais.

Tabela 5  
*Análise da componente de medida*

| Variável Latente      | Item | Peso Fatorial (não estandardizado) | Peso Fatorial (estandardizado) | Erros           | t-values        | R <sup>2</sup>    | Alpha de Cronbach |
|-----------------------|------|------------------------------------|--------------------------------|-----------------|-----------------|-------------------|-------------------|
| Violência Física      | a    | 1.079                              | .728                           | .088            | 12.331***       | .530              | .88               |
|                       | b    | -. <sup>a</sup>                    | .686                           | -. <sup>a</sup> | -. <sup>a</sup> | .470 <sup>b</sup> |                   |
|                       | c    | 1.122                              | .730                           | .091            | 12.368***       | .533              |                   |
|                       | d    | .994                               | .740                           | .079            | 12.516***       | .548              |                   |
|                       | e    | .830                               | .583                           | .083            | 10.049***       | .339 <sup>b</sup> |                   |
|                       | f    | 1.130                              | .744                           | .090            | 12.557***       | .554              |                   |
|                       | g    | 1.100                              | .715                           | .091            | 12.140***       | .512              |                   |
|                       | h    | .898                               | .607                           | .086            | 10.435***       | .368 <sup>b</sup> |                   |
| Violência Psicológica | a    | 1.406                              | .710                           | .143            | 9.808***        | .504              | .73               |
|                       | b    | 1.634                              | .743                           | .163            | 10.019***       | .552              |                   |
|                       | c    | -. <sup>a</sup>                    | .624                           | -. <sup>a</sup> | -. <sup>a</sup> | .390 <sup>b</sup> |                   |
| Violência Vicariante  | a    | 1.199                              | .763                           | .096            | 12.456***       | .582              | .75               |
|                       | b    | -. <sup>a</sup>                    | .686                           | -. <sup>a</sup> | -. <sup>a</sup> | .471 <sup>b</sup> |                   |
|                       | c    | 1.247                              | .818                           | .095            | 13.130***       | .670              |                   |
|                       | d    | 1.028                              | .755                           | .083            | 12.356***       | .570              |                   |
|                       | e    | .699                               | .316                           | .128            | 5.471***        | .100 <sup>b</sup> |                   |
| Suporte Social        | a    | .905                               | .867                           | .040            | 22.702***       | .751              | .89               |

VIOLÊNCIA NO TRABALHO EM POLÍCIAS

|                                      |   |                 |      |                 |                 |                   |     |
|--------------------------------------|---|-----------------|------|-----------------|-----------------|-------------------|-----|
| (Chefia)                             | b | -. <sup>a</sup> | .921 | -. <sup>a</sup> | -. <sup>a</sup> | .848              |     |
|                                      | c | 1.024           | .750 | .058            | 17.655***       | .563 <sup>b</sup> |     |
|                                      | d | .893            | .764 | .049            | 18.197***       | .583              |     |
| Suporte Social (Colegas de Trabalho) | a | 1.067           | .881 | .045            | 23.515***       | .777              |     |
|                                      | b | -. <sup>a</sup> | .913 | -. <sup>a</sup> | -. <sup>a</sup> | .834              | .90 |
|                                      | c | .926            | .734 | .054            | 17.043***       | .539 <sup>b</sup> |     |
|                                      | d | .972            | .803 | .049            | 19.881***       | .645              |     |
| Afeto Positivo                       | a | .991            | .702 | .069            | 14.276***       | .494 <sup>b</sup> |     |
|                                      | b | .340            | .279 | .067            | 5.077***        | .078 <sup>b</sup> |     |
|                                      | c | .504            | .479 | .056            | 9.054***        | .229 <sup>b</sup> |     |
|                                      | d | .661            | .560 | .061            | 10.818***       | .313 <sup>b</sup> |     |
|                                      | e | .854            | .742 | .056            | 15.328***       | .551 <sup>b</sup> | .87 |
|                                      | f | .958            | .628 | .077            | 12.414***       | .395 <sup>b</sup> |     |
|                                      | g | .633            | .631 | .051            | 12.489***       | .398 <sup>b</sup> |     |
|                                      | h | -. <sup>a</sup> | .822 | -. <sup>a</sup> | -. <sup>a</sup> | .676              |     |
|                                      | i | 1.133           | .755 | .072            | 15.669***       | .569              |     |
|                                      | j | 1.133           | .758 | .072            | 15.772***       | .575              |     |
| Afeto Negativo                       | a | .742            | .675 | .053            | 14.000***       | .455 <sup>b</sup> |     |
|                                      | b | -. <sup>a</sup> | .838 | -. <sup>a</sup> | -. <sup>a</sup> | .702              |     |
|                                      | c | .381            | .432 | .046            | 8.226***        | .187 <sup>b</sup> |     |
|                                      | d | .930            | .805 | .052            | 17.935***       | .649              |     |
|                                      | e | .778            | .640 | .060            | 13.062***       | .409 <sup>b</sup> | .90 |
|                                      | f | .893            | .755 | .055            | 16.338***       | .571              |     |
|                                      | g | .489            | .469 | .054            | 9.000***        | .220 <sup>b</sup> |     |
|                                      | h | .850            | .744 | .053            | 15.991***       | .554              |     |
|                                      | i | .671            | .683 | .047            | 14.215***       | .466 <sup>b</sup> |     |
|                                      | j | .858            | .778 | .050            | 17.037***       | .605 <sup>b</sup> |     |

<sup>a</sup> Parâmetro fixado a 1.0 na solução original; <sup>b</sup> Item eliminado das análises seguintes.

\*\*\*  $p < 0.001$

Todas as alterações mencionadas anteriormente resultaram numa melhoria significativa dos índices de adequação ao modelo, indicando um bom ajustamento (*cf.* Tabela 6). Isto é, todos os valores de  $\chi^2/df$  são inferiores a 5, sendo considerados aceitáveis, segundo Bollen (1989). Já os valores de CFI e TLI aproximam-se de .95 (ou superam, até, esse valor), sendo esse o ponto de corte referido por Hu e Bentler (1999) para considerar um bom ajustamento. Também os valores de IFI revelam-se superiores a .95, sendo considerados aceitáveis quando superiores a .90 (Bentler & Bonett, 1980; Bollen, 1989). Os valores de GFI e AGFI mostram-se superiores a .90, sendo esse o ponto de corte para um valor aceitável, segundo Kline (2016). Finalmente, relativamente ao RMSEA, Browne e Cudeck (1993) sugeriram que valores entre .05 e .08 indicam um bom ajustamento, enquanto que valores acima de .10 apontam para um ajustamento

# VIOLÊNCIA NO TRABALHO EM POLÍCIAS

inadequado. Todos os valores de RMSEA estão abaixo de .08, indicando um bom ajustamento.

Tabela 6

*Análise de unidimensionalidade das escalas: Índices de ajustamento em estudo*

| Índices de Ajustamento | Violência no Trabalho  |                          | Suporte Social         |                          | Bem-estar (PANAS)      |                          |
|------------------------|------------------------|--------------------------|------------------------|--------------------------|------------------------|--------------------------|
|                        | <i>Escala Original</i> | <i>Escala Modificada</i> | <i>Escala Original</i> | <i>Escala Modificada</i> | <i>Escala Original</i> | <i>Escala Modificada</i> |
|                        | $\chi^2/gf$            | 3.089                    | 2.777                  | 10.221                   | 1.413                  | 4.476                    |
| CFI                    | .912                   | .962                     | .912                   | .998                     | .834                   | .974                     |
| IFI                    | .913                   | .962                     | .913                   | .998                     | .835                   | .974                     |
| TLI                    | .895                   | .946                     | .871                   | .995                     | .814                   | .958                     |
| GFI                    | .894                   | .954                     | .876                   | .990                     | .802                   | .968                     |
| AGFI                   | .857                   | .920                     | .764                   | .973                     | .754                   | .931                     |
| RMSEA                  | .077                   | .071                     | .161                   | .034                     | .099                   | .080                     |

No que concerne à componente estrutural (ver Figura 1), conclui-se que o modelo apresenta um bom ajustamento. Todos os índices apresentam valores aceitáveis, com exceção do AGFI (.894), que, ainda assim, apresenta um valor muito próximo do ponto de corte que o define como aceitável (.90).

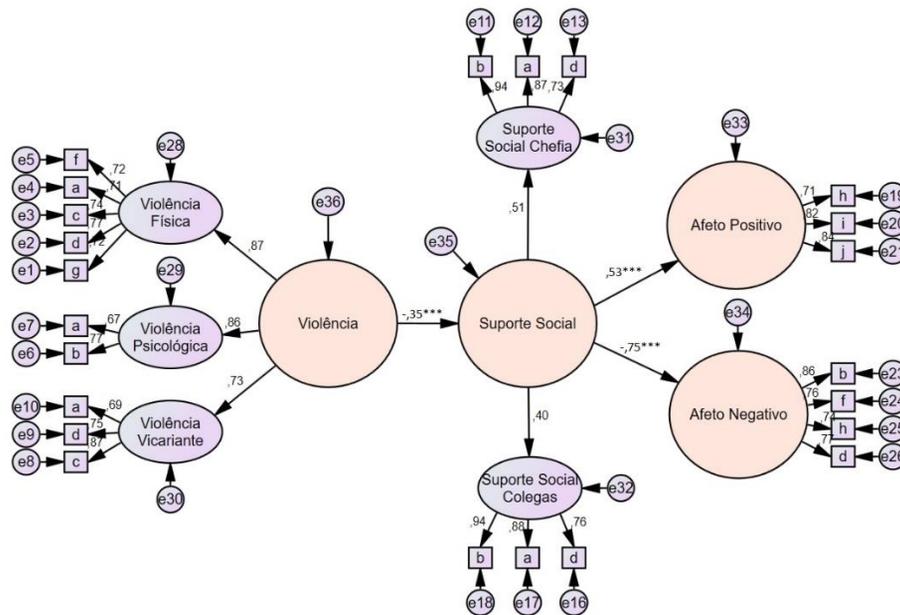


Figura 1. Resultados do modelo proposto (valores estandarizados). Índices de ajustamento do modelo:  $\chi^2/gf = 1.720$ ; CFI = .961; IFI = .961; TLI = .956; GFI = .915; AGFI = .894; RMSEA = .045.

\*\*\*  $p < .001$

Como é possível observar na Figura 1, verifica-se a existência de uma relação negativa estatisticamente significativa entre a violência e o suporte social ( $\beta = -.35$ ;  $p < .001$ ), bem como entre o

## VIOLÊNCIA NO TRABALHO EM POLÍCIAS

suporte social e o afeto negativo ( $\beta = -.75$ ;  $p < .001$ ). Entre o suporte social e o afeto positivo, a relação é também estatisticamente significativa, mas positiva (Afeto Positivo:  $\beta = .53$ ;  $p < .001$ ). Estes resultados sugerem a existência de uma relação entre a violência e o bem-estar, impactada pelo suporte social.

Efetou-se também a análise dos efeitos de interação (Figura 2), como sugerido por Jonsson (1998), a fim de permitir uma compreensão mais detalhada das relações entre as diferentes variáveis. Para averiguar se o suporte social constituía uma variável moderadora, o fator latente de moderação foi definido pelo produto dos itens da violência no trabalho e do suporte social (da chefia e dos colegas de trabalho). As variáveis foram centradas, objetivando facilitar a interpretação dos resultados e reduzir a multicolinearidade nas análises de moderação, tal como recomendado por Cohen et al. (2003).

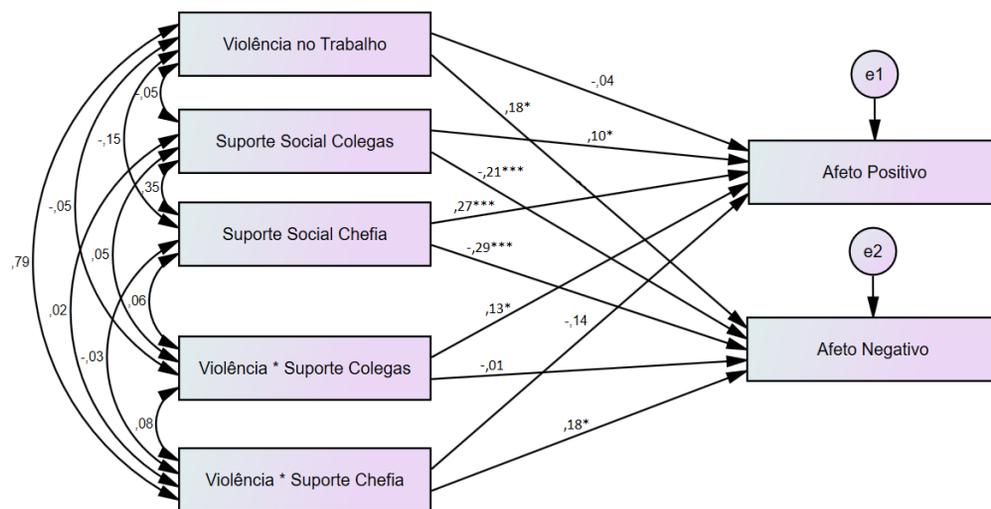


Figura 2. Interação entre a violência no trabalho e o suporte social sobre o bem-estar.

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

Verifica-se um efeito direto da violência no trabalho sobre o afeto negativo, o que significa que, quanto maior a percepção de violência, maior será o afeto negativo (ver Figura 2). Um efeito de moderação positiva revela também que, quanto maior for a violência, maior será o efeito do suporte social dos colegas de trabalho e da chefia sobre o afeto positivo e negativo, respetivamente (cf. Tabela 7).

Tabela 7

Resultados dos efeitos de interação (valores estandardizados)

|  | Afeto Positivo | Afeto Negativo |
|--|----------------|----------------|
| Violência × Suporte Social (Colegas de Trabalho) | .13*           | -.01           |
| Violência × Suporte Social (Chefia)              | -.14           | .18*           |

\*  $p < .05$

## VIOLÊNCIA NO TRABALHO EM POLÍCIAS

Isto é, o impacto da violência no trabalho sobre o bem-estar será tanto menor quanto maior for a percepção de suporte social dos colegas de trabalho (Figura 3) (afeto positivo) e da chefia (Figura 4) (afeto negativo).

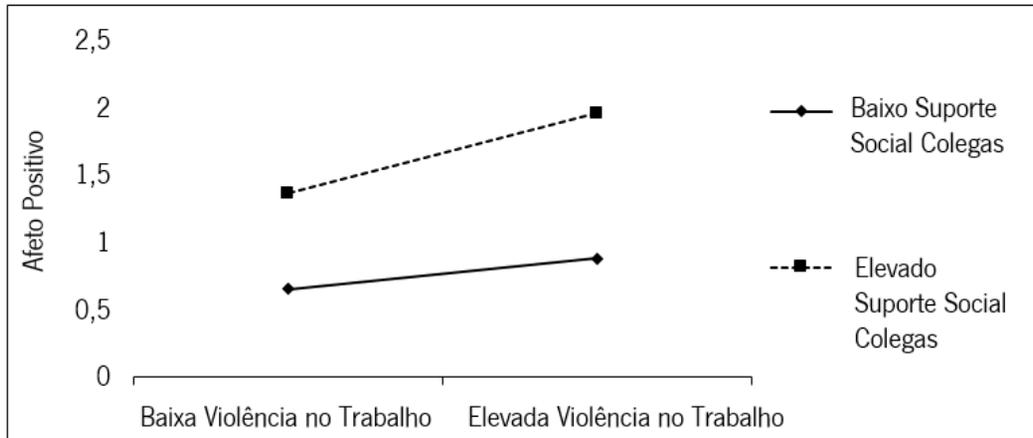


Figura 3. Interação entre a violência no trabalho e o suporte social dos colegas de trabalho sobre o afeto positivo.

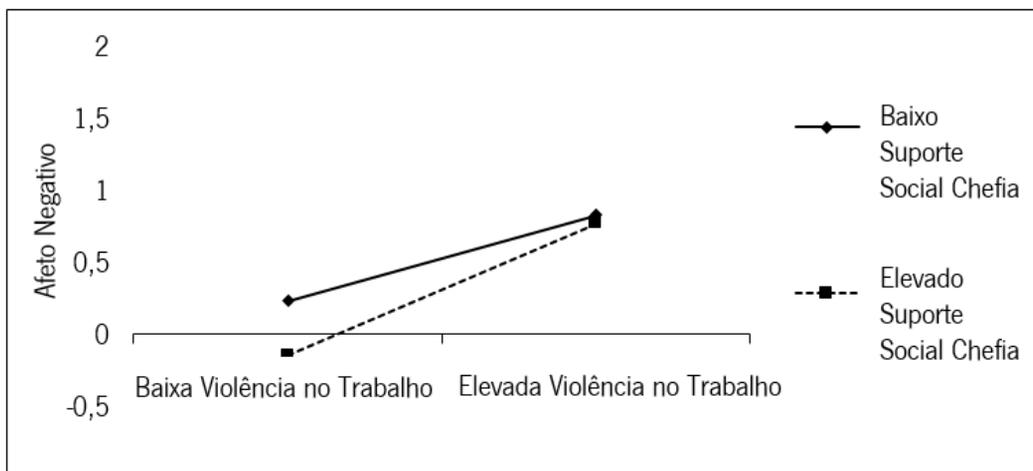


Figura 4. Interação entre a violência no trabalho e o suporte social da chefia sobre o afeto negativo.

### Discussão

A violência no trabalho tem recebido especial interesse nos últimos anos, refletindo-se na crescente investigação e preocupação social com esta questão (EU-OSHA, 2010). O presente estudo vem acrescentar o seu contributo e junta-se à escassa literatura sobre o fenómeno em Portugal.

Um dos principais objetivos era a caracterização do fenómeno da violência contra agentes da polícia. Os resultados obtidos indicam que o tipo de violência percebido que ocorreu com mais frequência foi a psicológica e que, por seu lado, a percepção de violência física foi a que se mostrou menos frequente. Em todo o caso, e comparando os resultados do presente estudo com outros obtidos em Portugal,

## VIOLÊNCIA NO TRABALHO EM POLÍCIAS

nomeadamente com enfermeiros(as) (Balbi, 2018; Marques & Silva, 2017) ou profissionais de emergência pré-hospitalar (Barros, 2019), nota-se que, neste grupo ocupacional, a perceção de exposição à violência é maior, incluindo a física. Por exemplo, enquanto 4.7% da amostra de enfermeiros do estudo de Marques e Silva (2017) relatam ter sido alvo de um objeto arremessado, quatro ou mais vezes no último ano, neste estudo 46.2% referiram ter sido vítimas de tal comportamento. De um modo geral, no entanto, os resultados corroboram a literatura já existente, a qual indica uma maior prevalência da violência psicológica face à física e vicariante (Eurofound, 2015; Newman et al., 2011). De notar também que a maior frequência de violência psicológica associa-se a um maior impacto, resultando em sérias consequências (Chappell & Di Martino, 2006).

Atendendo às características individuais, os dados sugerem que os homens estão mais expostos à violência física do que as mulheres, o que vai ao encontro de estudos anteriores. Por exemplo, no estudo de Piquero et al. (2013), enquanto que as mulheres estavam mais sujeitas a assédio sexual, os homens exibiam um maior risco para a violência física. Por sua vez, Van den Bossche et al. (2013) concluíram que os homens estão mais expostos à violência por parte de terceiros do que as mulheres. Já relativamente à idade e aos anos de experiência, a literatura aponta para um número superior de vítimas mais jovens e menos experientes (Budd et al., 1996; Chappell & Di Martino, 2006), possivelmente devido a normas culturais que ainda colocam os colaboradores mais jovens numa posição subordinada (Eurofound, 2015). No entanto, não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas entre os profissionais mais jovens e menos experientes e os mais velhos e mais experientes, o que pode ser indicador de uma cultura mais equitativa e do sentido de proteção do grupo ocupacional em questão. Em relação ao regime de horário de trabalho, não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas, apesar de o trabalho por turnos representar frequentemente uma fonte adicional de *stress* para os polícias (Konda et al., 2012; Kop et al., 1999) e ser considerado um fator de risco para a violência no trabalho (Di Martino, 2003; EU-OSHA, 2010; Van den Bossche et al., 2013). Porém, Di Martino (2003) refere que esse risco é normalmente associado à violência perpetrada por outros colaboradores (Tipo 3), sendo que não foi o tipo de violência analisado no presente estudo (Tipo 2), o que pode justificar o resultado obtido.

Genericamente, a violência no trabalho pode acarretar diversas consequências, quer a nível do indivíduo, da organização ou da sociedade (Chappell & Di Martino, 2006). Nomeadamente, a nível individual, constitui uma parte importante dos fatores de risco psicossociais que afetam a saúde e o bem-estar (Eurofound, 2015). Neste sentido, outro dos objetivos deste estudo era analisar as consequências da violência no trabalho a nível do bem-estar geral dos profissionais. Os resultados mostram que a exposição à violência tem um impacto negativo ao nível do bem-estar, corroborando a evidência disponível. De salientar que esse impacto pode durar anos e tornar muito difícil uma recuperação completa (Eurofound, 2017).

## VIOLÊNCIA NO TRABALHO EM POLÍCIAS

Por último, este estudo teve também como objetivo, explorar a variável de suporte social em contexto organizacional, por parte dos colegas de trabalho e da chefia. De acordo com a literatura, esta variável desempenha um papel moderador sobre os efeitos da violência no trabalho (e.g., Bayman & Hussain, 2007; Courcy et al., 2019; De Puy et al., 2014; Schat & Kelloway, 2003; Steiner & Wooldredge, 2015; Van Emmerik, Euwema, & Bakker, 2007), reduzindo as consequências negativas associadas, nomeadamente ao nível do bem-estar individual (Schat & Kelloway, 2003). Os resultados obtidos vão parcialmente ao encontro dos estudos já existentes, indicando que o suporte social modera as consequências da violência ao nível do bem-estar, sendo que o impacto da violência no trabalho sobre o bem-estar será tanto menor quanto maior for a perceção de suporte social.

### **Conclusão**

A falta de informação e o conhecimento limitado sobre a violência no trabalho são as razões mais relatadas para os baixos níveis de consciencialização em alguns países da Europa (nomeadamente, Portugal), refletindo-se no reduzido número de denúncias (Eurofound, 2015). Além disso, segundo a mesma fonte, Portugal é um dos países mais marcados pela indiferença relativamente a esta problemática. Associado a esses factos, existe a crença de que esses comportamentos são apenas parte do trabalho, sendo que as vítimas não os denunciam até que se tornem extremos (Chappell & Di Martino, 2006). Ainda assim, em contraste com a maioria dos outros grupos ocupacionais de alto risco, encontrar ameaças de violência contra agentes da polícia pode ser considerado como uma parte inevitável da natureza do seu trabalho (Van Emmerik et al., 2007), o que evidencia a necessidade de, não só pensar em estratégias de prevenção, mas também de implementar estratégias de intervenção, nomeadamente orientadas para o suporte social e para a consciencialização, tal como sugerido por Schat e Kelloway (2003).

Apesar de a violência no trabalho ser um tema ainda pouco estudado em Portugal, incidindo maioritariamente sobre profissionais de saúde, é notória a importância de expandir o conhecimento neste domínio. No presente estudo, concluiu-se que os agentes da polícia percebem violência no exercício da sua profissão, em larga escala, verificando-se perceções de exposição à violência no trabalho muito superiores às registadas em profissionais de saúde. De notar que esta exposição apresenta um impacto negativo ao nível do bem-estar individual e que, por sua vez, o suporte social desempenha um papel moderador ao nível desse impacto.

Ao nível das limitações, é de ressaltar o facto de a amostra ser maioritariamente composta por participantes do sexo masculino, sendo que seria importante perceber mais detalhadamente as diferenças entre os dois sexos (feminino e masculino). Além disso, a frequência de exposição à violência no local de trabalho emergente do presente estudo incidiu apenas sobre profissionais no exercício da sua profissão, sendo que os mais seriamente afetados pelo fenómeno podem já ter deixado o mercado de trabalho ou a

## VIOLÊNCIA NO TRABALHO EM POLÍCIAS

profissão em questão. Neste sentido, seria pertinente, para estudos futuros, ampliar a amostra e incluir indivíduos que já não integrem a população ativa. A Eurofound (2013) sugere que as consequências a nível individual da violência no local de trabalho são provavelmente mais bem investigadas recorrendo a entrevistas ou *focus group*. Assim sendo, investigações futuras poderiam explorar esta questão social através de diferentes metodologias, como as sugeridas anteriormente. Ademais, seria também interessante alargar este estudo às diferentes forças de segurança e perceber se os efeitos de interação estudados são diferenciados em função do tipo de violência. Uma última recomendação para estudos posteriores, mas não menos importante, passa por explorar as estratégias de gestão da violência utilizadas por estes profissionais, a fim de perceber quais as mais eficazes aquando da ocorrência deste fenómeno.

Referências

- Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1988). Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach. *Psychological Bulletin*, *103*(3), 411–423. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.103.3.411>
- Balbi, A. L. M. L. (2018). Estratégias dos profissionais de saúde na gestão da violência no trabalho (Tese de mestrado). Retirado de: <http://repositorium.sdum.uminho.pt/handle/1822/56961>
- Barling, J. (1996). The prediction, experience, and consequences of workplace violence. In G. R. Vandenberg & E. Q. Bulatao (Eds.), *Violence on the job: Identifying risks and developing solutions* (pp. 29–49). Washington, DC: American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10215-001>
- Barros, F. C. L. (2019). Percepção de violência no trabalho no contexto de emergência pré-hospitalar (Tese de mestrado). Retirado de: <https://repositorium.sdum.uminho.pt/handle/1822/61505>
- Bayman, P. A., & Hussain, T. (2007). Receptionists' perceptions of violence in general practice. *Occupational Medicine*, *57*(7), 492-498. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqm064>
- Bentler, P. M., & Bonett, D. G. (1980). Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures. *Psychological Bulletin*, *88*(3), 588–606. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.88.3.588>
- Bollen, K. A. (1989). A new incremental fit index for general structural equation models. *Sociological Methods & Research*, *17*(3), 303-316.
- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. *Testing Structural Equation Models*, *154*, 136-162.
- Budd, W., Arvey, D., & Lawless, P. (1996). Correlates and consequences of workplace violence. *Journal of Occupational Health Psychology*, *1*(2), 197–210. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.2.197>
- Byrne, B. (2016). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming* (3<sup>rd</sup> Ed.). New York, NY: Routledge.
- Byrne, B. M. (2016). *Structural equation modeling with Amos: Basic concepts, applications, and programming* (3<sup>rd</sup> ed.). New York, NY: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781410600219>
- California Occupational Safety and Health Administration (Cal/OSHA). (1995). *Cal/OSHA Guidelines for Workplace Security*. San Francisco, CA: State of California, Department of Industrial Relations, Division of Occupational Safety and Health.
- Caplan, R. D., Cobb, S., French, J. R. P., Van Harrison, R., & Pinneau, S. R. (1975). *Job demands and worker health: Main effects and occupational differences*. Washington, D.C.: National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH), U.S. Department of Health, Education and Welfare.
- Chappell, D., & Di Martino, V. (2006). *Violence at work* (3<sup>rd</sup> Ed.). Geneva: International Labour Office.
- Cohen, J., Cohen, P., West, S. G., & Aiken, L. S. (2003). Applied multiple regression/correlation analysis for

## VIOÊNCIA NO TRABALHO EM POLÍCIAS

- the behavioral sciences (3rd ed.). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Courcy, F., Morin, A. J. S., & Madore, I. (2019). The effects of exposure to psychological violence in the workplace on commitment and turnover intentions: The moderating role of social support and role stressors. *Journal of Interpersonal Violence, 34*(19), 4162-4190. <https://doi.org/10.1177/0886260516674201>
- De Puy, J., Romain-Glassey, N., Gut, M., Wild, P., Mangin, P., & Danuser, B. (2014). Clinically assessed consequences of workplace physical violence. *International Archives of Occupational and Environmental Health, 88*(2), 213–224. <https://doi.org/10.1007/s00420-014-0950-9>
- Di Martino, V. (2003). *Relationship between work stress and workplace violence in the health sector*. Geneva: ILO/ICN/WHO/PSI Joint Programme on Workplace Violence in the Health Sector. Retirado de: [www.who.int/violence\\_injury\\_prevention/violence/interpersonal/WVstresspaper.pdf?ua=1](http://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/interpersonal/WVstresspaper.pdf?ua=1)
- Eurofound (2013). *Foundation findings: Physical and psychological violence at the workplace*. Publications Office of the European Union, Luxembourg. <https://doi.org/10.2806/49169>
- Eurofound (2015). *Violence and harassment in European workplaces: Extent, impacts and policies*. Dublin. Retirado de: [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_comparative\\_analytical\\_report/field\\_ef\\_documents/ef1473en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_comparative_analytical_report/field_ef_documents/ef1473en.pdf).
- Eurofound (2017). *Sixth European working conditions survey – overview report (2017 update)*. Publications Office of the European Union, Luxembourg. <https://10.2806/422172>
- European Agency for Safety and Health at Work (2010). *Workplace violence and harassment: A European picture*. Luxemburgo: Publications Office of the European Union, Luxembourg. <https://doi.org/10.2802/12198>
- Fife-Schaw, C. (2006). Levels of measurement. In G. M. Breakwell, S. Hammond, C. Fife-Schaw, & J. A. Smith (Eds), *Research Methods in Psychology* (3.ª Ed.) London: SAGE.
- Galinha, I. C., & Pais-Ribeiro, J. L. (2005). Contribuição para o estudo da versão portuguesa da Positive and Negative Affect Schedule (PANAS): II – Estudo Psicométrico. *Análise Psicológica, 23*(2), 219–227.
- Health and Safety Executive (2019). *Violence at work statistics, 2018*. Retirado de: <http://www.hse.gov.uk/statistics/causinj/violence/index.htm>.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal, 6*(1), 1-55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- International Labour Organization [ILO] (2003). *Code of practice on workplace violence in services sectors and measures to combat this phenomenon*. Geneva: International Labour Organization. Retirado de:

- [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed\\_protect/—protrav/—safework/documents/normativeinstrument/wcms\\_107705.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_protect/—protrav/—safework/documents/normativeinstrument/wcms_107705.pdf).
- Jonsson, F. Y. (1998). Modeling interaction and nonlinear effects: A step-by-step LISREL example. In Schumacker, R. E. & Marcoulides, G. A. (Eds.), *Interaction and Nonlinear Effects in Structural Equation Modeling* (pp. 17-42). Mahwah, NJ: Erlbaum.  
<https://doi.org/10.4324/9781315092614-2>
- Kline, R. B. (2016). *Principles and practice of structural equation modeling* (4<sup>th</sup> ed.). New York, NY: The Guilford Press.
- Konda, S., Reichard, A. A., & Tiesman, H. M. (2012). Occupational injuries among US correctional officers, 1999-2008. *Journal of Safety Research*, 43(3), 181-186.  
<https://doi.org/10.1016/j.jsr.2012.06.002>
- Kop, N., Euwema, M., & Schaufeli, W. (1999). Burnout, job stress and violent behaviour among Dutch police officers. *Work & Stress*, 13(4), 326-340.
- Koufteros, X. A. (1999). Testing a model of pull production: A paradigm for manufacturing research using structural equation modeling. *Journal of Operations Management*, 17(4), 467-488.  
[https://doi.org/10.1016/S0272-6963\(99\)00002-9](https://doi.org/10.1016/S0272-6963(99)00002-9)
- LeBlanc, M. M., & Barling, J. (2004). Workplace aggression. *Current Directions in Psychological Science*, 13(1), 9-12. <https://doi.org/10.1111/j.0963-7214.2004.01301003.x>
- Lee, P. C. B. (2004). Social support and leaving intention among computer professionals. *Information and Management*, 41, 323-334. [https://doi.org/10.1016/S0378-7206\(03\)00077-6](https://doi.org/10.1016/S0378-7206(03)00077-6)
- Marques, D., & Silva, I. (2017). Violência no trabalho: Um estudo com enfermeiros/as em hospitais portugueses. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 17(4), 226-234.  
<https://doi.org/10.17652/rpot/2017.4.13886>
- Mayhew, C., & Chappell, D. (2007). Workplace violence: An overview of patterns of risk and the emotional/stress consequences on targets. *International Journal of Law and Psychiatry*, 30(4), 327-339. <https://doi.org/10.1016/j.ijlp.2007.06.006>
- Mueller, S., & Tschan, F. (2011). Consequences of client-initiated workplace violence: The role of fear and perceived prevention. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(2), 217-229.  
<https://doi.org/10.1037/a0021723>
- Newman, C. J., De Vries, D. H., Kanakuze, J., & Ngendahimana, G. (2011). Workplace violence and gender discrimination in Rwanda's health workforce: Increasing safety and gender equality. *Human Resources for Health*, 9, 1-13. <https://doi.org/10.1186/1478-4491-9-19>
- Pestana, M. H., & Gageiro, J. N. (2005). *Análise de dados para ciências sociais: A complementaridade do*

*SPSS* (4ª ed.). Lisboa: Edições Sílabo.

- Piquero, N. L., Piquero, A. R., Craig, J. M., & Clipper, S. J. (2013). Assessing research on workplace violence, 2000–2012. *Aggression and Violent Behavior, 18*(3), 383-394. <https://doi.org/10.1016/j.avb.2013.03.001>
- Rabe-Hemp, C. E., & Schuck, A. M. (2007). Violence against police officers: Are female officers at greater risk?. *Police Quarterly, 10*(4), 411-428. <https://doi.org/10.1177/1098611107304326>
- Rogers, K. A., & Kelloway, E. K. (1997). Violence at work: Personal and organizational outcomes. *Journal of Occupational Health Psychology, 2*(1), 63–71. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.2.1.63>
- Schat, A., & Kelloway, K. (2003). Reducing the adverse consequences of workplace aggression and violence: The buffering effects of organizational support. *Journal of Occupational Health Psychology, 8*(2), 110–122. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.8.2.110>
- Schat, A., & Kelloway, K. (2005). Workplace aggression. In J. Barling, E. K. Kelloway, & M. Frone (Eds.), *Handbook of work stress* (pp. 189-218). Thousand Oaks, CA: Sage. <https://doi.org/10.4135/9781412975995.n8>
- Silva, I. M. S. (2008). Adaptação ao trabalho por turnos. (Tese de Doutoramento). Retirado de: <http://repositorium.sdum.uminho.pt/handle/1822/7723>.
- Steiner, B., & Wooldredge, J. (2015). Individual and environmental sources of work stress among prison officers. *Criminal Justice and Behavior, 42*(8), 800-818. <https://doi.org/10.1177/0093854814564463>
- Van den Bossche, S., Taris, T., Houtman, I., Smulders, P., & Kompier, M. (2013). Workplace violence and the changing nature of work in Europe: Trends and risk groups. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 22*(5), 588–600. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.690557>
- Van Emmerik, I. H., Euwema, M. C., & Bakker, A. B. (2007). Threats of workplace violence and the buffering effect of social support. *Group and Organization Management, 32*(2), 152–175. <https://doi.org/10.1177/1059601106286784>
- Watson, D., Clark, L. A., & Tellegan, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology, 54*(6), 1063–1070.

## Anexos

### Anexo A – Parecer da Comissão de Ética



Universidade do Minho

Conselho de Ética

#### Comissão de Ética para a Investigação em Ciências Sociais e Humanas

Identificação do documento: CEICSH 079/2019

Relator: Marlene Alexandra Veloso Matos

Título do projeto: *Perceção de Violência no Trabalho em Polícias*

Equipa de Investigação: Ana Cláudia Ribeiro Rodrigues, aluna do 5º ano de Mestrado Integrado em Psicologia, Escola de Psicologia, Universidade do Minho; Professora Doutora Isabel Maria Soares da Silva (Orientadora), Professora Auxiliar na Escola de Psicologia da Universidade do Minho

#### PARECER

A Comissão de Ética para a Investigação em Ciências Sociais e Humanas (CEICSH) analisou o processo relativo ao projeto de investigação acima identificado, intitulado *Perceção de Violência no Trabalho em Polícias*.

Os documentos apresentados revelam que o projeto obedece aos requisitos exigidos para as boas práticas na investigação com humanos, em conformidade com as normas nacionais e internacionais que regulam a investigação em Ciências Sociais e Humanas.

Face ao exposto, a Comissão de Ética para a Investigação em Ciências Sociais e Humanas (CEICSH) nada tem a opor à realização do projeto, emitindo o seu parecer favorável, que foi aprovado por unanimidade pelos seus membros.

Braga, 27 de novembro de 2019.

O Presidente da CEICSH

Assinado por: **ACÍLIO DA SILVA ESTANQUEIRO**

**ROCHA**

Num. de Identificação: BI042754054

Data: 2019.12.03 11:28:55+00'00'



**Anexo:** Formulário de identificação e caracterização do projeto