

Satisfação no Trabalho e a relação com o Transtorno Mental Comum em uma amostra de Militares do Exército Brasileiro

Satisfaction at Work and the relationship with Common Mental Disorder in a sample of Brazilian Army Soldiers

Satisfacción en el Trabajo y la relación con el Trastorno Mental Común en una muestra de Soldados del Ejército Brasileño

Recebido: 30/05/2022 | Revisado: 13/06/2022 | Aceito: 15/06/2022 | Publicado: 26/06/2022

Suellen Cristina da Silva Chaves

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3234-9752>

Universidade de São Paulo, Brasil

E-mail: suellenchaves29@gmail.com

Maria do Perpétuo Socorro de Sousa Nóbrega

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5993-1446>

Universidade de São Paulo, Brasil

E-mail: perpetua.nobrega@usp.br

Natasha Fogaça

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6536-7546>

Universidade de Brasília, Brasil

E-mail: Natasha.adm@gmail.com

Resumo

Objetivo: Verificar a associação entre a satisfação no trabalho e transtorno mental comum em uma amostra de militares do Exército Brasileiro. Método: pesquisa exploratória-descritiva, do tipo transversal. Com dados coletados através da Escala de Satisfação no Trabalho e *Self Report Questionnaire 20*, em um batalhão de Infantaria Mecanizada localizado no estado do Paraná. Resultado: participaram da pesquisa 229 militares, na dimensão colegas de trabalho os militares se mostraram muito satisfeitos, porém nas dimensões chefia, promoções e salário os participantes apresentam-se indiferentes. A relação entre a Satisfação e Transtorno Mental Comum (TMC) foi significativa ($p < 0,001$) e inversamente proporcional ($cor: -0,244$). Conclusão: se faz necessário a condução de ações institucionais de promoção à saúde mental para que estes trabalhadores sigam na carreira mais fortalecidos emocionalmente, ampliem sentimentos de pertença, unidade entre pares e visibilidade interna do sujeito. E, ainda, explorar os motivos que os levam a se mostrarem indiferentes/apáticos quanto as relações com chefia, promoções e salário.

Palavras-chave: Militares; Satisfação no trabalho; Motivação; Trabalho.

Abstract

Objective: To verify the association between job satisfaction and common mental disorder in a sample of Brazilian Army soldiers. Method: exploratory-descriptive, cross-sectional research. With data collected through the Job Satisfaction Scale and Self Report Questionnaire 20, in a Mechanized Infantry battalion located in the state of Paraná. Result: 229 military personnel participated in the survey, in the co-workers dimension the military were very satisfied, but in the leadership, promotions and salary dimensions the participants were indifferent. The relationship between Satisfaction and Common Mental Disorder was significant ($p < 0.001$) and inversely proportional ($cor: -0.244$). Conclusion: it is necessary to conduct institutional actions to promote mental health so that these workers continue in their careers more emotionally strengthened, expand feelings of belonging, unity among peers and the subject's internal visibility. And, also, explore the reasons that lead them to be indifferent/apathetic about the relationship with the boss, promotions and salary.

Keywords: Military; Job satisfaction; Motivation; Work.

Resumen

Objetivo: Verificar la asociación entre satisfacción laboral y trastorno mental común en una muestra de soldados del Ejército Brasileño. Método: investigación exploratoria-descriptiva, transversal. Con datos recolectados a través de la Escala de Satisfacción en el Trabajo y el Cuestionario de Autoinforme 20, en un batallón de Infantería Mecanizada ubicado en el estado de Paraná. Resultado: Participaron de la encuesta 229 militares, en la dimensión compañeros de trabajo los militares se mostraron muy satisfechos, pero en las dimensiones liderazgo, ascensos y salario los participantes se mostraron indiferentes. La relación entre Satisfacción y Trastorno Mental Común fue significativa

($p < 0,001$) e inversamente proporcional (*cor*: -0,244). Conclusión: es necesario realizar acciones institucionales de promoción de la salud mental para que estos trabajadores continúen en sus carreras más fortalecidos emocionalmente, amplíen los sentimientos de pertenencia, la unidad entre pares y la visibilidad interna del sujeto. Y, además, explorar las razones que les llevan a ser indiferentes/apáticos sobre la relación con el jefe, las promociones y el salario.

Palabras clave: Militar; Satisfacción laboral; Motivación; Trabajo.

1. Introdução

O trabalho é um gasto de energia, consciente e estratégica, mediante um conjunto de atividades coordenadas que visam produzir algo de útil. Além do prazer gerado por sua execução, proporciona satisfação econômica, social e pessoal. Desta forma, o trabalho pode ser caracterizado como uma atividade polissêmica, multifacetada e complexa (Neves, et al., 2018).

Atualmente, devido aos aspectos econômicos, sociais e tecnológicos trazidos pela globalização, a atividade laboral vem mudando a uma velocidade vertiginosa. O predomínio do capitalismo contemporâneo, observado no universo de trabalho, modifica a visão de prazer e liberdade do homem à medida em que este vende sua força de trabalho para sua sobrevivência, então, o trabalho deixa de ser fonte de satisfação e de autorrealização e sua representação torna-se castigo, coerção, mera função instrumental, ao qual cabe dedicar não mais do que a atenção necessária para o alcance desse objetivo (Fogaça & Coelho Jr, 2016; Brum, 2015).

Para Brum (2015), por ocupar uma porcentagem substancial de horas de vigília, o trabalho pode impactar significativamente na saúde e na rentabilidade do trabalhador, uma vez que as características dos ambientes de trabalho são suscetíveis de produzir humores e emoções, tanto positivos quanto negativos. E, quando exercido em uma organização rígida, associado a exigência por profissionais qualificados, polivalentes, as pressões por metas e resultados, torna-se o elo entre saúde e sofrimento.

À face do exposto, a satisfação no trabalho pode ser utilizada como preditor da qualidade da prática laborativa, das condições de trabalho, conteúdo da tarefa, do sistema hierárquico, saúde psíquica e das relações compreendidas neste ambiente. Frederick Herzberg, psicólogo e importante professor norte-americano, um dos nomes mais influentes em gestão empresarial, elucida que há dois determinantes no processo motivacional e de satisfação dos trabalhadores: os higiênicos (extrínsecos), que envolvem salário, promoções, reconhecimento, segurança, condições físicas de trabalho, política e clima organizacional; e o motivacional (intrínseco), que se relaciona à capacitação profissional, relações entre colegas e supervisores, à liberdade de decisão, ao cargo e à percepção do trabalhador diante da atividade laborativa desenvolvida (Brasil, 1980; Umann, et al., 2018). Portanto, a organização deve desenvolver medidas capazes de produzir um ambiente que melhore a *performance* profissional, bem como permita alcançar um ambiente equilibrado e produtivo.

Tendo em vista a relevância do constructo Satisfação no Trabalho e sofrimento psíquico, foi empreendida uma breve revisão da literatura, nas bases de dados *PubMed*, *Lilacs*, *PsycInfo*, *Scielo*, *Web of Science*, *MEDLINE*, *BDENF*, *CINAHL*, *Scopus*, *Cochrane Library*, *JB* e *Embase*, a fim de identificar os diferentes *locus* de pesquisa no qual o tema foi estudado. Constatou-se que não havia estudos que investigassem a Satisfação no Trabalho e a relação com Transtorno Mental Comum (TMC) em militares no Brasil.

Os militares são responsáveis por proteger o território nacional, garantir a lei e a ordem, e trabalham sob égide hierárquica e disciplinar suprema do Ministério da Defesa. A rigorosidade das atividades, ambiente conservador e absolutamente fechado, com ações disciplinares que vão desde advertências até penalidades de impedimento (detenção ou prisão), transferências, por vezes, à revelia do militar, para locais inóspitos do território nacional, de precária infraestrutura, podem se tornar agentes estressores, desmotivadores e desencadeadores de agravos à saúde psíquica do militar (Brasil, 1980; Neves, et al., 2018; Umann, et al., 2018; Carvalho, et al., 2018).

Desse modo, revelar se os militares apresentam in/satisfação em relação ao seu trabalho, colegas, chefia e a relação com o sofrimento psíquico agrega a literatura dados importantes sobre esta categoria específica de trabalhadores. Assim, esse estudo se propôs a verificar a satisfação no trabalho e sua associação com o TMC em militares do Exército Brasileiro (EB).

2. Metodologia

Pesquisa quantitativa, transversal, desenvolvida em um Batalhão de Infantaria, que desenvolve de ações de choque, de alta mobilidade tática e relativa potência de fogo; único no uso de viatura blindada Guarani para transporte sobre rodas (Carvalho et al., 2018). A dinâmica de trabalho no batalhão é dividida por seções de Infantaria (combatentes empregados em missões), Serviço de Saúde, Comunicações, Logística e Quadro Complementar de Oficiais de nível superior para as áreas administrativas.

O convite aos participantes do estudo foi realizado previamente durante as atividades rotineiras que acontecem no auditório, espaço de encontro, cursos e reuniões da organização. A composição dessa organização militar é de 533 militares na ativa, ou seja, exercendo suas funções dentro da organização militar. Quanto à distribuição nos postos e graduações: 303 soldados, 71 cabos, 97 sargentos, 14 subtenentes, 35 tenentes, nove capitães, dois majores e dois tenentes-coronéis.

Durante o período da coleta, uma parcela de militares, aproximadamente 25%, estava em missão, férias e licença médica. Nos dois dias de coleta do mês de julho de 2019, houve atividade de instrução no auditório da organização com os presentes (75%) divididos por patente. No primeiro dia, aceitaram participar da pesquisa 28 cabos e 165 soldados. No segundo dia, aceitaram participar 21 sargentos e 15 oficiais. A amostra final foi de 229 militares, o que atendeu ao dimensionamento estatístico de 228 militares necessários para a condução do estudo. Os instrumentos de coleta e o termo de consentimento foram entregues a cada participante com a solicitação de que eles não interagissem entre si e, posteriormente, colocados separadamente nas urnas pelos próprios. Como critério de exclusão: estar em missão fora da organização militar por prazo prolongado e de licença médica durante a coleta de dados.

Aplicou-se questionário sociodemográfico e laboral, Escala de Satisfação no Trabalho (EST), desenvolvida e validada no Brasil e o *Self Report Questionnaire 20* (SRQ-20) (Siqueira, 2008; Goldberg & Goodyer, 2005).

A EST é composta por 25 itens, distribuídos em uma estrutura fatorial, com cinco dimensões específicas relacionadas ao trabalho: satisfação com a natureza do trabalho; satisfação com os colegas de trabalho; satisfação com as promoções; satisfação com a chefia; e satisfação com o salário (Siqueira, 2008). As respostas foram avaliadas por meio de uma escala *Likert*, de sete pontos (totalmente insatisfeito, muito insatisfeito, insatisfeito, indiferente, satisfeito, muito satisfeito e totalmente satisfeito), pontuados de 1 a 7 respectivamente. Os escores médios para cada dimensão são obtidos somando-se os valores indicados pelos respondentes e dividindo-os pelo número de itens. Os valores dos escores médio estabelecido são: de 1 a 3,9 indicam “insatisfação” do sujeito com a dimensão em questão; de 4 a 4,9 indicam “indiferença”; e valores entre 5 e 7 indicam “satisfação”.

O *Self Report Questionnaire 20* (SRQ-20) para rastreamento de TMC. As questões são relacionadas à condição de saúde mental relativa aos últimos 30 dias, com respostas tipo sim/não, divididos em quatro áreas: Humor Depressivo/Ansioso (questões 1 a 4), Sintomas somáticos (questões 5 a 10), Decréscimo de energia vital (questões 11 a 16) e Pensamentos depressivos (questões 17 a 20). O escore final é dado por meio da somatória de cada resposta afirmativa, onde “0” equivale a nenhuma probabilidade de TMC e “20” probabilidade extrema. Sendo ≥ 7 o ponto de corte para estimar a probabilidade de TMC (Goldberg & Goodyer).

Empregou-se o *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versão 24. Para os testes de associação foi utilizada a análise de *Pearson's product-moment correlation* (*cor*). Esta análise e/ou coeficiente é representado por ρ , assume apenas valores entre -1 e 1. Sendo que $cor = 1$ significa uma correlação perfeita positiva entre as duas ou mais variáveis, isto significa

que quando uma aumenta a outra também aumenta; $cor = -1$ significa uma correlação negativa perfeita entre as variáveis, isto é, se uma aumenta, a outra sempre diminui – são inversamente proporcionais; e $cor = 0$ significa que as variáveis não dependem linearmente uma da outra⁸. Para o nível de significância utilizado foi $p = 0,05$ (Bonett & Wright, 2000).

Estudo aprovado por Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da Universidade Pública de São Paulo, de acordo com a Resolução 466/12 do Conselho Nacional da Saúde, sob o parecer número 3.389.563.

3. Resultados

Da amostra (N=229), são soldados 165 (72,05%), cabos 28 (12,23%), sargentos 21 (9,17%) e oficiais 15 (6,55%), em grande parte jovem (76,8%), com idades entre 18 e 50 anos (4,4%), sendo a média de idade 21,3 e o desvio-padrão de 6,56. A religião predominante foi católica, com 213 (93,01%), seguida da evangélica 6 (2,62%) e espírita 4 (1,75%). Declararam-se ateus, 6 (2,62%). No quesito escolaridade, 190 militares (82,97%) concluíram o ensino médio, 9 (3,93%), nível técnico e 30 (13,10%), nível superior. Para o item classe econômica, conforme o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 1,75%, classe B, 13,54%, classe C, 16,59%, classe D, e a maioria, 68,12%, classe econômica E. O tempo de serviço variou de 6 meses a 30 anos.

Com base na Tabela 1, a dimensão Colegas de Trabalho foi a única a obter o *score* de “satisfação”, pois o ponto médio foi de 5,12. Nas demais dimensões, salário, promoções, natureza do trabalho e chefia aprecem com 4,51; 4,03; 4,77 e 4,94 respectivamente, retratando “indiferença”.

Tabela 1: Média dos itens e das dimensões de acordo com a EST, Brasil/PR, 2019.

Dimensão	Item	Média item	Média da dimensão
Colegas	Com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho	4,9	5,12
	Com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim	5,3	
	Com a maneira como me relaciono com meus colegas de trabalho	4,8	
	Com a quantidade de amigos que eu tenho entre meus colegas de trabalho	5,38	
	Com a confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho	5,29	
Salário	Com meu salário comparado com o quanto trabalho	4,5	4,51
	Com meu salário comparado com minha capacidade profissional	4,5	
	Com meu salário comparado ao custo de vida	4,47	
	Com a quantia que recebo ao final de cada mês	4,7	
Promoções	Com meu salário comparado com os meus esforços no trabalho	4,3	4,03
	Com o número de vezes que já fui promovido nesta empresa	3,81	
	Com as garantias que a empresa oferece a quem é promovido	4,53	
	Com a maneira como a empresa realiza promoções de seu pessoal	3,92	
	Com as oportunidades de fazer o tipo de trabalho que faço	4,03	
Natureza do Trabalho	Com o tempo que eu tenho de esperar por uma promoção	3,82	4,77
	Com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam	5	
	Com a capacidade de meu trabalho me absorver	4,45	
	Com a oportunidade de fazer o tipo de trabalho que faço	5,22	
	Com as preocupações exigidas pelo meu trabalho	4,47	
Chefia	Com a variedade de tarefas que realizo	4,67	4,94
	Com o modo como meu chefe organiza o trabalho do meu setor	4,86	
	Com o interesse de meu chefe pelo meu trabalho	4,83	
	Com o entendimento entre mim e meu chefe	5,01	
	Com a maneira como meu chefe me trata	4,87	
	Com a capacidade profissional do meu chefe	5,16	

Fonte: Autores.

Outra variável analisada foi o nível de satisfação por tempo de serviço. Na Tabela 2, foi possível observar que os militares, independentemente do tempo de serviço na organização, demonstraram indiferença em relação a satisfação com os salários, com a chefia, promoções e com a natureza do trabalho. Para os militares recém incorporados, esses resultados podem ser explicados devido ao processo de adaptação à cultura organizacional, atividades e remuneração recebida. No entanto, os trabalhadores com tempo superior a 5 anos também se mostraram indiferentes para as mesmas dimensões, esses resultados demonstram a necessidade de serem revistos alguns pontos como, por exemplo, o de clima organizacional. Por fim, a dimensão satisfação com os colegas apresentou resultado positivo para todos os militares.

Tabela 2: Nível de satisfação dos militares em relação ao tempo de serviço prestado dentro da organização. Brasil/PR, 2019.

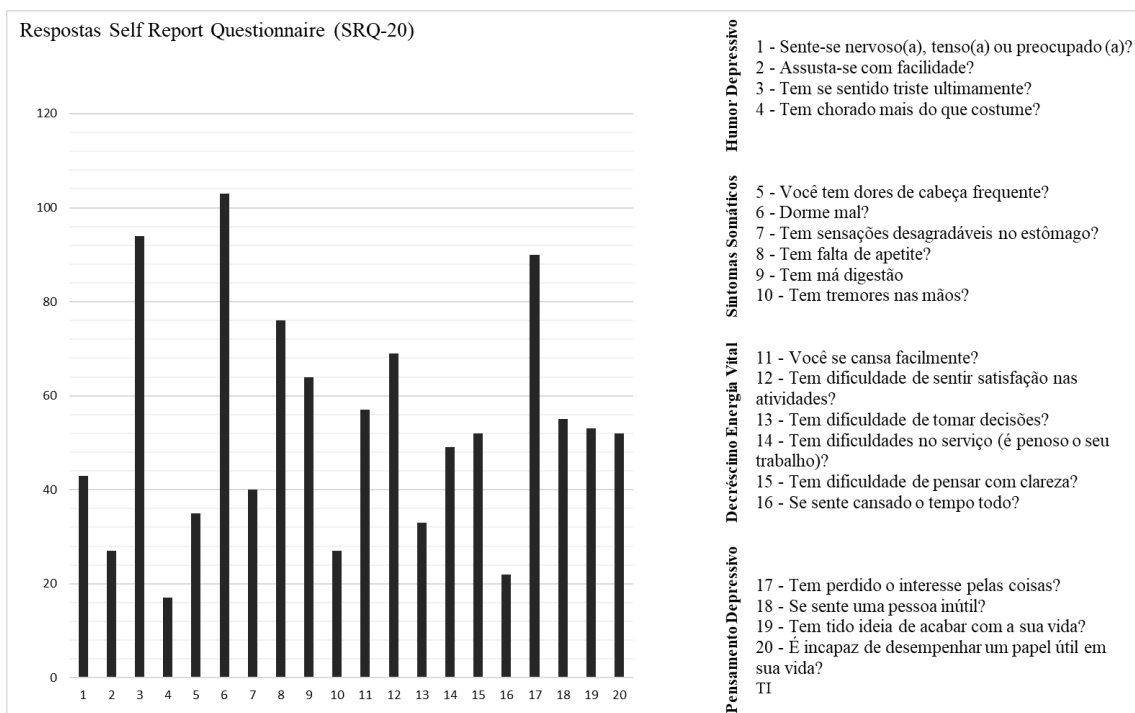
	Menos de 1 ano		De 1 a 5 anos		Mais de 10 anos	
	Média da dimensão	Média da Escala	Média da dimensão	Média da Escala	Média da dimensão	Média da Escala
Satisfação com os colegas	5,11	Satisfação	5,11	Satisfação	5,13	Satisfação
Satisfação com o salário	4,49	Indiferença	4,5	Indiferença	4,69	Indiferença
Satisfação com a chefia	4,8	Indiferença	4,94	Indiferença	4,95	Indiferença
Satisfação com as promoções	4,1	Indiferença	4,06	Indiferença	4	Indiferença
Satisfação com a natureza do Trabalho	4,7	Indiferença	4,76	Indiferença	4,79	Indiferença

Fonte: Autores.

Em relação a Escala de Transtorno Mental Comum, observou-se que as questões: 3 - “Tem se sentido triste ultimamente?”, 6 - “Dorme mal?” e 17 - “Tem perdido o interesse pelas coisas?”, apresentaram maior escore de respostas positiva com 90 (39,30%), 94 (41,05%) e 103 (44,98%) respectivamente.

O fator “tem dormido mal?” possibilita inferir que o padrão do sono comprometido pode estar relacionado ao processo de trabalho (missões, longas jornadas de treinamento, atividades de acampamentos, serviço de guarda ao quartel), que conduzem os militares a poucas e irregulares horas de sono. Sendo, portanto, um gerador de incapacidade funcional e que pode predispor o desenvolvimento ou exacerbação de sofrimento psíquico. Também ficou evidente que, os militares “têm se sentido triste ultimamente” e “tem perdido o interesse das coisas”, itens contemplados nas dimensões humor depressivo e pensamento depressivo do *SRQ-20*. Por se tratar de majoritariamente de uma amostra jovem, que diante das expectativas sobre o universo militar, sentimento de insegurança e de apreensão, podem ser fatores do desenvolvimento de condições psiquiátricas como depressão.

Gráfico 1: Representação gráfica das respostas do SRQ-20 aplicada em militares.



*Questões com maiores índices de respostas “SIM” no SRQ-20. Fonte: Autores.

Análise correlacional da EST com as variáveis sociodemográficas e Transtorno Mental Comum

Conforme observado na Tabela 3, não houve significância nas correlações satisfação e variáveis sociodemográficas. Porém, a relação entre a Satisfação e TMC houve significância ($p < 0,001$), sendo uma relação negativa.

Tabela 3: Relação da Satisfação com o TMC e as variáveis sociodemográficas.

Escala	Itens	N	Cor	95% CI.lo*	95% CI.hi	Valor p
Satisfação	Escolaridade	229	0,085	-0,046	0,212	0,118
	Classe econômica	229	-0,033	-0,162	0,097	0,526
	Idade	229	0,058	-0,072	0,186	0,384
	Filhos	229	0,065	-0,065	0,193	0,329
	Capacitações	229	0,022	-0,108	0,151	0,739
	Tempo serviço	229	0,045	-0,085	0,174	0,496
	Missões	229	0,015	-0,115	0,144	0,825
	TMC	229	-0,244	-0,362	-0,118	< 0.001

*95% CI: intervalo de confiança de 95%. Fonte: Autores.

4. Discussão

Estar satisfeito com o trabalho produz impactos positivos nos âmbitos comportamentais e da saúde física e psíquica dos trabalhadores (Brum, 2015). Freud (p. 26) reforça que o trabalho, de acordo com suas atividades, quando não satisfaz determinadas pulsões, tensionam o aparelho psíquico, gerando angústia, estados depressivos, ansiedade, medos inespecíficos e sintomas somáticos, sinais marcantes de sofrimento mental. E, um ego debilitado e frágil, por vezes, pela sua condição, não consegue identificar a origem de seu sofrimento, tornando-se um agravante à sua saúde (Considene, et al., 2017).

No universo militar, os profissionais estão totalmente a disposição do serviço, por passarem grande parte do seu tempo, sete dias por semana, especialmente os que residem no quartel, nas vilas militares, são chamados constantemente a desenvolverem uma coesão em suas relações de trabalho, em decorrência das exigências de desenvolverem suas tarefas de modo coletivizado, o que gera sentimento de maior pertença. Supõem-se que essas circunstâncias estejam impactando no alto índice de satisfação entre os colegas da amostra estudada (Martins & Kuhn, 2014; Nararov, 2018).

É importante entender que os trabalhadores não agem apenas como atores econômicos “racionais” e isolados, são seres complexos, impulsionados por sentimentos, múltiplos motivos/interesses, fatos e valores. Vão além da produtividade econômica, são membros de grupos sociais, que demonstram compromisso e lealdade com as organizações e com os pares de trabalho acima dos seus interesses individuais (Carvalho, et al., 2018). As boas relações interpessoais no ambiente de trabalho possibilitam um o aumento da motivação para o desenvolvimento das tarefas, e deve ser valorizada constantemente uma vez que melhora o processo de trabalho e agrega valor à instituição. Do contrário, um clima de trabalho em uma equipe pouco coesa impacta significativamente no surgimento de desgastes (Gondim & Bendassolli, 2014; Paula & Queiroga, 2015).

Em relação a indiferença nas dimensões salário, natureza do trabalho e promoções, considerando o fato de a amostra ter sido constituída majoritariamente por recrutas, presume-se que a indiferença, esteja relacionada ao fato de estarem em seu primeiro ano de serviço obrigatório e em adaptação ao universo militar, e não conhecem todas as dimensões da organização. É necessário acompanhar evolução destes para identificar se a indiferença em relação as dimensões se perpetuam ao longo de sua permanência nesse universo. Para os titulados, presume-se que a indiferença seja resultado das altas exigências de excelência em suas atividades militares e da obrigatoriedade de transferências para outras regiões do território brasileiro, pois, é a partir dessas condições que adquirirão pontuações que favorecem a promoção de patente, e por conseguinte promoção financeira e

de *status*. O desgaste diante dessas exigências, as quais o trabalhador não tem controle, traz sentimentos que o imobilizam (Paula & Queiroga, 2015; Jones, et al., 2014).

Os ganhos econômicos estão ligados aos desejos, ambições, garante prestígio, reconhecimento social e bem-estar do trabalhador. E, quando a remuneração não é justa o trabalhador pode, facilmente, descuidar-se de suas tarefas, reduzindo a qualidade e aumentando absenteísmo, por consequência trará prejuízos a organização. Ademais, a oportunidade de promoção no universo militar segue critérios bem estabelecidos em legislação própria, imutável e já definida, não havendo participação dos trabalhadores, e os militares sabem como alcançá-la (Gondim & Bendassolli, 2014; Lizote, et al., 2019).

A falta de interesse e apatia diante do trabalho, se duradouro, pode gerar redução da produtividade, engajamento e desmotivação, isolamento do trabalhador, emergir emoções negativas como raiva, exaustão e estresse. Tal condição, traz ruptura na possibilidade do equilíbrio nesse ambiente, as pessoas não se preocupam mais com o significado do seu trabalho ou com a oportunidade de vivência e troca coletiva, confiança e comprometimento mútuo. A preocupação volta-se para a acumulação de dinheiro, experiência, páginas de currículo, tudo se converte em uma mera ação de mercado, e, segundo Dejourn (2011), a separação entre a concepção e a execução do trabalho, tem potencial deletério, a qual transita do nível físico para o nível mental do trabalhador. O corpo é o ponto de incidência proveniente das ações mecânicas, conteúdo ergonômico da tarefa, e o aparelho mental será afetado pela insatisfação propiciada pelo conteúdo significativo da tarefa a ser executada, cujo alvo, é a subjetividade.

No âmbito da relação com a chefia, a “indiferença” também foi relatada pelos militares. A boa relação entre superior-subordinado, faz com que os trabalhadores se sintam mais à vontade e com maior capacidade para explorarem todo o seu potencial no trabalho (Nielsen, et al., 2015). Para o sucesso da liderança e por consequência maior satisfação no trabalho, o líder deve ter uma comunicação clara, conhecimento da equipe, compartilhar ideias e apoio, além de capacitações/aprimoramento, autenticidade e respeito. O líder necessita influenciar e inspirar e motivar a sua equipe, além de fortalecer um laço de harmonia, confiança e amizade (Lizote, et al., 2019; Paula & Queiroga, 2015).

A relação entre chefia e subordinado é um fator importante para ambos, e para a própria organização. É importante conhecer as expectativas do trabalhador sobre o que ele faz, e, para além disso, os superiores devem procurar conhecer todas as potencialidades e limitações de seus subordinados, pois ao conhecê-las será possível implantar propostas motivacionais que impulsionem os indivíduos a utilizarem todas as suas aptidões (Lizote, et al., 2019). Mesmo numa relação hierárquica, trabalhar integrados oportuniza ao trabalhador se sentir reconhecido pelo chefe e reduzir sentimentos negativos.

No âmbito militar, considerando as regulamentações da instituição, se faz necessário estabelecer estratégias que ampliem as relações interpessoais e as trocas. Herzberg, aponta os motivadores intrínsecos podem ser estimulados a partir da possibilidade de novas aprendizagens, *feedback* a respeito do desempenho e responsabilidade pessoal e singularidade, isto é, o trabalhador deve ter qualidades e características únicas (Umann, et al., 2018; Nielsen, et al., 2015).

A relação entre Satisfação no trabalho e TMC, deste estudo, foi negativa estatisticamente. Quando os militares estão satisfeitos com o seu trabalho, os níveis de TMC se reduzem e o contrário, quando os militares estão insatisfeitos com o seu trabalho, os níveis de TMC aumentam.

A literatura mundial sobre saúde mental de militares tem mostrado que este grupo é particularmente suscetível a transtornos mentais, principalmente transtorno de estresse pós-traumático, esgotamento profissional (*burnout*), depressão, transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso de substância psicoativa e ideação suicida (Gondim & Bendassolli, 2014; Carvalho, et al., 2018). Tal fato justifica-se, por um lado, pela peculiaridade da função, por sua importante missão de zelar pela segurança da nação e da sociedade; por outro lado, pelo perfil marcadamente hierárquico, com disciplina rigorosa, observância e acatamento integral às leis (Martins & Kuhn, 2013; Fuehrlein, 2016).

As evidências teóricas e empíricas sugerem que existe a relação entre gravidade de transtornos psiquiátricos e maior insatisfação no trabalho, bem como, a maior carga de sintomas psiquiátricos associada a respostas mais baixas no desempenho e na satisfação no trabalho, o que é consistente com outras pesquisas que mostram o funcionamento reduzido do trabalho entre indivíduos com sintomas psiquiátricos mais graves (Moura, et al., 2020; Paula & Queiroga, 2015; Fogaça & Coelho Jr). Nesse sentido, é importante considerar a aplicação de medidas de promoção à saúde mental, visto que esta população está constantemente sob tensão e com acesso a meios de risco à própria vida ao mesmo tempo que responde pela defesa da nação (Carvalho, et al., 2018; Jones, et al., 2014). Ademais, empregados mais felizes/satisfeitos são mais criativos, resilientes, socialmente mais bem relacionados, psicologicamente mais saudáveis e são mais produtivos (Considine, et al., 2017).

Os achados do presente estudo reafirmam a necessidade de explorar o tema para traçar ações e estratégias de intervenções individuais e contextuais do trabalho, pois a saúde mental é imprescindível para a qualidade de vida e bem-estar dos trabalhadores. Nessa perspectiva, a satisfação no trabalho não é, e não deve ser vista, pelo sistema, como uma meta de trabalho a se cumprir. Deve sim, ser compreendida como uma fonte de qualidade de vida, pois revela uma função psíquica na constituição da identidade do sujeito e da sua rede de significados.

5. Conclusão

O cotidiano do militar é repleto de exigências e sobressaltos, tornando-os vulneráveis e suscetíveis à apresentação de sofrimentos psíquico. Assim, considerar a aplicação de medidas de promoção à saúde mental, visto que esta população está constantemente sob tensão e com acesso a meios de risco à própria vida ao mesmo tempo que responde pela defesa da nação. E, realizar estudos com esse grupo específico de profissionais (militares) contribui para a qualidade dos serviços prestados à sociedade.

O ponto limitador à realização desta pesquisa, foi a não adesão de um quantitativo maior de militares com patentes superiores e com mais tempo de atuação que impede de conduzir comparações e aprofundar o fenômeno estudado. No entanto, os aspectos levantados não minimizam a relevância do estudo dessa temática, que visou acrescer o conhecimento sobre a satisfação nessa categoria específica de trabalhadores com vistas as questões que fragilizam o contexto das relações de trabalho.

Referências

- Bonett D & Wright T.A. (2000). Sample size requirements for estimating pearson, kendall and spearman correlations Cien. Psychometrika, 65(1), 23-28. <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/BF02294183.pdf>.
- Brazil. Lei nº 6.880 de 9 de dezembro de 1980. Brasília: Estatuto dos Militares, 1980.
- Brum M. (2015). A influência do comportamento humano dentro das organizações. Revista Pós-graduação: desafios contemporâneos, 2(3), 181-198. <http://ojs.cesuca.edu.br/index.php/revposgraduacao>.
- Carvalho, F.C.; Gomes, M.A.S.; Motta, D.P; Afonso, V.M; Senna G.P.S; Silva, G.S.T. (2018) Homens a serviço da pátria: fatores de risco para o uso de drogas por soldados em cumprimento do serviço militar obrigatório. Enf. Brasil, 17(4), 1-7. <https://doi.org/10.33233/eb.v17i4.1226>.
- Considine R; Tynan R; James C; Wiggers J; Lewin T; Inder K; Kelly B. (2017). The contribution of individual, social and work characteristics to employee mental health in a coal mining industry population. PLoS One, 12(1), 1–15. <http://dx.doi.org/10.1371/journal.pone.0168445>.
- Dejours, C. (2011). Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In: Lancman S, Sznalwar LI. Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. Rio de Janeiro: Fiocruz, p.57-123.
- Fogaça N.; Coelho Jr..F.(2016). Is Happy Worker more Productive. Management Studies, 4(4), 149-160. <https://pdfs.semanticscholar.org/19a8/a8a80a069ebb62e55b37fd94fdbafde52594>.
- Fuehrlein B.S. et al. (2016). The Burden of alcohol use disorders in US military veterans: results from the National Health and Resilience in Veterans Study. Society for the Study of Addiction, 1786-94. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/27061707/>.
- Goldeberg, D & Goodyer I. (2005). The origins and course of common mental disorders. London: Routledge.

Gondim S.M.G; Bendassolli P.F. (2014) Significados, sentidos e função psicológica do trabalho: Discutindo essa tríade conceitual e seus desafios metodológicos. *Revista Avances en Psicología Latinoamericana*, 32(1), 131-147. <http://www.scielo.org.co/pdf/apl/v32n1/v32n1a10.pdf>.

Jones N.; Mitchell P.; Fertoout M.; Wessely S.; Fear N.; Greenverg N. (2014). Mental Health and psychological support in UK armed forces personnel deployed to afghanistan in 2010 and 2011. *The British Journal of Psychiatry*, 204, 157-162. <https://www.cambridge.org/core/journals/the-british-journal-of-psychiatry/article/mental-health-and-psychological-support-in-uk-armed-forces-personnel-deployed-to-afghanistan-in-2010-and-2011/5AD9104A1D129ED04952B66B2EFE27D3>.

Lizote S.A.; Verdinelli M.A.; Leal F; Dchonrr J. (2019). Empresas prestadoras de serviços contábeis sob a ótica do comprometimento organizacional e a satisfação no trabalho. *Revista Contabilidade e Controladoria*, 11(2): 24-39. <http://dx.doi.org/10.5380/rcc.v11i2.58403>

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

Moura A.A., Bernardes A.; Balsanelli A.P; Dessotte C.A.M, Gabriel C.S.; Zanetti A.C.B (2020). Leadership and job satisfaction in the Mobile Emergency Care Service context. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*. 28. <http://dx.doi.org/10.1590/1518-8345.3455.3260>.

Nazarov A. et al. (2018). Greater prevalence of post-traumatic stress disorder and depression in deployed Canadian Armed Forces personnel at risk for moral injury. *Acta Psychiatria Scandinavica*, 137, 342-354. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29504125/>.

Neves D.R.; Nascimento R.P.; Félix M.S. (2018) Sentido e Significado do trabalho: uma análise dos artigos publicados em periódicos associados à Scientific Periodicals Eletronic Library. *Cad EBAPE.BR*, 16(2), 318-330. <https://www.scielo.br/j/cebape/a/ncWvqK58zG8PqZC5ZQCgZ9x/abstract/?lang=pt>.

Nielsen M.B.; Finne L.B.; Christensen J.O.; Knardahal S. (2015). Job demands and alcohol use: testing a moderated mediation model. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 41(1), 43-53. https://www.researchgate.net/publication/265859394_Job_demands_and_alcohol_use_Testing_a_moderated_mediation_model.

Paula A.P. & Queiroga F. (2015) Satisfação no trabalho e clima organizacional: a relação com auto avaliação de desempenho. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 15(4), 362-373. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v15n4/v15n4a04.pdf>.

Siqueira M.M.(2008). Satisfação no Trabalho (7 ed.). Porto Alegre: Artmed, p. 265-274.

Umann J.; Marques R.S.; Akiko C.K.; Lopes V.C.; Guilherm D. (2018). Validation of the Work Limitations Questionnaire in Brazilian Army military personnel. *Investigación y Educación en Enfermería*, 36(3). <https://dx.doi.org/10.17533/udea.iee.v36n3e06>