



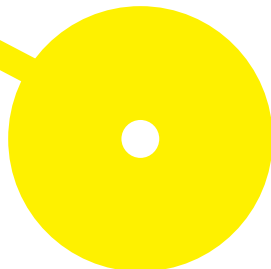
MESTRADO

Higiene e Segurança nas Organizações

# Impacto da pré-aposentação e aposentação na saúde e qualidade de vida das Forças de Segurança: Uma Revisão Sistemática da Literatura

Laura Maria Correia Chora

07/2024





**ESCOLA  
SUPERIOR  
DE SAÚDE**

**Impacto da pré-aposentação e aposentação na saúde e qualidade de vida das Forças de  
Segurança: Uma Revisão Sistemática da Literatura**

**Autora**

Laura Maria Correia Chora

**Orientadoras**

Doutora Joana Carvalho dos Santos – Docente na Escola Superior de Saúde

Doutora Ana Pinto – Docente na Universidade de Coimbra

Dissertação apresentada para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau de **Mestre em Higiene e Segurança nas Organizações** pela Escola Superior de Saúde do Instituto Politécnico do Porto.

## **Agradecimentos**

Quero desde já deixar um agradecimento geral a todos aqueles que de alguma maneira contribuíram para a realização desta Dissertação.

À minha Orientadora e Docente, a Professora Joana Carvalho dos Santos por quem tenho uma grande consideração, quero agradecer todo o trabalho realizado, desde as horas e recursos despendidos, à disponibilidade e adaptabilidade para reunir comigo e esclarecer qualquer dúvida e questão, até à dedicação e empenho com que laborou esta revisão em conjunto comigo.

À Dra. Ana Pinto, quero deixar uma enorme palavra de apreço, pelo papel que desempenhou também como orientadora, sem a qual não seria possível chegar até aqui. A sua partilha e contribuição de conhecimentos para o enriquecimento desta revisão, a simpatia que teve para comigo em todas as ocasiões e a prontidão com que se predispôs a auxiliar com qualquer assunto, são algo que estimo muito.

À minha família, ao meu namorado e aos meus amigos que em nenhum momento me deixaram perder o rumo, sendo as minhas maiores fontes de motivação. À minha colega Vanessa Aguilar, por me ter acompanhado ao longo de todo este percurso, tendo sido uma enorme companheira, apoio e ajuda nos momentos mais necessários.

## **Resumo**

As fases de Pré-Aposentação e Aposentação são um tópico cada vez mais prioritário, já que, são inúmeros os impactos para a saúde e qualidade de vida, sobretudo em grupos como as forças de segurança. Ainda que seja uma temática que esteja a ganhar relevo, estando diversos estudos e iniciativas a serem desenvolvidos nesse âmbito, continuam a ser em número insuficiente, existindo várias lacunas no que toca às estratégias mais eficazes a aplicar a estes profissionais nesta fase da vida. Nesse seguimento, o objetivo principal deste estudo foi identificar e analisar os fatores que influenciam a saúde e a qualidade de vida das forças de segurança nas fases de pré-aposentação e aposentação. A realização desta revisão sistemática da literatura teve como base a metodologia PRISMA, apoiada em três bases de dados científicas distintas: *PubMed*, *Web of Science* e *Science Direct*. No total, foram incluídos 16 estudos. Os fatores mais mencionados foram os relacionados com o contexto (6), em especial o *timing* da aposentação (4) e, os individuais (6), em especial o estado de saúde (2) e o género (2). Além desses, foram ainda identificados fatores organizacionais (4), onde o mais destacado foi o poder de escolha (3). Em termos das medidas mais eficazes a aplicar a estes fatores, salienta-se a preparação de um plano pré-aposentação, disponibilização de ferramentas online e formações, investimento em atividades de lazer pós aposentação, e a criação de grupos de partilha.

**Palavras-chave:** Força policial; Forças de segurança; Qualidade de vida; Bem-estar; Pré-Aposentação da polícia; Transições para a aposentação.

## **Abstrat**

The Pre-Retirement and Retirement phases are an increasingly priority, since the impacts that come from them are numerous to health and quality of life, especially in groups like the security forces. Even though this is a topic that is gaining importance, where are being developed different studies and initiatives, these continue to be in insufficient number, with multiple gaps referring to most effective strategies to apply to these professionals at this stage of life. Following that, the objective of this study was to identify and analyse the factors, which impact the health and quality of life of security forces in the pre-retirement and retirement phases. The realization of this systematic review was based on the Prisma model, supported in three different types of cientific databases: *PubMed*, *Web of Science* and *Science Direct*. In total were included 16 studies. The most mentioned factors were related to the context (6), especially retirement *timming* (4) and individual (6), especially the state of health (2) and the gender (2). Beside those, were identified organizational factors, where the most prominent was the power of choice (3).

In terms of the most effective measures to apply to these factors, stands out the preparation of a pre-retirement plan, availability of online tools and formations, investement in leisure actives post-retirement, and the creation of sharing groups.

**Keywords:** Police force; Security force; Quality of life; Well-being; Police Pre-retirement; Retirement transitions.

## Índice

Índice de Figuras.....	VI
Índice de Tabelas.....	VII
Lista de Abreviaturas, Acrónimos e Siglas .....	VIII
1.Introdução .....	1
2. Fundamentação Teórica.....	2
2.1. Forças de Segurança.....	2
2.1.1. Caraterização e Enquadramento legal.....	2
2.1.2. O impacto das fases de Pré-Aposentação e a Aposentação nas forças de segurança.....	5
2.1.3. Fatores e riscos psicossociais inerentes às forças de segurança.....	13
2.1.4. O Stress Ocupacional nas forças de segurança.....	15
2.2. Papel da Segurança e Saúde no Trabalho (SST) na melhoria da qualidade de vida e saúde das forças de segurança.....	18
2.2.1. Estratégias de Prevenção e Mitigação .....	19
2.2.2. Programas e iniciativas sobre a temática nas forças de segurança .....	21
3. Métodos.....	23
3.1. Critérios de elegibilidade.....	24
3.2. Fontes de informação.....	25
3.3. Estratégias de pesquisa.....	25
3.4. Processo de Seleção.....	26
3.5. Análise dos Resultados.....	27
4. Resultados .....	28
4.1. Seleção dos estudos .....	28
4.2. Caraterização dos Estudos.....	30
4.2.1. Ano de Publicação .....	30
4.2.2. Tipo de documento e estudo.....	31
4.3. Categorização conceptual dos fatores para a análise de conteúdo.....	32
4.3.1. Análise de conteúdo e discussão dos resultados.....	32
4.4. Limitações e vieses .....	49
5. Conclusão e Perspetivas futuras .....	50
6. Referências Bibliográficas.....	52

## Índice de Figuras

Figura 1 – Organograma das forças e serviços de segurança em Portugal (DL n.º 73/2021).....	4
Figura 2 – Indicadores de saúde (Adaptado de PAHO, 2015).....	9
Figura 3 – Indicadores de qualidade de vida (Adaptado de Eurostat, 2023).....	10
Figura 4 – Exemplos de casos em Portugal onde foi usada força e violência no cumprimento do dever (Costa & Ribeiro, 2018).....	16
Figura 5 – Modelo Transaccional de Stress e Coping de Folkman e Lazarus (Adaptado de Dias & Ribeiro, 2019).....	17
Figura 6 – Diagrama de fluxo PRISMA.....	29
Figura 7 – Evolução do número de estudos publicados por ano.....	31
Figura 8 – Tipos de estudos (Adaptado de Grimes & Schulz, 2022).....	32

## **Índice de Tabelas**

Tabela 1 – Dimensões do conceito Saúde (Adaptado de Rai, 2016).....	8
Tabela 2 – Eixos estratégicos em que assenta o ENEAS (Adaptado de Araújo, 2018).....	20
Tabela 3 – Caracterização da questão de investigação segundo o modelo PICO. ....	23
Tabela 4 – Palavras-chave e sinónimos utilizados para a pesquisa nas bases de dados. ....	26
Tabela 5 – Caracterização das bases de dados e tipo de documento.....	31
Tabela 6 – Categorização dos estudos, de acordo Alkaabi e Davies (2022).....	33
Tabela 7 – Análise dos estudos incluídos. ....	40

## **Lista de Abreviaturas, Acrónimos e Siglas**

<b>BMI</b>	Body Mass Index
<b>CGA</b>	Caixa Geral de Aposentações
<b>CGD</b>	Caixa Geral de Depósitos
<b>ENEAS</b>	Estratégia Nacional para o Envelhecimento Ativo e Saudável
<b>EUA</b>	Estados Unidos da América
<b>Eurostat</b>	Statistical office of the European Union
<b>GNR</b>	Guarda Nacional Republicana
<b>IPP</b>	Incapacidade Parcial Permanente
<b>JSS</b>	Junta Superior de Saúde
<b>LMERT</b>	Lesões Músculo-Esqueléticas
<b>NHS</b>	National Health Service – United Kingdom
<b>NYPD</b>	New York Police Department
<b>OMS</b>	Organização Mundial de Saúde
<b>PAHO</b>	Pan American Health Organization
<b>PICOS</b>	Population, Intervention, Comparator and Outcome
<b>PJ</b>	Polícia Judiciária
<b>POPPA</b>	Police Organization Providing Peer Assistance
<b>PRISMA</b>	Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses
<b>PSP</b>	Polícia de Segurança Pública
<b>QoL</b>	Quality of life (Qualidade de vida)
<b>RAYYAN</b>	Intelligent Systematic Review
<b>SIS</b>	Serviço de Informações de Segurança
<b>SST</b>	Segurança e Saúde no Trabalho
<b>UCFE</b>	Unidade de Coordenação de Fronteiras e Estrangeiros

## 1. Introdução

A transição para as fases de Pré-Aposentação e Aposentação, não importa o setor profissional, acarreta mudanças na vida do trabalhador. Ainda assim, na maioria dos casos este é um evento assimilado com bastante naturalidade e até mesmo desejado (Carney et al., 2021).

Existem, no entanto, grupos onde este não é bem aceite, traduzindo-se em implicações para a saúde e qualidade de vida, como é o caso das forças de segurança. Isto deve-se não só ao tipo de ocupação, como à falta de preparação e aos riscos a que estes profissionais estão diariamente expostos, resultando num desequilíbrio da esfera individual, social, ambiental e organizacional (Bullock et al., 2020).

Para as forças de segurança, a atividade profissional ocupa uma grande dimensão das suas vidas, e com a perda dos objetivos, rotina e estrutura que a organização providencia, é comum o aparecimento de sentimentos de desorientação e de baixos níveis de bem-estar (Líder, 2023).

Existem elementos que influenciam a ocorrência deste tipo de efeitos nefastos, como a perda da identidade social, problemas de saúde crónicos, falta de justiça organizacional, *timing* da aposentação, entre outros (Alkaabi & Davies, 2022).

Muitas das estratégias de prevenção e mitigação utilizadas pelas organizações para colmatar estas lacunas, centram-se mais nos profissionais que ainda estão no ativo, acabando por descuidar daqueles que se encontram em processo de transição (Achim, 2014). Contudo, nos últimos anos, tem-se observado um interesse crescente nesta temática, e por essa razão, o investimento em iniciativas e medidas, também aumentou.

Alguns desses exemplos incluem a estruturação de um plano de preparação durante a pré-aposentação, a disponibilização de recursos online, como workshops, formações e grupos de partilha, o incentivo à prática de atividades desportivas e de lazer, e o fornecimento de um psicólogo que esclareça e auxilie com tópicos relativos ao stress, à respiração e a outros desafios encontrados durante essa transição (Araújo, 2018).

Nesse seguimento, o objetivo deste estudo é identificar os fatores que influenciam a saúde e qualidade de vida dos profissionais que integram as forças de segurança nas fases de pré-aposentação e aposentação, através de uma revisão sistemática da literatura. Além disso, esta revisão da literatura permite identificar estratégias que podem melhorar a saúde e a qualidade de vida destes profissionais nas fases indicadas.

Para uma melhor compreensão do tema e etapas que o compõem, é realizada a seguinte organização: no primeiro capítulo respeitante à Introdução, realiza-se o enquadramento inicial da temática e do público-alvo. No segundo capítulo é apresentado o enquadramento teórico e legal das forças de segurança, seguido pelo terceiro capítulo composto por toda a metodologia utilizada para a elaboração desta revisão sistemática, de acordo com as diretrizes do modelo (PRISMA) e questão de investigação. No capítulo quatro estão apresentados para além dos resultados dos estudos incluídos e a sua respetiva discussão, as principais limitações encontradas. É no quinto e último capítulo, que estão apresentadas as principais conclusões retiradas deste estudo e as perspetivas futuras em relação à temática.

## **2. Fundamentação Teórica**

### **2.1. Forças de Segurança**

#### **2.1.1. Caracterização e Enquadramento legal**

Portugal é um Estado de direito democrático, alicerçado sobre o respeito pelo ser humano e soberania popular. Como tal, o seu principal objetivo passa pela edificação de uma sociedade justa, livre e solidária, onde todos os cidadãos devem ver salvaguardados os seus direitos e liberdades.

Estes encontram-se promulgados na Constituição da República Portuguesa, estando a Administração Pública incumbida de dar seguimento à vontade da população no cumprimento dos princípios acima explanados.

O artigo 268.º, referente aos direitos e garantias dos administrados, explana como se procede a articulação entre este organismo e os cidadãos, como o direito à informação, ao acesso e à impugnação. Desta forma, pretende-se que seja assegurada a sua proteção de acordo com a lei, sem prejuízo para o disposto em termos da segurança interna.

Nesse seguimento, a segurança interna é caracterizada como o ramo do estado responsável pela ordem e segurança pública, junto da população e dos seus bens, sendo responsabilidade da polícia, o exercício dessas funções.

As competências e princípios desta entidade estão dispostos no Artigo 272.º da respetiva legislação, à qual também se pode denominar como forças de segurança.

No que diz respeito aos organismos que integram as forças de segurança portuguesas existem dois: a Polícia de Segurança Pública (PSP) e a Guarda Nacional Republicana (GNR).

No que diz respeito à PSP, esta é definida segundo a Lei n.º 53/2007, 31 de Agosto, como uma força de segurança armada de teor público. No caso da GNR, a Lei n.º 63/2007, de 6 de Novembro, caracteriza-a como uma força de segurança de teor militar, composta por um grupo específico de tropas.

Em ambos os casos é seu dever público o de cumprir com o promulgado na Constituição da República Portuguesa e restante legislação, contando com um conjunto de deveres e direitos, de carácter específico e obrigatório para o efeito.

No que concerne à PSP é o Decreto-Lei n.º 243/2015, de 19 de Outubro, que explana os elementos relativos ao seu estatuto profissional e a Lei n.º 37/2019, de 30 de Maio que o faz relativamente ao estatuto disciplinar.

No caso da GNR é o Decreto-Lei n.º 30/2017, de 22 de Março que incide sobre o primeiro e a Lei n.º 145/99, de 1 de Setembro que se refere ao segundo. Este grupo possui uma particularidade no que toca à condição de pré-aposentação, uma vez que utiliza o termo reserva para se referir à fase que antecede a passagem para entrada na aposentação.

O Decreto-Lei n.º 99-A/2023, de 27 de outubro, veio trazer alterações à maneira como se coordenam e articulam estes organismos, passando a estar incumbida destes processos, a Unidade de Coordenação de Fronteiras e Estrangeiros (UCFE). Para além destas funções, este organismo é responsável, segundo o Decreto-Lei acima mencionado, pela gestão das bases de dados e sistemas de informação, cabendo ao mesmo, a atribuição dos acessos e a definição das respetivas responsabilidades das forças e serviços de segurança.

O Decreto-Lei n.º 73/2021, de 12 de Novembro veio reformular a estrutura e competências das forças e serviços de segurança, nomeadamente:

- A Guarda Nacional Republicana (GNR);
- A Polícia de Segurança Pública (PSP);
- A Polícia Judiciária (PJ);

Para além destas três organizações que desempenham funções no âmbito da segurança interna, integra ainda este grupo, o Serviço de Informações de Segurança (SIS), cuja principal competência é a obtenção de informações que permitam garantir o elemento acima mencionado, utilizando para o efeito, uma estratégia preventiva para antecipação de possíveis ameaças.

A figura 1 é uma representação das forças e serviços de segurança portuguesas, de acordo com a legislação disposta neste capítulo.



Figura 1 – Organograma das forças e serviços de segurança em Portugal (DL n.º 73/2021).

De acordo com o que está previsto na lei, aqueles que integram as forças de segurança, são considerados autoridades policiais, e como tal, desempenham funções no sentido da vigilância e identificação de perigos, podendo atuar caso necessário, a nível terrestre, aéreo, marítimo ou fluvial. Algumas situações comuns, inerentes ao desempenho das suas funções são:

- A apreensão de armas e outros objetos que possam comprometer a segurança pública;
- A intervenção e cessão de organizações, atividades ou grupos violentos.

Neste tipo de casos, onde existe a presença de uma fonte de violência ou de outro tipo de ameaça, que possa representar um risco para a segurança das autoridades, é permitida a utilização de meios coercivos (como armas de fogo, explosivos ou o próprio uso da força), com o intuito de afastar o perigo ou desescalar uma situação.

A utilização deste tipo de medidas coercivas tem vindo a ser alvo de críticas e escrutínio por parte dos media e da população, que condenam este tipo de práticas policiais, como um abuso de força e poder (Jiménez et al., 2023). Contribuindo para um exacerbamento dos níveis de stress, a violência, as exigências, o escrutínio e assim como outros fatores organizacionais, fazem emergir os riscos psicossociais (Roussos, 2023).

## **2.1.2. O impacto das fases de Pré-Aposentação e a Aposentação nas forças de segurança**

De uma forma geral, as fases de Pré-Aposentação e Aposentação costumam ser percecionadas como um evento natural e até mesmo aliviante, pela fuga que proporcionam aos trabalhadores, relativamente à pressão e stress sentidos durante os anos no ativo. Contudo, no caso das forças de segurança, este processo de transição é um tanto díspar (Carney et al., 2021). Este grupo tende a ser mais suscetível a impactos negativos, que segundo Bullock et al. (2020) se devem não só pela natureza da sua ocupação como pela idade de aposentação mandatária (que no caso dos polícias é mais cedo que a da população geral).

Nesse seguimento, a Pré-Aposentação ou a também denominada como Pré-Reforma, consiste num acordo realizado entre o trabalhador e a entidade empregadora, em que uma vez celebrados os 55 anos respeitantes ao primeiro, podem ser requeridas condições excecionais em relação à sua ocupação laboral, até atingir a idade para a aposentação mandatária. Essas condições vão desde à alteração do horário de trabalho, com a possibilidade de redução até à cessão de funções, continuando este a receber uma remuneração mensal, ainda que mais reduzida e com certas limitações, pois perde o direito ao subsídio de desemprego, de doença e de parentalidade (CGD, 2024). Sendo um direito de qualquer trabalhador, esteja ele vinculado ao setor público ou ao setor privado, o seu acesso deverá ter em consideração a legislação em vigor para cada um dos ramos. No caso da função pública, a aplicação deste estatuto rege-se pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, dos artigos 284.º ao 287.º) e no caso do setor privado pela Lei n.º 07/2009, de 12 de fevereiro (Código do Trabalho, dos artigos 318.º ao 322.º). Segundo o Decreto-Lei n.º 159/2005, de 20 de Setembro, a GNR pode passar à situação de reserva uma vez celebrados os 55 anos de idade e 36 anos de serviço.

Já no caso da PSP, apesar do limite de idade definido para a condição de pré-aposentação, que segundo o Decreto-Lei n.º 243/2015, de 19 de Outubro é de 62 anos para o Superintendente-chefe e 60 anos para os restantes casos, estes podem permanecer em funções até aos 70 anos (limite imposto pela função pública). Contudo, sendo esta uma “situação para a qual transitam os polícias que manifestem essa intenção através de requerimento e declarem manter-se disponíveis para o serviço, desde que se verifique uma das seguintes condições” esta pode ser concedida fora do parâmetro de limite de idade da categoria, caso se verifique:

- Possuir 55 anos de idade e 36 anos de serviço, e requeiram o acesso a essa condição;

- Sejam classificados pela Junta Superior de Saúde (JSS) com uma Incapacidade Parcial Permanente (IPP) para o desempenho das funções previstas para a categoria, mas que apresentem capacidade para o desempenho de outro tipo de funções;

Já a Aposentação ou Reforma é a saída do mercado de trabalho uma vez atingida a idade estipulada por lei, de 66 anos e 4 meses, onde é atribuída uma remuneração mensal vitalícia denominada por pensão, deixando de ser recebido um salário (Carney et al., 2021). O estatuto referente à mesma, nomeadamente, o seu acesso e as especificações estão promulgados no Decreto-Lei n.º 498/72, de 9 de dezembro, servindo o mesmo para garantir o cumprimento dos direitos e deveres do aposentado, independentemente do seu setor profissional. Para além da condição da idade (aposentação mandatária) existem outras situações em que a mesma pode ser requerida, nomeadamente: em caso de incapacidade, de situação de desemprego de longa duração ou de cumprimento dos requisitos em relação aos anos de serviço e descontos.

Na maioria dos casos a aposentação é caracterizada como voluntária, já que o próprio requer a mesma considerando possuir as condições financeiras para tal, contudo, existem algumas situações, em que a aposentação é obrigatória ou involuntária, pois é a própria entidade patronal que assim a impõe.

A aposentação pode ainda ser caracterizada consoante o *timing*, ou seja, se é ou não antecipada. Quando se refere à aposentação não antecipada dos vários setores profissionais estão incluídos os seguintes elementos:

- Trabalhadores que tenham atingido a idade de aposentação mandatária, com pelo menos 15 anos de serviço;
- Que possuam a idade necessária para o acesso à pensão de velhice, disponível a partir dos 60 anos;
- Ter completos 5 anos de serviço ou possuir descontos na ordem desse valor, devendo cumprir uma das seguintes condições (punição com uma pena de aposentação compulsiva, declaração de uma incapacidade total e permanente pela Caixa Geral de Aposentações, para o desempenho das suas funções laborais ou atingido o limite de idade estipulado por Lei);
- Ter completos 3 anos de serviço ou possuir descontos na ordem desse valor, estando declarado pela CGA, com uma incapacidade total e permanente para o desempenho das suas funções laborais;

No caso da aposentação antecipada esta pressupõe que:

- Possua 60 anos de idade e 40 anos de descontos;
- Possua 60 anos de idade e 48 anos de descontos (aplicável em contextos de carreiras de longa duração);
- Possua 60 anos e 46 anos de descontos (aplicável em contextos de carreiras de longa duração, com descontos prévios aos 17 anos de idade);
- Possua 60 anos e seja portador de algum tipo de deficiência com uma incapacidade igual ou superior a 80 %;
- Possua 57 ou 62 anos estando numa situação de desemprego de longa duração (período superior a 12 meses) e não possua qualquer tipo de subsídio de desemprego;
- Profissões caracterizadas como desgastantes (nomeadamente mineiros e pedreiros) estando estes casos abrangidos por condições específicas e divergentes dos restantes grupos;

No entanto, esta contempla um conjunto de penalizações para os requerentes (com a exceção das carreiras de longa duração), com reduções na pensão de velhice em valores que rondam os 15,8 % (fator de sustentabilidade) e uma redução de 0,5% por cada mês até que seja atingida a idade de aposentação mandatária (fator de redução).

Ainda que os parâmetros de transição para estas fases estejam especificados na legislação, devendo ser aplicados e cumpridos consoante o que está descrito, a maneira como é experienciada não pode ser explicada segundo normas. Trata-se de um processo subjetivo, variável de indivíduo para indivíduo, sendo moldado por elementos específicos como o tipo de profissão e a natureza da ligação. Este evento pode representar um desafio para aqueles que por ele passam, como é o caso das forças de segurança. Este grupo tende a ser especialmente vulnerável a consequências nefastas ocorridas durante estas fases, resultantes da sua falta de preparação para esta nova realidade, da dificuldade de adaptação a um novo estilo de vida abdicando da estrutura, hierarquia e disciplina próprias da cultura policial e da discrepância das condições para aposentação entre estes e a população em geral, resultando numa experiência de incerteza e desorientação (Bullock et al., 2020).

Segundo a literatura existente, estes fatores detêm uma grande influência sobre os comportamentos e experiências destes profissionais em relação à aposentação, onde existe a crença, de que a mesma está na origem de casos de morte prematura, patologias de ansiedade e depressão e suicídios (Carney et al., 2021).

Por essa razão, pode-se dizer que estes elementos afetam o bem-estar e a qualidade de vida destes profissionais de um modo negativo, sendo a combinação entre um estado de saúde deteriorado com o tipo de aposentação experienciada (especialmente a involuntária), os elementos que possuem maior peso a longo prazo nos conceitos acima mencionados (Atalay & Barrett, 2022).

Segundo a Organização Mundial de Saúde (1948) a saúde é o “estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não apenas a ausência de doenças ou enfermidades”, à qual todos os seres humanos têm direito independentemente das suas características, valores e origens. É de natureza multidimensional e é composta pelas dimensões: física, mental e social. Contudo, esta definição tem vindo a ser refutada por vários autores ao longo das últimas décadas, que a consideram demasiado abstrata e não inclusiva de todas as dimensões. Por essa razão, Terris (1992) define-a como um “estado de bem-estar com capacidade funcional e não de apenas ausência de doenças ou enfermidades”, ou seja, como um processo contínuo no tempo, e não apenas como um elemento estático (Abreu, 2023).

Tendo as dimensões acima consideradas pela OMS visadas como insuficientes, para uma caracterização completa do termo, passaram a estar incluídas outras além dessas, com diferentes objetivos e teor, como se pode observar na Tabela 1 (Rai, 2016):

Tabela 1 – Dimensões do conceito Saúde (Adaptado de Rai, 2016).

<b>Dimensão física</b>	Ligada ao funcionamento adequado do corpo humano e dos seus sistemas
<b>Dimensão mental</b>	Visa o equilíbrio entre a esfera interior com a esfera social e ambiental
<b>Dimensão social</b>	Enraizamento dos laços interpessoais e o envolvimento com a comunidade
<b>Dimensão espiritual</b>	Procura pelo propósito de vida
<b>Dimensão emocional</b>	Perceção e aceitação das diversas emoções humanas
<b>Dimensão vocacional</b>	Relacionada com o cumprimento de objetivos e de autorrealização profissional, possui grande influência em situações de desemprego ou de aposentação mandatária

Existem além destas, outros tipos de dimensões, tais como a cultural, a socioeconómica, a nutricional, entre outras, que interagem entre si. Estas dimensões são comumente conhecidas

como indicadores de saúde, cujo propósito é a medição e análise da saúde de um indivíduo ou população (Figura 2).



Figura 2 – Indicadores de saúde (Adaptado de PAHO, 2015).

Para garantir que estes cumprem com a sua função, as seguintes características devem estar presentes, nomeadamente: a validade, a confiabilidade, a sensibilidade, a especificidade, a viabilidade e a relevância (Raj, 2016).

A Qualidade de Vida (QoL), assume-se como uma multidimensão associada ao bem-estar, incluindo as obrigações sociais, os laços afetivos de uma pessoa e a sua relação com o ambiente (OMS, 2012). É experienciada de uma maneira individual, conforme o contexto cultural e o sistema de valores, que segundo a Organização Mundial de Saúde (2012), é regido por objetivos, expectativas e preocupações. É algo subjetivo, já que depende da percepção e valorização que cada indivíduo faz, existindo várias definições para a mesma. Na maioria dos casos é considerada como o grau em que o indivíduo está saudável, confortável e satisfeito com as diferentes esferas e situações da sua vida (Jain & Qureshi, 2022). Tal como a saúde, também a qualidade de vida possui indicadores que permitem a sua medição, sendo eles (Figura 3):

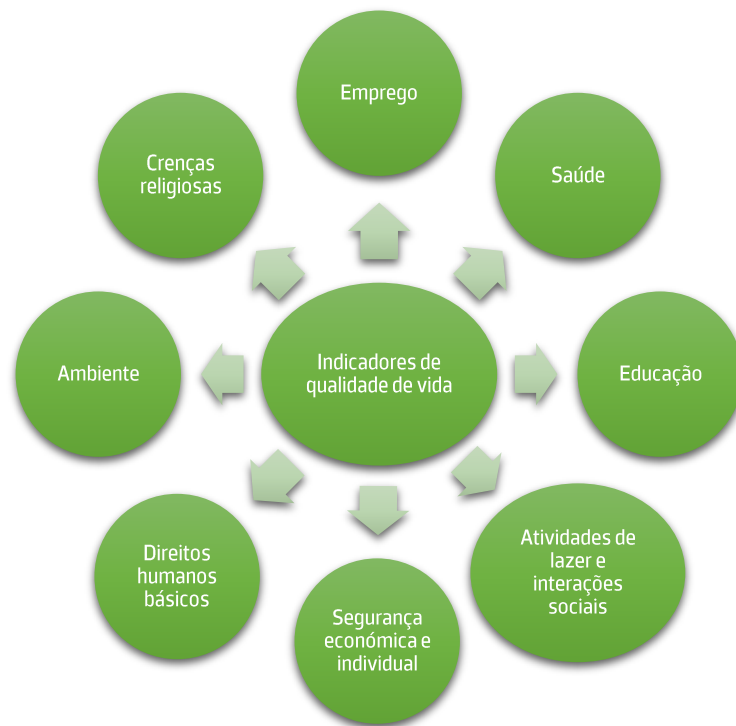


Figura 3 – Indicadores de qualidade de vida (Adaptado de Eurostat, 2023).

Os indicadores de qualidade de vida podem ser objetivos ou subjetivos, e são uma combinação entre a objetividade dos eventos com as percepções subjetivas essenciais para avaliar o bem-estar de um indivíduo. Nesse seguimento, o objetivo principal passa pela recolha dos seus dados, onde estatísticas como a remuneração e as condições de vida desempenham um papel vital no processo. Enquanto a remuneração é um elemento objetivo, as condições de vida e a sua percepção sobre elas é um elemento subjetivo, e como estes elementos de análise podem incorrer em lacunas, é feita uma divisão (Eurostat, 2024): relativamente ao teor do evento (objetivo ou subjetivo) e ao processo de recolha de informação (utilização de fontes objetivas como estatísticas ou de fontes subjetivas como administração de auto-questionários). A qualidade de vida assume-se então como uma multidimensão da qual o bem-estar do indivíduo depende, estando o primeiro elemento ligado ao lado cognitivo (avalia os impactos para a saúde) e o segundo ao lado emocional (resposta dada relativamente ao problema e possível tratamento). É observável a ligação que existe entre a saúde (objetivo) e o grau de satisfação com a vida (subjetivo), sendo que o bem-estar positivo desempenha um papel preventivo fundamental para a saúde e, por conseguinte, para a qualidade de vida (Woźniak & Adamczyk, 2014).

Nesse sentido, a aposentação é vista como um processo complexo, multidimensional e individual, que depende das circunstâncias em que ocorre, das expetativas em relação à mesma, do tipo de ocupação desempenhada e das esferas relativas à vida de cada indivíduo.

Elementos como a perda de identidade social, instabilidade económica e envolvimento da esfera social e familiar, detém um grande peso nos fatores acima explanados, já que todas as dimensões da vida do aposentado são alvo de mudanças (Bullock et al., 2020).

Com a perda de poder económico, uma vez que a entrada na aposentação comumente leva a uma diminuição nos rendimentos, vem também a diminuição pela procura e utilização de cuidados de saúde, resultando numa deterioração da própria (Eibich & Goldzahl, 2021). Noutros casos, em que a existência de doenças crónicas é prévia à aposentação, acontece exatamente o oposto, ou seja, dá-se um aumento da utilização dos cuidados de saúde. Estas situações são a razão que levam os trabalhadores a optar por uma aposentação mais cedo do que o previsto (Eibich & Goldzahl, 2021) ou por uma aposentação involuntária, já que a saúde é um fator "pull" (Leinonen et al., 2016). Por norma, as decisões em relação a esta transição desempenham um papel fundamental, já que, quando dado o poder de escolha sobre a matéria, os resultados são positivos, e quando lhe é retirado, sucede-se exatamente o oposto. No entanto, a conotação do primeiro vai depender muito das razões que levam o trabalhador a optar por uma aposentação voluntária. Se porventura, for o caso desta opção dever-se a fatores "push," onde existe carga laboral excessiva e condições e ambientes de trabalho stressantes, esta será considerada como negativa. No caso de a sua proveniência ser fatores "pull", como tempo para atividades de lazer e suporte por parte do círculo familiar e social, então está será vista como positiva (Negrini et al., 2013). Às situações de aposentação mandatária e involuntária (onde é retirado o poder de escolha), são associados níveis de baixo bem-estar, falta de autoestima e perda de rumo sobre o que fazer com tempo disponível ou sobre como arranjar novos objetivos. Alguns estudos defendem que a aposentação involuntária combinada com um grau de saúde nefasto, afetam negativamente a qualidade de vida (Atalay & Barrett, 2022).

Em Portugal existe um subsistema de saúde destinado às forças de segurança (PSP e GNR), que segundo o Decreto-Lei n.º 158/2005, de 20 de Setembro, assegura a assistência no caso de doença tanto a estes profissionais como aos seus familiares. No entanto, este tipo de apoio providenciado pelo estado, não é o suficiente para reverter os efeitos acima explanados.

Segundo Carney et al. (2021) aqueles na condição de aposentação mandatária, passam por impactos adicionais, como a degradação da saúde mental (depressão), sentimentos de desmotivação e de insegurança em relação ao seu futuro e propósito de vida.

O estudo de Hale et al. (2021) defende que a hipótese de adiar a aposentação, pode ser positiva contra o declínio cognitivo e, por conseguinte, benéfico para a saúde e qualidade de vida. As

mudanças no mercado de trabalho e nos benefícios da aposentação, levam a muitos trabalhadores a optarem pelo adiamento da aposentação além da idade estipulada. No entanto, e sobretudo as mulheres, optam por esta hipótese devido a problemas do foro económico, pelo papel que desempenha na sua identidade e pelos desequilíbrios sentidos em relação ao tempo de serviço prestado comparado ao dos homens, desempenhado o fator género um papel muito importante nesta escolha (Newton et al., 2019).

No seguimento destas exposições, pode-se dizer que os fatores voluntários e involuntários da aposentação detêm grande influência no processo de transição e adaptação a esta fase, já que: mesmo que no primeiro caso seja concedido ao trabalhador o direito de decisão quanto ao seu percurso, este prefere a vida no ativo em detrimento da aposentação e por isso apresenta lacunas em termos de preparação. No segundo, é retirado o poder de decisão, mas na maioria dos casos a ocupação laboral é percecionada com desmotivação, sendo por isso disponibilizados mais recursos para auxiliar na passagem para este momento (Araújo, 2018).

Estudos demonstraram que polícias aposentados apresentam maiores impactos físicos, emocionais e psicossociais do que a população geral, com a perda dos laços de irmandade a levarem ao isolamento, diminuição da expectativa de vida, aumento desmedido das taxas de suicídio e crescente consumo de álcool e estupefacientes (Carney et al., 2021).

No caso das forças de segurança, isto deve-se sobretudo ao vínculo forte que possuem com a sua ocupação profissional, onde ao serem compelidas a entrar na condição de aposentação (sem poder de decisão do quando), deparam-se com problemas de redefinição de identidade (Carney et al., 2021). Para além disso, fatores de risco associados à profissão, como hábitos de sono nefastos, exaustão física e psicológica, hábitos alimentares pouco equilibrados e a falta de investimento em atividade física, originam problemas de saúde, que têm impactos antes e pós aposentação (Achim, 2014).

Alguns destes profissionais optam por uma aposentação voluntária derivado do seu comprometimento organizacional, onde fatores como: internos (satisfação com a organização), externos (disponibilidade de vagas alternativas) e variáveis sociodemográficas (género, idade e habilitações literárias) são a razão pela qual assumem essa posição relativamente à dimensão acima mencionada.

A falta de apoio por parte das organizações aos seus colaboradores e às suas necessidades, e a escassez de oportunidades de promoção e progressão, traduz-se em baixos níveis de comprometimento e em consequências negativas para os próprios empregadores, em termos do

incremento de custos com o recrutamento e treino de novos colaboradores, e de produtividade e desempenho laboral (Charman & Bennett, 2021).

Vários estudos defendem que, quanto mais anos de serviço um polícia possui, maior será a sua intenção de aposentação voluntária, já noutros, procede-se exatamente o oposto, ou seja, aqueles que se encontram em início de funções, terão uma maior predisposição para esse tipo de ação (Charman & Bennett, 2021).

Todavia, fatores como o ambiente laboral e as atitudes face ao trabalho, parecem sobrepôr-se às características do indivíduo, enquanto elementos decisivos na tomada de decisão.

Por essa razão, alguns estudos como Charman e Bennet (2021) defendem que o stress organizacional é mais prevalente do que o stress ocupacional, já que este tipo de stressores mencionados possuem um maior impacto na saúde e bem-estar das forças de segurança, do que propriamente a sintomatologia inerente aos riscos e perigos da profissão. É nesse âmbito que se torna fundamental a definição e aplicação de estratégias.

### **2.1.3. Fatores e riscos psicossociais inerentes às forças de segurança**

Os riscos psicossociais são considerados um dos maiores desafios do mercado de trabalho atual, especialmente no que diz respeito à segurança e saúde ocupacional, já que os mesmos têm implicações tanto para o trabalhador como para a própria organização. Associados a uma deterioração da saúde e bem-estar do primeiro, estes acabam por ter repercussões negativas, na situação económica e produtiva da entidade patronal (Roussos, 2023).

No caso das forças de segurança, onde é vital o bem-estar físico e psicológico, para o desempenho do seu papel em pleno e responsabilidades associadas, este desequilíbrio entre fatores externos (como risco de lesão ou morte) e internos (como interações laborais e hierárquicas stressantes), origina patologias como o burnout e a depressão, e potencia o aumento da taxa de suicídios (Jain & Qureshi, 2021). Alguns estudos defendem inclusivamente, que estes profissionais apresentam um maior risco de morte precoce, do que a população geral (Jiménez et al., 2023) e que a esperança média de vida difere em relação a esta, sendo de 62 anos para o primeiro caso e de 75 anos para o segundo caso (Mona et al., 2019). Tendo isso em consideração pode-se afirmar, que estes são o resultado de uma interação entre fatores psicológicos e sociais, onde aspetos como a cultura organizacional masculina própria da profissão, o clima laboral pouco saudável e a escassez de ferramentas que permitem o equilíbrio entre as exigências da função com os laços familiares, têm o potencial para causar danos físicos, psicológicos e sociais

(Roussos, 2023). Isto significa que nem sempre é fácil a definição e implementação de estratégias/programas visados a colmatar essas lacunas (Jain & Qureshi, 2021).

Como resultado destas alterações, o interesse e investigação na área da saúde mental tem vindo a ser crescente nos últimos anos, e após a pandemia COVID-19, ganhou outras proporções. Por conseguinte, o bem-estar, enquanto fator determinante para a mesma, porque segundo a OMS (1948), é um estado de positividade experienciado por um indivíduo ou grupo, passou também a ser amplamente estudado e valorizado. O impacto da Covid-19, despoletou um aumento do stress ocupacional e amplificou lacunas de natureza organizacional e psicossocial previamente existentes, nomeadamente o incremento de problemas de saúde e a deterioração do bem-estar. A ação conjunta destes fatores com a adição de indivíduos do sexo feminino, nos últimos anos, nas forças de segurança, tornou a identificação dos riscos psicossociais uma prioridade, analisando de que maneira estes atuam sobre as patologias acima mencionadas.

Como consequência destas alterações, passaram a estar visados fatores como o salário, a carga horária, os benefícios para famílias e filhos, programas de formação e treino, investimento em ferramentas de segurança e maior suporte e envolvimento por parte das chefias. Os resultados a curto e longo prazo são visíveis, já que, estudos como Mona et al. (2019) demonstram que quando bem administrada pelos empregadores, a Segurança e Saúde no Trabalho (SST), ou seja, a segurança e saúde ocupacional, diminui os níveis de stress e aumenta a motivação, permitindo a estes profissionais o desempenho integral das suas funções de combate ao crime e de salvaguarda da população e dos seus bens. A longo prazo existe uma diminuição dos custos e níveis de absentismo, que como resultado, despoletam um aumento da satisfação do serviço prestado por estas autoridades e um enaltecimento da sua imagem e papel junto dos cidadãos (Mona et al., 2019).

Apesar deste investimento em medidas e programas de prevenção, que em muitas situações, têm tido um resultado favorável no decréscimo do número de casos e nas consequências a curto e longo prazo, nem sempre este processo é fácil nem as consequências reversíveis. Isto acontece sobretudo, quando existe uma má gestão da SST, onde as estratégias aplicadas não são as mais adequadas ao problema em questão nem às características do indivíduo. São comuns as situações em que os profissionais desta área recorrem ao consumo de álcool e estupefacientes, numa tentativa de lidarem com o stressor (o denominado coping de evitamento), acabando por o efeito ser diferente ao desejado, na saúde e qualidade de vida. Outra situação também comumente encontrada, são os profissionais que necessitam ou que poderiam beneficiar com este tipo de

tratamento, e que optam por não o fazer, seja pela desvalorização da sua condição ou pelo estigma próprio do seu papel (Sharp et al., 2015).

Face a estes cenários, que de nenhuma forma se adequam aos resultados que seriam de esperar, na prevenção ou redução do stress ocupacional, estão relacionados problemas como a incapacidade de desempenhar as funções laborais, desmotivação e a falta de envolvimento. Estudos como Jain e Qureshi (2021) demonstram a importância que os conceitos de qualidade de vida, saúde e bem-estar detém sobre a esfera profissional, social e individual, e o quanto vital é a definição e implementação de programas eficazes no sentido de prevenir e mitigar os impactos nestes fatores. Na sua maioria, estas ferramentas centram-se nas autoridades que ainda estão no ativo, mas cada vez mais, torna-se essencial direcionar o seu foco para aquelas em fase de pré-aposentação e de aposentação (Carney et al., 2021).

#### **2.1.4. O Stress Ocupacional nas forças de segurança**

Autores como Achim (2014) e Madeira (2019) defendem que o stress ocupacional influencia o bem-estar pessoal e a qualidade de vida nas organizações. As forças de segurança são especialmente suscetíveis ao mesmo (Atalay & Barrett, 2022).

Os riscos a que estão diariamente expostos tanto físicos como psicológicos, o escrutínio que sofrem por parte da sociedade e as próprias exigências e pressões impostas pelas organizações, relativamente às suas funções e resultados esperados, propiciam o desenvolvimento de doenças a nível físico (doenças cardiovasculares e digestivas) como a nível psicológico (depressão e suicídio).

A exposição a este tipo de agentes stressores acaba não só por diminuir a qualidade do serviço prestado por estes profissionais, como também potencia a adoção de comportamentos mais agressivos, através do recurso ao uso da força e da violência, para o cumprimento do dever (Figura 4).



Figura 4 – Exemplos de casos em Portugal onde foi usada força e violência no cumprimento do dever (Costa & Ribeiro, 2018).

Por essa razão, as entidades empregadoras têm vindo a focar-se na promoção da saúde no local de trabalho e na redução do stress ocupacional. O aumento de patologias relacionadas ao stress têm-se tornado um tópico alarmante junto destes profissionais, que acabam por ter repercussões não só para aqueles que se encontram no ativo, como para aqueles em fase de aposentação (Achim, 2014).

A Aposentação que por si só, já é considerada um evento de vida particularmente stressante tanto para o trabalhador, como para as pessoas que o rodeiam, ao ser aliada aos agentes stressores acima explanados, acaba por desequilibrar e dificultar o processo (Atalay & Barrett, 2022).

O stress trata-se de uma reação de adaptação do nosso corpo face a uma situação ou ação, que conforme a gravidade ou permanência, pode ser benéfica, e até mesmo vital (eustress) ou prejudicial, no caso de ameaça ou perigo – distress (Dores, s.d.).

Segundo o modelo Transacional de Stress e Coping de Folkman e Lazarus, a maneira como se interpreta os estímulos (internos ou externos) e as emoções por eles despoletadas, determinam o tipo de stress que é experienciado (Figura 5).

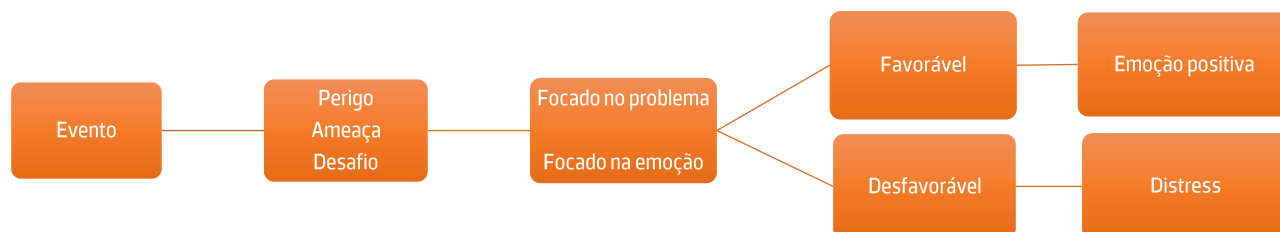


Figura 5 - Modelo Transacional de Stress e Coping de Folkman e Lazarus (Adaptado de Dias & Ribeiro, 2019).

No caso das forças de segurança, a exposição constante a perigos e ameaças inerentes à sua ocupação, origina níveis incontroláveis de stress. Na maioria dos casos, estes profissionais optam por colmatar esta questão através do coping focado na emoção. Este tipo de coping por norma, não traz um desfecho favorável, porque ao contrário daquele que se foca no problema, este pretende apenas camuflar ou diminuir a fonte de stress. Um dos métodos mais utilizados neste contexto, é o consumo de álcool e estupefacientes, que por ter um efeito entorpecedor sobre as emoções, não providencia a resposta adequada à situação (Madeira, 2019). Isto acaba por despoletar o distress, e uma vez instalado, é comum o aparecimento de patologias do foro psicológico (como o burnout e a depressão) ou do foro físico (como doenças cardiovasculares e digestivas).

Por outro lado, a utilização do coping focado no problema, uma vez que, visa a modificação da fonte de stress, origina uma emoção positiva no indivíduo traduzindo-se em resultados benéficos para a saúde e bem-estar.

As fontes de maior stress das forças de segurança são provenientes tanto dos seus fatores internos (personalidade e dados sociodemográficos dos indivíduos) como dos externos (caraterísticas laborais e do próprio ambiente envolvente tais como a carga horária, falta de reconhecimento e recompensas, e instabilidade profissional e das relações interpessoais).

São inúmeros os impactos para os trabalhadores, e para as próprias organizações, que vem aumentar os seus custos e os índices de absentismo (Solana et al, 2013).

## **2.2. Papel da Segurança e Saúde no Trabalho (SST) na melhoria da qualidade de vida e saúde das forças de segurança**

A área da SST visa a proteção da saúde e segurança dos trabalhadores, sendo de caráter obrigatório para todas as entidades empregadoras, segundo a Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro e respetivas alterações. As suas competências passam pela vigilância e prevenção dos riscos a que os mesmos possam estar potencialmente expostos, devendo esta agir nesse sentido, de maneira a assegurar condições e ambiente de trabalho seguros.

No caso das forças de segurança, é o Decreto-Lei n.º 243/2015, de 19 de Outubro, que incide sobre a matéria de SST, nomeadamente o Artigo 21.º “Os polícias têm direito a beneficiar de medidas e ações de medicina preventiva e estão sujeitos a exames médicos periódicos obrigatórios, cujos pressupostos, condições, natureza e periodicidade são fixados por despacho do diretor nacional” e o Artigo 4.º, n.º 2, alínea i “A condição policial caracteriza-se pela consagração de direitos especiais em matéria de compensação do risco, saúde e higiene e segurança no trabalho, nas carreiras e na formação”.

Este tipo de legislação possui um papel fundamental na atividade destes profissionais, uma vez que estão expostos a uma panóplia de fatores que podem ser considerados riscos tanto para aqueles que se encontram no ativo, como para os que se encontram em fase de pré-aposentação e aposentação. Esses riscos denominados por psicossociais representam um desafio, e têm origem num carecimento em termos do contexto organizacional, social e ambiental. É nesse sentido, que se torna vital a implementação de estratégias e iniciativas cujo objetivo é a sua prevenção e modificação.

A adoção de estratégias de coping surge, como uma maneira de atuar sobre as consequências negativas. Sendo uma profissão com elevados índices de stress e violência (2 dos maiores obstáculos à SST), o coping funciona como uma maneira de lidar com eles, em termos psicológicos e emocionais. Quando utilizado adequadamente, este pode ser benéfico para os níveis de bem-estar, sendo determinante no modo como cada indivíduo experiencia o processo de transição.

Para uma melhor eficácia do procedimento e facilidade na aplicação das estratégias, as organizações criam um departamento de SST, a quem incumbem estas responsabilidades e disponibilizam recursos para o efeito.

Os profissionais que integram estes departamentos devem auxiliar as organizações no cumprimento da política e objetivos para a SST, assim como reportar e analisar todas as situações que coloquem em causa a saúde e segurança dos trabalhadores. As competências assim como a caracterização da carreira de Técnico Superior de SST encontram-se promulgadas no Decreto-Lei n.º 42/2012, de 28 de agosto, sendo este um documento vital para o acesso e exercício das funções destes profissionais.

Cabe ao Técnico de SST a definição e implementação tanto de medidas de prevenção como de outro tipo de ferramentas, e para tal, utiliza-se como base de orientação a legislação em vigor sobre a matéria.

Contudo, estes elementos nem sempre se verificam já que, tanto a organização, como a equipa de que dispõe para dar resposta às várias situações, não possuem nem a informação nem as ferramentas atualizadas e adequadas para tal. Isto compromete não só a tomada de decisão como também coloca em risco a saúde e bem-estar das forças de segurança, porque não obtém a ajuda de que precisam.

A escassez de informação e de investimento nesta área é algo que precisa de ser colmatado, no sentido de obter sucesso nas estratégias de prevenção e mitigação.

### **2.2.1. Estratégias de Prevenção e Mitigação**

O conceito de envelhecimento ativo tem ganho cada vez mais relevo, uma vez que, existe a capacidade de tornar a transição para a aposentação num evento positivo. O aumento da esperança média de vida, traduziu-se numa série de impactos nomeadamente para os trabalhadores que se pretendem aposentar, porque apesar de maior longevidade existem mais problemas de saúde.

Em 2017, foi criado o ENEAS “Estratégia Nacional para o Envelhecimento Ativo e Saudável” cujo foco é a promoção da qualidade de vida. Segundo as suas linhas orientadoras, este assenta em quatro eixos estratégicos: saúde, participação, segurança e medição, e monitorização e investigação (Tabela 2).

Tabela 2 – Eixos estratégicos em que assenta o ENEAS (Adaptado de Araújo, 2018).

Eixo da saúde	Eixo da participação	Eixo da segurança	Eixo da medição, monitorização e investigação
Foca-se em evitar a deterioração da mesma, investindo na manutenção ou no aumento daqueles que apresentam bons níveis, através da introdução de estilos de vida saudáveis e vigilância consequente.	Centra-se na discriminação em termos da idade e na promoção de atividades integrativas, através da criação de ações de formação e de ambientes com capacidade para proporcionar tal.	Foca-se na criação de ambientes seguros, através da deteção de situações vulneráveis.	Centra-se na implementação de medidas que vão de encontro ao conceito de envelhecimento ativo, através da sua medição, verificação da eficácia após implementação e consequentemente monitorização, verificando os resultados e progressos.

Uma medida também muito recomendada pelo Plano de Envelhecimento Ativo é a criação de cursos de pré-aposentação e o ajustamento das condições laborais, com a diminuição da carga horária e respetivas funções até à entrada na aposentação.

Outras estratégias igualmente utilizadas focam-se mais na avaliação dos riscos psicossociais, podendo estes ser documentados através de ferramentas como grupos focais, observações decorridas no ambiente laboral, condução de entrevistas aos colaboradores e a aplicação de auto-questionários (Roussos, 2023).

Com a predominância de fatores de cariz organizacional, psicossocial e ergonómico, é inerente a identificação dos seguintes outputs de prevenção (HDOEDIT, 1999):

- Procurar e articular em conjunto com os órgãos de Recursos Humanos técnicas de redução da tensão;
- Aprender a lidar com o stress e com os problemas familiares decorrentes da carga horária irregular e das saídas para assistência em situações de emergência, consultando o psicólogo com formação para tal;

O mais conhecido pela sua capacidade preventiva é o coping (que se refere à maneira como um indivíduo lida com o stress, seja emocionalmente ou psicologicamente), com foco no coping ativo, de onde se destacam a participação em atividades físicas (Carney et al., 2019), o uso de exercícios de respiração e relaxamento, a aplicação de ferramentas para melhoria da gestão de tempo, a partilha de experiências com os seus pares, com o intuito de entreajuda (NHS, 2023), a criação de um clima organizacional solidário, a diminuição de barreiras e a reestruturação dos espaços de trabalho para a criação de melhores condições (Achim, 2014). A utilização adequada destas

estratégias de coping assim como a sua escolha, está associada a níveis de bem-estar positivos e à diminuição de problemas de saúde, sendo estes essenciais já que em muitos casos, as forças de segurança optam por se aposentar mais cedo do que previsto como consequência destes fatores (Carney et al., 2021).

Todavia, seja esta perceção positiva ou negativamente, não deixa de ser uma transição com algum grau de disrupção, pois existe uma mudança significativa na realidade diária do trabalhador. Acredita-se que o planeamento antecipado pode mitigar os impactos, sobretudo em termos psicológicos. Algumas entidades ajudam nesta preparação e motivam estes profissionais a tomar a iniciativa da elaboração de um plano prévio, oferecendo recursos online, workshops e mentoria (que visam demonstrar os benefícios da aposentação). Outro aspeto que é também determinante, é a entidade patronal garantir que é transmitido um tratamento justo ao profissional, auxiliando-o na sua perceção e valorizando o seu papel na organização, reduzindo assim os efeitos na perda de identidade social e autoestima (Bullock et al, 2020).

### **2.2.2. Programas e iniciativas sobre a temática nas forças de segurança**

O interesse na temática da pré-aposentação e aposentação têm vindo a aumentar nos últimos anos, sobretudo em grupos como as forças de segurança. Isto deve-se ao facto, de serem dos grupos com maiores impactos a nível global, para a saúde e qualidade de vida.

Face à falta de ferramentas para colmatar este problema e existindo ainda muito terreno para desbravar sobre este tópico, o aparecimento de programas e iniciativas direcionados tanto à promoção do bem-estar e apoio dos aposentados, como das respetivas famílias têm sido cada vez mais maior.

Um desses exemplos é o “Retiree Program” criado pelo POPPA em Nova Iorque, no ano de 2006, cujo objetivo inicial foi o de juntar 26 polícias aposentados da NYPD e fazer um levantamento das suas necessidades. Uma vez que, a saúde mental tem representado um dos maiores desafios para este grupo, a oferta do POPPA inclui serviços direcionados à mesma, nomeadamente sobre tópicos como o stress, problemas conjugais, consumo de substâncias, pensamentos suicidas, entre outros. Fazem parte desta iniciativa mais de 100 voluntários, cujo papel é o fornecimento de uma rede de apoio, onde ouvem e dão o suporte necessário específico à situação.

Outra iniciativa também bastante interessante neste âmbito, é o programa de bem-estar do polícia aposentado, criado pela organização de caridade “The Police Treatment Centres” nos EUA,

com a duração de uma semana. Sendo direcionado para polícias com diagnóstico específico de depressão ou ansiedade, a sua oferta passa por workshops e aulas, onde o ambiente e teor pretendem colocar o aposentado no caminho da recuperação, fazendo-os sentir confortáveis, relaxados e focados o suficiente para tal.

Em Portugal, existe um projeto pioneiro nesta temática, denominado por *"Phasing-out"*. O termo *"Phasing-out"* provém da língua inglesa e significa saída faseada. O seu principal objetivo passa por tornar a mudança do ativo para Pré-aposentação e posteriormente, Aposentação, o mais equilibrado, suave e ajustado possível, com o menor número de impactos.

Por ser uma temática de interesse relativamente recente, que adveio das recomendações da OMS e da crescente preocupação por parte da Direção Nacional da PSP e do Comando de Coimbra, encontra-se ainda em fase de projeto no território português, tendo sido já realizadas algumas sessões junto dos polícias do Comando da PSP de Coimbra e da Figueira da Foz (Líder, 2023).

Sendo as forças de segurança, um grupo onde a área profissional ocupa uma grande dimensão das suas vidas, é compreensível que este processo de adaptação seja desafiante e disrupto. Segundo a literatura, é provável que se vivenciem momentos de desorientação quanto aos objetivos e à rotina, vazio em relação às funções desempenhadas no passado e procura por atividade recreativas que forneçam a mesma satisfação e ligação ao papel que outrora sentiram. Para garantir que é dada uma resposta a estes obstáculos, é essencial que exista uma boa preparação e integração destes profissionais nesta nova fase, e foi nesse sentido, que medidas como programas de preparação para a pré-aposentação e aposentação, devem ser aplicados (Líder, 2023).

Este programa pretende redirecionar os sentimentos de frustração e inutilidade de uma forma individual, positiva e gradativa, para a construção de novos planos e finalidades que permitam atingir um bem-estar físico, psicológico e social, assim como uma boa qualidade de vida.

Outra ferramenta muito importante que surgiu no âmbito desta iniciativa foi o PROTECT, um projeto de Erasmus +, que conta com a participação do Comando de Coimbra e a Divisão de Psicologia da Direção Nacional. O seu propósito passa por providenciar formação às autoridades policiais na forma como é gerido o stress, demonstrando de que maneira podem os riscos psicossociais inerentes e respetivas consequências, serem reduzidos (Líder, 2023).

Neste momento, apenas a PSP se encontra a desenvolver e a implementar programas deste âmbito, em Portugal, carecendo as restantes entidades que compõem as forças e serviços de segurança portuguesas (como a GNR, a PJ e o SIS) de iniciativas e ferramentas.

### 3. Métodos

O tipo de estudo selecionado para esta dissertação foi uma revisão sistemática da literatura e, como tal, o ponto de partida fez-se a partir de uma questão de investigação, cujo objetivo foi a obtenção de uma resposta. Para a formulação da questão, utilizou-se o modelo PICO, de maneira a evitar enviesamentos de informação, e ao mesmo tempo garantir a satisfação das necessidades do estudo e a coadunação com a temática. Nesse seguimento, foi construída a questão de investigação “Que fatores influenciam a saúde e qualidade de vida (O) das Forças de Segurança (P) nas fases de pré-aposentação e aposentação (I)?”, de acordo com os parâmetros do modelo qualitativo, estando eles explanados na Tabela 3:

Tabela 3 - Caraterização da questão de investigação segundo o modelo PICO.

<b>P</b>	<b>População ou Público-alvo</b>	<b>Forças de segurança</b>
<b>I</b>	<b>Intervenção</b>	Pré-aposentação e aposentação
<b>C</b>	<b>Comparação</b>	Não aplicável
<b>O</b>	<b>Outcome – Resultados</b>	Saúde e qualidade de vida

Uma vez estabelecido o ponto de partida, inicia-se o processo de extração, análise, avaliação e sintetização da informação proveniente de estudos científicos relacionados com o tema.

Para garantir que este sistema é rigoroso, reproduzível e auferir resultados pertinentes e com qualidade, recorreu-se à metodologia PRISMA e respetivos documentos, nomeadamente a check-list e o diagrama de fluxo.

A check-list é uma ferramenta composta por 27 itens divididos por 7 capítulos, pela qual se regeu a estruturação desta revisão e o diagrama de fluxo é uma representação gráfica do processo de identificação e seleção dos estudos de bases de dados previamente definidas, que permitem o

acesso a um vasto leque de literatura científica sobre o tópico (Prisma Statement, 2024), estando este disposto na secção dos Resultados.

Para garantir que a sua implementação e enquadramento estão de acordo com as diretrizes das ferramentas acima mencionadas, possibilitando a sua rastreabilidade a qualquer momento, deverão estar compreendidas as seguintes fases:

- Definição dos objetivos de investigação, que se deverão coadunar com os da revisão;
- Seleção e aplicação de palavras-chaves, assim como atribuição de sinónimos para cada uma delas, para que, aquando da sua introdução nas bases de dados pretendidas, aja uma reprodução de resultados significativos em relação à temática e questão em estudo;
- Seleção das bases de dados a serem utilizadas, optando por aquelas que apresentem uma maior diversificação, rigor e conformidade com a área científica abordada;
- Definição dos critérios de elegibilidade, especificando os critérios de inclusão e exclusão;
- Seleção de um software que permita agilizar e auxiliar o processo de identificação e seleção dos estudos, nomeadamente no que diz respeito à eliminação dos artigos em duplicado e à organização dos mesmos, para uma leitura e por conseguinte, caracterização mais eficaz.

### **3.1. Critérios de elegibilidade**

Os critérios de elegibilidade, tanto de inclusão como de exclusão, permitem a especificação dos estudos que serão considerados para a revisão, de maneira que os resultados auferidos sejam simultaneamente completos e conformes com os objetivos e a questão de pesquisa.

De tal forma, foram definidos como critérios de inclusão, artigos cuja data de publicação se site entre o ano de 2013 e o ano de 2024, perfazendo o período de 10 anos, habitualmente requerido para revisões desta ordem, com a inclusão adicional do ano aquando da entrega da revisão. Quanto aos idiomas desejados, foram considerados para a pesquisa, o inglês e o português. Os estudos em língua portuguesa combinados com os restantes critérios de inclusão, não permitiram auferir quaisquer resultados e nesse seguimento foram incluídos apenas os estudos redigidos em língua inglesa.

Quanto aos critérios de exclusão, estes incidiram sobre a tipologia dos documentos (não devendo ser aceites artigos de revisão) e a sua respetiva disponibilização, ou seja, o tipo de acesso (que deveria ser aberto) e a posse integral do texto.

### **3.2. Fontes de informação**

As fontes de informação utilizadas nesta revisão foram de três bases de dados: *Pubmed*, *Web of Science* e *ScienceDirect*.

Pela especificidade das duas primeiras bases de dados (*Pubmed* e *Web of Science*), em termos da produção de resultados numa menor quantidade, surgiu a necessidade da adição de uma terceira (*Science Direct*) para complementação das mesmas, já que esta apresenta um carácter mais transdisciplinar. A *Pubmed* (<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/>) é uma base de dados governamental que fornece acesso gratuito à MEDLINE, onde se encontra disponível literatura de investigação da área da biomedicina, artigos e revistas científicas e e-books.

A *Web of Science* (<https://www.webofscience.com/wos/woscc/basic-search>) é uma base de dados, que funciona mediante uma assinatura paga, ainda que, exista uma opção gratuita para todos aqueles que possuam credenciais e acesso a partir de um meio académico. É composta por diversas ferramentas de análise e pesquisa, que tornam o processo mais intuitivo e aprimorado e disponibiliza uma série de revistas académicas, artigos de conferência e outros materiais das demais áreas disciplinares.

A *Science Direct* (<https://www.sciencedirect.com/>) é considerada a base de dados mais fiável e completa, tanto pela sua oferta de literatura nas mais diversas áreas: científica, técnica e médica, como também pelo mecanismo de pesquisa, que a partir de uma só entrada consegue obter resultados de várias bases em simultâneo. Sendo a mais utilizada a nível global, dispõe de um acervo de revistas académicas e capítulos de livros, que são periodicamente revisados por autores e especialistas, sobre a responsabilidade da empresa Elsevier.

Relativamente ao processo de consulta, este decorreu durante um período de três meses, tendo começado a 1 de janeiro de 2024 e terminado a 31 de março de 2024, período a partir do qual se iniciou a compendiação e elaboração da informação extraída dos estudos selecionados.

### **3.3. Estratégias de pesquisa**

Após a seleção das bases de dados a serem utilizadas, foi criada uma tabela com palavras-chave e respetivos sinónimos (Tabela 4), definidos de acordo com a questão em estudo e a temática. Para a realização da pesquisa, foram utilizados os termos booleanos "AND" e "OR", cujo objetivo

ao serem introduzidos em conjunto com as palavra-chave, seria o de gerar o maior número de resultados possíveis.

Tabela 4 – Palavras-chave e sinónimos utilizados para a pesquisa nas bases de dados.

Palavras-chave	Sinónimos
Police Force*	"Police Officer*" OR "Security Officer*" OR "Security Force*" OR "Law Enforcement Agent"
Quality of Life*	"Wellbeing*" OR "Well-being*" OR "Capabilities*" OR "Good Life"
Police Pre-Retirement*	"Retirement Transitions*" OR "Pre-Retirement Planning"

No caso da *Pubmed* e da *Web of Science* foram considerados os títulos, resumos e palavras-chave, com as seguintes expressões e disposição: (Police Force\* OR Police Officer\* OR Security Officer\* OR Security Force\* OR Law Enforcement Agent\*) AND (Quality of Life\* OR Wellbeing\* OR Well-being\* OR Good Life\* OR Capabilities\*) AND (Police Pre-Retirement\* OR Retirement Transitions\* OR Pre-Retirement Planning\*).

No caso da *ScienceDirect* o processo foi semelhante, diferindo apenas no número de expressões utilizadas já que, o mecanismo de pesquisa da base de dados apenas permite a introdução de um reduzido número de palavras-chave e termos booleanos em simultâneo. Nesse seguimento, foram introduzidas aquelas consideradas como reprodutoras de um maior número de resultados de carácter satisfatório e congruente com o tema, nomeadamente: (Police Force\* OR Police Officer\* OR Security Force\*) AND (Quality of Life\* OR Wellbeing\* OR Well-being\*) AND (Police Pre-Retirement\* OR Retirement Transitions\* OR Pre-Retirement Planning\*).

Quanto aos filtros utilizados, foram considerados os critérios de inclusão acima explanados, quanto ao idioma, tipologia textual, tipo de acesso e data de publicação.

### 3.4. Processo de Seleção

Após a pesquisa nas bases de dados, foi necessária a remoção dos artigos em duplicado. Para o efeito, foi utilizado o software RAYYAN (<https://www.rayyan.ai/>), que é bastante utilizado em revisões sistemáticas pela sua facilidade e funcionalidade. Foi necessária a criação de uma conta, onde se seleccionou a opção gratuita, dando-se início ao processo.

Criando uma nova revisão, exportou-se todos os artigos colhidos da pesquisa, tendo-se procedido à eliminação dos duplicados. Uma vez terminado esse procedimento, os recursos do software permitiram a organização dos estudos obtidos, tornando mais rápida e eficaz a leitura do título e resumo.

Foram admitidos todos os artigos que continham as expressões pretendidas e excluídos todos aqueles que não as apresentaram. Aqueles que de alguma forma fizeram alusão ao tema mas aos quais não foi possível avaliar a pertinência pela leitura do título e resumo, seguiram também para a próxima fase.

Passando para a leitura do texto na íntegra, foram definidos como critérios de exclusão os seguintes:

- Estudos sem foco na relação entre pré-aposentação/aposentação e qualidade de vida e saúde (28);
- Estudos em cuja amostra não inclui forças de segurança ou não é possível o enquadramento das mesmas (4);
- Estudos com foco no impacto económico da pré-aposentação/aposentação (11);

### **3.5. Análise dos Resultados**

Os estudos incluídos nesta revisão sistemática, foram categorizados e caracterizados, segundo fatores que influenciam a saúde e qualidade de vida das forças de segurança durante as fases de pré-aposentação e aposentação.

Nesse seguimento, após a leitura, extração e análise das informações provenientes dos mesmos observou-se que os fatores mais mencionados, associados ao bem-estar e nível de satisfação destes profissionais, segundo Alkaabi e Davies (2022) são:

- Fatores individuais
- Fatores organizacionais
- Fatores relacionados com o contexto

Enquanto os fatores individuais se referem a tudo o que é intrínseco ao trabalhador, os fatores relacionados com o contexto abrangem o que é extrínseco, ou seja, elementos sobre os quais o trabalhador não exerce qualquer influência, mas que, ainda assim, impactam a sua vida. Já os fatores organizacionais englobam todas as questões relacionadas à interação do indivíduo com sua ocupação e ambiente profissional (Alkaabi & Davies, 2022).

Tendo isso em conta, classificou-se os fatores da seguinte forma:

### **Fatores Individuais**

- Características sócio-demográficas (género, idade);
- Personalidade;
- Atitudes e comportamentos em relação à aposentação;
- Estado e perceção da saúde física e mental;
- Laços sociais e familiares;

### **Fatores Organizacionais**

- Natureza e estrutura dos processos e locais de trabalho;
- Condições oferecidas pela entidade patronal em termos de apoio e acompanhamento durante a transição;
- Identidade profissional e sentimentos de motivação e satisfação nutridos pelo seu papel na organização;

### **Fatores relacionados com o contexto**

- Condições económicas;
- Requisitos da aposentação;
- Utilização/acesso a cuidados de saúde;

## **4. Resultados**

### **4.1. Seleção dos estudos**

Tal como já foi referido no capítulo anterior, com recurso à metodologia PRISMA elaborou-se a presente revisão sistemática da literatura. O fluxograma PRISMA surge como uma representação do processo de seleção dos estudos, como se pode observar na Figura 6.

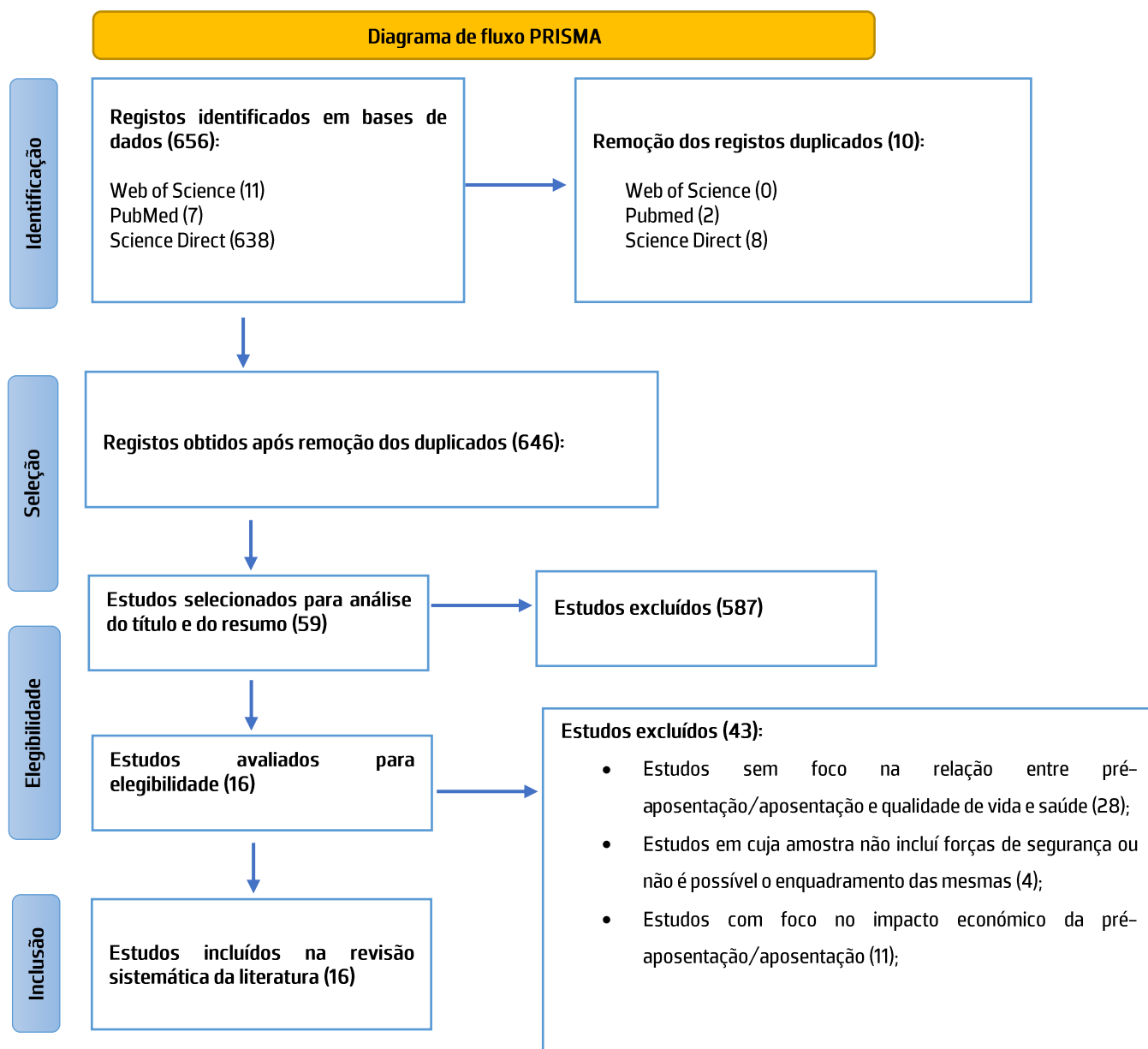


Figura 6 – Diagrama de fluxo PRISMA.

Numa primeira fase da pesquisa, com a introdução das palavras-chaves e, respetivos sinónimos, nas bases de dados previamente definidas, obtiveram-se 656 estudos. Uma vez inseridos esses estudos no *software* RAYYAN para remoção dos duplicados (10 artigos), o valor passou para 646 estudos. Depois de organizados, com a leitura do título e resumo, foram eliminados 587 artigos. Os restantes 59 foram submetidos aos critérios de exclusão acima explanados, nomeadamente:

- Estudos sem foco na relação entre pré-aposentação/aposentação e qualidade de vida e saúde (28);

- Estudos em cuja amostra não inclui forças de segurança ou não é possível o enquadramento das mesmas (4);
- Estudos com foco no impacto económico da pré-aposentação/aposentação (11);

Após esta análise, foram incluídos 16 estudos para uma verificação mais detalhada.

## **4.2. Caraterização dos Estudos**

### **4.2.1. Ano de Publicação**

Para esta revisão foram incluídos todos os estudos cuja data de publicação estava compreendida entre o ano de 2013 e o ano de 2024.

Como se pode observar pela Figura 7, o progresso em termos dos estudos até ao ano de 2019 foi escasso e praticamente linear, variando apenas neste ano, e nos anos de 2014 e 2015. Esta estagnação coincide com a falta de informação e a desvalorização pela temática e pela própria profissão, presentes na época (Mehdizadeh & Kamkar, 2020). Após o ano de 2021, foi observável um crescimento exponencial, no número de estudos publicados por ano. Contudo, no ano seguinte e até ao ano de 2023 apesar de uma diminuição ligeira, este manteve números superiores em relação aos anos anteriores. O surgimento desta mudança, acompanha os eventos decorridos nos últimos 3 anos, nomeadamente, a Pandemia Covid-19, que realçou lacunas relacionadas com a saúde mental. Para além disso, deu-se um aumento do investimento e investigação na área da saúde ocupacional destes grupos (vistos como um dos grupos com a maior quantidade de fatores de risco) associados às fases de pré-aposentação e aposentação, sendo que até então, o maior foco dos estudos e intervenções incidia sobre os profissionais ainda no ativo.

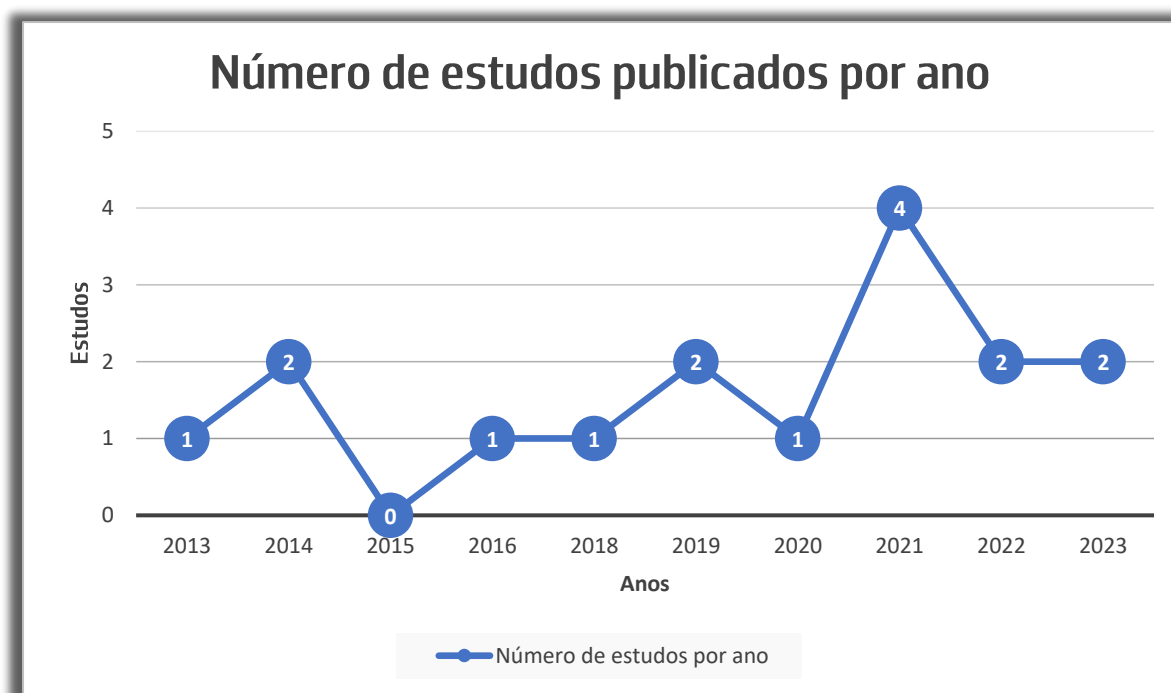


Figura 7 – Evolução do número de estudos publicados por ano.

#### 4.2.2. Tipo de documento e estudo

As fontes de informação utilizadas durante a pesquisa foram três bases de dados: *Pubmed*, *Web of Science* e *Science Direct*. Quanto ao tipo de documento, os 16 estudos considerados eram artigos de revista. A Tabela 5 é uma representação dos resultados obtidos em ambos os campos.

Tabela 5 – Caracterização das bases de dados e tipo de documento.

Bases de dados		Tipo de documento/publicação	
<i>Web of Science</i>	4	Artigos de revista	16
<i>Science Direct</i>	12		

Relativamente à sua tipologia, estes foram caracterizados e divididos como experimentais ou observacionais (Figura 8), tendo como base o modelo do estudo de Grimes e Schulz (2022).



Figura 8 – Tipos de estudos (Adaptado de Grimes & Schulz, 2022).

### **4.3. Categorização conceptual dos fatores para a análise de conteúdo**

#### **4.3.1. Análise de conteúdo e discussão dos resultados**

Uma vez realizada a classificação dos fatores, procedeu-se à sua divisão em sub-categorias, com os elementos percecionados como riscos enquanto potenciadores de um processo de transição negativo.

Nesse seguimento, os fatores individuais dividiram-se em estado de saúde (2), género (2), atividade física (1) e círculos sociais (1) e, os relacionados com o contexto, em *timing* de aposentação (4) e a utilização/acesso aos cuidados de saúde (2). Com um total de 6 elementos por sub-categoria, estes fatores correspondem a 75% dos estudos incluídos.

No caso dos organizacionais, a divisão foi realizada entre o poder de escolha (3) e identidade social e justiça organizacional (1), correspondendo aos 25 % do valor restante (Tabela 6).

Tabela 6 – Categorização dos estudos, de acordo Alkaabi e Davies (2022).

Fatores individuais	Fatores organizacionais	Fatores relacionados com o contexto
Género (2)	Poder de escolha (3)	<i>Timing</i> da aposentação (4)
Estado de saúde (2)	Identidade social e justiça organizacional (1)	Utilização/Acesso a cuidados de saúde (2)
Atividade física (1)		
Círculos sociais (1)		

Após a categorização, iniciou-se uma análise individual de cada um dos fatores, demonstrando não apenas as interligações entre eles, mas também a influência que exercem na saúde e na qualidade de vida das forças de segurança.

### **Fatores Individuais**

Dos 16 estudos incluídos, 6 enveredaram pelo âmbito dos fatores individuais: o estado de saúde (2), o género (2), a atividade física (1) e os círculos sociais (1).

A atividade física é vital para reduzir as doenças crónicas, previne o declínio da função cognitiva e por conseguinte, melhora a qualidade de vida. Esta tende a diminuir na mesma medida em que o sedentarismo aumenta, quando são atingidas idades mais avançadas. Estes elementos tornam-se especialmente visíveis, na altura em que o trabalhador se torna elegível para a Pré-Aposentação, e uma vez entrando nesta nova fase, acompanham-no ao longo da mesma até ao momento em que este transita para a Aposentação propriamente dita (Pasanen et al., 2023).

A maioria dos polícias reconhece que a sua capacidade física tende a deteriorar com a idade, e que a maioria dos seus problemas de saúde advém da falta de atividade física, do ambiente de stress e dos riscos da sua ocupação (Achim, 2014).

O exercício físico e as doenças crónicas influenciam o estado de saúde e a sua perceção. No que diz respeito à perceção, aquela que é feita pelas forças de segurança nem sempre coincide com o estado real da mesma.

Em muitos casos, os indivíduos apresentam doenças crónicas que afetam o desempenho das suas funções, mas não reconhecem a gravidade dessas condições nem intervêm com a rapidez desejada (Crawford & Disney, 2014). Esta condição conhecida como “ill-health”, está relacionada

com o género, a idade, entre outras características, sendo mais prevalente em agentes da polícia com idades mais avançadas. Os ambientes de stress a que estão diariamente expostos, colocam os em risco de desenvolver incapacidade e doenças crónicas, que acabam por ser a razão que despoleta a entrada na aposentação (Crawford & Disney, 2014).

O estado de saúde das forças de segurança é um fator particularmente difícil de colmatar, já que este grupo apresenta um maior risco de desenvolvimento de patologias cardiovasculares, Lesões Músculo-Esqueléticas (LMERT), diabetes, obesidade, que estão ligados à falta de exercício físico, aos estilos de vida pouco saudáveis (Achim, 2014) e ao aumento da idade (Yuan et al., 2023).

A obesidade é um dos fatores que mais se relaciona com o aumento da idade (Yuan et al., 2023), e a sua medição pode ser feita através do Índice de Massa Corporal (IMC). Os seus valores são particularmente elevados no género feminino, desempenhando o género um papel fundamental na maneira como se experiencia esta transição. Tal sucede, pois apesar da disponibilidade de tempo aumentar com a entrada na aposentação, muitas mulheres, seja por motivos familiares ou pessoais, não só não aumentam a sua atividade física, como até a reduzem (Yuan et al., 2023). Nesse sentido, pode-se dizer que a aposentação é particularmente prejudicial para o género feminino, visto que para além de este ser particularmente suscetível a problemas de imagem corporal, o papel que desempenham enquanto donas de casa e cuidadoras, assim como as desigualdades em termos salariais e de outros elementos, retira-lhes a motivação de que precisam para lidar com estes desafios (Yuan et al., 2023; Calasanti et al., 2021).

Um dos problemas que estão na origem desses obstáculos prende-se precisamente pela ineficácia na gestão dos círculos sociais e familiares, acabando este por influenciar o bem-estar não só do aposentado, como daqueles que o rodeiam. É comum o aparecimento de problemas conjugais, resultantes da perda de espaço pessoal e de sentimentos de solidão, uma vez que muitas das interações destes profissionais acontecem com os colegas de trabalho. Esta perda de laços com alguém que providencia tanto momentos de diversão como de apoio, dá lugar a que muitos deles tenham de procurar por novas ligações a elementos externos à organização, que consigam fornecer esses componentes (Carney et al., 2021).

Se por um lado a entrada para a aposentação, significa também mais tempo livre e menos responsabilidades para estes profissionais, podendo-se dedicar a atividades de lazer e a fortalecer as suas relações interpessoais, por outro, o facto de o trabalho ocupar uma grande

dimensão das suas vidas origina situações de divórcio e limita o desenvolvimento de laços sociais (Carney et al., 2021).

### Fatores Organizacionais

Dentro dos fatores organizacionais/ocupacionais (4) os mais mencionados são a identidade social e a justiça organizacional (1), e o poder de escolha (3). A identidade social desempenha um papel fundamental junto das forças de segurança já que, existe a presença de laços de fraternidade fortes com os pares e sentimentos de pertença e unidade enraizados em cada indivíduo, ligados ao seu papel e à sua ocupação (Bullock et al., 2020). A construção da auto-estima assenta sobre estes elementos, e tem um impacto positivo (Atalay & Barrett, 2022) quando existe uma valorização do indivíduo feita pelo grupo em que está inserido. A identificação organizacional ajuda na construção dessa identidade individual e coletiva, permitindo ao trabalhador identificar-se como um membro vital na organização, e está associada a elementos como o género, a idade, a nacionalidade, entre outras. As mudanças do estilo de vida despoletam uma perda de identidade, e sendo a aposentação um evento que interfere com todas as esferas do indivíduo, pode-se dizer que ambas estão relacionadas. No caso dos polícias, isso acontece porque a sua ocupação é o núcleo da sua identidade social, e face à falta de justiça organizacional, o tratamento e a valorização fornecidos pelas organizações não é o mais digno (Bullock et al., 2020). A falta de compaixão, recursos e preocupação com o bem-estar destes profissionais, uma vez aposentados, resulta num desequilíbrio na interação destes com os empregadores (consideram que o seu investimento não é reconhecido nem igual aos últimos). O estudo de Bullock et al. (2020) defende inclusivamente que baixas perceções de justiça organizacional, são um risco para a saúde e qualidade de vida. Essas perceções são derivadas muitas vezes da inexistência de uma estrutura de apoio e da falta de preparação das organizações, acabando estes profissionais por experienciar sentimentos de baixa autoestima e de aversão pelo processo. Estes desvios sobre a expectativa de como deveria ser o mesmo, resulta numa deterioração da saúde mental e física (Newton et al., 2018).

Em alguns casos, os problemas de saúde pré-existentes, em conjunto com a aposentação involuntária (onde lhes é retirado o poder de escolha), amplificam os efeitos nefastos na qualidade de vida (Atalay & Barrett, 2022). As decisões sobre a aposentação influenciam sobretudo o género feminino, onde muitas vezes lhes é retirado o poder de escolha sobre o *timing* da mesma. A falta de poder de escolha, determina o bem-estar experienciado e está

ligado aos conceitos de “push” and “pull”. Enquanto o conceito de “push” está mais associado à aposentação involuntária, o de “pull” está mais associado à voluntária. Existem casos, onde estes profissionais optam por continuar a trabalhar por sua decisão, mas existem aqueles que permanecem em funções independentemente dos seus desejos e necessidades (Newton et al., 2019). Esse fenómeno é conhecido como *job lock* e deve-se à falta de condições financeiras ou outras para fazer a transição para essa fase. Por outro lado, as situações em que estes profissionais são forçados a aposentar-se, devem-se sobretudo a questões de saúde (Newton et al., 2019).

Contudo, não se pode incluir só a relação do poder de escolha com a saúde como fator indutor deste tipo de aposentação, já que, as condições de trabalho também desempenham um papel no desencadeamento deste evento. O stress, a carga horária, os salários e a própria estrutura da organização, acabam também por forçar a transição para esta fase, trazendo consequências a longo prazo (Negrini, 2013).

### **Fatores relacionados com o contexto**

Dentro dos fatores relacionados com o contexto (6) fez-se um levantamento dos elementos mais referidos, sendo esses: o *timing* da aposentação (4) e a utilização/acesso aos cuidados de saúde (2).

Com a adoção da condição de aposentação trazendo consigo uma panóplia de questões de saúde, tende a aumentar a procura/utilização por cuidados médicos. Contudo, os seus custos e a perceção individual realizada sobre o estado de saúde, muitas vezes limita a sua utilização (Zhang et al., 2018).

O estudo de Eibich e Goldzahl (2021) é um dos exemplos que demonstra como esta fase despoleta uma diminuição no uso de cuidados de saúde, nomeadamente, nos preventivos (mamografias). Uma vez que muitos dos aposentados não são fomentados a investir neles, existem maneiras de mitigar as implicações que isso traz, através da organização de programas de triagem. Por outro lado, o estudo de Eyjólfsdóttir et al. (2019) explana que o *timing* da aposentação não afeta a saúde, devido ao acesso que existe a cuidados de saúde, assim como a outros benefícios médicos.

Hale et al. (2021) corroboram essa ideia, afirmando que a saúde e a depressão têm pouca probabilidade de impactar a aposentação, funcionando apenas como mediadoras. Para além disso, estes autores defendem que o *timing* da aposentação pode ter resultados positivos

contra o declínio cognitivo, sendo este vital, no que toca à área da saúde, à área social e à área individual. Porém, consoante o tipo de ocupação e a sua complexidade, podem também haver resultados negativos (Hale et al., 2021).

Tal como a aposentação antecipada, também o adiamento da mesma, pode não ter as melhores implicações. Alguns profissionais inclusivamente preferem, a primeira em detrimento da segunda já que, acreditam que o trabalho se torna bastante exaustivo, encontrando-se limitados em termos de saúde para o continuar a desempenhar. Por outro lado, a desmotivação e falta de satisfação, é outros dos motivos que leva estes profissionais à adoção desta opção (Ishikawa, 2022). A saúde é muitas vezes vista como um preditor deste tipo de aposentação, já que aqueles que dela padecem física e mentalmente, possuem uma maior predisposição para a sua antecipação. A sua ligação ao conceito “push and pull”, onde esta é caracterizada como um fator pull, leva à imposição involuntária desta condição pelo mercado de trabalho (Leinonen et al., 2016). Estes fatores, em conjunto com a esfera familiar, económica e laboral, serão então os elementos que ditam o *timing* da aposentação. No que diz respeito aos fatores organizacionais, a eliminação do stress físico e psicológico laboral, traduzir-se-á em consequências positivas para o indivíduo, inclusivamente para a sua mortalidade, já que esta está interligada com estes fatores e com a experiência de cada indivíduo (Eyjólfsson et al., 2019).

Em forma de síntese, a SST tem evoluído criando iniciativas e ferramentas utilizadas pelas organizações, cujo objetivo é garantir a saúde, segurança e bem-estar dos trabalhadores.

A identificação e análise dos fatores de risco é um processo fundamental, para uma prevenção e mitigação eficaz ainda no cerne. Nesta revisão sistemática foram definidas sub-categorias, com elementos percecionados como potenciais riscos. Nesse sentido, é essencial a implementação de intervenções sobre cada um desses fatores e sub-categorias, de maneira a minimizar os impactos, e por conseguinte, melhorar a saúde e qualidade de vida destes grupos.

Os estudos relativamente aos impactos dos fatores individuais não são consensuais, já que alguns autores defendem que a aposentação pode ter um impacto positivo no estado e perceção da saúde, sobretudo na saúde mental e física do género masculino, e outros que podem ter um impacto negativo (Bullock et al., 2020), uma vez que, potencia o aparecimento de patologias e o declínio cognitivo, sobretudo naqueles casos em que esta é de natureza mandatária ou involuntária (Yuan et al., 2023). É comum a adoção de comportamentos nefastos como o consumo de álcool, tabaco e estupefacientes, de maneira a lidar com estes desafios, sendo que a

combinação de todas estas variáveis, acaba por se refletir nas taxas de mortalidade. Essas taxas são mais elevadas do que as da população geral, variando a expectativa de vida destes profissionais entre 2 e 5 anos menos que a restante população (Achim, 2014).

Perante estes elementos, são muitos os que cedem a um estado de exaustão emocional e física (relacionados com o contexto laboral, hábitos de sono e dificuldade em gerir os círculos sociais e familiares com a ocupação), acabando por se repercutir em problemas pré e pós aposentação, optando muitos por uma aposentação antecipada com o intuito de os colmatar (Achim, 2014).

Uma das estratégias de que este grupo beneficiaria tendo em conta os elementos acima explanados, seria a fomentação à prática de exercício físico (pois ainda que este seja um requisito imposto para o cumprimento das suas funções, pelo DL n.º 243/2015, Artigo n.º 15, é muitas vezes desvalorizado), através da reestruturação do local de trabalho, com a disponibilização de espaços próprios para a prática de atividade física. Isto permite melhorar não só a ergonomia, como aumentar os níveis de satisfação com a sua ocupação e reduzir o número de patologias crónicas (Achim, 2014). Outra estratégia, da qual beneficiariam estes profissionais no que diz respeito aos círculos sociais, é motivá-los a passarem mais tempo com as famílias e amigos, de forma a aprofundarem os laços que serão posteriormente essenciais na transição para a aposentação e a investirem em hobbies fora do ambiente laboral (Carney et al., 2021).

No caso dos fatores organizacionais, as perceções sobre a falta de justiça organizacional afetam tanto a identidade social como a própria saúde. Acredita-se que uma ferramenta que pode ajudar estes profissionais neste sentido, é garantir que estes visionam que o tratamento que receberam por parte da organização é justo e tem em conta a sua valorização, tornando assim esta transição mais bem-sucedida. Por outro lado, aqueles que permanecem com sentimentos de rejeição, tendem a possuir baixos níveis de bem-estar e costumam ser mais propícios a aposentar-se por razões médicas (Bullock et al., 2020). Este tipo de aposentação está ligada à falta do poder de escolha, uma vez que o indivíduo é forçado a transitar para essa fase mesmo que não o deseje. Por outro lado, ter o poder de decisão sobre quando se aposentar (aposentação voluntária) está associado a elevados níveis de satisfação, especialmente entre as mulheres (Newton et al., 2019). O estudo de Atalay e Barrett (2022) defende que quando a organização permite que este grupo tenha controlo sobre o seu percurso profissional, existe um maior ajustamento à aposentação, e que perante a sua falta (no caso da aposentação involuntária) são vários os efeitos negativos, tanto para a qualidade de vida do indivíduo como a do seu cônjuge.

No caso dos fatores relacionados com o contexto, o *timing* pode traduzir-se em resultados positivos ou negativos, estando em muitos casos relacionado à utilização/acesso a cuidados médicos.

Em termos da utilização/acesso aos cuidados médicos, uma ferramenta da qual as forças de segurança beneficiariam seria aumentar os benefícios económicos da aposentação, uma vez que esta tende a diminuir o poder de compra destes profissionais, levando a uma diminuição do investimento em cuidados médicos. Fomentá-los à realização de exames de triagem e de check-ups, seria outra forma de levá-los a continuar a utilizar cuidados de saúde, que por conseguinte, ajudaria a diminuir o número de patologias crónicas (Eibich & Goldzahl, 2021).

A aposentação tanto pode ser positiva como negativa, dependendo do indivíduo, do contexto e da organização. Nos casos em que se torna mais sedentário, perde a sua identidade, auto-estima e círculos sociais, acaba por ter um efeito negativo na saúde.

Já naqueles em que existe uma participação em atividades pós aposentação, uma preparação prévia e um cessar de condições de trabalho vistas como extenuantes e stressantes, o efeito na saúde é benéfico (Zhang et al., 2018).

O tipo de aposentação, ou seja, se é voluntária ou imposta também influencia a saúde e o bem-estar experienciado. No caso da primeira, esta tem vindo a ser associada a uma melhoria dos níveis de bem-estar e por conseguinte, qualidade de vida, e na segunda acontece o oposto (Atalay & Barrett, 2022).

A Tabela 7 contém uma análise destes resultados, assim como as referências, amostra, tipo de estudo, os fatores, as intervenções e ainda conclusões de acordo com o fator.

Tabela 7 – Análise dos estudos incluídos.

REFERÊNCIA	AMOSTRA	TIPO DE ESTUDO	FATORES	INTERVENÇÃO	CONCLUSÕES
(Pasanen et al., 2023)	118 Trabalhadores do setor público finlandês, com trabalhos manuais e não manuais	Experimental	Fatores individuais/Atividade física	Disponibilização de espaços próprios para a prática de exercício físico.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Os resultados indicam que os trabalhadores podem beneficiar da aplicação de medidas específicas direcionadas à atividade física;</li> <li>- O acompanhamento a longo prazo ajudaria a entender melhor como variam os níveis de atividade física.</li> </ul>

REFERÊNCIA	AMOSTRA	TIPO DE ESTUDO	FATORES	INTERVENÇÃO	CONCLUSÕES
(Achim, 2014)	50 polícias romenos, operacionais e não operacionais	Observacional	Fatores individuais/Estado de saúde	Disponibilização de um profissional da área da nutrição para elucidar sobre a alimentação saudável e auxiliar no acompanhamento da mesma.	- A adoção de estilos de vida saudáveis, como uma alimentação equilibrada e exercício físico, podem ajudar a prevenir o aparecimento deste tipo de patologias.
(Crawford & Disney, 2014)	42 polícias de Inglaterra e do País de Gales	Experimental	Fatores individuais/Estado de saúde	Reestruturação dos espaços de trabalho e disponibilização de um profissional da área da psicologia para auxiliar com tópicos como o stress.	-O stress do contexto organizacional das forças de segurança, pode levar a maiores índices de "ill-health"; - A reestruturação do ambiente de trabalho pode melhorar a ergonomia; - A disponibilização de profissionais com formação na área da psicologia, pode ajudar os trabalhadores a lidar com o stress de uma maneira saudável, através de ferramentas de coping.

REFERÊNCIA	AMOSTRA	TIPO DE ESTUDO	FATORES	INTERVENÇÃO	CONCLUSÕES
(Yuan et al., 2023)	6096 trabalhadores, com mulheres entre os 40-60 anos e os homens entre os 50-70 anos	Experimental	Fatores individuais/Género	Desenvolvimento de programas de orientação.	- As mulheres podem beneficiar com programas de orientação durante a fase de Pré-Aposentação, já que podem melhorar a sua qualidade de vida e saúde mental.
(Calasanti et al., 2021)	593 indivíduos a trabalhar em full-time e part-time, sendo 363 mulheres e 230 homens	Observacional	Fatores individuais/Género	Fornecer benefícios de aposentação iguais para homens e mulheres.	- As desigualdades desempenham um papel crucial na qualidade de vida experienciada; - Benefícios de aposentação oferecidos aos dois géneros devem ser iguais, de maneira a que estes níveis não sejam tão díspar.

REFERÊNCIA	AMOSTRA	TIPO DE ESTUDO	FATORES	INTERVENÇÃO	CONCLUSÕES
(Carney et al., 2021)	20 polícias australianas aposentadas	Observacional	Fatores individuais/Círculos sociais	Criação de grupos de partilha e investimento em ações de voluntariado.	<p>– O desenvolvimento de círculos sociais e familiares na fase de Pré-Aposentação, é essencial para o bem-estar do trabalhador;</p> <p>– Os círculos sociais funcionam como uma rede de apoio, ajudando o trabalhador a lidar com as mudanças desta transição e a preencher os laços que perderam após a mesma.</p>
(Atalay & Barrett, 2022)	1717 trabalhadores do setor manual e não manual	Experimental	Fatores organizacionais/Poder de escolha	Promover ações entre as chefias e os trabalhadores.	<p>– Ações decorridas no ambiente de trabalho entre ambas as partes pode dar uma maior sensação de controlo sobre o percurso profissional;</p> <p>– Providenciar ao indivíduo a opção de uma aposentação voluntária, dá-lhe poder de escolha, traduzindo-se em maiores níveis de bem-estar.</p>

REFERÊNCIA	AMOSTRA	TIPO DE ESTUDO	FATORES	INTERVENÇÃO	CONCLUSÕES
(Newton et al., 2019)	90 mulheres pertencentes à "Radcliffe Class of 1964" e 148 mulheres pertencentes ao "Women's Life Path's Study"	Observacional	Fatores organizacionais/Poder de escolha	Criação de um plano de pré-aposentação.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- O poder de escolha está relacionado com a qualidade de vida;</li> <li>- Quando é realizada uma preparação em termos económicos e sociais com a atribuição de benefícios ligados à aposentação, esta passa a ser positiva.</li> </ul>
(Negrini et al., 2013)	548 aposentados italianos e 566 aposentados espanhóis, do setor privado	Observacional	Fatores organizacionais/Poder de escolha	Criação de atividades pós-aposentação de carácter recreativo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Atrair os indivíduos para atividades recreativas pós-aposentação, pode ajudar tanto no ajuste a estas mudanças como no aumento dos níveis de satisfação com a nova condição de vida.</li> </ul>

REFERÊNCIA	AMOSTRA	TIPO DE ESTUDO	FATORES	INTERVENÇÃO	CONCLUSÕES
(Bullock et al., 2020)	30 polícias aposentados do Reino Unido	Observacional	Fatores organizacionais/Identidade social e justiça organizacional	Disponibilização de workshops e outras ferramentas online.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- As percepções de justiça fornecidas pela organização podem ajudar o trabalhador a sentir-se mais incluído e preparado para a aposentação;</li> <li>- O fornecimento deste tipo de ferramentas, ajuda a que este se sintam mais valorizado e apoiado mesmo na pós aposentação.</li> </ul>
(Eyjólfsdóttir et al., 2019)	3313 trabalhadores com trabalhos manuais e não manuais	Experimental	Fatores relacionados com o contexto/Timing da aposentação	Implementação de exercícios de respiração e disponibilização de formações sobre o stress.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- A diminuição ou eliminação do stress laboral traduz-se em consequências positivas para o indivíduo, ajudando a diminuir as taxas de mortalidade.</li> </ul>

REFERÊNCIA	AMOSTRA	TIPO DE ESTUDO	FATORES	INTERVENÇÃO	CONCLUSÕES
(Ishikawa, 2022)	1236 artigos referentes aos "baby boomers", extraídos de 2 jornais japoneses e de 1 jornal finlandês	Observacional	Fatores relacionados com o contexto/Timing da aposentação	Maior envolvimento e suporte por parte das chefias.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- A saúde, a desmotivação e a satisfação influenciam o timing da aposentação;</li> <li>- A criação de ambientes de trabalho saudáveis tendo em conta as necessidades dos trabalhadores, influencia não só os dois últimos elementos, como atenua alguns problemas de saúde crónicos.</li> </ul>
(Leinonen et al., 2016)	Trabalhadores manuais e não manuais	Experimental	Fatores relacionados com o contexto/Timing da aposentação	Fornecimento de incentivos da segurança social.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Os incentivos da segurança social e a idade elegível para aposentação são os principais determinantes para o timing;</li> <li>- O trabalhador saudável pode ser motivado a aposentar-se antecipadamente, ou a prolongar a mesma, sendo a saúde o seu principal preditor.</li> </ul>

REFERÊNCIA	AMOSTRA	TIPO DE ESTUDO	FATORES	INTERVENÇÃO	CONCLUSÕES
(Hale et al., 2021)	20,469 trabalhadores a trabalhar em full-time e a part-time	Experimental	Fatores relacionados com o contexto/Timing da aposentação	Procura por hobbies externos à organização.	- O prolongamento da aposentação, pode diminuir o declínio cognitivo.
(Zhang et al., 2018)	3511 trabalhadores do setor manual e não manual	Experimental	Fatores relacionados com o contexto/Usó-Acesso a cuidados de saúde	Investimento em programas de triagem e check-ups médicos.	- O investimento em cuidados de saúde, ajuda os aposentados a diminuir as patologias crónicas.

REFERÊNCIA	AMOSTRA	TIPO DE ESTUDO	FATORES	INTERVENÇÃO	CONCLUSÕES
(Eibich & Goldzahl, 2021)	Mulheres com idades entre os 45 e 75 anos da UE	Experimental	Fatores relacionados com o contexto/Usó-Acesso a cuidados de saúde	Atribuição de um suplemento para ajudar com as despesas médicas.	<p>- A aposentação têm mais efeitos negativos naqueles países cuja cobertura dos cuidados médicos é praticamente nula, pois os aposentados preferem não investir;</p> <p>- Com maior poder de compra, os aposentados podem contrariar esse efeito.</p>

#### **4.4. Limitações e vieses**

Esta revisão sistemática como qualquer outra, possui limitações. Por se tratar de um modelo cujo objetivo consiste na leitura e análise de estudos previamente existentes, as incongruências que alguns deles apresentam não podem ser contornadas. Isto pode induzir em erro, a nível da sustentação/refutação dos resultados, uma vez que, como esta dissertação não possui uma componente prática, apenas conta com a interligação, interpretação e a avaliação da informação sintetizada e recolhida de outros autores, para comprovar a questão de investigação.

Os critérios de inclusão e exclusão definidos também limitaram de certa forma esta revisão, em termos dos idiomas (a abrangência de um maior número de idiomas para além do inglês e português talvez auferisse mais resultados) e em termos dos estudos excluídos, uma vez que, mesmo que alguns deles só estivessem centrados nas forças de segurança no ativo, poderiam na mesma conter informação adicional sobre os fatores com influência nos impactos (nomeadamente a nível dos fatores de risco).

O processo de pesquisa para a obtenção de resultados foi particularmente desafiante, pois ainda são poucos os estudos desenvolvidos dentro desta temática e direcionados a este público-alvo. Nesse sentido, foram não só incluídos estudos cujo amostra eram as forças de segurança, mas onde também fosse possível o enquadramento das mesmas.

Uma vez que, isso se traduz num conjunto de resultados mais geral, a compreensão pode-se tornar mais subjetiva e difícil de replicar a investigações futuras sobre o assunto.

## 5. Conclusão e Perspetivas futuras

A presente dissertação pretendeu dar resposta à questão de investigação e objetivos propostos, que passam por identificar os fatores que influenciam a saúde e qualidade de vida das forças de segurança nas fases de Pré-Aposentação e Aposentação. Uma vez que ainda são escassos o número de estudos sobre esta temática, mais deverão ser desenvolvidos para ajudar a compreender e a prevenir os seus efeitos.

Após a realização da revisão sistemática verificou-se que existem vários fatores que influenciam a relação de pré-aposentação e aposentação com a saúde e qualidade de vida, nomeadamente individuais, organizacionais e relacionados com o contexto.

Dentro dos individuais (6), estão incluídos o estado de saúde (2) e o género (2), seguido pela atividade física (1) e círculos sociais (1). Nos organizacionais (4), o poder de escolha (3), seguido pela identidade social e justiça organizacional (1) e nos relacionados com o contexto (6), o *timing* da aposentação (4) e a utilização/acesso a cuidados de saúde (2).

A tabela 7 permite realizar uma abordagem a cada um desses fatores, agrupando-os de acordo com a sua categoria e definindo intervenções no sentido de prevenir ou mitigar as consequências nocivas que estes podem desencadear. Explana ainda que resultados se podem esperar da sua aplicação, sendo o principal objetivo manter a qualidade e a saúde destes profissionais.

Espera-se que este tipo de análise possa servir de base para as organizações aplicarem medidas e programas mais adequados, tendo em conta o peso destas fases, nos conceitos acima referidos, assim como no bem-estar, na auto-estima e na motivação do trabalhador.

Podendo ser estes fatores percecionados como riscos para as forças de segurança, e uma vez que estes são um dos maiores obstáculos da SST, é do interesse do departamento e técnico de SST intervir. Esta entidade cujo objetivo é a garantia da saúde e segurança do trabalhador, é essencial na implementação de medidas de prevenção e mitigação e na criação de ferramentas. Deve ser composta por uma equipa o mais multidisciplinar possível, com profissionais da área da saúde e psicologia, de maneira a dar resposta a todas as necessidades.

No futuro, estes estudos beneficiariam de uma abordagem mais prática, para testar a informação obtida e a avaliar a eficácia das medidas. Na maioria da literatura existente, o foco está mais centrado nas forças de segurança ainda no ativo, e portanto será necessário analisar o papel dos fatores encontrados nestes grupos durante o processo de transição. Nesse sentido, torna-se interessante o desenvolvimento de estudos que permitam a análise dos fatores durante o período ativo, o momento da aposentação e o pós aposentação.

Do ponto de vista das organizações, o objetivo futuro deve focar-se no desenvolvimento de programas antes e pós-aposentação, que permitam diminuir os impactos e fazer o acompanhamento dos trabalhadores a curto e longo prazo. Para além disso, é importante a criação e diversificação de estratégias que tornem o local de trabalho mais seguro, saudável e completo, como a preparação de planos e a formação de laços pré-aposentação (de maneira a tornar a transição o menos disrupta possível e criar círculos sociais que providenciem suporte), criação de workshops e formações (cujo o objetivo é elucidar sobre o tema e providenciar ferramentas para auxiliar neste processo), disponibilização e fomentação de atividades pós-aposentação (com caráter recreativo visam redirecionar o tempo disponível e ajudar a readaptar a uma nova rotina), criação de grupos de partilha (para que estes profissionais possam partilhar os seus sentimentos de desorientação e desmotivação) e focar mais em tempo de qualidade com a família (Carney et al., 2021).

Esta revisão é também de extrema importância para a autora, tendo em conta o âmbito do seu mestrado e a integração no mercado de trabalho, enquanto futura técnica de SST. Para além da aquisição de informação e a conclusão do ciclo de estudos, este estudo permitiu munir a aluna de competências que poderão vir a ser úteis quando assumir funções no setor, dando-lhe uma perspetiva melhor sobre o papel e vertentes que caracterizam esta ocupação e a área de SST.

## 6. Referências Bibliográficas

Abreu, M. (2023). Conceito de saúde e sua evolução. Projeto Formativo : Saúde das populações para um futuro sustentável. Escola Superior de Enfermagem, Repositório. <https://doi.org/10.48684/J2YM-BX26>.

Achim, A.C. (2014). Ergo-policing. Improving Safety and Ergonomic Requirements of Human Resources Involved in Police Duties. *Journal of Challenges and Innovations in Management and Leadership*, 124, 20–26. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.02.455>.

Alkaabi, F.A.M. & Davies, A. (2022). Future-Proofing Organizational Knowledge Management and Human Resourcing: Identifying Early Retirement Predictors in a Modern Police Force. *Journal Policing*, 16(4), 676–695. <https://doi.org/10.1093/police/paac005>.

Araújo, A.R. (2018). A Importância da preparação para a Pré-Aposentação e Aposentação na promoção de um envelhecimento ativo dos elementos da polícia de segurança pública. [Tese de Mestrado em Ciências Policiais, Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna]. <https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/25258/1/Andr%C3%A9%20Ara%C3%BAjo.pdf>.

Atalay, K. & Barrett, G. (2022). Retirement routes and the well-being of retirees. *Journal of Empirical Economics*, 63(5), 2751–2784. [10.1007/s00181-022-02213-9](https://doi.org/10.1007/s00181-022-02213-9)

Bullock, K., Garland J. & Coupar, F. (2020). Police officer transitions to retirement in the United Kingdom: social identity, social support, and (in)justice. *Journal of Policing & Society*, 30(10), 1123–1137. [10.1080/10439463.2019.1664522](https://doi.org/10.1080/10439463.2019.1664522).

Caixa Geral de Aposentações. (2024). Regime de Aposentação. <https://www.cga.pt/aposentacao.asp>.

Caixa Geral de Depósitos. (2024). Pré-reforma: como funciona e quem tem direito a regime?. <https://www.cgd.pt/Site/Saldo-Positivo/protecao/Pages/pre-reforma.aspx>.

Calasanti, T., Carr, D., Homan, P. & Coan, V. (2021). Gender Disparities in Life Satisfaction After Retirement: The Roles of Leisure, Family, and Finances. *Journal of The Gerontologist*, 61(8), 1277-1286. [doi:10.1093/geront/gnab015](https://doi.org/10.1093/geront/gnab015).

Carney, C., Bates, L. & Sargeant, E. (2021). Exploring the impact of retirement on police officers wellbeing. *Journal of Police Practice & Research*, 22(1), 257-273. [10.1080/15614263.2019.1658584](https://doi.org/10.1080/15614263.2019.1658584).

Charman, S. & Bennett, S. (2021). Voluntary resignations from the police service: the impact of organisational and occupational stressors on organisational commitment. *Journal of Policing & Society*, 32(2), 156-178. [10.1080/10439463.2021.1891234](https://doi.org/10.1080/10439463.2021.1891234).

Crawford, R. & Disney, R. (2014). Reform of police pensions in England and Wales. *Journal of NBER Pensions*, 116, 62-72. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2013.05.006>.

Dias, E.N. & Ribeiro, J.L.P. (2019). O Modelo de Coping de Folkman e Lazarus: Aspectos Históricos e Conceituais. *Revista Psicologia e Saúde*, 11(2), 55-66. <http://dx.doi.org/10.20435/pssa.v11i2.642>.

Decreto-Lei n.º 30/2017, de 22 de Março. Diário da República, 1ª série. Acedido a Setembro de 2024. Disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/30-2017-106642828>.

Decreto-Lei n.º 42/2012, de 28 de Agosto. Procuradoria-Geral Distrital de Lisboa. Acedido a Março de 2024. Disponível em [https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei\\_mostra\\_articulado.php?nid=1786&tabela=leis&so\\_miolo=](https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1786&tabela=leis&so_miolo=)

Decreto-Lei n.º 99-A/2023, de 27 de Outubro. Diário da República, 1ª série, 3º suplemento, N.º 209 (2023). Acedido a Janeiro de 2024. Disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/99-a-2023-223473628>.

Decreto-Lei n.º 158/2005, de 20 de Setembro. Diário da República, 1ª série. Acedido a Setembro de 2024. Disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/decreto-lei/2005-69812132>.

Decreto-Lei n.º 159/2005, de 20 de Setembro. Diário da República, 1ª série. Acedido a Setembro de 2024. Disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/159-2005-150713>.

Decreto-Lei n.º 243/2015, de 19 de Outubro. Diário da República, 1ª série, N.º 204 (2015). Acedido a Março de 2024. Disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/243-2015-70737912>.

Decreto-Lei n.º 498/72, de 9 de Dezembro. Diário da República, 1ª série, N.º 285 (1972). Acedido a Fevereiro de 2024. Disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/498-1972-685188>.

Dores, A. (s.d.). Riscos Psicossociais, Comunicação e Intervenção. Mestrado de Higiene e Segurança nas Organizações, Escola Superior de Saúde – Politécnico do Porto.

Eibich, P., & Goldzahl, L. (2021). Does retirement affect secondary preventive care use? Evidence from breast cancer screening. *Journal of Economics & Human Biology*, 43 (pp. 101061). <https://doi.org/10.1016/j.ehb.2021.101061>.

Esteves, A. & Gomes, A.R. (2013). Stress ocupacional e avaliação cognitiva: um estudo com forças de segurança. *Revista Saúde e Sociedade*, 22(3), 701-713. <https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/26539/1/10-50%20GNR-A%20Esteves%20%26%20R%20Gomes-Rev%20Sa%c3%bade%20e%20Sociedade.pdf>.

Eurostat. (2023). Quality of life indicators. [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Quality\\_of\\_life\\_indicators](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Quality_of_life_indicators).

Eyjólfsson, H.S., Baumann, I., Agahi, N., Fritzell, J. & Lennartsson C. (2019). Prolongation of working life and its effect on mortality and health in older adults: Propensity score matching. *Journal of Social Science & Medicine*, 226, 77-86. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2019.02.026>.

Grimes, D. A. & Schulz, K.F. (2002). An overview of clinical research: the lay of the land. *The Lancet-Epidemiology Series*, 359(9300), 57-61. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(02\)07283-5](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(02)07283-5).

Hale, J.M., Bijlsma, M.J. & Lorenti, A. (2021). Does postponing retirement affect cognitive function? A counterfactual experiment to disentangle life course risk factors. *Journal of SSM - Population Health*, 15 (pp. 100855). <https://doi.org/10.1016/j.ssmph.2021.100855>.

HDOEDIT (1999). Occupational Hazard Datasheets – Officer, security. International Labour Organization. <https://www.ilo.org/data-and-statistics>.

Costa, C. & Riberio, R. (2022). "Existem polícias que sentem dificuldade em expressarem-se emocionalmente". Infomédia. <https://ulpinfomedia.pt/o-lado-negro-da-forca/>.

Ishikawa, M. (2022). Media portrayals of transitions from work to retirement in two ageing societies: the case of ageing baby boomers in Japan and Finland. *Journal of Aging Studies*, 62 (pp. 101062). <https://doi.org/10.1016/j.jaging.2022.101062>.

Jain, V. & Qureshi, H. (2022). Modelling the factors affecting Quality of Life among Indian police officers: a novel ISM and DEMATEL approach. *Journal of Safety & Health at Work*, 13(4), 456-468. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2022.07.004>.

Jiménez, J.C.V., Carro, D.V., Herrera, L.G., Álvarez, J.A. & Ayuso, J. (2023). A Multidisciplinary vision of the criminal, social and occupational risk consequences of the use of police force. *Journal of Safety*, 9(3), 50. <https://doi.org/10.3390/safety9030050>.

Lei n.º 1/2005, de 12 de Agosto. Procuradoria-Geral Distrital de Lisboa. Acedido a Setembro de 2024. Disponível em [https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei\\_mostra\\_articulado.php?nid=4&tabela=leis&so\\_miolo=](https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=4&tabela=leis&so_miolo=).

Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro. Diário da República, 1ª série, N.º 30 (2009). Acedido a Janeiro de 2024. Disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/7-2009-602073>.

Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho. Diário da República, 1ª série, N.º 117 (2014). Acedido a Janeiro de 2024. Disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/35-2014-25676932>.

Lei n.º 37/2019, de 30 de Maio. Procuradoria-Geral Distrital de Lisboa. Acedido a Setembro de 2024. Disponível em [https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei\\_mostra\\_articulado.php?nid=3081&tabela=leis&ficha=1&pagina=1&so\\_miolo=](https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=3081&tabela=leis&ficha=1&pagina=1&so_miolo=).

Lei n.º 53/2007, de 31 de Agosto. Diário da República, 1ª série. Acedido a Setembro de 2024. Disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2007-174279072-174332731>.

Lei n.º 63/2007, de 6 de Novembro. Diário da República, 1ª série. Acedido a Setembro de 2024. Disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2007-107794647-107802525>.

Lei n.º 73/2021, 12 de Novembro. Diário da República, 1ª série. Acedido a Setembro de 2024. Disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/73-2021-174244808>.

Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro. Diário da República, 1ª série, N.º 176 (2009). Acedido a Março de 2024. Disponível em <https://files.dre.pt/1s/2009/09/17600/0616706192.pdf>.

Leinonen, T., Laaksonen, M., Chandola, T. & Martikainen, P. (2016). Health as a predictor of early retirement before and after introduction of a flexible statutory pension age in Finland. *Journal of*

*Social Science & Medicine - Population Health*, 158, 149-157.  
<https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2016.04.029>.

Líder magazine. (2023). Projeto Phasing-out: uma visão sobre a aposentação na PSP.  
[https://lidermagazine.sapo.pt/projeto-phasing-out-uma-visao-sobre-a-aposentacao-na-  
psp/](https://lidermagazine.sapo.pt/projeto-phasing-out-uma-visao-sobre-a-aposentacao-na-<br/>psp/).

Madeira, M.A.A. (2019). Saúde e Qualidade de vida na polícia judiciária: Avaliação de riscos psicossociais, burnout, coping e bem-estar subjetivo. [Tese de Mestrado em Psicologia, Faculdade de Psicologia].  
[https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/41654/1/ulfpie053590\\_tm.pdf](https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/41654/1/ulfpie053590_tm.pdf).

Marques, C. (2016). A perceção da população face ao uso da força por parte das forças de segurança – o caso específico da Guarda Nacional Republicana [Projeto de Graduação, Universidade Fernando Pessoa].  
[https://bdigital.ufp.pt/bitstream/10284/5683/1/PG\\_Catarina%20Marques.pdf](https://bdigital.ufp.pt/bitstream/10284/5683/1/PG_Catarina%20Marques.pdf).

Mehdzadeh, S. & Kamkar, K. (2020). COVID-19 and the impact on police services. *Journal of Community Safety & Well-being*, 5(2). <https://doi.org/10.35502/jcswb.139>

Mona, G.G., Chimbari, M.J. & Hongoro, C. (2019). A systematic review on occupational hazards, injuries and diseases among police officers worldwide: Policy implications for the South African Police Service. *Journal of Occupational Medicine & Toxicology*, 14(2).  
<https://doi.org/10.1186/s12995-018-0221-x>.

Negrini, A., Panari, C., Simbula, S. & Alcover, C.M. (2013). The push and pull factors related to early retirees' mental health status: A comparative study between Italy and Spain. *Journal of Work & Organizational Psychology*, 29(2), 51-58. <https://doi.org/10.5093/tr2013a8>.

Newton N.J., Chauhan P.K., Spirling S.T. & Stewart A. J. (2019). Level of choice in older women's decisions to retire or continue working and associated well-being. *Journal of Women & Aging*, 31 (pp. 286-303). [10.1080/08952841.2018.1444947](https://doi.org/10.1080/08952841.2018.1444947).

NHS (2023). Mental health support for serving personnel and reservists. <https://www.nhs.uk/nhs-services/armed-forces-community/mental-health/serving-personnel-reservists/>.

NHS (2023). Stress. <https://www.nhs.uk/mental-health/feelings-symptoms-behaviours/feelings-and-symptoms/stress/>.

Pasanen, S., Halonen, J.I., Suorsa, K., Leskinen, T., Kestens, Y., Thierry, B., Pentti, J., Vahtera, J. & Stenholm, S. (2023). Does work-related and commuting physical activity predict changes in physical activity and sedentary behavior during the transition to retirement? GPS and accelerometer study. *Journal of Health & Place*, 81 (pp. 103025). <https://doi.org/10.1016/j.healthplace.2023.103025>.

Pan American Health Organization. (2015). Health Indicators: Conceptual and operational considerations. [https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com\\_content&view=article&id=14405:health-indicators-conceptual-and-operational-considerations&Itemid=0&lang=en#gsc.tab=0](https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=14405:health-indicators-conceptual-and-operational-considerations&Itemid=0&lang=en#gsc.tab=0).

Prisma Statement (2020). Check-list. <https://www.prisma-statement.org/prisma-2020-checklist>.

Prisma Statement (2020). Diagrama de Fluxo. <https://www.prisma-statement.org/prisma-2020-flow-diagram>.

Rai, F.H. (2016). Concept of Health. [https://www.gfmer.ch/GFMER\\_members/pdf/Concept-health-Rai-2016.pdf](https://www.gfmer.ch/GFMER_members/pdf/Concept-health-Rai-2016.pdf).

Roussos, P.L. (2023). The Psychosocial Risks and Impacts in the Workplace Assessment Tool: Construction and Psychometric Evaluation. *Journal of Behavioral Sciences*, 13(2), (pp. 104). <https://doi.org/10.3390/bs13020104>.

Sharp, M.L., Fear, N.T., Rona, R.J., Wessely, S., Greenberg, N., Jones, N. & Goodwin, L. (2015). Stigma as a Barrier to Seeking Health Care among Military Personnel With Mental Health Problems. *Journal of Epidemiologic Reviews*, 37(1), 144–162. <https://doi.org/10.1093/epirev/mxu012>.

Terris, M. (1992). Concepts of health promotion: dualities in public health theory. *Journal of Public Health Policy*, 13(3), 267–276. <https://doi.org/10.2307/3342727>.

Vences, I.N.T., Mayoral, E.P.C., Mayoral, M., Campos, E.L.P., Cruz, M.M., Bravo, I.T. & Alpuche, J. (2022). Burnout Syndrome and Related Factors in Mexican Police Workforces. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(9), (pp. 5537). <https://doi.org/10.3390/ijerph19095537>.

World Health Organization. (2012). WHOQOL: Measuring Quality of Life. <https://www.who.int/tools/whoqol>.

Woźniak, B. & Adamczyk, B.T. (2014). Quality of life and well-being. [Working paper, University in Krakow]. [https://geq.socjologia.uj.edu.pl/documents/32447484/75036585/WP1.5.Tobiasz\\_Adamczyk\\_Wo%C5%BAniak\\_quality\\_of\\_life.pdf](https://geq.socjologia.uj.edu.pl/documents/32447484/75036585/WP1.5.Tobiasz_Adamczyk_Wo%C5%BAniak_quality_of_life.pdf).

Yuan, B., Liu, W. & Cui, Y. (2023). The impact of retirement on body mass index in China: An empirical study based on regression discontinuity design. *Journal of SSM – Population Health*, 23 (pp. 101434). <https://doi.org/10.1016/j.ssmph.2023.101434>.

Zhang, Y., Salm, M. & Soest, A.V. (2018). The effect of retirement on healthcare utilization: Evidence from China. *Journal of Health Economics*, 62, 165–177. <https://doi.org/10.1016/j.jhealeco.2018.09.009>.