

Universidade de Brasília

Instituto de Psicologia

Departamento de Psicologia Social do Trabalho

Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações

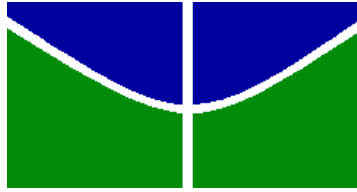
"Ser policial é, sobretudo, uma razão de ser; é enfrentar a morte, mostrar-se forte no que acontecer": O papel dos valores, das metas e do suporte social no bem-estar na PMDF.

Tese de Doutorado

Paulo Henrique Ferreira Alves

Brasília

Julho de 2023



Universidade de Brasília

Instituto de Psicologia

Departamento de Psicologia Social do Trabalho

Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações

"Ser policial é, sobretudo, uma razão de ser; é enfrentar a morte, mostrar-se forte no que acontecer": O papel dos valores, das metas e do suporte social no bem-estar na

PMDF.

Paulo Henrique Ferreira Alves

Tese de doutorado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações (PPG-PSTO/UnB) como requisito para obtenção do título de Doutor em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações.

Orientador: Prof. Dr. Cláudio Vaz Torres

Brasília

Julho de 2023

BANCA EXAMINADORA

Tese defendida e aprovada em 30 de agosto de 2023

Cláudio Vaz Torres, Ph.D. (Presidente)

Universidade de Brasília

Leonardo Borges Ferreira, Ph.D. (Membro)
ISCP/Instituto Superior de Ciências Policiais

Cristiane Faiad Moura, Ph.D. (Membra)

Universidade de Brasília

Thiago Gomes Nascimento, Ph.D. (Membro)

Universidade de Brasília

Fabio Iglesias, Ph.D. (Membro Suplente)

Universidade de Brasília

Agradecimentos

Como escrevi anteriormente em minha dissertação, uma conquista como essa não poderia nunca ser alcançada sozinha. Tudo de bom que aprendi ou produzi nesses anos de doutorado foi com o apoio de muitos que me cercaram e me ajudaram, mesmo que minimamente, ao longo da caminhada. Os erros não, estes foram somente meus mesmo, mas me fizeram crescer e tenho buscado não cometer mais.

Primeiramente, como não poderia deixar de ser, agradeço a Deus, uno e trino, Pai, Filho e Espírito Santo, a quem em tudo dou glórias e reputo todas as minhas conquistas. Minha Mãezinha do Céu, intercessora para todos os momentos, além de todos que sempre recorri nos momentos de oração diária.

Agradeço muito a toda a minha família, em especial minha esposa Kamila e minhas filhas, Maria e Ana. Eu sempre tento não atrapalhar nossos momentos de convívio com meus projetos, mas sei que dessa vez, em especial nos últimos seis meses (com mudança de local de trabalho e aumento de carga-horária somados à produção da tese), não consegui. Peço desculpas pelo cansaço, pelas ausências, pelos eventuais momentos de estresse e se de alguma forma não alcancei as suas expectativas como marido e pai. Principalmente nesse último período, foram poucas horas de sono diárias, acordar às 05h, às vezes às 04h, o barulho e a movimentação, que por mais que eu me esforçasse, sei que incomodaram e os comportamentos consequentes disso tudo. Imagino que não foi fácil para vocês e sou muito grato por sempre me apoiarem. Vocês são bençãos em minha vida! Amo vocês!

Aos meus pais, que sempre estão presentes na minha vida acadêmica, aqueles que me incentivaram a crescer e aprender todos os dias. Minha mãe, primeira e eterna professora (de profissão e de vida), sempre me ensinando e participando de cada um dos momentos escolares que vivi. Meu pai, que sempre destacou a importância do estudo, cobrava sadiamente

aprendizado e boas notas e, junto com minha mãe, nunca faltava uma reunião de pais nos tempos de escola, conversava com todos os professores e sabia parabenizar ou cobrar na medida certa. Saibam que aprendi bem isso e tento fazer o mesmo com minhas filhas, pois sei o quanto foi importante para que eu não desistisse. Aos meus irmãos, sobrinhos, sogros, cunhadas/concunhado, por sempre me apoiarem nesse período.

Ao meu orientador, Cláudio Torres, de quem sempre falo a todos acerca da minha admiração por seu conhecimento, inteligência, tranquilidade e objetividade acadêmica. Porém, o que mais se destaca em você, na minha opinião, é sua humildade diante do gigantesco cabedal de conhecimento que possui. Isso demonstra uma sabedoria que poucos nesse mundo possuem e é o que mais me ensinou. Nesses últimos anos tenho orientado alguns policiais em cursos de graduação e pós no ISCP e tento sempre seguir seu exemplo. Espero que essa parceria, agora como pesquisadores, perdure por muitos anos. Não tenho palavras para agradecer por tudo que aprendi com você. Conte sempre comigo!

Aos meus irmãos de turma da PMDF e de caminhada acadêmica, sempre presentes na vida e nas parcerias, seja na UnB ou no ISCP, onde temos desempenhado diversos projetos em colaboração. Vocês sempre me ensinam muito, estão sempre dispostos a colaborar, até com aconselhamentos e palavras que me ajudaram a não desistir. Destaco, em especial, Guilherme, Thiago e Márcio (irmãos que a polícia me deu, amigos presentes e praticamente meus coorientadores no doutorado, sempre prontos a me prestar suporte, com quem tenho desenvolvido várias parcerias em pesquisa), ao Gabriel, Renato, Layla, Rocha e Couto, que me apoiaram em atividades diversas e cruciais no doutorado, além dos demais irmãos da turma, sempre incentivadores desse projeto em minha vida. A vocês minha gratidão.

Dedico também um agradecimento especial a amigos da corporação, mais antigos ou não, que ao longo dessa caminhada no mestrado ou doutorado, se tornaram mais que parceiros de pesquisa, mas também, pessoas em quem sempre busquei apoio. Em especial ao Isângelo,

em que me espelho bastante como cristão, pai, profissional e amigo. Muito obrigado pelas inúmeras conversas e desabafos acerca das dificuldades do doutorado. Saiba que foram muito importantes para o prosseguimento na minha caminhada. Também aos meus amigos Leonardo e Fagner, vocês, além de parceiros de corporação e pesquisa, são duas figuras que admiro muito por sua competência e perseverança. Muito obrigado!

Aos professores do PSTO que tive o prazer de ser aluno, não sei se lembrarei de todos, mas deixo um agradecimento de modo geral, porque, seja como professor de disciplina, de estágio de docência ou membro da minha banca no seminário de teses ou na qualificação, me ensinaram muito. Mas dedico um agradecimento especial aqui à professora Cristiane Faiad, pelos ensinamentos na UnB, no projeto CEPATS e pela sua dedicação à pesquisa na Segurança Pública, uma das minhas principais fontes de leitura. Agradeço, em especial, também aos professores Fábio, Jairo, Juliana, Elaine, Ronaldo, André, Josemberg, Alexandre, Kátia, Gunther e Raquel, com quem tive o prazer de estudar em alguma disciplina no mestrado e/ou doutorado e me ensinaram sobremaneira.

Agradeço, por fim, a todos com quem convivi nesse período, pois cada palavra de incentivo, reforço para não desistência e apoio na caminhada foram cruciais. Em especial à PMDF, minha amada instituição e onde foquei minhas principais pesquisas, justamente tentando buscar melhorar, mesmo que minimamente, a vida dos policiais militares, que é tão difícil pela natureza da atividade e a falta de reconhecimento da população e demais entidades. Em especial aos meus colegas de Estado-Maior e 2º CPR, com quem convivi e muito me ajudaram na maior parte do meu período de doutorado. Agradeço à SSP/DF, na pessoa do meu chefe TC Jasiel e meus companheiros de trabalho na SUBISP e DIOSP, onde tenho me dedicado nos últimos seis meses com o foco mais amplo na segurança pública do DF e integração das corporações. Espero que frutos bons sejam colhidos dessa nossa dedicação pela integração nas políticas públicas de segurança a integração no DF. E à UnB, instituição de

excelência, onde tenho muito orgulho de ter estudado.

Se por acaso eu esqueci de alguém peço desculpas, mas deixo claro que tento aprender com cada detalhe vivido. Então, mesmo que seu nome não esteja citado na lista de agradecimentos, se convivemos, mesmo que por pouco tempo, você me ensinou muito!

“Senhor, dai-me força para mudar o que pode ser mudado...Resignação para aceitar o que não pode ser mudado...E sabedoria para distinguir uma coisa da outra.”

São Francisco de Assis

Sumário

Agradecimentos	4
Resumo	11
Abstract	12
Lista de tabelas	13
Lista de figuras	15
Capítulo I	16
Capítulo II – Referencial Teórico	28
a. A Polícia Militar do Distrito Federal	30
b. Valores Humanos	39
i. Conceito e breve histórico	39
ii. Estrutura da Teoria de Schwartz	44
iii. Pesquisas relacionadas	50
c. Metas de compaixão e autoimagem	53
i. Conceito e breve histórico	53
ii. Estrutura teórica das metas de compaixão e autoimagem	58
iii. Pesquisas relacionadas	63
d. Percepção de suporte social no trabalho	65
i. Conceito e breve histórico	65
ii. Estrutura teórica do modelo estabelecido	73
iii. Pesquisas relacionadas	76
e. Bem-Estar	78
i. Conceito e breve histórico	78
ii. Estrutura teórica do modelo estabelecido	87
iii. Pesquisas relacionadas	92
f. objetivos e hipóteses	97
Capítulo III – Método	100
Capítulo IV – Resultados	114
Capítulo V – Discussão	178
Referências	208
Apêndice I	233

Resumo

A presente pesquisa tem como objetivo geral propor e testar o modelo estrutural que tem os valores humanos, as metas de compaixão e autoimagem e a percepção de suporte social no trabalho como preditores de bem-estar subjetivo (BES) de policiais militares do Distrito Federal; com as metas mediando a relação entre valores e BES e a percepção de suporte social moderando a relação entre metas e BES, bem como identificar elementos institucionais que podem ser geradores de bem-estar na corporação. A pesquisa é desenvolvida em método eminentemente quantitativo com o teste de quatorze hipóteses relacionadas aos constructos e uma pequena parcela qualitativa onde foram identificados e categorizados potenciais elementos geradores de bem-estar policial. Foi realizada por meio de pesquisa *survey* que contou com amostra representativa de 1080 policiais militares do DF. O instrumento é composto pelo *Portrait Values Questionnaire - PVQ-RR*, Escala de Metas de Compaixão e Autoimagem, Escala de Percepção de Suporte Social no Trabalho – EPSST, Subescala de Satisfação Com a Vida da Escala de Bem-Estar Subjetivo e a *Scale of Positive and Negative Experience – SPANE*, esta que passou pelo processo de adaptação transcultural neste trabalho, além de questões sociodemográficas e outras com foco na identificação de fatores geradores de bem-estar. Os resultados indicaram as evidências de validade da SPANE, a confirmação parcial do modelo estrutural e, dentre as hipóteses estabelecidas: seis foram totalmente suportadas, sete parcialmente corroboradas e somente uma totalmente rejeitada. Com isso, pode-se obter conclusões acadêmicas, como a confirmação desses constructos e seus fatores como antecedentes de BES, em especial no âmbito da segurança pública, relações estruturais entre os fenômenos psicológicos estudados, evidências de validade das escalas psicométricas utilizadas e a disponibilização de elementos que podem servir de base para a construção futura de uma escala específica para mensuração de BES na segurança pública. Também conclusões institucionais, com a diagnóstico global e por grupos, nos níveis de cada um dos fenômenos estudados na PMDF, comparação dos resultados globais de percepção de suporte social no

trabalho e de bem-estar subjetivo com os resultados de pesquisa nacional de segurança pública e a disponibilização de um rol de elementos organizacionais que possam ser trabalhados para incrementar os índices de BES na corporação. Ao final são apresentadas as limitações da pesquisa e perspectivas futuras.

Palavras-Chave: Bem-Estar Subjetivo, Valores Humanos, Metas de Compaixão e Autoimagem, Percepção de Suporte Social no Trabalho, Segurança Pública, Polícia Militar do Distrito Federal (PMDF).

Abstract

The present research has the general objective to propose and testing the structural model that has human values, compassion and self-image goals and the perception of social support at work as predictors of subjective well-being (BES) of military police officers in the Federal District; with goals mediating the relationship between values and SWB and the perception of social support moderating the relationship between goals and SWB, as well as identifying institutional elements that can generate well-being in the corporation. The research is developed in an eminently quantitative method with the test of fourteen hypotheses related to the constructs and a small qualitative portion where potential elements that generate police well-being were identified and categorized. It was carried out through a survey that included a representative sample of 1080 military police officers from the Federal District. The instrument is composed of the Portrait Values Questionnaire - PVQ-RR, Compassion and Self-Image Goals Scale, Perception of Social Support at Work Scale - EPSST, Life Satisfaction Subscale of the Subjective Well-Being Scale and the Scale of Positive and Negative Experience – SPANE, which went through the cross-cultural adaptation process in this work, in addition to sociodemographic and other issues focused on identifying factors that generate well-being. The results indicated evidence of SPANE validity, partial confirmation of the structural model and, among the established hypotheses: six were fully supported, seven partially corroborated and only one was completely rejected. With this, one can obtain academic conclusions, such as the confirmation of these constructs and their factors as antecedents of SWB, especially in the context of public safety, structural relationships between the psychological phenomena studied, evidence of validity of the psychometric scales used and the availability of elements that can serve as a basis for the future construction of a specific scale for measuring SWB in public security. Also institutional conclusions, with the global diagnosis and by groups, in the levels of each of the phenomena studied in the PMDF, comparison of the global results of perception of social support at work and of subjective well-being with the results of the national survey of public security and the availability of a list of organizational elements that can be worked on to increase the BES indexes in the corporation. At the end, the limitations of the research and

future perspectives are presented.

Keywords: *Subjective Well-Being, Human Values, Compassionate and Self-Image Goals, Perceived Social Support at work, Public Safety, Military State Police Of Federal District (PMDF)*

Lista de tabelas

Tabela 1	Círculos e escala hierárquica na Polícia Militar do Distrito Federal	37
Tabela 2	Definição de valores	40
Tabela 3	Os 19 valores da Teoria Refinada e seus valores originários	49
Tabela 4	Principais pesquisas envolvendo o constructo de metas em psicologia	56
Tabela 5	Síntese conceitual das metas de compaixão e autoimagem	62
Tabela 6	Síntese conceitual de Percepção de Suporte Social no Trabalho	76
Tabela 7	Síntese conceitual de Bem-Estar Subjetivo	92
Tabela 8	Tipos motivacionais de valores humanos no Brasil	107
Tabela 9	Análises Fatoriais Confirmatórias: índices de ajuste para valores e comportamentos	108
Tabela 10	Índices de ajuste da escala de metas de compaixão e autoimagem	109
Tabela 11	Resultado do Coeficiente de Validade de Conteúdo – Escala de Experiências de Afetos Positivos e Negativos	117
Tabela 12	Matriz de padrão – Escala de Afetos Positivos e Negativos	118
Tabela 13	Índices de ajuste da Escala de Afetos Positivos e Negativos	119
Tabela 14	Índices de ajuste da Escala de Percepção de Suporte Social no Trabalho	121
Tabela 15	Índices de ajuste da Subescala de Satisfação com a Vida	123
Tabela 16	Resultados globais dos valores humanos na PMDF	125
Tabela 17	Cargas e correlações – valores e metas	139
Tabela 18	Cargas e correlações – metas de compaixão e autoimagem e satisfação com a vida	142
Tabela 19	Cargas e correlações – percepção de suporte social no trabalho e satisfação com a vida	144
Tabela 20	Cargas e correlações – percepção de suporte social no trabalho e afetos	147
Tabela 21	Cargas e correlações – metas de compaixão e autoimagem e percepção de suporte social no trabalho	151

Tabela 22	Efeitos indiretos – autotranscendência, metas, BES	155
Tabela 23	Efeitos indiretos – conservação, metas, BES	157
Tabela 24	Efeitos indiretos – autopromoção, metas, BES	158
Tabela 25	Efeitos indiretos – abertura à mudança, metas, BES	160
Tabela 26	Efeitos dos valores de segunda ordem em afetos	162
Tabela 27	Efeitos dos valores de segunda ordem em satisfação com a vida	165
Tabela 28	Efeitos do modelo de moderação – Metas, suporte, afetos	168
Tabela 29	Efeitos do modelo de moderação – Metas, suporte, satisfação	168
Tabela 30	Efeitos do modelo de moderação – Metas, suporte, BES	169
Tabela 31	Resultados das hipóteses de testagem do modelo	169
Tabela 32	Categorias potenciais geradoras de bem-estar na PMDF	173
Tabela 33	Categorias potenciais geradoras de bem-estar na PMDF – Proposta final	170
Tabela 34	Resumo conceitual das variáveis e seus fatores	180
Tabela 35	Valores humanos de alunos-a-oficial e valores da PMDF	186

Lista de figuras

Figura 1	Modelo da pesquisa	28
Figura 2	Continuum do modelo teórico de Schwartz	45
Figura 3	Círculo com o continuum dos valores de acordo com a teoria refinada de Schwartz	47
Figura 4	Evolução da Teoria de Valores Humanos Básicos de Schwartz	48
Figura 5	Modelo da pesquisa com fatores dos constructos	98
Figura 6	Distribuição inicial da amostra por círculo hierárquico na PMDF	103
Figura 7	Distribuição da amostra (tratada) por círculo hierárquico na PMDF	105
Figura 8	CFA da Escala de Afetos Positivos e Negativos	120
Figura 9	CFA da Escala de Percepção de Suporte Social no Trabalho	122
Figura 10	CFA da Subescala de Satisfação com a Vida	123
Figura 11	Cargas fatoriais padronizadas valores e metas de autoimagem	139
Figura 12	Cargas fatoriais padronizadas valores e metas de compaixão	140
Figura 13	Cargas fatoriais padronizadas metas e satisfação	142
Figura 14	Cargas fatoriais padronizadas suporte e satisfação	144
Figura 15	Cargas fatoriais padronizadas para suporte e satisfação no modelo corrigido	145
Figura 16	Cargas fatoriais padronizadas suporte e afetos	148
Figura 17	Cargas fatoriais padronizadas para suporte e afetos no modelo corrigido	149
Figura 18	Cargas fatoriais padronizadas para metas e suporte	151
Figura 19	Cargas fatoriais padronizadas para metas e PSSET	152
Figura 20	Proporção das respostas - Fatores geradores de bem-estar na PMDF	174
Figura 21	Nuvem de palavras – Fatores geradores de bem-estar na PMDF	174

Capítulo I

A temática de bem-estar é de relevância acadêmica, sendo observado um crescimento da preocupação global em relação aos desafios relativos a problemas de adoecimento no trabalho e à constante busca pela saúde ocupacional (Onyishi et al, 2021). Os trabalhadores que, pela natureza do serviço, têm interação e envolvimento direto com a população em geral, são mais vulneráveis às ameaças à sua saúde ocupacional, em especial os policiais, que além dessa condição supracitada, ainda enfrentam inúmeros outros desafios na preservação da segurança e ordem públicas (Adegoke 2014; Ferreira, 2016; Ferreira et al., 2017; Onyishi et al, 2021). Têm crescido, no âmbito laborativo, em especial na psicologia policial, programas de intervenção em saúde, pois podem promover ações de prevenção primária, reduzindo os índices de adoecimento e possibilitando a implantação de ferramentas para tratamento de doenças ocupacionais, ou seja, tem se buscado atuar em âmbito preventivo e recuperativo (Vitor et al., 2022).

Reforça-se a necessidade de ter um olhar mais atencioso aos policiais, pois seus desafios rotineiros têm gerado diversos problemas psicológicos e sofrimento mental como, por exemplo, irritabilidade, cansaço excessivo, sensação de desgaste físico, estresse, burnout, dentre outros que afetam seu bem-estar (Braga & Rossi, 2022; Dantas et al., 2010; Oliveira & Bardagi, 2009). Há um crescimento nos níveis de ansiedade e intenção de abandono da profissão no país, fenômeno consistente com a realidade policial de outros países, em especial quando relacionado ao significado, desafios e obstáculos enfrentados em sua vida policial (Torres et al., 2022).

Policiais militares entendem os riscos à própria integridade e a relação de vida e morte como uma possibilidade (Ferreira, 2016; Ferreira et al., 2017). Além disso, as tensões relacionadas à rotina operacional são causas de sofrimento, ansiedade e intenção de deixar a carreira, com tendências de maior desgaste físico, danos sociais, físicos e psicológicos

(Ferreira, 2016; Ferreira et al., 2017; Torres et al., 2022). E por mais que sejam assimilados como efeitos colaterais próprios do trabalho policial, não deixam de gerar severos transtornos para seu equilíbrio psicofisiológico (Ferreira, 2016).

Dados observados no Anuário Brasileiro de Segurança Pública (ABSP), do Fórum Brasileiro de Segurança Pública (FBSP), publicado em 2022, apresentam números que chamam atenção: nessa seara de problemas psicológicos de policiais e suas consequências, em 2020 houve 65 policiais que se suicidaram no país. Esse dado teve um significativo crescimento no ano seguinte (55,38%), uma vez que o número aumentou para 101 suicídios. Esses valores representam, respectivamente, uma taxa de suicídio de policiais de 0,1 e 0,2 por grupo de 1.000 da ativa (Fórum Brasileiro de Segurança Pública [FBSP], 2022).

Destaca-se uma grande pesquisa realizada em âmbito nacional (Pesquisa Nacional Sobre Valorização dos Profissionais de Segurança Pública), coordenada na Universidade de Brasília - UnB, pela professora Dra. Cristiane Faiad, que apresentou relatório com diversos resultados em relação às instituições de Segurança Pública nacionais (Faiad et al, 2022). Por exemplo, dentre as principais reclamações desse profissionais relativas à sua saúde, a vinculação à saúde mental é comum, com problemas como ansiedade, depressão, estresse, suicídio e Burnout (Faiad et al., 2022).

Outro resultado do supracitado projeto foi o livro “Saúde na segurança pública: indicadores e diretrizes para intervenções no âmbito do Programa Nacional de Qualidade de Vida para Profissionais de Segurança Pública – Pró-Vida” (Faiad et al., 2022). Um dos seus achados identificou que doenças mentais, mesmo com incidência relativamente baixa em relação a outras questões, como o adoecimento físico, geram prejuízos à qualidade de vida dos trabalhadores, tendo causado 72 óbitos no país entre 2015 e 2020 (Melo et al., 2022). Por sua vez, óbitos por suicídio aparecem com a segunda maior frequência, tendo sido registrados 189 casos no Brasil no mesmo período (Melo et al., 2022).

Em relação aos homicídios, em 2021 foram registrados 190 casos de policiais vitimados em serviço ou fora dele, dado apresentado pelo ABSP como uma taxa de 0,4 policiais mortos por grupo de 1.000 da ativa (FBSP, 2022). Esse número representa um índice de 40 policiais vítimas de violência por grupo de 100.000 da ativa (se fosse apresentado pelo anuário na taxa mais comumente utilizada para tratar de mortes violentas, que é a de número de mortos por cem mil). A título de comparação, o Brasil teve, em 2021, uma taxa de 22,16 mortos por 100.000 habitantes, uma vez que foram registados 47.503 homicídios no ano (FBSP, 2022), ou seja, a taxa de vitimização policial é bem maior que a da população em geral.

Logo, pesquisas em segurança pública devem ser constantemente desenvolvidas, uma vez que a temática é de interesse, sempre presente nos diversos meios de comunicação, como, por exemplo, a televisão, o rádio ou a internet, canais onde corriqueiramente são identificadas diversas abordagens sobre segurança pública e polícia (Alves, 2018). Além dessas questões, há a discussão acerca dos índices de criminalidade, da sensação de segurança da população, da política criminal brasileira e do papel da polícia na sociedade, porque violência e criminalidade são alvos de preocupação e debates por parte de vários atores sociais (Silva & Beato Filho, 2013).

Sabendo da importância da polícia para o bom desenvolvimento das atividades do Estado e do papel fundamental que desempenha no apoio à população, garantia e preservação da segurança e ordem públicas, pesquisas científicas inseridas do âmbito policial podem ajudar a entender melhor as minúcias dessas organizações (Alves, 2018). Além disso, podem fornecer subsídios técnico-científicos para ações práticas que têm potencial de contribuir sobremaneira para a redução de problemas com os profissionais e com a melhoria na prestação de seus serviços (Alves, 2018; Faiad et al., 2022; Vitor et al., 2022). Nesse ponto de vista, é de grande relevância a realização de pesquisas no contexto da psicologia e da

segurança pública (Faiad et al., 2012).

No Brasil a preservação da segurança e ordem públicas são de responsabilidade de instituições públicas denominadas polícias e, nesse diapasão, a polícia militar é um dos órgãos que constitucionalmente possui essa atribuição (Constituição Federal, 1988; Costa, 2021; Faiad et al., 2012; Silva, 2005). Entretanto, para melhor compreensão deste trabalho, antes é importante definir que segurança pública é atividade que visa a defesa da sociedade, estando relacionada à preservação da ordem interna. Na teoria jurídica, segurança está relacionada à garantia, proteção, estabilidade de situação ou pessoa. Portanto, ela é a manutenção da ordem pública interna (Lenza, 2022; Silva, 2005).

O objetivo fundamental da polícia é a preservação da ordem pública e da incolumidade das pessoas e do patrimônio, sem reprimir-se abusiva e inconstitucionalmente a livre manifestação de pensamento e se implementa por meio dos órgãos indicados em rol taxativo no Art. 144 da Constituição Federal (Lenza, 2022). Por sua vez, ordem pública pode ser definida como um conjunto de normas e princípios fundamentais do sistema jurídico de um Estado e que estão acima dos interesses individuais; são regras que limitam atividades pessoais com objetivo de garantir a proteção do interesse público e da convivência social (Lenza, 2022; Miguel & Cruz, 2013).

Em seu Capítulo III, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 estabelece no Art. 144, inciso V, § 5º, que que:

Art. 144. A segurança pública, dever do Estado, direito e responsabilidade de todos, é exercida para a preservação da ordem pública e da incolumidade das pessoas e do patrimônio, através dos seguintes órgãos:

I - Polícia federal;

II - Polícia rodoviária federal;

III - Polícia ferroviária federal;

IV -Polícias civis;

V - *Polícias militares* [ênfase nossa] e corpos de bombeiros militares;

VI – Polícias penais federal, estaduais e distrital.

[...]

§ 5º - às *polícias militares* [ênfase nossa] cabem a polícia ostensiva e a preservação da ordem pública; aos corpos de bombeiros militares, além das atribuições definidas em lei, incumbe a execução de atividades de defesa civil (Constituição Federal, 1988).

Portanto, é dever das polícias militares, independentemente da Unidade de Federação, serem instrumentos estatais com papel de garantir a segurança e ordem públicas. E no Distrito Federal, a Polícia Militar do Distrito Federal (PMDF) tem papel relevante, pois é a responsável pelo policiamento ostensivo e garantia da ordem pública na capital do Brasil. Dessa forma, sua atuação efetiva é primordial para a estabilidade, não somente em âmbito Distrital, mas também Federal. Além da Constituição, as atribuições da PMDF também são definidas pelo Artigo 1º da Lei nº 6.450/1977, legislação que também a conceitua como uma instituição permanente, fundamentada nos princípios da hierarquia e disciplina, essencial à segurança pública do Distrito Federal e ainda, força auxiliar e reserva do Exército nos casos de convocação ou mobilização, organizada e mantida pela União (Lei nº 6.450, 1977).

De acordo com o Artigo 2º da supracitada legislação, compete à PMDF, de maneira resumida: executar com exclusividade, o policiamento ostensivo, fardado e planejado pela autoridade competente para o integral cumprimento da Lei, a manutenção da ordem pública e o exercício dos poderes constituídos, ressalvadas as missões peculiares das Forças Armadas. Deve atuar de maneira preventiva, como força de dissuasão, em locais ou áreas específicas, onde se presuma ser possível a perturbação da ordem; de maneira repressiva, em caso de perturbação da ordem (Lei 6.450, 1977).

Dentro dessas competências, é importante ressaltar uma especificidade que a PMDF

tem em relação às demais polícias do Brasil: seu fundamental papel na proteção dos poderes constituídos do país, em especial, de suas sedes. A corporação é a responsável, juntamente com outras forças dos próprios órgãos, pela proteção dos palácios e prédios onde estão sediados os poderes Executivo, Legislativo e Judiciário, localizados na região central de Brasília (Constituição Federal, 1988; Lei 6.450, 1977) e nesses locais sua atuação é rotineira, pois manifestações de maior ou menor magnitudes são comuns (Azevedo, 2016).

Quase diariamente, grupos das mais variadas naturezas políticas estão na chamada Zona Central de Brasília, em especial na Esplanada dos Ministérios e Praça dos Três Poderes, para pleitos que são de seus interesses, e a PMDF está sempre presente (Azevedo, 2016). Além disso, não é complicado encontrar na história casos de tentativas de invasão e destruição desses prédios por parte de grupos que, alcançando sucesso em seu intento ou não, geraram consequências em todo o país e ganharam espaço nos mais diversos meios de comunicação, afetando toda a população brasileira.

Para cumprir suas missões, os policiais devem ter valores e metas voltados ao bem comum e estar comprometidos com sua organização e com a sociedade que têm o dever de servir e proteger (Alves, 2018; Alves & Torres, 2021; Torres et al., 2022); correm riscos iminentes, principalmente devido ao estresse relacionado aos papéis organizacionais e sua influência na ansiedade, rotatividade, adoecimento, dentre outros problemas psicológicos (Adegoke 2014; Ferreira, 2016; Ferreira et al., 2017; Onyishi et al, 2021; Torres et al., 2022).

Além disso, estão constantemente em contato direto com infratores da lei e, por isso, devem estar motivados e sempre bem-preparados física e psicologicamente, já que têm grandes responsabilidades, precisando tomar decisões em frações de segundo e onde o erro não é tolerado, o que também poderia afetar o seu bem-estar (Mendonça et al., 2022; Torres et al., 2022). E nesse contexto, o suporte social também pode ter papel preponderante. Por essas razões acima apresentadas, busca-se, na presente tese, entender e medir o bem-estar dos

policiais militares em sua forma de atuação e outros fenômenos psicológicos que podem influenciá-lo.

De maneira objetiva, adota-se a perspectiva do bem-estar baseando-se na abordagem que busca compreender a avaliação que as pessoas fazem de suas vidas, experimentando-as de uma maneira positiva, o que inclui fatores cognitivos, julgamentos positivos e reações afetivas (Diener, 1984; Diener & Emmons, 1984; Albuquerque & Tróccoli, 2004). Sugere-se que esse fenômeno psicológico teria uma dimensão cognitiva, relacionada à satisfação com a vida e uma dimensão afetiva, relativa ao sentimento de felicidade (Albuquerque & Tróccoli, 2004; Galinha & Ribeiro, 2005; Sagiv & Schwartz, 2000; Siqueira & Padovam, 2008), sendo esta última, eventualmente considerada como dois fatores diferentes: Afeto Positivo e Afeto Negativo (Diener, 1984; Diener & Emmons, 1984; Diener, Suh & Oishi, 1997; Diener, Suh, Lucas & Smith, 1999; Ng & Diener, 2018).

Em uma pesquisa anterior foi confirmada a influência dos valores humanos no comprometimento organizacional dos integrantes da PMDF, bem como o papel mediador parcial das metas de compaixão e autoimagem nessa relação (Alves, 2018), e uma das suas agendas futuras era justamente ampliar o modelo estudado com outros fenômenos relevantes. Logo, para a presente pesquisa, este modelo foi aprimorado, de forma a oferecer não só um diagnóstico organizacional relevante, como também a confirmação de um modelo composto por fenômenos psicológicos que possam ser manipulados institucionalmente. Assim, podem servir de base para implantação de programas institucionais voltados ao aprimoramento do bem-estar dos policiais, não somente no DF, mas em outras instituições de segurança pública brasileiras.

Este trabalho é subdividido no Capítulo I, que traz uma contextualização da temática, breve descrição das variáveis e propositura do modelo de pesquisa; Capítulo II, onde foi desenvolvido o referencial teórico de valores humanos, metas de compaixão e autoimagem,

percepção de suporte social no trabalho e bem estar (cada variável é apresentada com base em seu conceito e breve histórico, estrutura teórica do modelo adotado e de pesquisas relacionadas ao modelo completo proposto) e apresentados os objetivos e hipóteses; Capítulo III, onde é descrito o método adotado na pesquisa; Capítulo IV, onde são apresentados os resultados; Capítulo V, com os impactos desses resultados na literatura; e encerrado com referências e apêndice, este que contém o instrumento de pesquisa utilizado.

Antes de destacar visualmente o modelo definido, apresentar-se-á, a seguir, uma breve referência teórica e exemplos encontrados na literatura acerca das demais variáveis existentes na estrutura que será proposta. Ressalta-se que a variável critério (bem-estar) já foi apresentada anteriormente, então passa-se a definir, de maneira concisa, os antecedentes, com posterior apresentação gráfica simplificada do modelo estabelecido.

Valores humanos podem ser conceituados como crenças relativamente estáveis, ligadas à emoção e que geram sentimentos, um constructo motivacional que orienta atitudes das pessoas (Rokeach, 1968; Schwartz, 1992). Ressalta-se que o modelo a ser utilizado é o estabelecido por Schwartz et al. (2012), cuja teoria tem sido utilizada em diversos delineamentos. A título de exemplo, pesquisas como as de Sagiv e Schwartz (2000) e Akutsu (2008) encontraram relação entre valores e bem-estar. Além desses, em outro modelo, mas também na teoria de valores, Fonseca et al. (2006) identificaram correlações entre valores e bem-estar de professores de ensino fundamental. Dessa forma, sugere-se a existência de base na literatura para que os valores humanos integrem o modelo.

Boa parte da autorregulação pessoal está relacionada em manter nosso comportamento na busca de alcançar metas. As pessoas têm mais de uma delas e parte do gerenciamento pessoal é efetivamente o malabarismo na busca do alcance de suas diferentes metas (Baumeister, 2010). A literatura demonstra que metas individuais influenciam o suporte social em relações comunitárias, onde são estabelecidas as metas de compaixão, que

têm foco nos outros, em apoiar e visar o bem-estar das pessoas a sua volta; e as metas de autoimagem, que visam construir, manter e defender as imagens públicas e privadas desejadas, para ganhar ou obter algo (Crocker & Canevello, 2008).

Algumas pesquisas relevantes com esse constructo podem ser citadas, como por exemplo, a de Crocker et al. (2009), que mediram a influência das metas em mudanças no aprendizado, alcance e progresso de metas acadêmicas, autorregulação, suporte social, amizade, emoções e sintomas e ansiedade de depressão. Também, Crocker, et al. (2010), que encontraram relação entre as metas de compaixão e autoimagem com ansiedade e disforia de estudantes, principalmente com as metas de compaixão colaborando para menor estresse. Ou seja, é pertinente a presença da variável de metas de compaixão e autoimagem do modelo estabelecido e o instrumento utilizado será a escala de metas de compaixão e autoimagem (Crocker & Canevello, 2008), com evidências de validade para o Brasil por Ferreira-Alves et al. (2019).

Reforça-se que dentre as principais características dos seres humanos, tem-se a predisposição para unir-se a seus pares e formar grupos (Forsyth & Burnette, 2010), pois a necessidade de pertencimento e interação social, além do contato social com outras pessoas impacta no bem-estar individual (Baumeister & Leary, 1995), sendo uma das principais motivações dos indivíduos (Fiske, 2003). Suporte social poderia ser definido como o conjunto dos recursos, materiais ou não, advindos da interação com outras pessoas e, sendo um conceito fortemente associado à saúde e ao bem-estar (Cohen & Syme, 1985), há um crescente interesse por parte da academia em estudar o tema, com um incremento na quantidade de estudos, principalmente a partir da década de 1970 (Matskura et al., 2002).

Com o passar dos anos as pesquisas têm mensurado sua relação com diversos temas (Ferreira-Alves et al., 2018) como: saúde (Wills et al., 2012), engajamento escolar (Wang & Eccles, 2012), envelhecimento ativo (Paul, 2017), solidão de estudantes universitários no

primeiro ano de graduação (Shukla & Joshi, 2017), saúde mental de mulheres no setor bancário (Upadhyay & Singh, 2017), estresse parental e a satisfação em mães de crianças com paralisia cerebral (Wang & Kong, 2017), qualidade de vida e a ideação suicida entre pessoas portadoras do vírus HIV ou de aids (Wani & Sankar, 2017), dentre outros.

Apresentados os conceitos de maneira objetiva, destaca-se que a tese visa testar se os valores humanos, as metas de compaixão e autoimagem e a percepção de suporte social no trabalho têm relevante papel na construção do bem-estar de policiais, com enfoque na PMDF. Portanto, seu objetivo principal é propor e testar o modelo estrutural que tem os valores humanos, as metas de compaixão e autoimagem e a percepção de suporte social no trabalho como preditores de bem-estar subjetivo (BES) de policiais militares do Distrito Federal; com as metas mediando a relação entre valores e BES e a percepção de suporte social moderando a relação entre metas e BES, bem como identificar elementos institucionais que podem ser geradores de bem-estar na corporação. Nessa perspectiva, são objetivos específicos:

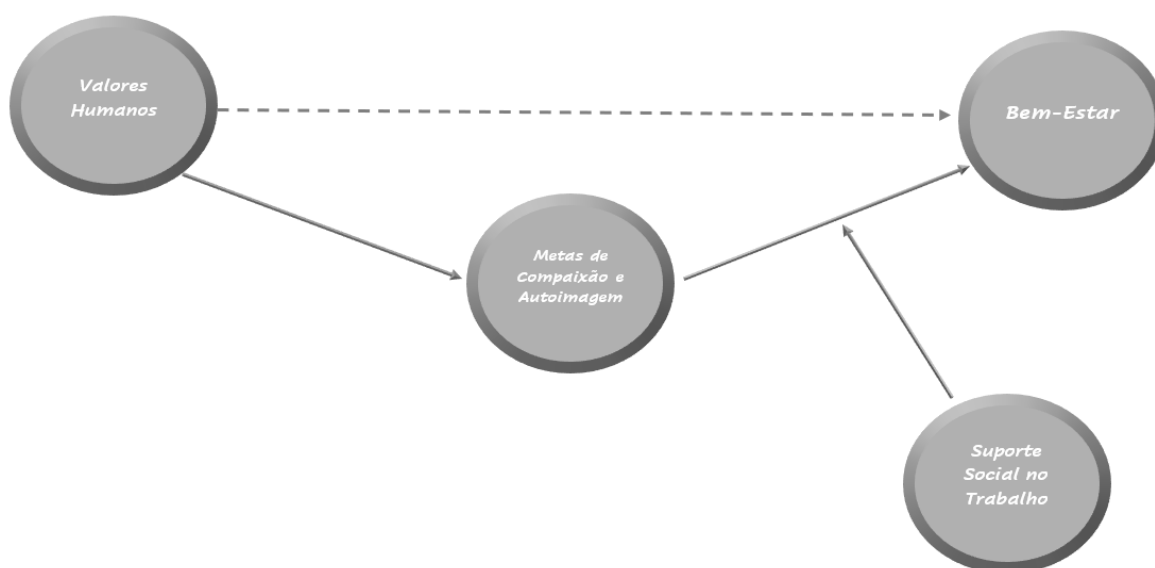
- Realizar a adaptação transcultural com evidências de validade para o contexto brasileiro da escala de experiências de afetos positivos e negativos (*Scale of Positive and Negative Experience - SPANE*), construída e validada por Diener et al. (2009);
- Mensurar os resultados globais e as diferenças de categorias sociodemográficas estabelecidas em valores humanos, metas de compaixão e autoimagem, percepção de suporte social no trabalho e bem-estar em policiais militares do Distrito Federal, de forma a apresentar um diagnóstico organizacional desses fenômenos psicológicos;
- Comparar os resultados globais de percepção de suporte social no trabalho e satisfação com a vida com outras instituições de segurança pública brasileiras, com base em pesquisa nacional realizada (Faiad et al., 2022);

- Testar hipóteses de relacionamento entre as variáveis e seus fatores (serão apresentadas na seção de método) que possam embasar ações institucionais para melhorar o bem-estar de policiais militares, em especial do Distrito Federal, *lócus* da presente pesquisa;
- Identificar e hierarquizar elementos organizacionais que são geradores de bem-estar de policiais militares, apresentando os que mais foram apontados pelos participantes da pesquisa;
- Propor ações institucionais e acadêmicas que possam melhorar os índices desse fenômeno em âmbito institucional na PMDF, com possibilidade de ampliação para outras instituições de segurança pública no país.

Assim, o modelo (simplificado) da presente tese é apresentado na Figura 1 e tem a mediação das metas de compaixão e autoimagem na relação entre valores humanos e BES e a moderação da percepção de suporte social no trabalho na relação entre as metas e BES. A versão estrutural a ser testada será apresentada ao final da seção de método, após descrição das variáveis e instrumentos de pesquisa, bem como a tese e hipóteses estabelecidas.

Figura 1

Modelo da pesquisa



Portanto, apresentada, de maneira sucinta, a conceituação teórica das variáveis que

compõem o modelo que busca entender o bem-estar de policiais militares, em especial, da PMDF, apresentar-se-á, dentro do referencial teórico que segue, não somente a instituição que servirá de *locus* da pesquisa, mas cada um dos constructos de maneira mais aprofundada, com sua conceituação, breve histórico, estrutura teórica do modelo adotado e pesquisas relevantes relacionadas.

Capítulo II – Referencial Teórico

a. A Polícia Militar do Distrito Federal

Tratar sobre as Polícias Militares e sobre a carreira policial é complexo, uma vez que é difícil explicar para quem nunca viveu momentos que somente os que labutam nesse tipo de carreira têm a oportunidade. Nesse sentido, pede-se vênia para apresentar a Canção do Policial Militar, cuja letra foi concluída em 1983 por Jorge Ismael Ferreira Horsae, tendo o arranjo estruturado por Mário José da Silva, dois policiais da Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro (Pumar, 2021) e é amplamente cantada nos mais diversos cursos e eventos policiais militares do Brasil:

Canção do Policial Militar

Em cada momento vivido

Uma verdade vamos encontrar

Em cada fato esquecido

Uma certeza nos fará lembrar

Em cada minuto passado

Mais um caminho que se descobriu

Em cada soldado tombado

Mais um Sol que nasce no céu do Brasil

Aqui nós todos aprendemos a viver

Demonstrando valor, pois o nosso ideal

É algo que nem todos podem entender

Na luta contra o mal!

Ser Policial

É, sobretudo, uma razão de ser

É enfrentar a morte

Mostrar-se um forte

No que acontecer [ênfase nossa]

Em cada pessoa encontrada

Mais um amigo para defender

Em cada ação realizada

Um coração pronto a agradecer

Em cada ideal alcançado

Uma esperança para outras missões

Em cada exemplo deixado

Mais um gesto inscrito em nossas tradições

Em cada instante da vida

Nossa polícia Militar

Será sempre enaltecida

Em sua glória secular!

Em cada recanto sagrado

Deste amado solo brasileiro

Faremos ouvir nosso brado

O grito eterno de um bravo guerreiro! (Horsae & Silva, 1983)

Para a maior parte dos leitores, essa letra nada mais é do que uma poesia. Mas, provavelmente, os policiais militares não somente leem os trechos da canção, mas a cantam. Mais do que isso, certamente lembram de situações vividas em suas carreiras que estão intimamente interligadas a esse canto de tão grande significado. Pressupõe-se que para estes é mais fácil entender a relevância do objetivo desta tese, de mensurar elementos que influenciam seu bem-estar como policiais. Para quem não conhece, recomenda-se a busca da

canção na internet, como por exemplo no Youtube, para sentir um pouco do que se pretende expressar com essa música.¹

Pelo apresentado no Capítulo I e por meio da canção busca-se expressar um pouco o que é servir e proteger por meio da Canção do Policial Militar. Nota-se isso, por exemplo, nos trechos: “é sobretudo uma razão de ser”, “o nosso ideal é algo que nem todos podem entender” e principalmente no final do refrão: “Ser Policial é, sobretudo, uma razão de ser; é enfrentar a morte, mostrar-se um forte no que acontecer”. E na PMDF não ocorre de maneira diferente de outras corporações similares no país (FBSP, 2022), pois problemas de saúde e adoecimento no trabalho são comuns, dado principalmente às condições desfavoráveis a que estão corriqueiramente submetidos (Ferreira, 2016). Isso facilita a disseminação de tragédias pessoais, a racionalização da violência e corroboram para que o sofrimento se converta em exaustão física e emocional, que levam a constantes desejos de abandono da carreira (Ferreira et al., 2017; Torres et al., 2022).

Policiais tendem a estar mais propensos ao adoecimento com o decorrer dos anos de corporação, sugerindo-se que as estratégias individuais de resistência e enfrentamento se enfraquecem também ao longo do tempo com trabalho policial, os turnos de serviço, a carga horária, o sedentarismo e comorbidades (Ferreira et al., 2017). Além disso, estudo recente encontrou que na PMDF os níveis de estresse e de burnout tendem de moderado a elevado, com índice de ideação suicida (já consideraram a possibilidade de cometer suicídio) de 14,8% dos respondentes (Braga & Rossi, 2022), índice preocupante. As autoras apontaram que variáveis sociodemográficas e profissionais provocam variação da distribuição do estresse, da síndrome de burnout e da ideação suicida, fenômenos que têm ocorrido com frequência na Corporação, causando o adoecimento ou o seu limiar em uma quantidade considerável. Essas condições afetam a disposição e o desempenho no trabalho, a qualidade de vida e

¹ <https://www.youtube.com/watch?v=pIIIyj-a2a8>

potencialmente predis põem esses atores ao autoextermínio (Braga & Rossi, 2022).

Especificamente, Braga e Rossi (2022) apontam também que os dois fenômenos apresentam variação em função das variáveis sociodemográficas e profissionais estudadas. Assim, o nível de estresse entre os sexos é relativamente similar, sendo levemente maior nas policiais femininas. Para ideação suicida, 20,9% das mulheres, em algum momento, apresentaram ou apresentam ideações suicidas, das quais 14,2% no último mês ou quase todos os dias. Com os policiais masculinos, 12,4%, apresentaram ou apresentam ideações suicidas, das quais 7,1% no último mês ou quase todos os dias (Braga & Rossi, 2022).

Além dessas categorias, destacam-se na PMDF, por exemplo, as diferenças entre oficiais e praças participantes da pesquisa: 31,4% de praças e 19,6% oficiais foram acometidos pelo estresse organizacional; 58,5% dos praças e 22,1% dos oficiais apresentaram de moderado a elevado nível de burnout, bem como 15,9% das praças e 5,7% dos oficiais já tiveram ou têm pensamentos sobre suicídio (Braga & Rossi, 2022). Em relação ao tempo de serviço, estresse organizacional acomete principalmente policiais entre 20 e 30 anos de serviço (23,2%), mesma categoria que apresentou os maiores índices de burnout (24,5%). Por sua vez, para ideação suicida, as categorias mais preocupantes são as de policiais entre 10 e 15 anos e as de 25 a 30 anos de serviço, em que, respectivamente, 3,2% e 3,1% dos respondentes já demonstraram vontade de se matar em algum momento (Braga & Rossi, 2022).

E os problemas de adoecimento ao longo da carreira não findam com a passagem de policiais para a reserva remunerada (aposentadoria), vindo a culminar muitas vezes com mortes precoces. O tempo de vida médio do policial militar e as expectativas de vida do brasileiro e do brasiliense são bem distintos (Sales, 2021). Verificou-se, por exemplo, em pesquisa realizada no ano de 2021 que o integrante da PMDF vivia menos, com o tempo de vida médio do policial militar do DF sendo de 64,3 anos, a expectativa de vida do cidadão

que vive no DF de 79,2 anos, enquanto a população em nível nacional é de 77 anos (Sales, 2021).

Na corporação, entre 2011 e 2020 a maior incidência de óbitos foi com 53 anos de idade, com a curva apresentando dois picos, nos intervalos de 49 a 55 anos de idade e no de 66 a 71 anos. No ano de 2020, por exemplo, foi registrado um índice de 58% a mais de mortes em relação à média dos 5 anos anteriores, o que representou uma expectativa de vida média do policial militar do DF sendo 10,9 anos menor que a dos demais cidadãos brasileiros (Sales, 2021).

Tratando da instituição PMDF, tem seu nascedouro histórico com a fuga da corte portuguesa para o Brasil no início do século XIX devido ao bloqueio continental e à invasão de Portugal pelas tropas de Napoleão Bonaparte. Já em nosso país, especificamente no Rio de Janeiro, o imperador D. João VI cria, em 13 de maio de 1809, a Divisão Militar da Guarda Real de Polícia, primeiro núcleo da Polícia Militar do Distrito Federal, aos moldes da Guarda Real de Polícia, uma instituição militar já existente em Portugal (Alves, 2018; Polícia Militar do Distrito Federal [PMDF], 2022).

Em 1966 houve a transferência da PMDF para o Planalto Central, já no atual Distrito Federal, sendo composta por profissionais vindos da Polícia Militar do Rio de Janeiro, oficiais do Exército Brasileiro e alguns remanejados de outras instituições de segurança pública, em virtude da reorganização da capital em Brasília. A carreira policial militar no DF é subdividida basicamente em quadros, que, ressalvadas algumas especialidades, são dois: Os oficiais e as praças.

O quadro de gestores, os Oficiais da Polícia Militar do Distrito Federal (QOPM) foi composto inicialmente por ex-integrantes das forças armadas ou de outras instituições de segurança pública do país até 1990 (Alves, 2018; PMDF, 2023). Neste ano foi criada a Academia de Polícia Militar de Brasília (APMB), que recebeu sua primeira turma de cadetes

(aluno-a-oficial) e foi estabelecida a primeira e atual formatação do Curso de Formação de Oficiais (CFO), onde o cadete estuda por três anos até ser declarado aspirante-a-oficial, primeiro degrau da carreira de oficial policial militar (Alves, 2018).

Ao longo da carreira o oficial ainda faz dois cursos obrigatórios, o Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais (CAO), realizado no posto de Capitão e o Curso de Altos Estudos de Oficiais (CAE), no posto de Major ou Tenente-Coronel (Ferreira-Alves & Guimarães, 2022; Lei 12.086/2009). Atualmente a PMDF conta com 1.105 oficiais distribuídos nos diversos postos², sendo equivalentes aos *managers* de grandes empresas, população bastante estudada e de relevância, uma vez que suas decisões têm grande impacto organizacional e na sociedade, principalmente pela responsabilidade social da sua instituição (Almeida, 2007).

Em relação ao quadro de praças, em 1967 ingressou a primeira turma na corporação (Alves, 2018). O curso inicial era chamado de Curso de Formação de Soldados (CFSd), que era seguido, ao longo da carreira, dos Cursos de Formação de Cabos (CFC), Curso de Formação de Sargentos (CFS) e Curso de Aperfeiçoamento de Sargentos (CAS). Todavia, a partir de 2009 foi estabelecido o Curso de Formação de Praças (CFP) que, em suas diversas turmas, variou um pouco durante os anos, mas, em média, após oito meses de formação, o soldado de segunda classe (aluno-praça) finaliza o curso e é promovido à graduação de soldado, primeira graduação da carreira (Ferreira-Alves & Guimarães, 2022; Lei 12.086/2009). Posteriormente, ao longo da carreira, faz o Curso de Aperfeiçoamento de Praças quando é 3º Sargento e depois faz o Curso de Altos Estudos de Praças, quando está na graduação de 2º Sargento (Alves, 2018; Ferreira-Alves & Guimarães, 2022; Lei 12.086/2009). Hoje a PMDF conta com 9.279 praças em seus quadros, distribuídos nas

² Retirado de <https://intranet.pmdf.df.gov.br/almanaque/dpadOficiais/RelacaoOficiais.pdf> em 01/05/2023

diversas graduações³.

A carreira policial militar é calcada nos princípios básicos de hierarquia e disciplina (Ferreira-Alves & Torres, 2021; Lei 7.289, 1984) e, resumindo, os dois principais quadros e suas progressões são assim estabelecidos: os oficiais, após três anos de formação, são declarados aspirantes e progridem, sucessivamente, se cumprirem os critérios de promoção e passarem pelos cursos supracitados (específicos da carreira de oficiais) pelos postos de aspirante-a-oficial, segundo-tenente, primeiro-tenente, capitão, major, tenente-coronel e coronel (Ferreira-Alves & Guimarães, 2022; Lei 7.289, 1984).

Por sua vez, as praças, após, em média, oito meses de formação, avançam pelas graduações de soldado, cabo, terceiro-sargento, segundo-sargento, primeiro-sargento e subtenente, cumprindo os interstícios e após concluírem os cursos obrigatório da carreira de praças supracitados. Assim, ressalta-se que os graus hierárquicos da carreira de oficial são denominados postos e os da carreira de praça são denominadas graduações (Lei 7.289, 1984). A Tabela 1, ilustra melhor a carreira e os círculos hierárquicos na Corporação.

³ Retirado de <https://intranet.pmdf.df.gov.br/almanaque/dpadPracas/RelacaoPracas.pdf> em 01/05/2023

Tabela 1*Círculo e escala hierárquica na Polícia Militar do Distrito Federal*

Hierarquização	Postos e Graduações
Círculo de Oficiais Superiores	Coronel PM
	Tenente-Coronel PM
	Major PM
Círculo de Oficiais Intermediários	Capitão PM
Círculo de Oficiais Subalternos	Primeiro-Tenente PM
	Segundo-Tenente PM
Praças Especiais	
Frequentam o Círculo de Oficiais Subalternos	Aspirante-a-Oficial PM
Excepcionalmente ou em reuniões sociais, têm acesso ao Círculo de Oficiais	Aluno-Oficial PM (Cadete)
Círculo de praças	
Círculo de Subtenentes e Sargentos	Subtenente PM
	Primeiro-Sargento PM
	Segundo-Sargento PM
	Terceiro-Sargento PM
Círculo de Cabos e Soldados	Cabo PM
	Soldado PM 1ª Classe
	Soldado PM de 2ª Classe

Nota: Tabela com previsão legal no Estatuto do Policiais Militares da PMDF (Lei 7.289/84)

Ressalta-se que a hierarquia e disciplina são manifestadas por meio de valores policiais militares (Ferreira-Alves & Torres, 2021; Lei 7.289/84), ensinados e reforçados, conforme Regulamento Geral de Ensino da Corporação (Ferreira-Alves & Guimarães, 2022; PMDF, 2019) com base na educação da instituição (Ferreira-Alves & Torres, 2021). Assim, ao longo da carreira, os policiais militares do DF devem se alinhar a alguns princípios, dentre os quais a preservação e reafirmação constante dos valores e da cultura institucionais, com destaque para o civismo e para as tradições militares (Ferreira-Alves & Torres, 2021; Lei 7.289/84; PMDF, 2019).

Nesse sentido, o Plano Estratégico da PMDF (PMDF, 2022) aponta que são valores da Corporação e de seus policiais: o patriotismo, o civismo e o culto das tradições históricas;

a fé na missão elevada da Polícia Militar; o amor à profissão e o entusiasmo com que a exerce; o aprimoramento técnico-profissional; o espírito de corpo e o orgulho pela Corporação; a dedicação na defesa da sociedade; a honestidade; a ética profissional; a cientificidade; e o respeito aos direitos humanos (Ferreira-Alves & Torres, 2021; PMDF, 2022).

Essa estrutura hierárquica, disciplinar e valorativa indica a importância da Corporação e das melhores condições físicas e psicológicas do efetivo de policiais militares do DF. Todavia, conforme já apresentado, mesmo com tamanha relevância em atuação, a PMDF sofre, atualmente, com uma preocupante discrepância entre o efetivo previsto, que é de 18.773 policiais (Lei 12.086/2009) e o existente, que atualmente é de menos de 10.500 (Braga & Rossi, 2022).

Somado a isso, a constante defasagem contrasta com o aumento populacional no Distrito Federal, como destacado por Braga e Rossi (2022), uma vez que em 2011 a população da Capital Federal e suas regiões administrativas era de pouco mais de 2.610.000 habitantes e o número de policiais para proverem a segurança pública era cerca de 15.376 policiais. Nos dias de hoje a população do DF se aproxima de 3.718.000 habitantes, e a defasagem de efetivo da Corporação é de 8.595 em relação ao previsto na lei (Braga & Rossi, 2022).

Essa relação insuficiente gera uma maior carga de trabalho, que produz implicações não somente nos índices de criminalidade, mas também contribuem para o adoecimento dos policiais (Braga & Rossi, 2022). Soma-se a isso fatores inerentes à carreira policial militar, como, por exemplo, ter que lidar com situações traumáticas e imprevisíveis, risco de vida, falta de reconhecimento profissional, infraestrutura carente em alguns quartéis e sobrecarga de trabalho, conforme apontam Braga e Rossi (2022).

Destaca-se novamente que, além das missões constitucionais semelhantes às das

demais polícias militares do Brasil, de preservação da segurança e ordem públicas em suas respectivas unidades da federação (Constituição Federal, 1988), a PMDF tem uma relevante missão extra: o cuidado com o centro político do país. E conforme já apresentado, não faltam exemplos recentes de eventos na Esplanada dos Ministérios e Praça dos Três Poderes em que a atuação da PMDF gerou implicações no processo político nacional.

Apresentada a PMDF, busca-se reforçar a premissa de que a realização de pesquisas em uma organização como esta, com sua história, estrutura e ofício, pode ser considerada de relevância científica, principalmente quando pautada em significativos fenômenos psicológicos (Alves, 2018), como os que serão apresentados nas seções a seguir.

b. Valores Humanos

i. Conceito e breve histórico

Valores humanos são conceitos abstratos, crenças relativamente estáveis, ligadas à emoção e que geram sentimentos; são um constructo motivacional que orienta as atitudes e comportamentos das pessoas, auxiliando-as a ver, sentir e vivenciar o mundo em diferentes dimensões da vida (Rokeach, 1967; Schwartz, 1992; Torres et al., 2016; Torres et al., 2022).

A temática de valores humanos foi amplamente estudada ao longo dos anos e em diversos campos do conhecimento, em pontos de vista diferenciados, mas complementares (Torres et al., 2016; Torres et al., 2022) e por essa razão, diversos conceitos podem ser encontrados na literatura, conforme demonstrado na Tabela 2 (Rohan, 2000).

Tabela 2
Definições de valores

Autor/Ano	Definição
Lewin (1952, p. 41)	Valores influenciam o comportamento, mas não tem a característica de uma meta em si. É provavelmente correto dizer que valores determinam quais atividades possuem valência negativa ou positiva para um indivíduo em uma determinada situação.
Kluckholm (1951, p.395)	Valor é uma concepção explícita ou implícita, distintiva de um indivíduo ou um grupo, do desejável que influencia a seleção de modos, meios e fins de ações disponíveis.
Heider (1958, p. 223)	Valor é a propriedade de uma entidade (x é um valor) com a conotação de ser objetivamente positivo de alguma maneira.
Rokeach (1973, p.5)	Valor é uma crença consistente em que um tipo específico de construto ou estado de existência é pessoalmente ou socialmente preferível a uma maneira oposta ou inversa de construto ou estado de existência.
Feather (1996, p. 222)	Valores são maneiras desejáveis ou indesejáveis de se comportar ou como desejabilidade ou oposição a objetivos gerais.
Schwartz (1994, p.21)	Valores são objetivos desejáveis transituacionais, variando em importância, que serve como guia de princípios na vida de uma pessoa ou uma entidade social.
Schwartz (1999, p.24)	Valores são conceitos do desejável que guiam a vida de atores sociais (indivíduos, líderes organizacionais, legisladores etc.) selecionam ações, avaliam pessoas e eventos e explicam suas ações e avaliações.

Nota: Adaptado de Rohan (2000)

A temática de valores foi pesquisada em diversos campos do conhecimento e, por essa razão, tem ampla base histórica (Alves, 2018). Suas raízes vêm de pesquisas oriundas da Antiguidade, ou seja, pensadores gregos e romanos já trabalhavam essas ideias, como os sofistas, por exemplo, que entendiam ser relativos e subjetivos os valores morais (Alves, 2018; Lucas & Passos, 2015; Nascimento, 2014; Torres et al., 2021). Filósofos também estudaram valores: Sócrates, por exemplo, defendia o caráter absoluto dos valores éticos; Platão apontava a busca pela racionalidade como o caminho de aproximação dos valores supremos; e Aristóteles os considerava um guia para viver de uma maneira mais produtiva e agradável (Paulino, 2006; Rohan, 2000; Torres et al., 2021).

Ainda na filosofia, Lotze e Nietzsche também discutiam o assunto, com o primeiro apontando as contradições entre o mundo dos valores e o mundo do ser e o segundo tornando

o vocábulo “valor” como um dos conceitos centrais da disciplina filosófica (Hessen, 2000; Torres et al., 2021). Kant, por seu turno, defendia que os valores concediam verdade, beleza e bondade às coisas e são passíveis de julgamento, mesmo não podendo ter uma realização de modo tão prático (Hessen, 2000; Torres et al., 2021). Hume defende que a religião indica a base avaliativa dos valores, mas a filosofia sua abordagem intelectual (Alves, 2018; Georgen, 2005; Torres et al, 2021). Esse referencial histórico que remonta os tempos antigos reforça a relevância da temática de valores.

Na sociologia, por sua vez, é imperioso lembrar da obra *The Polish Peasant* (Thomas & Znaniecki, 1918) que, ao retratar historicamente a adaptação de imigrantes poloneses nos EUA, estabelece que os valores faziam a conexão entre atitudes e estrutura social. Além de comparar a supracitada disciplina com a psicologia social, Thomas e Znaniecki (1918) defendem que ambas se debruçam no entendimento da relação entre o indivíduo e seu ambiente social.

Para Durkheim (1995) os valores são fundamentais para entender a organização e as mudanças pessoal e social, uma vez que as pessoas tendem a se submeter às normas e aos valores da sociedade, enquanto Weber entende que a criação e o estabelecimento de valores que guiam e orientam a ação das pessoas estão interligados à evolução histórica (Weber, 1982). Parsons (1949) liga a busca pelo alcance de metas aos comportamentos das pessoas, levando a pessoa a agir com base em critérios cognitivos, avaliativos e orientação de valor. Assim, defende que os valores são concepções que influenciam na escolha comportamental das pessoas uma vez que estão interligados a critérios normativos das consequências de seus atos e na busca pelo equilíbrio entre as necessidades individuais e daqueles com quem se convive em seu sistema social e cultural (Parsons, 1949; Ros 2006).

Na antropologia, por sua vez, Kluckhohn (1951) estruturou o estudo de valores no campo acadêmico ao difundi-lo entre outros pesquisadores do mesmo campo do

conhecimento, como Edward T. Hall e Clifford J. Geertz (Torres et al., 2014). Para ele, os valores eram critérios avaliativos do mundo que cercava as pessoas, sendo uma apreciação implícita ou explícita de um indivíduo ou grupo do que lhes parece esperado e que, portanto, induz na opção de modo, fins e meios (Kluckhohn, 1951; Torres et al., 2016).

Chegando, enfim, na psicologia, destaca-se o pioneirismo de Allport ao participar da construção do primeiro instrumento para mensuração de valores, que foi denominado *The Allport-Vernon study of values – SOV* (Allport et al., 1951) e ensinar que os valores orientavam as atividades e anseios das pessoas, tendo, portanto, função fundamental em suas vidas (Tamayo & Porto, 2009; Torres et al., 2016; Torres et al., 2021). Também nas primícias, Rokeach classificava os valores em terminais, com foco na necessidade da existência humana; e instrumentais, mecanismo no alcance dos objetivos e metas; apresentando a relação funcional entre valores, atitudes e comportamento (Rokeach, 1967, 1973; Ros, 2006; Tamayo & Porto, 2009; Torres et al., 2016; Torres et al., 2021).

O seu instrumento – *Rokeach Values Survey (RVS)* foi bastante utilizado no campo científico (Rokeach, 1967, 1973; Ros, 2006; Tamayo & Porto, 2009; Torres et al., 2016; Torres et al., 2021). Também ensinava que os valores humanos são formados em três fases: uma experiência positiva ou negativa em relação a um objeto e que conduz ao estabelecimento de crenças relacionadas a isso; a organização das crenças avaliativas relativas (estabelecimento da atitude em relação ao objeto); e a conformidade de todas as atitudes relativas à objetos similares, que são os valores (Rokeach, 1973; Miranda & Hendler, 2011).

Com o passar do tempo, principalmente nos meados dos anos 80 e 90, a estruturação de teorias de valores em nível individual e cultural conduziram a pesquisas de natureza transcultural (Ros, 2006; Torres et al., 2021). Assim, buscavam-se fenômenos comuns em países diferentes por meio de estudos homogêneos e com foco principalmente nas diferenças e sua explicação com base em crenças, atitudes, valores e comportamentos (Ros, 2006; Torres

et al., 2021).

Como exemplo, frisa-se o importante trabalho de Hofstede, baseado principalmente nas dimensões culturais de valores (masculinidade/feminilidade, evitação das incertezas, distância do poder e individualismo/coletivismo) e que estabeleceram a cultura como uma variável preditora (Alves, 2018; Hofstede, 1980, 1984; Torres et al., 2021). Em continuidade a esta base de pesquisa, Triandis trabalhou essas dimensões como componentes da cultura subjetiva, mas principalmente voltado ao individualismo-coletivismo em nível individual na construção dos processos psicológicos humanos (Triandis, 1995; Triandis et al., 1985; Torres & Allen, 2009).

E nos anos mais recentes, sobleva-se a teoria de valores humanos de Schwartz que tem se sobressaído e sido aplicada e replicada por diversos pesquisadores, além dele mesmo, em todo o mundo. Foi, inclusive, considerada um marco no campo da psicologia por periódicos (e.g.: *Journal of Cross-Cultural Psychology* – JCCP) e diversos pesquisadores (Alves, 2018; Smith et al., 2013; Torres et al., 2016; Torres et al., 2021). Assim, é a teoria utilizada na presente pesquisa e, por isso, será mais bem explorada na seção seguinte.

Importante pontuar que mais contemporaneamente em relação às demais, foi apresentada a teoria funcionalista de valores (Gouveia et al., 2007, 2011), que se propôs a ser um modelo integrado das demais teorias, buscando ser parcimonioso e fundamentado nas teorias de ação (Kluckhohn, 1951; Parsons & Shils, 1951). Seus criadores apontam que contém elementos de Maslow (1951) e Rokeach (1973) e respaldado nas estruturas mais recentes de Inglehart (1977, 1989) e Schwartz (1992, 2005) (Gouveia et al., 2011).

Gouveia et al. (2007, 2011) ensinam que os valores são representações cognitivas das necessidades humanas e princípios-guias de base motivacional e natureza essencialmente benévola para orientação completa e coerente do que seria importante (Gouveia et al., 2007, 2011). Concluído o breve relato histórico da pesquisa e principais teorias que buscaram

entender os valores em seus diversos campos científicos, desenvolve-se na próxima seção a teoria dos valores humanos de Schwartz. Esse importante modelo foi escolhido para ser utilizado como uma das variáveis preditoras do bem-estar de policiais.

ii. Estrutura da Teoria de Schwartz

Conforme apontado anteriormente, a teoria escolhida para mensuração do fenômeno de valores humanos foi a de Schwartz (1987, 1992, 2012), que há mais de trinta anos vem aprimorando-a individualmente ou com o apoio de diversos pesquisadores no mundo (Torres et al., 2021). Essa estrutura teórica transcultural foi apresentada academicamente pela primeira vez como uma proposta de valores universais e motivacionais que caracterizariam cognitivamente as necessidades biológicas, requisitos interacionais de coordenação interpessoal e demandas sociais para o bem-estar e sobrevivência grupal (Schwartz & Bilsky, 1987; Schwartz & Bilsky, 1990). Nesse primeiro modelo, que evidenciava um sistema de valores estruturado entre metas compatíveis e incompatíveis, foram encontrados os valores individuais de prazer, realização e autodireção; coletivos de conformidade restritiva e pró-social; e mistos de maturidade e segurança (Schwartz & Bilsky, 1987; Schwartz & Bilsky, 1990). Utilizaram dados da Alemanha, Austrália, Espanha, Estados Unidos, Finlândia e Hong Kong, com proposição da existência de uma estrutura universal de valores estruturados em metas terminais ou instrumentais, interesses a que servem os valores e domínios motivacionais (Alves, 2018; Schwartz & Bilsky, 1987; Schwartz & Bilsky, 1990).

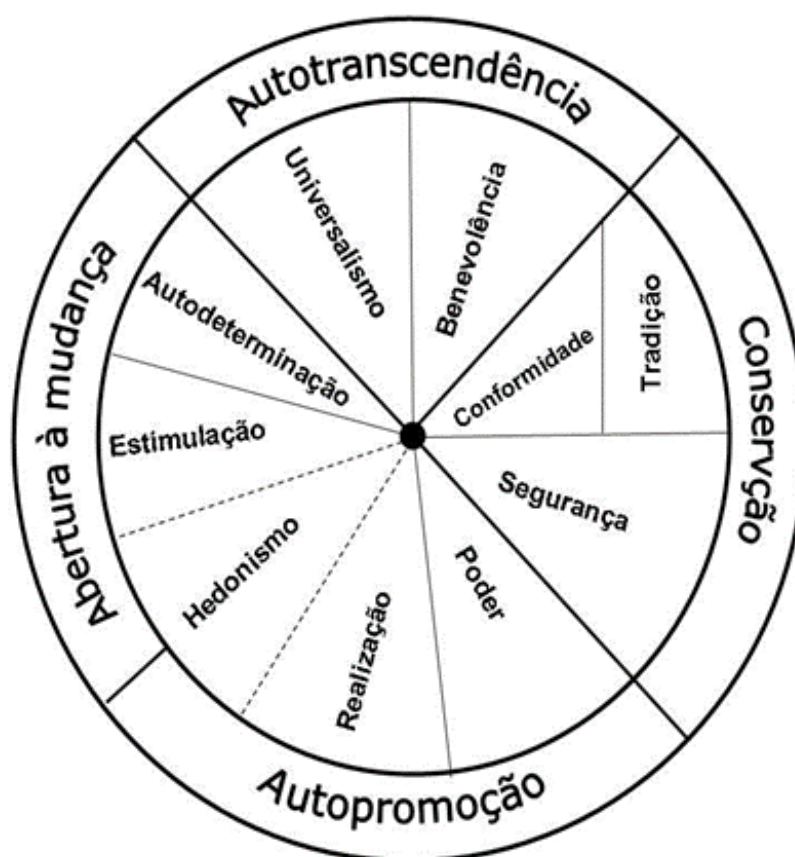
Mas Schwartz não parou por aí e, em 1992, propôs um aprimoramento teórico-estrutural, ampliando a pesquisa para vinte países, desenvolvendo um instrumento psicométrico que foi denominado Inventário de Valores de Schwartz – IVS e defendendo os valores como sendo requisitos universais da vida humana com potencial preditivo de outros fenômenos psicológicos em diferentes culturas (Schwartz, 1992; Torres et al., 2016; Torres et

al., 2021). Portanto, pode-se dizer que os valores são metas conscientes que se conectam às necessidades dos indivíduos em relação ao seu contexto social (Schwartz, 1992; 2005; Torres et al., 2022).

Assim, reforça-se que o complexo teórico de valores proposto por Schwartz possui características unificadoras em relação à motivação humana e foi sendo refinado em diversas pesquisas ao longo dos anos, onde alcançou mais de 210 amostras de países diversos em relação à geografia, cultura, língua, religião, idade e trabalho. Ademais, estabelece-se um continuum de sistemas psicológicos hierarquizados por motivações subjacentes de semelhanças e oposições, como pode ser visto na Figura 2 (Schwartz, 2005).

Figura 2

Continuum do modelo teórico



Nota: Adaptado de Schwartz, 2005

Além disso, destaca-se também a propositura de instrumentos de medidas

aprimorados continuamente – o Inventário de Valores de Schwartz (IVS) e o *Portrait Values Questionnaire* (PVQ), que foram adaptados culturalmente em mais de 40 línguas e aplicados em pesquisas nacionais, internacionais e transculturais ao longo dos anos (Tamayo & Porto, 2009; Tamayo & Schwartz, 2013; Torres et al., 2022). Importante ressaltar que o PVQ solucionava alguns problemas encontrados no IVS. Por exemplo, o fato de exigir um alto nível de pensamento abstrato e apresentar conceitos de valor fora de qualquer contexto específico e, portanto, foi designado para ser mais concreto que o anterior na mensuração dos dez constructos de valores (Schwartz, 2001). Por sua vez, em 2012, Schwartz liderou muitos pesquisadores que desenvolveram a teoria refinada de valores humanos, com o desdobramento dos dez em dezenove tipos motivacionais de valores, demonstrando maior poder preditivo de resultados pessoais ou sociais relacionados principalmente à autopromoção, abertura a mudanças, conservação ou autotranscendência (Schwartz et al., 2012)

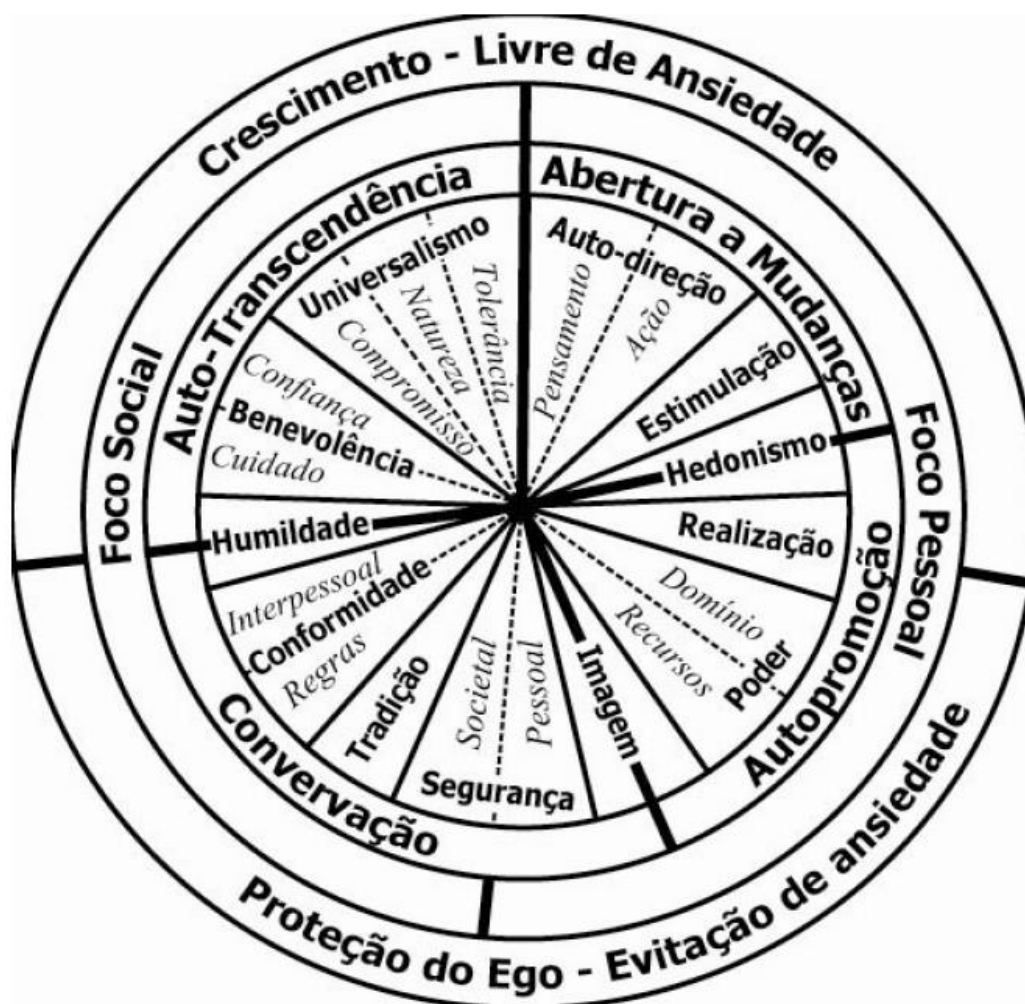
Dessa maneira, após trabalhos realizados em 84 países, apresentou sua teoria refinada e o *Portrait Values Questionnaire – Refined* (PVQ-R), com três itens para cada tipo de valor, mas mantendo a lógica do círculo contínuo com proximidades e oposições, definindo dezenove valores de primeira ordem e quatro valores de segunda ordem, que são: abertura à mudança (aceitação de novas concepções, comportamentos e experiências); conservação (ordem, evitação de transformações e autocontenção); autotranscendência (abrir mão de benefícios pessoais em favor dos outros); e autopromoção (sobrepular suas qualidades e interesses em relação aos demais).

Além disso, o círculo do continuum ainda possui os valores de foco pessoal à direita, em oposição aos de foco social em uma terceira ordem e, por fim, os que compõe, na ordem superior, o crescimento e liberdade (livre de ansiedade), ou seja, tendência a motivar as pessoas quando livres de ansiedade em oposição à proteção do ego contra ansiedades e

ameaças (Alves, 2018; Schwartz, 2012. Torres et al., 2016). Essas disposições ficam mais claras na Figura 3.

Figura 3

Círculo com o continuum dos valores de acordo com a teoria refinada de Schwartz

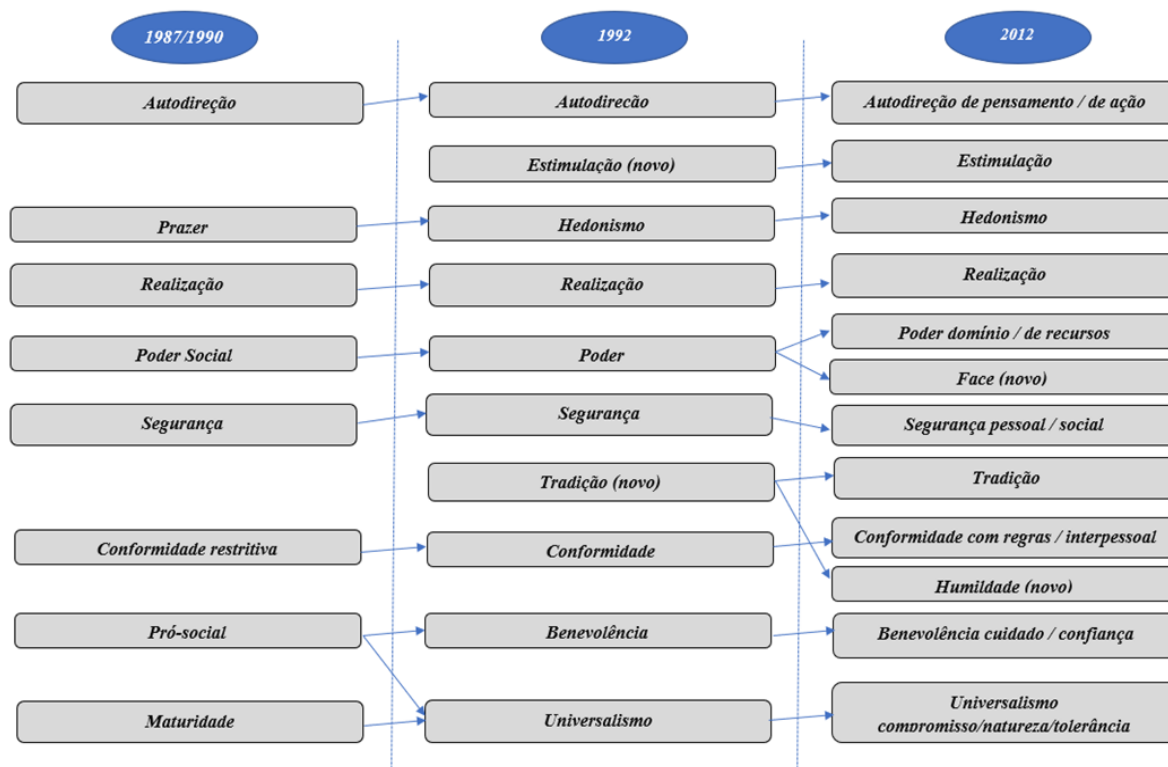


Nota: Adaptado de Schwartz et al., 2012

Para facilitar o entendimento da evolução na quantidade de valores desenvolvidos por Schwartz ao longo dos anos, apresenta-se na Figura 4 abaixo.

Figura 4

Evolução da Teoria de Valores Humanos Básicos de Schwartz



Nota: Retirado de Alves, 2018

Por fim, para melhor entendimento conceitual dos tipos motivacionais e sua evolução, apresenta-se a Tabela 3, que contém os valores originários da teoria de valores humanos, seu refinamento em tipos motivacionais na última versão teórica e alguns componentes da sua definição que ajudam a entender melhor seus significados.

Tabela 3.*Os 19 Valores da Teoria Refinada e seus valores originários*

Valor originário (Teoria de 1987/1990)	Tipo motivacional	Componentes da definição
Autodireção	Autodireção de Pensamento	Liberdade para cultivar suas próprias ideias e habilidades.
	Autodireção de Ação	Liberdade para determinar suas próprias ações.
Estimulação	Autodireção de Estimulação	Excitação, novidade e mudança.
Hedonismo	Hedonismo	Prazer e gratificação sensual para si mesmo.
Realização	Poder de realização	Sucesso de acordo com os padrões sociais.
Poder	Poder de domínio	Poder pelo exercício de controle sobre outras pessoas.
	Poder sobre Recursos	Poder pelo controle sobre materiais e recursos sociais.
----- ^b	Face	Manutenção da imagem pública e evitação de humilhações.
Segurança	Segurança Pessoal	Segurança em seu ambiente imediato.
	Segurança Social	Segurança e estabilidade da sociedade (mais ampla).
Tradição	Tradição	Manutenção e preservação da cultura, família ou religião.
Conformidade	Conformidade com Regras	Conformar-se com regras, leis e obrigações formais.
	Conformidade Interpessoal	Evitar chatear ou machucar outras pessoas.
----- ^b	Humildade	Reconhecimento da própria insignificância em um contexto amplo.
Benevolência	Benevolência Dependência	Ser um membro confiável e fidedigno do endogrupo.
	Benevolência Cuidado	Devoção ao bem-estar dos membros do endogrupo.
Universalismo	Universalismo Compromisso	Comprometimento com igualdade, justiça e proteção de todas as pessoas.
	Universalismo Natureza	Preservação do ambiente natural.
	Universalismo Tolerância	Aceitação e compreensão daqueles que são diferentes de si mesmo.

Nota: Adaptado de Schwartz, 2012.

Nota: ^a Valor constante da teoria dos 10 valores (Schwartz, 1992).

^b Sem valor correspondente anterior.

iii. Pesquisa relacionadas

Não foram encontradas pesquisas com o modelo completo proposto (valores humanos, metas de compaixão e autoimagem, percepção de suporte social no trabalho e bem-estar) na literatura nacional ou internacional. Nesta seção demonstrar-se-á gradativamente a existência de influência dos valores humanos nas variáveis do modelo ou em pesquisas de segurança pública para certificar empiricamente que a estrutura tem boas chances de ser válida.

Hanel et al. (2020), por exemplo, desenvolveram um estudo transcultural em 29 países, com objetivo principal de entender o quanto o bem-estar das pessoas é maior se os seus valores são congruentes com aqueles que vivem em proximidade, na mesma região ou país. Eles encontraram que os efeitos dos ajustes de valores “pessoa-país” e “pessoa-região” dependem criticamente de quais tipos de valores são examinados e de maneira consistente em todas as dimensões do bem-estar, pois o tipo de valor desenvolve um papel de moderação entre a associação positiva ou negativa do ajuste entre a pessoa-ambiente e o bem-estar (Hanel et al., 2020).

Por exemplo, pessoas que valorizam a segurança têm maior bem-estar entre outras que compartilham os mesmos valores; aqueles que valorizam a autodireção, estimulação e hedonismo e vivem em países e regiões com menor média desses valores relatam menores índices de bem-estar e, em contraste, os respondentes que valorizaram realização, poder e segurança e vivem em locais onde se compartilha esses valores, apresentam maior bem-estar (Hanel et al., 2020). Além disso, como conclusão geral, indicou que pessoas com valores livres de ansiedade apresentaram menores índices de bem-estar em relação aos com evitação de ansiedade (Hanel et al., 2020).

Em relação às metas de compaixão e autoimagem, poucos trabalhos ainda são encontrados com base no relacionamento com valores humanos. Alves (2018) encontrou

correlações significativas entre os tipos motivacionais de poder sobre recursos, face, segurança social, conformidade com regras, humildade, universalismo natureza e universalismo tolerância com as metas de compaixão e autoimagem. Com relação aos valores de segunda ordem, o autor observou correlações significativas entre autotranscendência e autopromoção com metas de compaixão e autoimagem. As primeiras se correlacionaram positivamente com metas de compaixão e negativamente com as de autoimagem enquanto para autopromoção ocorreu o inverso. Observou também que, quando há base nos valores de terceira ordem, ambos se correlacionam significativamente com as metas (Alves, 2018).

Na relação entre valores humanos e bem-estar, Akutsu (2008) encontrou correlações positivas entre os quatro valores de segunda ordem (autotranscendência, conservação, autopromoção e abertura à mudança) e bem-estar subjetivo. Sagiv e Schwartz (2000) obtiveram resultados apontando, dentre outros, que os valores de realização, estimulação e autodireção foram correlacionados positivamente, enquanto tradição, conformidade e segurança foram correlacionados negativamente com bem-estar (saúde mental geral e afetos positivo). Em contrapartida, valores não mostraram relações diretas com o fator cognitivo de bem-estar subjetivo (Sagiv & Schwartz, 2000).

Mais recentemente, Schwartz e Sortheix (2018), em um capítulo contendo a revisão de diversos trabalhos relacionados às temáticas de valores humanos e de bem-estar, buscaram explicar as relações diretas entre os dois constructos: Os moderadores de nível social; a congruência entre os valores humanos e ambientais como determinantes do bem-estar, bem como perspectivas futuras. Em suma, apontam que os valores levaram ao incremento do bem-estar subjetivo quando as metas que os motivaram foram atingidas (Schwartz & Sortheix, 2018).

Várias outras conclusões interessantes foram apontadas por Schwartz e Sortheix (2018) como, por exemplo, que as associações entre valores e bem-estar variam dependendo

do contexto (determinados valores tendem a promover o bem-estar dependendo das identidades sociais de uma pessoa – sendo uma perspectiva interessante a ligação entre valores, identidade e bem-estar). Os contextos podem se referir à família, amigos, vizinhança, organização, colegas, dentre outros, pois compartilhar valores nos contextos sociais mais próximos incrementa os índices de bem-estar subjetivo (Schwartz e & Sortheix, 2018).

Além desses estudos mais específicos entre as variáveis, é relevante destacar também pesquisas em valores humanos em outras vertentes da segurança pública. Assim, por exemplo, Torres et al (2022), desenvolveram um estudo sobre o papel dos valores humanos na percepção de risco e atitudes de comportamento seguro de civis e policiais militares brasileiros em estacionamentos públicos e privados. Seus resultados demonstraram que, por exemplo, valores de segurança, conformidade e tradição predizem positivamente tanto a percepção de risco quanto atitudes de comportamento seguro. Também apontam que universalismo, autodireção, e, em menor grau, a benevolência predizendo negativamente ambas as variáveis estudadas (Torres et al, 2022). Os autores destacam também que conservação e autotranscendência apresentaram predominância mais forte com os policiais participantes da pesquisa, enfatizando o autocontrole, a preservação de práticas tradicionais e proteção da estabilidade. Os escores encontrados têm relação com a natureza da profissão policial militar e são coerentes com os resultados de maiores índices de percepção de risco e atitudes de comportamento seguro em ambientes onde crimes ocorrem sistematicamente, como em estacionamentos (Torres et al, 2022).

Na própria Polícia Militar do Distrito Federal, Ferreira-Alves e Torres (2021) realizaram um estudo com objetivo de mensurar os valores institucionais sedimentados pela corporação e sua correlação teórica e empírica com os valores humanos da teoria de Schwartz em alunos do Curso de Formação de Oficiais. Os resultados apontaram maiores escores para os tipos motivacionais de benevolência cuidado, segurança social, benevolência dependência,

conformidade com regras e universalismo compromisso e para os valores de segunda ordem de autotranscendência e abertura à mudança (Ferreira-Alves & Torres, 2021). Essa pesquisa demonstrou, respectivamente: devoção ao bem-estar dos membros do endogrupo; busca por segurança e estabilidade da sociedade; serem membros confiáveis e fidedignos; conformação com regras, leis e obrigações formais; e comprometimento com a igualdade, justiça e proteção de todas as pessoas (Ferreira-Alves & Torres, 2021). Logo, como ressaltaram os autores, houve um alinhamento teórico e empírico entre os valores preconizados pela PMDF (e.g.: espírito de corpo, orgulho pela corporação, honestidade, ética profissional, patriotismo, o civismo, o amor à profissão, entusiasmo, dedicação na defesa da sociedade e respeito aos direitos humanos) e ressaltados pelos cadetes (Ferreira-Alves & Torres, 2021).

Apresentado o constructo de valores humanos, as suas peculiaridades e importância acadêmica, reforça-se a relevância desse fenômeno psicológico no âmbito científico, dada sua relação com todas as variáveis existentes no modelo, em especial com o bem-estar subjetivo, a variável critério, bem como no âmbito da segurança pública. A seguir, será tratado sobre as metas de compaixão e autoimagem.

c. Metas de Compaixão e Autoimagem

i. Conceito e breve histórico

A temática de metas de compaixão e autoimagem é relativamente recente, sendo o primeiro trabalho datado de 2008 (Crocker & Canevello, 2008), que investigou o papel dessas metas em estudantes universitários e seu papel no suporte social e confiança. Contudo, para ampliar seu entendimento, será conceituado não somente esse fenômeno psicológico, mas o conteúdo amplo de metas. Assim, uma pesquisa no dicionário (Ferreira, 2010), nos apresenta que meta é aquilo que se pretende alcançar; objetivo, finalidade; finalização de alguma coisa; termo, limite

Metas, portanto, são constructos importantes não somente para indivíduos, mas também para organizações. Para uma pessoa, são representações internas de estados desejados e concebidas como resultados, fatos ou processos, ou seja, são concepções cognitivas dos pontos finais específicos que influenciam na avaliação, emoções e comportamentos (Austin & Vancouver, 1996; Fischbach & Ferguson, 2007). Destaca-se que as metas são parcela da essência de crenças de eficácia, ou seja, o quanto um indivíduo investe certa quantidade de esforço para obter algo e como está disposto a perseverar nos desafios que irá enfrentar para alcançá-lo (Coelho, 2014; Crocker & Canevello, 2012). Elas são parte do sistema de automotivação, influenciando e sendo influenciadas pelo seu ambiente (Bandura, 1991).

No âmbito organizacional, por sua vez, o conceito é bem parecido, pois envolve a coordenação de atividades de um grupo de pessoas com foco na busca de objetivos comuns e explícitos, mediante a divisão de funções e trabalho, ou uma expressão numérica que representa um futuro desejado (Martins & Marini, 2010; Schein, 1977). Contudo, o direcionamento desse trabalho é para um constructo psicológico em termos atitudinais. Portanto, podem ser definidas, as metas, como um estado psicológico desejado, que está sob controle e no qual uma pessoa se esforça e é motivada a alcançar, mesmo com os obstáculos encontrados no caminho (Alves, 2018; Bandura, 1991; Crocker & Canevello, 2012).

As pessoas não possuem somente uma meta, mas várias e boa parte da sua autorregulação de comportamentos e do gerenciamento pessoal visa justamente o alcance delas, sendo organizadas hierarquicamente (Austin & Vancouver, 1996; Baumeister, 2010). Em relação à teoria a ser adotada no teste do modelo da pesquisa proposto, o foco específico será nas metas de compaixão e autoimagem. Conceitualmente, estabelece-se que as metas de compaixão são o estado psicológico desejado que envolve um foco grupal no sentido de apoio, de deixar de se autoconsiderar visando o bem-estar dos outros, mas não para obter algo

para si mesmo (Crocker & Canevello, 2008). Por sua vez, as metas de autoimagem são aquelas que levam as pessoas a construírem, manterem e defenderem as imagens públicas e privadas desejadas para si mesmas, para ganhar ou obter algo (Crocker & Canevello, 2008).

Em relação ao histórico, diferentemente de valores humanos, as metas de compaixão e autoimagem não possuem tão ampla cronologia (Alves, 2018). Por outro lado, quando o cerne é voltado para as metas em sentido lato, seja para pessoas ou organizações, a tradição de estudo é mais antiga (Alves, 2018; Elliot & Fryer, 2008). No campo da Psicologia, por exemplo, podem ser citadas as pesquisas de Ach (1905), Lewin (1926), BillseBrow (1929), dentre outros autores, já nos primórdios do século XX (Elliot & Fryer, 2008). Com o passar dos anos e com o crescimento do interesse, diversas outras pesquisas foram realizadas associando metas a variáveis como, por exemplo, crenças, valores, consciência, métodos de progresso, metas de realização, dentre outros, como apresentado na Tabela 4 (Alves, 2018; Austin e Vancouver, 1996; Elliot & Fryer, 2008).

Tabela 4*Principais pesquisas envolvendo o constructo de metas em psicologia*

Teorias relacionadas à metas	Pesquisadores
"Atitudes conscientes"	Ach (1905), Humphrey (1951), Kuhl & Beckmann(1985b)
Intenções como quase-necessidades	Lewin (1926/1951), T. A. Ryan (1970)
Conjunto quantitativo	
Nível de aspiração	Bills & Brown (1929), Gibson (1941) Hoppe (1930), Lewin et al. (1944), Siegel (1957), Starbuck (1963)
Incentivos secundários	
Teoria do controle perceptual	
Necessidade de realização	Mace (1931,1935) K. McClelland (1994), Powers (1973a), Wiener (1948)
Teoria da aprendizagem social - teoria cognitiva social	Heckhausen et al. (1985), D. C. McClelland et al. (1953), Murray (1938)
Planos e imagens	Bandura (1986), Dweck & Leggett (1988), Rotter (1954)
Definição de metas industriais	
Teoria da ação fundamentada	G. A. Miller e tal. (1960)
Resolução de problemas-	Locke (1968), Locke & Latham (1990a)
Inteligência Artificial-scripts	Fishbein (1967), Fishbein & Ajzen (1975)
Preocupações atuais	
Teoria da avaliação cognitiva	Anderson (1993), Newell & Simon (1972), Schank & Abelson (1977)
Auto-conclusão simbólica	
Projetos pessoais	KJinger (1975, 1977, 1995)
Ativação de metas	Deci (1980), Deci & Ryan (1985)
Teoria da reversão e modos telic-paratelic	Wicklund & Gollwitzer (1982) Little (1983), Palys & Little (1983)
Teoria do comportamento planejado	Brehm et al. (1983), Wright & Brehm (1989) Apter (1984, 1989)
Teoria do controle da ação	
Forças pessoais	Ajzen (1985, 1991)
Eus possíveis	
Identificação da ação	Frese & Sabini (1985), Frese & Zapf (1994), Kuhl (1992)
Sistemas de autoconstrução	Emmons (1986, 1989), Emmons & King (1988)
Auto-guias	Markus & Nurius (1986), Markus & Ruvolo (1989)
Tarefas de vida	Vallacher & Wegner (1987)
Intenções	M. E. Ford & Ford (1987), D. H. Ford (1987) Higgins(1987, 1989)
Teoria da imagem	Cantor & Fleeson (1991), Cantor & Langston (1989)
Valor-alvo	Bratman (1987), Gollwitzer (1993), T. A. Ryan (1970), Tubbs & Ekeberg (1991)
Categorias de metas	
Cenários baseados em metas	Beach (1990), Beach & Mitchell (1990) Trehub (1991) Barsalou (1991) Schank (1993-1994)

Nota: Adaptado de Austin e Vancouver (1996)

Portanto, as metas podem ser estudadas de diversas maneiras e pesquisas contemporâneas trabalham esse tema de forma ampla ou específica, teórica ou empírica

(Alves, 2018). Foram estudadas como representações internas, foco no futuro, desejo ou apetite por ganhos, como movimento ou um objeto fixo no qual esse movimento é justificado pela busca, referenciadas ao afeto, comprometimento individual, dentre outras (Elliot & Fryer, 2008).

Ao longo do tempo, diversos temas do campo da psicologia foram associados ao estudo de metas, em diferentes níveis de análise (Gardner, 1987; Austin & Vancouver, 1996). Assim, em âmbito biológico ou neurológico, foram associadas à genética, processos internos celulares ou cerebrais; no sociológico, envolvendo processos socioculturais e genéticos que afetam metas; no ecológico e organizacional, envolvendo ambientes mais externos; e no funcional, com foco mais individual de análise (Gardner, 1987; Austin & Vancouver, 1996).

E nessa linha histórica, chega-se à forma específica de estudar proposto por Crocker e Canevello (2008). As autoras associaram as metas de compaixão e autoimagem a relações interpessoais e como as pessoas abrem, ou não, mão de benefícios em favor dos outros que as cercam. Desde então são desenvolvidas pesquisas com esse ponto focal, sendo trabalhadas em conjunto ou separadamente. A título de exemplo, em 2009 foram aprofundados os custos e benefícios desses dois tipos de metas (Crocker et al., 2009); no ano seguinte foi explorada a relação das metas de compaixão e autoimagem com ansiedade e disforia (Crocker et al., 2010) e, em 2011, sua relação com o *self* e autoestima (Canevello & Crocker, 2011).

Um ano depois ~~(2012)~~ foi desenvolvido um trabalho em relação às consequências das metas de compaixão e autoimagem (Crocker & Canevello, 2012). Em 2013, por sua vez, uma pesquisa transcultural na temática investigou a estrutura fatorial da escala entre universitários americanos e japoneses, bem como adultos do Japão (Niiya et al., 2013). Os pesquisadores obtiveram estruturas bifatoriais semelhantes em todas as três amostras. Dois anos depois, Kunczewicz et al. (2015) estudaram a possibilidade de comparação das metas entre culturas, com dados dos Estados Unidos, Japão e Polônia, encontrando bons resultados

psicométricos com estruturas fatoriais semelhantes. Por sua vez, em 2017, os efeitos das metas de compaixão e do afeto foram mensurados em relações sociais (Canevello & Crocker, 2017). As pesquisadoras identificaram uma sequência temporal com as metas de compaixão levando à cooperação, que gera sentimentos de facilidade, conexão e pertencimento.

Mais recentemente, o papel mediador de metas prossociais, dentre elas, as metas de compaixão foram apontadas como relevantes na redução do estresse subjetivo e nas respostas neuroendócrinas humanas ao Teste de Estresse Social de Trier (Erickson et al., 2017). No ano seguinte, coordenada por Erickson, foram medidos e confirmados os efeitos relevantes das metas de compaixão e autoimagem em depressão e ansiedade (Erickson et al., 2018). Portanto, por mais que a história da pesquisa em metas de compaixão e autoimagem tenha menos de 20 anos, não resta dúvida acerca do seu potencial de pesquisa e boa perspectiva de crescimento histórico, não somente em pesquisas teóricas, mas também aplicadas, como é o caso do modelo em estudo na presente pesquisa. E essa perspectiva teórica-metodológica será melhor abordada na seção seguinte.

ii. Estrutura teórica das Metas de Compaixão e Autoimagem

De tudo exposto até o presente momento, destaca-se que as metas representam um estado desejado, que está sob controle do indivíduo e para o qual se exerce esforço para alcançar (Alves, 2018; Austin & Vancouver, 1996). Observa-se também que todas as pessoas possuem diversas metas que não são isoladas umas das outras e do comportamento cognitivo, afetivo e comportamental na busca de alcançá-las (Alves, 2018; Austin & Vancouver, 1996). De acordo com Baumeister (2010), boa parte na nossa autorregulação envolve manter nosso comportamento na busca de alcançá-las. Nesse contexto, temos mais de uma meta e vivemos nesse malabarismo da busca de diferentes formas e estabelecendo prioridades para alcançá-las (Baumeister, 2010). Portanto, pode-se dizer que as metas são organizadas hierarquicamente.

E essa característica de hierarquização das metas implica no seu gerenciamento ao longo de nossa rotina (Austin & Vancouver, 1996; Cropanzano et al., 1993). Trata-se de um sistema hierarquizado e organizado que provê orientação para as situações cotidianas da vida, bem similar à descrição de valores terminais de Rokeach publicados em 1973 (Austin & Vancouver, 1996; Schwartz, 1992). Por exemplo, estudar para uma importante prova pode ser uma meta mais prioritária, para um estudante, do que dormir. Da mesma forma, elaborar uma tese pode estar à frente de atividades esportivas, recreativas e até familiares para um doutorando. Mas passadas essas etapas, as metas serão priorizadas novamente de acordo com as necessidades do indivíduo (Alves, 2018). Essa variedade de metas é parte da estrutura valorativa que enfatiza o trabalho, o valor-próprio, e objetivos intelectuais (Austin & Vancouver, 1996; Fishbach & Ferguson, 2007).

As metas variam no seu nível de acessibilidade dentro do sistema cognitivo individual em relação ao seu nível de desejabilidade. Além disso, uma meta é circundada por múltiplas memórias pessoais que são ligadas a ela de diversas formas e muitas vezes de maneira automática (Alves, 2018; Austin & Vancouver, 1996; Fishbach & Ferguson, 2007; Higgins, 1996). Portanto, existe a classificação dimensional de uma meta, associando-a, por exemplo, à importância e comprometimento em alcançá-la; ao seu nível de dificuldade; sua representatividade; seu alcance temporal; seu nível de conscienciosidade ou complexidade (Austin & Vancouver, 1996).

As metas de compaixão e autoimagem, constructos utilizados no presente modelo, têm sua proposição inicial com o intuito de estudar o suporte social em relações públicas por meio de dois estudos (Alves, 2018): o primeiro que investigou o papel das metas de compaixão e autoimagem de calouros universitários nas alterações do suporte social em relações públicas e o segundo em relação ao fenômeno de colegas de quarto, mensurado semanalmente junto com as metas (Alves, 2018; Crocker & Canevello, 2008; Crocker et al.,

2009).

E como já dito anteriormente, observa-se que uma das principais características dos seres humanos é sua tendência de se unir a seus pares e formar grupos (Baumeister, 2010; Forsyth & Burnette, 2010), graças à necessidade fundamental de pertencimento, interação social e contato com sujeitos que estejam preocupados com seu bem-estar (Baumeister & Leary, 1995). E nesse contexto está inserido o suporte social, que nada mais é do que um conjunto de recursos, materiais ou não, advindos da interação com outras pessoa a quem, de maneira geral, se sente bastante ligado (Alves, 2018; Cohen & Syme, 1985). Por ser um constructo presente no modelo, esse conceito será mais aprofundado na seção própria.

Nessa busca por suporte daqueles em que se sente ligado, está inserido o conceito das metas de compaixão e autoimagem. Assim, sua estrutura teórica surge justamente na busca de Crocker e Canevello (2008) em entender o suporte social de universitários. As autoras, então, caracterizaram os dois tipos básicos de metas individuais: as metas de compaixão, que têm foco nos outros, em apoiar e visar o bem-estar das pessoas a sua volta; e as metas de autoimagem, que objetivam manter e defender as imagens públicas e privadas desejadas, para ganhar ou obter algo (Alves, 2018; Crocker, 2011; Crocker & Canevello, 2008, 2012; Crocker et al., 2009; Canevello & Cocker 2015).

Destaca-se que todos possuem diversas e incontáveis metas, hierarquizadas e buscadas dependendo da situação e que, por conseguinte, tanto as metas de autoimagem quanto de compaixão estão presentes no sistema cognitivo-motivacional, não sendo necessariamente extremos opostos de um único contínuo (Alves, 2018; Ferreira-Alves & Guimarães, 2022). Embora as pessoas tenham escores diferenciados nessas metas ao longo do tempo, elas flutuam de semana para semana, dia a dia, e mesmo em resposta a manipulações experimentais. Assim, as metas de compaixão e autoimagem podem ser medidas em uma grande variedade de domínios (Alves, 2018; Crocker & Canevello, 2008, 2012; Crocker et

al., 2009; Ferreira-Alves & Guimarães, 2022).

Pessoas que possuem maior hierarquização das metas de compaixão em relação às de autoimagem buscam ser uma força construtiva em suas interações com os outros, evitando prejudicá-los (Alves, 2018; Crocker & Canevello, 2008). Ou seja, buscam apoiar aquelas pessoas inseridas em seu ambiente social, não buscando algo para si mesmo, mas sim deixando de se autoconsiderar visando o bem-estar dos outros (Alves, 2018; Crocker & Canevello, 2008).

Geralmente pessoas com maiores índices de metas de compaixão se destacam por suas características de personalidade, pontos de vista do *self*, crenças e estilos de relacionamentos, experiências de relacionamento e estados emocionais mais positivas em relação aos com mais altos escores de metas de autoimagem (Crocker & Canevello, 2008; 2012). Apresentam maiores níveis de transcendência espiritual, percepção de que toda a vida está interligada, sentindo maior responsabilidade compartilhada entre criaturas e uma responsabilidade pessoal para com outras pessoas que se estende através de gerações e dentro da comunidade (Alves, 2018; Crocker & Canevello, 2008; 2012).

Tais indivíduos enxergam seus relacionamentos com outros como uma soma não-zero, ou seja, entendem que o sucesso dos outros não atrapalha o seu próprio, não existindo uma concorrência ferrenha (Crocker & Canevello, 2008; 2012). Tendem a apresentarem-se como menos individualistas, mais elevados na autoconsciência privada e na autocompaixão, com seus objetivos. Induzem, em geral, emoções mais tranquilas e positivas, como o amor, a conexão e a empatia. São menos propensos a terem estilos de anexos evitativos e pontuam mais alto nos fatores de personalidade *big five* de conscienciosidade e extroversão (Alves, 2018; Canevello & Cocker 2015; Crocker, 2011; Crocker e Canevello, 2008, 2012).

Por sua vez, pessoas com metas de autoimagem mais altas buscam que os outros as reconheçam bem como suas qualidades, não com uma intenção de enganá-los, mas sim de

transmitir sua concepção do *self* desejada socialmente (Alves, 2018; Crocker & Canevello, 2008). Consequentemente, estão sempre buscando aumentar seu *network* e seu rol de amigos, o sucesso na vida pessoal e profissional, bem como o reconhecimento como figura triunfante (Crocker & Canevello, 2008; 2012).

Em termos de gerenciamento de impressão, os elevados níveis de autoimagem as levam a ter visões do *self*, crenças, estilos de relacionamento e estados emocionais com tendência de enxergar suas interações sociais como uma soma zero na natureza, ou seja: se outros ganham ela perde e vice-versa (Crocker & Canevello, 2008; 2012). Portanto, seguem crenças individualistas sobre cuidados. Resultados na literatura apontam para altos escores em autoconsciência pública, ansiedade social e insegurança de ligação, bem como falta de compaixão por si mesmas (Alves, 2018; Crocker e Canevello, 2008, 2012). Para facilitar a conceituação do modelo teórico, seus conceitos são apresentados na Tabela 5

Tabela 5

Síntese conceitual das metas de compaixão e autoimagem

TIPO DE META	CONCEITO
Metas de Autoimagem	Interações sociais são como uma soma zero na natureza (o ganho de outras pessoas representa perdas). Crenças individualistas sobre cuidados. Altos níveis de autoconsciência pública, ansiedade social e insegurança de ligação. Baixa compaixão por si mesmas. Querem que as pessoas reconheçam suas qualidades.
Metas de Compaixão	Interações Sociais como uma soma não-zero (o ganho de outras pessoas não representa perdas). Transcendência espiritual superior, sentindo que toda a vida está interligada. Responsabilidade compartilhada entre criaturas. Sentem uma responsabilidade pessoal para outras pessoas que se estendem através de gerações e dentro de uma comunidade. Querem ser uma força construtiva em suas interações com os outros, evitando prejudicá-los.

Assim, definidos os conceitos de metas, das metas de compaixão e autoimagem e

reforçadas as diferenças entre os dois tipos do constructo presente no modelo de pesquisa desenvolvido, entende-se por sua relevância teórica, empírica e prática no âmbito organizacional, em especial da segurança pública. Portanto, na seção seguinte serão apresentadas pesquisas com a temática das metas de compaixão e autoimagem relacionada às demais variáveis do modelo ou no âmbito da segurança pública.

iii. Pesquisa relacionadas

O constructo de metas de compaixão e autoimagem tem bastante relação com o modelo da pesquisa, principalmente quando voltamos o foco à variável critério de bem-estar. Como já foi apresentado nas seções anteriores, as metas têm apresentado bom poder preditivo em relação à depressão, ansiedade, estresse, autoestima, saúde, dentre outras variáveis que fazem parte da estrutura de felicidade e bem-estar (Alves, 2018; Crocker, 2011; Crocker & Canevello, 2008, 2012; Canevello & Cocker 2015; Erickson et al., 2018)

Apresentam-se, portanto, pesquisas mais recentes das metas relacionadas à constructos que integram o modelo como, por exemplo, o já citado trabalho Alves (2018) que mensurou relacionamentos de diversos tipos motivacionais de valores com as metas de compaixão e autoimagem. A título de exemplo, dentre seus achados estão que os policiais militares do DF apresentam escores maiores para metas de compaixão ($M=4,25$; $DP=0,49$) do que para metas de autoimagem ($M=3,48$; $DP=0,43$). Também foram encontradas diversas correlações significativas entre os tipos motivacionais de valores humanos e as duas naturezas de meta (Alves, 2018).

E com valores de segunda ordem, autotranscendência se correlacionou significativamente com e metas de autoimagem ($-0,266$) e com as de Compaixão ($0,266$), assim como autopromoção com Autoimagem ($0,335$) e Compaixão ($-0,335$) (Alves, 2018). Ademais, o autor também identificou, por meio de regressão, que os valores humanos

influenciam significativamente as metas de compaixão e autoimagem ($R^2=0,056$; $\beta=0,236$, $\rho<0,001$).

Além dessas pesquisas, Yue e Yang (2020) encontraram que pessoas com altos índices de metas de compaixão têm maior probabilidade de sentir simpatia e são mais dispostas a ajudar as pessoas que sofreram de COVID-19 na China. Na mesma linha, Lee et al. (2020) apontaram que pessoas com elevadas metas de compaixão são mais motivadas a promover o bem-estar dos outros; mais propensas a se engajar na identificação e oferecimento de apoio; a identificar e oferecer apoio compatível (Lee et al., 2020). Essas metas também se mostraram, nessa pesquisa, positivamente correlacionadas com suporte de alinhamento, suporte real e apoio provisional.

Por sua vez, Niiya e Crocker (2019) demonstraram que, entre japoneses e estadunidenses, as metas de compaixão se correlacionaram positivamente com os aspectos de interdependência nos relacionamentos, como por exemplo, conexão e comprometimento com os outros (Niiya & Crocker, 2019) fenômenos relacionados ao constructo de suporte social. Nessa mesma linha, as metas foram mensuradas e demonstraram boa predição em motivação pro-social (Lee, et al., 2020).

Recentemente, Roper e Tobin (2022) avaliaram como as metas de compaixão se relacionavam com o bem-estar para atendimento de demandas e sentimento de conexão pessoal com a rede de amigos da rede social Facebook. Seus resultados apontaram um efeito indireto das metas de compaixão na satisfação com a vida com intermédio de comportamentos para manutenção da rede de amigos no Facebook (Roper & Tobin, 2022). Assim, quanto mais altos os níveis de compaixão, maiores os índices de comportamentos com foco na manutenção de relacionamentos no Facebook, o que implicava maior conexão social na rede social gerando mais satisfação com a vida dos participantes (Roper & Tobin, 2022).

Por fim, em pesquisa recente realizada no âmbito de uma pós-graduação de gestão

estratégica de Segurança Pública, no Instituto Superior de Ciências Policiais (ISCP) da PMDF, Ferreira-Alves e Guimarães (2022) estudaram as metas e o bem-estar de alunos na corporação, como foco no fator satisfação versus insatisfação com a vida. Os autores encontraram correlações estatisticamente significativas entre as metas de autoimagem e bem-estar, que foram positivamente correlacionadas com satisfação dos alunos ($r = 0,205$, $p < 0,001$) e com bem-estar global ($r = 0,271$, $p < 0,001$). Por sua vez, as metas de compaixão se mostraram positivamente correlacionadas com satisfação ($r = 0,383$, $p < 0,001$) e com bem-estar global ($r = 0,221$, $p < 0,001$) e negativamente correlacionadas com insatisfação ($r=0,167$, $p = 0,010$) (Ferreira-Alves & Guimarães, 2022). Concluída a apresentação das metas de compaixão e autoimagem, passa-se à variável de percepção de suporte social no trabalho.

d. Percepção de Suporte Social no Trabalho

i. Conceito e breve histórico

Conforme já apresentado, as pessoas necessitam de integração social (Baumeister, 2010) e nesse contexto está inserida a busca por dar e receber suporte social por aqueles que as cercam (Jolly et al., 2021). De acordo com o dicionário, suporte é usado para sustentar, para evitar a queda ou seja, um apoio que tem capacidade de auxiliar, ajudar e reforçar (Ferreira, 2010). Nesse diapasão, conceitua-se suporte social como sendo o conjunto de recursos, materiais ou não, advindos da interação com outras pessoas que, em geral, está ligado, bem como a rede de serviços que lhe estão acessíveis (Cohen & Syme, 1985; Rodrigues & Madeira, 2009), sendo fator capaz de proteger e promover a saúde (Siqueira, 2008, Rodrigues & Madeira, 2009). E nesse contexto, o suporte recebido é fundamental para o adequado funcionamento psicológico-social, e tem no ambiente de trabalho uma importante fonte (Hobfoll, 2002; Jolly et al., 2021).

Destaca-se que podem existir diversas concepções sobre o suporte social no trabalho, o que torna complexa sua definição uníssona, pois pode se manifestar em dimensões diferentes, dependendo de cada pessoa e para cada contexto de pesquisa (Jolly et al., 2021). Todavia, para a presente pesquisa definir-se-á a percepção de suporte social no trabalho como a assimilação dos trabalhadores acerca das relações sociais e o quanto recebe de suporte emocional, de informações e de insumos em seu ambiente de trabalho (Gomide Jr. et al., 2008; Jolly et al., 2021). Essa percepção é capaz de gerar benefícios à saúde física e mental, estreitamente relacionado com bem-estar (Cohen, 1988; Cohen & McKay, 2020; Rodriguez & Cohen, 1998; Siqueira, 2008). Porém, antes de aprofundar seu conceito e sua estrutura, apresentar-se-á um breve histórico de sua construção científica.

Na literatura, a multidimensionalidade do suporte social é algo bastante estudado e relativamente consensual (Carvalho et al., 2011; Jolly, 2021). Para alguns pesquisadores existem cinco dimensões basilares: a direção, pois ele pode ser recebido ou ofertado; a disponibilidade, pois o suporte poderia ser efetivamente utilizado ou meramente avaliado; o conteúdo, ou seja, o tipo de suporte recebido (e.g. instrumental, afetivo etc.); a natureza da rede social que fornece o suporte (e.g. família, amigos, trabalho etc.); e a vertente descrição versus satisfação com o suporte social (Jolly, 2021; Tardy, 1985).

A construção histórica do suporte social se confunde com a própria constituição das sociedades ao longo da história, pois, conforme já apresentado, os seres humanos são animais sociais (Baumeister, 2010; Cohen & Syme, 1985, Jolly et al., 2021) e buscaram esse suporte mútuo para sobreviverem ao longo da história (Carvalho et al., 2011; Ferreira, 2011; Rodrigues & Madeira, 2009). Estar disposto ao recebimento e doação de cuidados está no cerne conceitual de suporte social e pode ser relacionado com o processo evolutivo das espécies, uma vez que é um tipo de habilidade evolucionária biossocial (Carvalho et al., 2011).

A cronologia da temática está intimamente relacionada a da própria psicologia social e suas ciências precursoras (Ferreira, 2011), que já buscavam entender esse contexto de relações entre as pessoas, como por exemplo, a filosofia, que estuda questões fundamentais da natureza e sabedoria humana e a própria sociologia, que foca no estudo das pessoas em grupo e sociedades (Meyers, 2014). Portanto, assim como valores humanos, é complexo definir uma linha única de evolução histórica dos conceitos relacionados ao suporte social. Buscar-se-á, portanto, de maneira objetiva, construir os conceitos cronológicos mais recentes com foco no tema de maneira ampla e, posteriormente, inserido no âmbito do trabalho.

As primeiras concepções modernas da importância do suporte do grupo podem ter sido destacadas por Herbert Spencer e sua teoria sobre Darwinismo Social (1820 – 1903), quando utilizou as ideias de Darwin na lógica da sobrevivência de grupos, demonstrando a importância do suporte social mútuo (Ferreira, 2014). No final do século XIX, Wundt, após criar o primeiro laboratório de psicologia do mundo e estudar os processos mentais básicos, acabou propondo uma distinção entre a psicologia experimental e a dos povos, o que explicaria determinados fenômenos psicológicos em termos coletivos e sociais (Ferreira, 2014).

Essa necessidade de coletividade forma redes sociais, conceito originalmente criado no âmbito da sociologia antropológica, onde as pessoas buscam fontes de apoio, ajuda, informações e novos contatos sociais que irão compor sua rede (Berkman, 1995; Siqueira, 2008). Por sua vez, no campo teórico da psicologia, a evolução dos conceitos de suporte levou ao estabelecimento inicial de algumas premissas básicas relativas à percepção de um indivíduo quanto ao suporte social: crer que é amado e tem pessoas que se preocupam com ele; ser apreciado e valorizado; e pertencer a uma rede social (Cobb, 1976; Siqueira, 2008).

Portanto, essa formação conceitual passou a se consolidar na segunda metade do século XX por meio de pesquisas psicológicas que mensuravam a relevância dos

relacionamentos e de recursos afetivos na diminuição do estresse e consequente melhora na saúde (Cassel & Cobb, 1970; Cobb, 1976). No início dos anos 70, duas pesquisas foram relevantes para no marco inicial entre o relacionamento de suporte social e a saúde e o bem-estar (Uchino, 1996).

Na primeira delas, Cobb (1976) se aprofundou em uma revisão bibliográfica focada principalmente nos efeitos de absorção do estresse do por meio do suporte social, enfatizando o valor informativo dos processos de apoio na promoção do enfrentamento e adaptação a situações adversas, como por exemplo, o como se sentir amado poderia reduzir esses efeitos. Por sua vez, Cassel (1976) concluiu que relações sociais podem ser potencialmente protetoras para as pessoas que enfrentam situações geradoras de estresse em suas vidas. Enfatizou também o relevante papel dos processos fisiológicos nos efeitos de adoecimento relacionado à defasagem de relações sociais.

Como um dos primeiros estudos na temática, o autor ensinou que os processos psicossociais poderiam ser responsáveis por aumentar a suscetibilidade ao adoecimento e seriam impulsionados por múltiplos agentes físico-químicos ou microbiológicos (Cassel, 1976). Ou seja, a defasagem de suporte social causaria problemas psicológicos e fisiológicos na geração de adoecimento. Em pesquisa pouco tempo posterior, Cobb (1976) especificou alguns exemplos de patologias que poderiam ser evitadas ou mitigadas com ajuda do suporte social, como a tendência suicida, fobia social ou o alcoolismo.

Anos depois, na década de oitenta, Thoits (1982) trouxe à tona o conceito de ajuda instrumental, ensinando que o suporte social estaria além das crenças sobre acessibilidade a recursos afetivos ou fazer parte de redes sociais, mas que nesses ambientes haveria instrumentos, recursos tangíveis práticos para o enfrentamento de questões adversas. Por sua vez, Wethington e Kessler (1986), concluíram que os resultados de saúde são melhor explicados pela existência de suporte social percebido do que o suporte que de fato é

recebido.

No mesmo período cronológico, pesquisadores enfrentavam o desafio de desenvolver medidas psicométricas para avaliação do suporte social. Um pouco antes da metade do século XX, de acordo com McDowell e Newell (1996), surgiu a primeira tentativa de mensuração do fenômeno, com as Berle Index, publicada em 1952, seguida de pesquisas baseadas em uma variedade de concepções de suporte social, mas com carência de dados sobre sua validade e precisão (Siqueira, 2008). E algumas das pesquisas realizadas a partir daí encontravam resultados discrepantes principalmente devido a deficiências metodológicas (Ganster, 1986). O autor aponta, por exemplo, a dificuldade e variabilidade de conceitos, limitação de medidas e amostras pequenas nas pesquisas desenvolvidas na temática.

Destaca-se que muitas dessas dificuldades para encontrar resultados consensuais nas pesquisas estavam relacionadas às diferentes concepções do constructo que sustentavam suas medidas (Krause et al., 1989). Nesse momento, estas eram classificadas como medidas de avaliação da quantidade de contatos sociais mantidos pela pessoa; de tipos particulares de suporte social recebidos pelos indivíduos; e medidas que avaliam o grau de satisfação em relação ao suporte recebido (Krause et al., 1989). E com essas bases, que foram sendo aprimoradas por diversos delineamentos diferentes, não somente no âmbito pessoal, mas do trabalho, bem como propositura de instrumentos de pesquisa para a mensuração do suporte social, que o constructo foi sendo desenvolvido ao longo do anos (Jolly, 2021; Siqueira, 2008).

Ainda no contexto histórico, em relação às pesquisas que relacionavam a função do suporte social na promoção à saúde, desde meados dos anos de 1970, perduram os esforços no desenvolvimento de medidas para avaliá-lo (Siqueira, 2008). Ao longo dos anos, os estudos, que iniciaram tratando-o como uma variável situacional, principalmente voltada ao entendimento do funcionamento de redes sociais, passaram também para uma concepção

individual, orientada a percepções de tipologias e satisfações com o suporte social (Siqueira, 2008; Uchino et al., 1996), que é o foco do presente estudo.

No suporte social como promotor de saúde, os estudos procuraram mensurar delineamentos diversos como, por exemplo: seu papel na redução das consequências de dificuldades vividas; seu efeito terapêutico no tratamento de eventos traumáticos; sua redução ou ausência como fonte geradora de estresse; e seu papel na promoção da saúde, dentre outros (Carvalho et al., 2011; Rodrigues & Madeira, 2009; Singer & Lord, 1984). Outra linha base de pesquisa desenvolvida ao longo dos anos foi em relação à natureza do suporte social no impacto na saúde (Carvalho et al., 2011), que foi estudado como mecanismo de enfrentamento e superação, como incrementador de autoestima, como ferramenta de modificação do ambiente ou com a natureza de remédio para problemas psicológicos (Carvalho et al., 2011; Rodrigues & Madeira, 2009).

Na construção temporal dos conceitos de suporte social, em meados dos anos 90, Sarason et al. (1990) apontaram que haveria diferença entre o suporte social percebido e o efetivamente recebido pelas pessoas (Carvalho et al., 2011), inclusive com alguns trabalhos encontrando diferenças de resultados, por mais que outros trabalhos não tenham encontrado impactos diretos na diferença das duas modalidades (Jolly, 2021). Considerando que o suporte efetivamente recebido é de clara definição, quando se fala em percepção de suporte, tem-se a base cognitiva do quanto uma pessoa é querida e tem a quem recorrer (Carvalho et al., 2011; Jolly, 2021). Destaca-se aqui que o foco desta pesquisa será em relação ao suporte social percebido.

Também em 1990, Sarason e seus colaboradores apresentaram o delineamento de pesquisa teórica que sugeria o suporte social como estabelecido em três variáveis: as motivações e expectativas quem poderia e iria recebê-lo; as naturezas das relações onde ocorreria um suporte mútuo; e em quais tipos de situação poderiam ser direcionados

comportamentos de suporte social (Sarason et al., 1990). E a partir daí, diversas pesquisas ainda foram realizadas investigando o suporte social e seus impactos na saúde (Jolly, 2021), com um considerável número delas indicando correlações entre os fenômenos, além do papel mediador ou moderador na proteção da saúde ao longo da vida das pessoas (Ribeiro, 1999).

Especificamente no ambiente laboral, sabe-se que o suporte no trabalho tem relevante papel na provisão de saúde dos trabalhadores, seja suprindo necessidades emocionais, instrumentais ou informacionais, seja prevenindo ou diminuindo os efeitos de adoecimento laborais (Siqueira, 2008; Seeman, 1998). Estar empregado ou desenvolvendo uma atividade laboral é elemento fundamental, inclusive em relação ao relacionamento interpessoal (Padovam, 2005), uma vez que as relações mantidas no cotidiano do trabalho representam uma boa fonte de aprendizado, crescimento e suporte.

Ao longo dos anos, diversos delineamentos de pesquisa também foram estabelecidos, sendo destacados quatro modelos principais (Jolly, 2021). O primeiro é o de demandas-recursos no trabalho (*Job Demand-Resources – JD-R*), também pesquisado como “demanda-controle-suporte”, que investigou principalmente como algumas fontes de recursos no trabalho, dentre estes, o suporte social, impactam em outros constructos de psicologia organizacional e do trabalho (POT), como, por exemplo, adoecimento, desempenho, burnout, dentre outros (Jolly, 2021). Assim, no âmbito laboral existem as demandas de trabalho (aspectos físicos, psicológicos, sociais ou organizacionais) que requerem esforços ou habilidades cognitivas e emocionais dos trabalhadores; e os recursos no trabalho (aspectos físicos, psicológicos, sociais ou organizacionais), mas que fornecem subsídios positivos para o alcance de metas e redução da influência negativa das exigências do trabalho (Bakker & Demerouti, 2007, 2014).

O segundo tipo de relevante delineamento é o de conservação de recursos (*Conservation Of Resources – COR*), que investiga principalmente as diversas maneiras de

utilização do suporte social recebido no ambiente de trabalho como uma fonte de ajuste no alcance de suas metas pessoais (Jolly, 2021). Assim, busca entender comportamentos em situações estressantes e como os trabalhadores retêm e protegem seus recursos de trabalho (e.g. suporte social, apoio dos colegas), utilizando-os como ferramenta para enfrentamento de dificuldades no trabalho (Hobfoll, 2001; Jolly, 2021).

O modelo teórico da troca social (*Social Exchange Theory* – SET) está relacionado à regulação contínua do fluxo de suporte social recebido e fornecido pelo trabalhador com seus companheiros (Cropanzano & Mitchell, 2005; Jolly, 2021). Assim, as trocas (favores que criam obrigações futuras não especificada) são baseadas nos princípios de reciprocidade, muito estudado na psicologia social, estão bastante presentes no ambiente laboral gera um sentimento de suporte e tendem a influenciar comportamentos como, por exemplo, de maior comprometimento e desempenho (Cropanzano & Mitchell, 2005; Jolly, 2021).

Na vertente que foca em necessidades básicas (*Basic Needs Theory* – BNT), o suporte social é estudado como uma ferramenta fundamental na satisfação das necessidades básicas dos trabalhadores e auxílio no desenvolvimento de competências, melhores relacionamentos e qualidade de vida no âmbito físico e psicológico (Jolly, 2021; Ryan & Deci, 2000). Dos quatro delineamentos apresentados, essa teoria é a menos utilizada (Jolly, 2021). Mesmo assim, diversos estudos empregaram essa base estrutural em que, por exemplo, os trabalhadores que têm satisfeitas as condições de competência, relacionamento e autonomia aumentam sua motivação intrínseca, percebem mais suporte social e tem facilitado seu funcionamento psicológico e social (Jolly, 2021; Ryan & Deci, 2000).

Concluído o conteúdo relacionado ao conceito e construção histórica de suporte social, seja em âmbito pessoal ou no trabalho, destaca-se que, por mais que as quatro teorias supracitadas concentrem as bases conceituais para a maioria das pesquisas (Jolly, 2021), outros desenhos também são encontrados na literatura. Exemplos são as baseadas em teoria

do ajuste pessoa-ambiente (Edwards et al., 1998), em que o suporte social pode ajudar no ajuste da relação dos elementos estressores e consequências psicológicas; teoria do estresse como ofensora ao self, que tem o suporte social como um apoio na redução do self (Semmer et al., 2005), ou a até mesmo o papel do suporte pela liderança no ambiente de trabalho (Wu & Parker, 2017). Assim, no contexto de construção teórico-histórica haveria a necessidade de muito conteúdo para abarcar todas as possibilidades relacionadas ao suporte social, seja em âmbito pessoal ou no trabalho. Porém, considera-se o apresentado suficiente para a estruturação no presente trabalho e tratar-se-á, a partir desse momento, da teoria específica a ser utilizada e das pesquisas mais recentes a ela relacionadas que embasam o modelo estabelecido.

ii. Estrutura teórica do modelo estabelecido

Com base nas estruturas teóricas já apresentadas, para a presente pesquisa, adotar-se-á a teoria da percepção de suporte social no trabalho (Gomide Jr. et al, 2008), que estuda o suporte social como uma percepção individual no ambiente de trabalho estruturado em três fatores: emocional, informacional e instrumental. Nessa concepção, conforme já abordado, a percepção de suporte social no trabalho está relacionada à cognição do trabalhador, ou seja, ao processo de assimilação em relação às relações sociais vivenciadas e quanto recebe de suporte emocional, de informações e de insumos em seu ambiente de trabalho (Gomide Jr. et al., 2008; Jolly et al., 2021). Reforça-se que essa compreensão é capaz de gerar benefícios a saúde física e mental, geralmente incrementando os níveis de bem-estar (Cohen, 1988; Cohen & McKay, 2020; Rodriguez & Cohen, 1998; Siqueira, 2008). Considerando as cinco dimensões basilares apresentadas na seção anterior (Jolly, 2021; Tardy, 1985), em relação à direção, a teoria diz respeito ao recebimento; em relação à disponibilidade, seria de avaliação; e em relação ao conteúdo, é tridimensional, pois avalia o suporte em nível informacional,

emocional e instrumental; de natureza voltada ao trabalho e pessoas a ele relacionadas; e que busca a satisfação do trabalhador. Trata-se de um fenômeno mensurado em nível atitudinal com tridimensional, subdividido nos fatores de suporte social informacional, emocional e instrumental.

O suporte social informacional diz respeito ao fornecimento, por parte da organização e das pessoas que as cercam, de informações importantes aos processos de trabalho dos indivíduos (Rodríguez & Cohen, 1998; Ferreira et al., 2014). Esses conhecimentos auferidos apoiam o trabalhador no enfrentamento de dificuldades e consubstanciam-se em orientações, dicas ou conselhos para lidar com seus problemas pessoais e laborais (Gomide Jr. et al., 2008; Jolly, 2021). Também se materializa como crenças do empregado de que ele tem disponível uma rede de comunicações que são precisas e confiáveis (Gomide Jr et al., 2008).

A vertente informacional do suporte é de grande relevância no contexto do trabalho (Ferreira et al., 2014), uma vez que é uma fonte de informações sinceras, transparentes e confortáveis para o trabalhador nos diversos momentos vivenciados (Gomide Jr et al., 2008). Ele se traduz, de maneira tangível, em conselhos e orientações, com o objetivo de auxiliar o trabalhador nas diversas tarefas e atividades relacionadas ao trabalho, mas também à resolução de problemas de ordem laboral e pessoal (Ferreira et al., 2014; Gomide Jr. et al., 2008; Jolly, 2021).

O segundo fator do modelo teórico adotado trata da percepção de suporte social emocional no trabalho, ou seja, as crenças do empregado que possui uma rede social, colegas e amigos de trabalho, em quem possa confiar (Gomide Jr. et al., 2008). Além disso, essa rede se traduz no recebimento de expressões de empatia, carinho e confiança, reforçando no trabalhador, a ideia de que as pessoas que o cercam se mostram preocupadas mutuamente, se valorizam e se gostam (Ferreira et al., 2014; Gomide Jr. et al, 2008).

O suporte social emocional no trabalho tem um importante papel de contribuir com a manutenção da autoestima do trabalhador, ajudando na redução de angústia e permitindo a expressão de sentimentos, pois está relacionado à comunicação verbal e não-verbal de carinho, consideração, atenção, zelo e preocupação (Ferreira et al., 2014; Gomide Jr. et al., 2008; Jolly, 2021). Logo, se materializa na recepção e disponibilização comportamentos afetuosos, compreensivos, de estímulo à demonstração de sentimentos, ajudando o trabalhador, por exemplo, no enfrentamento de crises ou na recuperação de impactos em sua autoestima (Ferreira et al., 2014).

A percepção de suporte social instrumental no trabalho, também conhecida como material, está relacionada à disponibilidade de assistência e apoio no desempenho das diversas atividades laborativas (Ferreira et al., 2014; Jolly, 2021). Ou seja, quando o trabalhador possui a percepção de ter à sua disposição os insumos necessários à realização de suas tarefas ou até mesmo cumprir com suas diversas obrigações financeiras, está consubstanciado o suporte instrumental (Ferreira et al., 2014; Gomide Jr. et al., 2008). A base da percepção de suporte social instrumental é a crença do empregado que possui, no âmbito laboral, os *inputs* básicos materiais, financeiros, técnicos e gerenciais para o bom desempenho de suas atividades laborativas e ajuda nas tarefas (Ferreira et al., 2014; Gomide Jr. et al., 2008). E para facilitar a visualização dos conceitos e diferenças entre as três vertentes, apresenta-se a Tabela 6, adaptada de Faiad et al. (2022) e Gomide Jr. et al., (2008).

Tabela 6*Síntese conceitual de Percepção de Suporte Social no Trabalho*

Percepção de Suporte Social no Trabalho	
Processo de assimilação dos trabalhadores acerca do suporte (emocional, de informações e instrumental) oferecido e das relações sociais vivenciadas no ambiente de trabalho (Gomide Junior et al., 2008).	
Dimensão	Definição
Suporte Social Emocional	Mensuram a percepção de apoio laboral em termos de afetividade (sentir-se respeitado e que os superiores e colegas de trabalho confiam e se preocupam com ele).
Suporte social informacional	Avaliam o quanto o trabalhador percebe o apoio, por parte de superiores e colegas de trabalho, acerca da qualidade da circulação de informações no contexto laboral.
Suporte social instrumental ou material	Crenças do trabalhador de que a organização fornece insumos materiais, financeiros, técnicos e gerenciais.

iii. Pesquisas relacionadas

Apresentados os conceitos, breve histórico e estrutura teórica, seguem exemplos de pesquisas recentes que têm investigado as relações e influência do suporte social com saúde, tanto em âmbito individual, mas principalmente no trabalho e, em especial, relacionado aos profissionais de segurança pública. Por exemplo, Wills e Ainette (2012) realizaram um levantamento de pesquisas desde 2000 sobre a relação do suporte social com saúde, identificando que nos últimos anos houve um crescimento nessas investigações, ligado principalmente a variáveis como afetos positivos, intermediários fisiológicos (e.g. pressão arterial) ou comportamentos relacionados à saúde (e.g. tabagismo).

Cita-se também o trabalho que mensurou o papel do suporte social na qualidade de vida e ideação suicida entre pessoas portadoras do vírus HIV ou de AIDS (Wani & Sankar, 2017). Os autores encontraram que ter suporte social está positivamente correlacionado com a qualidade de vida e negativamente com ideação suicida, resultados interessantes para o delineamento da presente pesquisa. Por sua vez, Castro e Cruz (2015) estudaram Transtorno Mental e Comportamental (TMC) e percepção do suporte familiar em Policiais Civis de Santa Catarina, identificando que a percepção do suporte familiar por parte dos policiais indicou

demonstrou ser importante, especialmente na recuperação e retorno à atividade, corroborando com a existência de uma associação inversa entre nível de suporte apoio social e sofrimento psíquico.

Emilio (2011), dentre outros objetivos, mensurou o a influência do suporte social no trabalho (emocional, informacional e instrumental) sobre a resiliência (adaptação ou aceitação positiva de mudanças, espiritualidade, resignação diante da vida, competência pessoal e persistência diante das dificuldades) de policiais militares em um batalhão no interior de São Paulo. A autora identificou que, umas das variáveis que tiveram impacto estatisticamente importante sobre a persistência diante das dificuldades foi justamente o suporte emocional no trabalho. Ademais, (Ferreira et al., 2012) estudaram alguns fenômenos psicológicos de uma unidade policial militar de Recife/PE, encontrando baixos níveis de suporte social advinda de níveis hierárquicos superiores e elevados níveis de morbidade referenciada, relacionada com as cargas excessivas de trabalho.

Destaca-se a pesquisa realizada em âmbito nacional e coordenada por Faiad (2022) e patrocinada pela Secretaria Nacional de Segurança Pública (SENASP), que teve como objetivo avaliar aspectos de saúde, segurança, valorização e qualidade de vida na segurança pública. Dentre inúmeros outros resultados, Faiad et al. (2022) encontraram que, de maneira geral, os servidores de segurança pública participantes da pesquisa têm percepção moderada de suporte social no trabalho (Faiad et al., 2022). Por sua vez, manteve o nível médio para homens e mulheres e para quase todas as faixas etárias, com exceção da que compreendia idades entre 26 e 35 anos, que reportaram baixos índices.

Quanto ao tempo nas corporações e renda familiar, a percepção de suporte social no trabalho a apresentou índices baixos para os profissionais entre seis e quinze anos de instituição e para participantes com renda familiar de até cinco salários-mínimos, se mantendo no nível médio para as demais categorias nesses recortes (Faiad et al., 2022). Por

último, quanto ao estado civil, solteiros e divorciados apresentaram percepção de baixo suporte social no trabalho, enquanto participantes viúvos e casados descreveram percepção dentro dos níveis médios. E dentre todas as categoria estudadas, somente um recorte apresentou índices elevados no constructo, todavia é a categoria de faixa etária não informada (Faiad et al., 2022).

Ressalta-se que o supracitado trabalho é de relevância para a presente tese porque servirá de base para comparação com os resultados encontrados na PMDF em relação às demais organizações policiais do país. E assim se encerra o conteúdo de percepção de suporte social no trabalho, passando-se a abordar a temática de bem-estar, variável critério da pesquisa.

e. Bem-Estar

i. Conceito e breve histórico

Geralmente, quando o tema bem-estar é estudado, o foco é a busca da ótima experiência de funcionamento e experiência psicológica, vida valorosa e saúde mental (Diener, 2000; Ryan & Deci, 2001). Tradicionalmente foi pesquisado como a busca por felicidade – bem-estar hedônico ou do aprimoramento do potencial humano – bem-estar eudaimônico (Keyes et al., 2002), onde pesquisadores dos diversos cantos do mundo têm se empenhado em descobrir em que medida as pessoas se sentem felizes ou capazes de realizar plenamente suas potencialidades. Além dessas duas, também surgiram trabalhos em outros contextos, onde destaca-se, para essa pesquisa, o bem-estar no trabalho ou bem-estar no ambiente organizacional (Paz et al., 2012).

Logo, estabelece-se o conceito de bem-estar como sendo o estado psicológico em que afetos e aspectos positivos se sobrepõe sobre os negativos, gerando felicidade, satisfação com a vida, plenitude na realização dos potenciais pessoais e alcance de metas pessoais e

profissionais (Diener, 1984, 2000; Keyes et al., 2002; Paschoal & Tamayo, 2008; Paz et al., 2012; Ryan & Deci, 2001). Bem-estar e sua estruturação teórica foram estudados ao longo dos anos e inúmeras pesquisas estabeleceram-no no campo científico da psicologia, se transformando em um dos temas mais pesquisados na busca pela plenitude de saúde das pessoas (Mendonça et al., 2012; Siqueira & Padovam, 2008).

Filósofos consideraram, ao longo da história, a felicidade como o maior bem e grande motivação da ação humana; psicólogos, por sua vez, tinham foco nos estudos acerca da infelicidade humana (Diener, 1984; Noronha et al., 2014). A construção desse conceito foi desenvolvida por vários pesquisadores (Diener, 1984; Galinha & Ribeiro, 2005; Keyes, et al., 2002; Mendonça et al., 2012; Ryan & Deci, 2001) e indica algumas origens teóricas distintas (Veenhoven, 1996) como, por exemplo, na Grécia Antiga, onde filósofos como Aristipo e Aristóteles já tentavam decifrar a felicidade ou, bem mais a frente, quando durante o século XVIII, no Iluminismo, buscava-se entender melhor esse conceito (Galinha & Ribeiro, 2005).

Na Antiguidade buscava-se entender a preconização da vida bem vivida, com a maximização do prazer e a minimização da dor, definindo, portanto, a felicidade como os momentos hedônicos vivenciados por um indivíduo (Keyes et al., 2002; Keyes, 2006; Ryan & Deci, 2001). No mesmo período histórico, Aristóteles, considerando a felicidade hedônica um ideal vulgar que tornava os homens escravos dos seus desejos, destacava que ser feliz estava mais relacionado à expressão de virtudes, em uma perspectiva eudaimônica, cujo bem-estar é diferente da felicidade por si só (Ryan & Deci, 2001).

A visão hedônica tem uma longa trajetória, por exemplo: Aristipo ensinava que a meta da vida era experimentar o máximo de felicidade e prazer; Hobbes defendia a busca pelo saciamento dos apetites humanos; DeSade acreditava na perseguição finalística por sensações de prazer como meta de vida; e Bentham apontava a importância da maximização do prazer e autointeresse (Ryan & Deci, 2001). A perspectiva Eudaimônica tem Aristóteles como seu

principal expoente que, como base nas ideias de Sócrates e Platão, considerava a visão hedônica um ideal vulgar, defendendo que a base da felicidade estava na expressão da virtude, fazer o que valia a pena ser feito (Ryan & Deci, 2001). Essas ideias foram discutidas e aprimoradas desde então em vários períodos históricos (Bauer et al., 2008).

O bem-estar no ambiente laboral não possui uma base histórica tão antiga, apesar da relação saúde-trabalho ser manifestada desde a Antiguidade e mencionada em vários momentos da história da medicina e psicologia (Vasques-Menezes, 2012). Por exemplo: Ramazzini foi um médico que no século XVII já discutia a condição social e ocupação de pacientes para conseguir entender situações de adoecimento (Vasques-Menezes, 2012); no período da Revolução Industrial o bem-estar econômico foi destaque a partir da década de 70; e no início do século XXI nunca se falou tanto em saúde, bem-estar, direitos, justiça social, trabalho decente e dignidade humana (Ferreira et al., 2012; Mendonça et al., 2012; Paz et al., 2012; Vasques-Menezes, 2012).

Na maior parte do último século, psicólogos focaram suas pesquisas mais no entendimento e melhoramentos de psicopatologias do que na promoção do bem-estar e crescimento pessoal (Ryan & Deci, 2001). Todavia, o bem-estar subjetivo, ligado à satisfação com a vida e felicidade, despontou no final da década de 1950 como um dos indicadores de qualidade de vida para aprimorar políticas sociais e o monitoramento de mudanças sociais (Keyes et al., 2002; Land et al., 2001). Por sua vez, o bem-estar psicológico, cuja tradição está mais ligada ao desenvolvimento humano e desafios existenciais de vida, possui uma extensa literatura emanando em meados de 1950 e 1960 e voltada às variações para superação de desafios que a vida impõe às pessoas (Keyes et al., 2002).

Diversas pesquisas acabaram por culminar a alocação dos conceitos relativos à temática de bem-estar no campo da psicologia, bem como conduzi-lo a se tornar um dos temas mais enfaticamente debatidos e empregados na compreensão dos fatores psicológicos

de uma vida positiva (Siqueira & Padovam, 2008). Desta forma, seu conceito é considerado por muitos como proveniente da tese de Wilson (1960) que pela primeira vez estudou esse termo conforme é conhecido atualmente (Diener et al., 1999; Galinha & Ribeiro, 2005) e realizou sua primeira revisão temática (Wilson, 1967) em um estudo denominado “Correlatos de Felicidade Declarada” (Siqueira & Padovam, 2008).

Outro marco importante para o conceito de bem-estar é o nascimento da psicologia positiva, na década de 1990, que contribuiu para uma diferenciação entre os conceitos de bem-estar subjetivo e bem-estar psicológico e se dedica ao estudo das qualidades e características positivas do ser humano (Galinha & Ribeiro, 2005; Lessa, 2018). O movimento da psicologia positiva propõe, portanto, uma visão singular do indivíduo, focada em suas potencialidades e virtudes, ou seja, traços positivos da sua vida. Por esse motivo tem em seu eixo pesquisas relacionadas ao otimismo, altruísmo, esperança, satisfação, felicidade, dentre outros (Pacico & Bastianello, 2014; Noronha et al., 2014).

Há algumas décadas, cientistas sociais têm desenvolvido uma boa base teórica e empírica relacionada à felicidade e bem-estar (Diener, 1984; Diener & Cols., 2003). Por exemplo, em 1973, o periódico *Psychological Abstracts International* listou pela primeira vez a felicidade como uma temática indexada em seu conteúdo, enquanto o *Social Indicators Research* foi fundado em 1974 com grande número de artigos dedicados à temática de bem-estar subjetivo (Diener, 1984; Diener et al., 2003).

Em um período similar, a partir dos anos 70, alguns estudos no campo da psicologia associavam o bem-estar ao aspecto econômico, ligado ao rendimento salarial e poder de compra financeiro (Mendonça et al., 2012). Ou seja, um alto salário, que permite adquirir o que se necessita, promove o bem-estar e é benéfico às pessoas (Mendonça et al., 2012). Por outro lado, estudos posteriores demonstraram que o elevado desejo por recursos financeiros muitas vezes dificultava o alcance do bem-estar subjetivo, bem como pessoas da classe média

e média alta que enriquecem e não aumentam seu bem-estar na mesma condição (Diener & Biswas-Diener, 2002).

A partir dos anos 80 houve uma ampliação da discussão, no campo da psicologia, sobre o conceito de bem-estar, principalmente porque sua delimitação não era claramente definida ou não muito consensual (Mendonça et al., 2012). Com isso, buscou-se uma organização conceitual principalmente dividida nas duas perspectivas clássicas – hedonista e eudaimonista, com a primeira sendo relacionada à prazer e felicidade (definida como bem-estar subjetivo); e a segunda, tendo sua definição associada ao bem-estar psicológico, englobou aspectos mais cognitivos (Mendonça et al., 2012).

Conforme Ferreira e colaboradores (2012), de maneira semelhante com o que ocorreu em outros ramos da psicologia, na segunda metade do século passado, as pesquisas direcionadas ao bem-estar do trabalhador também foram orientadas, em sua maioria, aos impactos negativos do trabalho no ambiente laboral (e.g.: estresse e adoecimento). Somente mais recentemente, seguindo a corrente da psicologia positiva, houve avanços consideráveis quando se diferenciou o bem-estar do mal-estar no trabalho, estudando-se fenômenos antecedentes e consequentes diversos (Ferreira et al., 2012).

Mas então, o que seria bem-estar subjetivo? O conceito passou por uma certa confusão e deturpação conceitual, sendo considerado abrangente e difuso (Albuquerque & Tróccoli, 2004; Galinha & Ribeiro, 2005). Quando se tem como base o campo de pesquisa desenvolvido, pode-se dizer que seria o estudo científico da felicidade e a avaliação que as pessoas fazem de suas vidas (Albuquerque & Tróccoli, 2004; Lessa, 2014). Todavia, estudos focados e uma medida particular, como por exemplo, felicidade, não tem conseguido cobrir todas as reais relações entre os afluentes dos componentes individuais de bem-estar (Ng & Diener, 2018), comprovando a complexidade conceitual do presente constructo estudado.

Nessa perspectiva, a área de bem-estar subjetivo possui três grandes marcos, o

primeiro, subjetivo, como experiência do indivíduo; o segundo, medidas positivas da saúde mental e o terceiro, uma medida global de todas as avaliações relacionadas à vida de uma pessoa (Campbell, 1976; Diener 1984). Logo, pode-se dizer que o estudo do bem-estar subjetivo busca compreender a avaliação que as pessoas fazem de suas vidas, experimentando-as de uma maneira positiva, o que inclui tantos fatores cognitivos quando julgamentos positivos e reações afetivas (Diener, 1984; Albuquerque & Tróccoli, 2004).

O conceito de bem-estar subjetivo está relacionado à uma dimensão positiva da saúde, conceito complexo que agrega as dimensões acima citadas bem como um campo de estudo relacionado a outros domínios, como a qualidade de vida, os afetos positivos e negativos, dentre outros. Portanto, sugere-se que o bem-estar subjetivo é o esforço científico de se entender a felicidade, com tudo que a cerca de maneira positiva (Galinha & Ribeiro, 2005). Apesar de ficar claro a existência de dissidências teóricas relativas ao conceito, há um consoante consenso acerca das suas dimensões (Albuquerque & Tróccoli, 2004).

Esse fenômeno tem sido considerado um campo em expansão, pois existe uma sistemática mensuração conceitual (Albuquerque & Tróccoli, 2004). Esta lhe tem atribuído uma dimensão cognitiva, relacionada à satisfação com a vida e uma dimensão afetiva, relativa ao sentimento de felicidade (Albuquerque & Tróccoli, 2004; Galinha & Ribeiro, 2005; Sagiv & Schwartz, 2000; Siqueira & Padovam, 2008), sendo este último, eventualmente considerado como dois diferentes: afeto positivo e afeto negativo (Diener, 1984; Diener et al., 1997; Diener et al., 1999; McCullough et al., 2000; Ng & Diener, 2018).

Um dos maiores pesquisadores em bem-estar subjetivo (BES) e principal representante da tendência hedônica é Ed Diener, que vem a muitos anos desenvolvendo pesquisas sobre a temática e a felicidade (Ferreira, 2012). Em 2009, o autor lançou um livro-coletânea com seus principais trabalhos relacionados à temática (Diener, 2009), também explorada em um artigo publicado por Larsen e Eid (2008). Embora diversas ferramentas

possam ser utilizadas para mensurar e avaliar o prazer ou dor na vida humana e suas experiências, a maior parte das pesquisas que buscaram entender a psicologia hedônica se basearam no modelo de BES (Diener & Lucas, 1999).

Em um dos seus primeiros trabalhos sobre o tema, Diener (1984) buscou estruturar a literatura sobre bem-estar subjetivo, incluindo felicidade, satisfação com a vida, e afetos positivos. Nesse trabalho o autor apresenta inicialmente uma seção sobre definição e apresentação de medidas (e.g. definições de bem-estar subjetivo; escalas de item único, de múltiplos itens e escalas gerais; a estrutura do bem-estar subjetivo e algumas outras questões relacionadas à mensuração) focada nas principais escalas desenvolvidas até aquele momento; depois, a estrutura do constructo de por meio da organização teórica (medidas, dados psicométricos e escalas), para posteriormente apresentar alguns fatores causais, como influências no constructo (satisfação subjetiva, rendimentos e outras variáveis demográficas; comportamentos e consequências, personalidade e influências biológicas), concluindo com uma estruturação teórica (teorias télicas, prazer e sofrimento, teorias de atividade, teorias top-down versus bottom-up, teorias de associação e teorias de julgamento) e apresentação de direções futuras (Diener, 1984).

No ano seguinte, Diener e Emmons (1985) publicaram um trabalho onde cinco estudos investigaram a relação entre o afeto positivo e o negativo. Encontrou-se que a relação entre afetos positivos e negativos diferia muito dependendo do período. A correlação negativa mais forte entre eles ocorreu durante os momentos emocionais e diminuía linearmente à medida que o intervalo de tempo aumentava logaritmicamente, concluindo que os afetos positivos e negativos são independentes durante longos períodos das pessoas (Diener & Emmons, 1985). No mesmo ano, Diener, junto com outros pesquisadores, publicou seu trabalho mais citado, de acordo com o Google Acadêmico, onde desenvolveu a Escala de Satisfação com a Vida, que apresentou boas propriedades psicométricas, alta consistência

interna e confiabilidade para avaliar a satisfação global com a vida em diferentes grupos de idade, bem como correlações moderadas com outras medidas de bem-estar subjetivo e características específicas de personalidade (Diener et al., 1985).

A partir daí, diversas pesquisas foram realizadas nos anos seguintes, aprimorando cada vez mais o conhecimento acerca do constructo, destacando-se o trabalho onde Diener et al. (1999) apresentaram as três décadas de progresso científico do bem-estar subjetivo. No trabalho revisou-se as evidências e teorias modernas do construto, com ênfase em influências disposicionais, adaptação, objetivos e estratégias de enfrentamento (Diener et al., 1999). Ed Diener, sozinho ou em conjunto com outros pesquisadores, publicou mais de 200 trabalhos desde 1984, além de três livros (Larsen & Eid, 2008) na temática de bem-estar subjetivo ou temas correlatos. Logo, é tarefa complicada resumir tão importante contribuição acadêmica em poucas palavras.

Ressalta-se que, nesse período, ele estudou a estrutura de BES pavimentando o caminho para a conceptualização dos componentes da visão hedônica de bem-estar (Diener et al., 1999; Keyes et al., 2002; Larsen & Eid, 2008; Ryan & Deci, 2001). Além disso, o autor é um dos principais responsáveis pela estruturação das medidas internacionais de bem-estar subjetivo e na busca pela mensuração de felicidade (Keyes et al., 2002; Larsen & Eid, 2008; Ryan & Deci, 2001). Tem demonstrado que o BES poderia ser medido em pesquisas com evidências de validade e confiabilidade, que todo método estabelecido possui vantagens e desvantagens, bem como que para uma mensuração completa do constructo são necessárias ferramentas de avaliação multimetodológicas (Larsen & Eid, 2008). Também desenvolveu continuamente pesquisas na busca de entender os determinantes e consequências do fenômeno, além de diversas pesquisas transculturais em BES, o que só reforça a importância de Diener na pesquisa da temática ao longo dos anos e até os dias atuais (Diener et al., 1999; Keyes et al., 2002; Larsen & Eid, 2008; Ryan & Deci, 2001).

A vertente do bem-estar psicológico, baseado na perspectiva eudaimonista, está mais associada à termos cognitivos relacionados às competências individuais para lidar com situações concretas da vida, ou seja, buscar a excelência pessoal como cerne da existência (Mendonça et al., 2012). Esse modelo reúne aspectos valorativos e conceitos relativos ao crescimento pessoal, relações sociais positivas, autonomia, propósito de vida, dentre outros (Ryff, 1989). Também amplamente estudado, o bem-estar psicológico é geralmente composto por seis dimensões: a autonomia, associada a um self determinado e independente, capaz de realizar autoavaliações; propósito de vida, relativo aos objetivos e senso de direção de uma pessoa em sua vida; domínio do ambiente, capacidade de gerir eventos complexos da vida; crescimento pessoal, manutenção do processo de desenvolvimento próprio; autoaceitação, faculdade de se aceitar e aos outros; e relação positiva com os outros, manutenção de relações de satisfação, confiança e afetividade com os que o cercam (Mendonça et al., 2012; Ryff, 1989).

O bem-estar no trabalho também apresentou dificuldades na obtenção de consenso conceitual, com diferentes definições sendo encontradas na literatura (Santos & Ceballos, 2013). Por exemplo, bem-estar ocupacional seria a avaliação positiva de características afetivas, motivacionais, comportamentais, cognitivas e psicossomáticas relacionadas ao trabalho (Ferreira et al., 2012; Van Horn et al., 2004). Outra definição diz respeito ao bem-estar no trabalho, que seria um fenômeno psicológico laborativo relacionado aos vínculos afetivos positivos de uma pessoa com sua organização ou seu trabalho (Siqueira & Padovam, 2008).

Ou seja, existe uma variação conceitual que vai desde perspectivas mais amplas que abarcam aspectos afetivos, cognitivos, físicos e comportamentais relativos ao trabalho, chegando a concepções mais específicas baseadas em apenas uma das dimensões. É importante destacar que o bem-estar do trabalhador não pode se restringir ao seu ambiente

laboral, pois diversos domínios de sua vida são capazes de influenciar seu bem-estar global, interagindo e se influenciando mutuamente (Ferreira et al., 2012; Santos & Ceballos, 2013).

Concluindo a evolução cronológica-conceitual, as evidências mais recentes sobre as temáticas ampliaram seu escopo, buscando uma perspectiva mais integradora (Keyes et al., 2002). Dessa forma, a maior parte dos estudos associou as perspectivas hedônica e eudaimônica, se tornando mais comum do que sua separação em duas abordagens distintas ao bem-estar (Keyes et al., 2002). Ou seja, a melhor conceituação do bem-estar o define como um fenômeno multidimensional, composto por aspectos hedonistas e eudaimonistas (Mendonça et al., 2012; Ryan & Deci, 2001). Em termos de bem-estar geral ou sem contexto, um constructo que reflete tal integração é o florescimento humano, um estado ótimo de saúde mental no qual o indivíduo se sente e funciona positivamente (Keyes, 2002). O florescimento está associado à vitalidade emocional, frequência de emoções positivas e funcionamento positivo em todos os aspectos da vida (Keyes, 2002).

Apresentada a definição cronológica das três principais vertentes de bem-estar estudadas na psicologia (subjetivo, psicológico e laboral), com suas similitudes e diferenças conceituais entende-se que sua base teórica está bem estabelecida no presente trabalho. A próxima seção apresentará a variável escolhida como critério para o presente trabalho, o bem-estar subjetivo, com suas especificidades.

ii. Estrutura teórica do modelo estabelecido

De tudo exposto, ressalta-se que ser policial não é somente um trabalho ou profissão, mas quase um sacerdócio, como foi apresentado na introdução e no capítulo sobre a Polícia Militar. Policiais estão inseridos em um contexto de hierarquia, disciplina, valores, normas e comportamentos altamente controlados e são submetidos diuturnamente a riscos diversos, que acabam refletindo não somente em sua vida profissional, mas também pessoal e familiar.

Além disso, os policiais têm o dever legal de agir sempre no caso de presenciarem qualquer caso de crime ocorrendo em flagrante delito, conforme previsão do Código de Processo Penal Brasileiro: “Qualquer do povo poderá e as autoridades policiais e seus agentes deverão prender quem quer que seja encontrado em flagrante delito” (Código de Processo Penal, 1941, Art. 301).

Isso gera como consequência que alguém que escolha a profissão policial tenha raríssimos momentos de relaxamento, inclusive em suas horas de folga. Some-se a tudo isso, a própria questão psicológica destacada na canção do policial militar que, mesmo com os diversos problemas vivenciados, o policial deve mostrar-se sempre forte no que acontecer. Portanto, a atividade profissional do policial militar pode ser considerada deveras estressante, uma vez que os profissionais dessa área são expostos a vários fatores desencadeadores de estresse, o que afeta as condições de sua vida e a realização da atividade profissional (Marinho et al., 2018).

Ressalta-se que seria importante mensurar satisfação com a vida e os afetos vivenciados pelos policiais nos diversos momentos de sua rotina e que estão intimamente relacionadas à profissão. E como destacado, o trabalho policial transcende os momentos em que está efetivamente no trabalho. Estudar bem-estar subjetivo (BES) implica tentar compreender a avaliação que as pessoas fazem de suas vidas (Albuquerque & Tróccoli, 2004). Logo, fica estabelecida como variável critério para a presente pesquisa o bem-estar subjetivo, com o objetivo de mensurar satisfação com a vida e os afetos vivenciados pelos policiais militares do Distrito Federal nos diversos momentos de sua rotina.

O BES possui duas dimensões, a primeira de caráter cognitivo, com um juízo avaliativo geralmente expresso como satisfação com a vida (Diener, 1984; Galinha & Ribeiro, 2005). Este componente se refere à uma avaliação cognitiva global da vida pessoal de maneira positiva (McCullough et al., 2000), ou seja, uma rotulação dos indivíduos para

determinar um padrão de uma positiva e boa vida (Diener, 1984; Diener, Suh & Oishi, 1997). A segunda, relacionada ao afeto, subdividida em duas (afeto positivo e negativo), mais especificamente, na preponderância dos afetos positivos em relação aos negativos, ou seja: altos níveis de afeto positivo e baixos níveis de afeto negativo (Diener, 1984; Diener et al., 1997). O afeto positivo do constructo está relacionado à experiência de muitas emoções agradáveis e bom humor, enquanto o afeto negativo à pouca experiência de emoções e humor desagradáveis (Diener, 2000; Diener et al., 2009; 2010).

Ao analisar o constructo como um todo, o bem-estar subjetivo é formado por três fatores inter-relacionados e cada um destes também pode ser subdividido, como por exemplo, a satisfação pode ser fragmentada em diversos domínios de vida, enquanto os afetos positivo e negativo podem ser decompostos em emoções. O primeiro com a alegria, afeição, orgulho e outras positivas, já o segundo com vergonha, culpa, tristeza, dentre outras (Diener et al., 1997; Diener, 2000; Diener et al., 2009; 2010; Galinha & Ribeiro, 2005).

O modelo estudado busca cobrir toda a variação de bem-estar, desde a agonia até a o pleno entusiasmo, sendo definido em relação às experiências internas das pessoas que participaram da pesquisa, com foco em estados psicológicos longitudinais e não somente em emoções e sentimentos momentâneos. Contudo, BES não é sinônimo de saúde mental ou psicológica. Por mais que seja importante para entender o bem-estar, o BES é somente um aspecto do bem-estar psicológico (Diener, Suh & Oishi, 1997; Ryan & Deci, 2001). Por fim, pensando no bem-estar subjetivo, alguns achados importantes e principais variáveis relacionadas devem ser apontadas.

Em relação a pesquisas transculturais, por exemplo, a média de bem-estar subjetivo em nações pobres tem se mostrado perto do ponto neutro, enquanto países mais ricos e com maiores escores de individualismo apresentam índices mais próximos ao alto BES. Os efeitos do fenômeno associado ao individualismo ou coletivismo são mais complexos, pois, por

exemplo, por mais que em países individualistas o reporte global de BES seja mais alto e com boa satisfação em relação à domínios como o casamento, por outro lado, há mais altos índices de divórcio e suicídio (Diener et al., 1997; Ryan & Deci, 2001).

Outra variável relevante em relação ao fenômeno estudado é o temperamento, que possui efeito em bem-estar subjetivo. Também foram encontradas boas correlações entre BES e os traços de personalidade do modelo *big five* e autoestima, quando as pesquisas foram desenvolvidas em sociedades individualistas, embora não seja uma correlação tão forte em países com características mais coletivistas (Diener et al., 1997; Ryan & Deci, 2001). Em suma, diversos fenômenos psicológicos foram pesquisados como variáveis antecedentes do bem-estar subjetivo, como por exemplo: riqueza e pobreza, temperamento, fatores genéticos, traços de personalidade, desejo de saúde, satisfação com domínios específicos (família, amigos e finanças), dentre outros. (Diener et al., 1997; Ryan & Deci, 2001).

Aprofundando um pouco mais cada um dos fatores que compõe o fenômeno de BES, podemos dizer que a satisfação com a vida é cognição: avaliação, apreciação, ou seja, um julgamento racional dos domínios específicos na vida dos indivíduos, no caso dessa pesquisa, dos policiais militares (Albuquerque & Tróccoli, 2004; Diener et al., 1997; Diener, 2000). Portanto, é um processo composto de discernimento e ponderação geral da própria vida com base em critérios específicos estabelecidos pela pessoa e as características vivenciadas em seu dia a dia, ou seja, o quanto se aproxima do idealizado (Albuquerque & Tróccoli, 2004; Diener et al., 1997; Diener, 2000; Emmons, 1986).

O segundo fator é composto pelos afetos, uma gama de sentimentos transitórios que podem ser positivos ou negativos; ou seja, emoções e humores relacionados aos eventos recentes vivenciados pelas pessoas (Albuquerque & Tróccoli, 2004; Diener et al., 2010; Paschoal & Tamayo, 2008). Os afetos positivos são intimamente ligados à satisfação hedônica, uma experimentação aprazível e prazerosa, que ocorre em determinados momentos

como um estado de alerta, de entusiasmo e de atividade (Albuquerque & Tróccoli, 2004). É um sentimento transitório de prazer ativo; mais uma descrição de um estado emocional do que um julgamento cognitivo (Diener et al., 2010). Por sua vez, os afeto negativos, que também são sensações passageiras, estão ligadas ao estado de abstração e engajamento desfavorável e contraproducente, incluindo emoções ruins como ansiedade, depressão, agitação, aborrecimento, pessimismo, dentre outros (Diener et al., 2009, 2010).

O afeto positivo do constructo está relacionado à experiência de muitas emoções agradáveis e bom humor, enquanto o afeto negativo à pouca experiência de emoções positivas e ao humor desagradável (Diener, 2000). Dessa forma, na construção desses afetos são utilizados grupos de sentimentos gerais relacionados a aspectos positivos ou negativos, refletindo um conjunto completo de emoções e afeições que possam ser vivenciadas por uma pessoa que participe da pesquisa (Diener et al., 2009, 2010). As medidas de afetos a ser utilizada tem buscado evitar indagações de sentimentos específicos ou que são valorizados em certas culturas e não outras, captando sentimentos positivos ou negativos, independentemente de sua proveniência, nível de excitação ou cultura (Diener et al., 2009, 2010). Com isso, busca refletir melhor o conjunto completo de sentimentos sentidos por indivíduos em todo o mundo ao estabelecer rótulos como, por exemplo, “bom” e “positivo” e “ruim” e “negativos”, que ajudam a ampliar a captação de praticamente todos os tipos de sentimentos (Diener et al., 2009, 2010).

Em relação aos instrumentos de mensuração de BES, Lessa (2018) realizou um levantamento nacional de escalas disponíveis para o contexto brasileiro, porém sem apresentar cada um deles de maneira mais específica, encontrando treze no campo da psicologia e um na medicina. De maneira sucinta, esses instrumentos foram classificados como: desenvolvidos no próprio contexto brasileiro para mensuração e validação das medidas de bem-estar subjetivo, que contou com nove trabalhos; adaptações transculturais das

medidas relacionadas ao constructo, com quatro trabalhos; e, por fim, um manuscrito de revisão dos aspectos teóricos e práticos de medidas do BES (Lessa, 2018).

Portanto, pode-se dizer que o foco de estudo do BES é o entender melhor as minúcias da felicidade, consubstanciada resumidamente em três características basilares: a subjetividade, medidas positivas e uma avaliação global (Albuquerque & Tróccoli, 2004; Diener, 1984), sendo uma experiência interna de cada pessoa (subjetividade), a forma de expressar aspectos positivos predominantemente em relação aos negativos e, por último, a avaliação global dos diversos aspectos da existência de uma pessoa, sua satisfação com a vida. E com base nessa estrutura teórica buscar-se-á mensurar o bem-estar de policiais militares do DF, tema relevante na literatura, conforme pode ser demonstrado pelas pesquisas já realizadas e apresentadas na seção seguinte. Antes, porém, a Tabela 7 sintetiza os conceitos sobre bem-estar subjetivo para facilitar o entendimento do leitor.

Tabela 7

Síntese conceitual de Bem-Estar Subjetivo

Bem-Estar Subjetivo	
Estado psicológico em que afetos e aspectos positivos se sobrepõem sobre os negativos, gerando felicidade, satisfação com a vida, plenitude na realização dos potenciais pessoais e alcance de metas pessoais e profissionais (Diener, 1984; 2000; Keyes et al., 2002; Paschoal & Tamayo, 2008; Paz et al., 2012; Ryan & Deci, 2001).	
Dimensão	Definição
Satisfação com a Vida	Avaliação cognitiva global da vida pessoal de maneira positiva, rotulação individual que se tem um positivo e bom padrão de vida.
Afetos positivos	Experiência de muitas emoções agradáveis e bom humor (e.g.: bondade, prazer, felicidade, alegria etc).
Afetos negativos	Pouca experiência de emoções positivas; humor desagradável (e.g.: Tristeza, medo, raiva etc)

iii. Pesquisas relacionadas

Apresenta-se um breve desenvolvimento das principais e mais recentes pesquisas desenvolvidas com base nesse fenômeno psicológico e uma ligeira descrição da estrutura psicométrica do bem-estar, que será explorada melhor na seção de método. Conforme já apresentado anteriormente, é um dos principais temas da psicologia positiva, que busca

entender as fraquezas humanas e as raízes da felicidade, bem como compreender, através da investigação científica, os processos subjacentes às qualidades e emoções positivas do ser humano (Maia et al., 2018). Ao realizar uma busca nos principais repositórios científicos, diversos trabalhos relacionados à temática foram encontrados. Por essa razão, optou-se em realizar um recorte, apresentando sua relação com as temáticas relacionadas às demais variáveis do modelo a ser estudado (valores humanos, metas de compaixão e autoimagem e suporte social no trabalho) para posteriormente trazer à baila pesquisas de bem-estar em âmbito policial.

Buscando focar o modelo estabelecido para o presente projeto, ressalta-se que Sagiv e Schwartz (2000) desenvolveram uma pesquisa com estudantes adultos de Israel e Alemanha e encontraram algum suporte para a relação entre valores (Schwartz, 1992) e os componentes afetivos de bem-estar. Em contrapartida, os valores não demonstraram relação direta com sua dimensão cognitiva (Sagiv & Schwartz, 2000). Recentemente, Tordera et al. (2020) lançaram uma série de reflexões sobre relação entre valores humanos e bem-estar laboral existente na literatura, com foco na relação direta entre os valores e bem-estar, no ajuste ou congruência entre os valores individuais e de grupo, no alcance de valores como antecedentes do bem-estar e no estudo dos mediadores na relação entre valores e bem-estar. Os autores, após avaliarem diversos estudos realizados nas temáticas concluíram que a literatura sugere que há uma relação importante entre os dois constructos, todavia carece do desenvolvimento de um modelo mais genérico e integrador para sua testagem e diferenciação, com a inclusão de medidas de bem-estar com diferentes cargas de valores, que podem contribuir para a compreensão da relação entre os dois fenômenos no local de trabalho (Tordera et al., 2020).

Em relação às metas de compaixão e autoimagem, como já citado anteriormente, Ferreira-Alves e Guimarães (2022), ao mensurarem o fator cognitivo do bem-estar subjetivo, satisfação com a vida, de alunos policiais militares do DF e as influências das metas,

encontraram maiores médias de metas de compaixão do que de autoimagem e escores mais altos para o subfator de satisfação do que para insatisfação com a vida. Além disso, os autores encontraram índices de satisfação com a vida bem acima do ponto médio da escala; metas de compaixão com valor médio próximo ao mais alto da escala e correlações positivas significativas das duas metas com satisfação com a vida (Ferreira-Alves & Guimarães, 2022).

Também foram realizados diagnósticos diversos e com muitos resultados específicos, porém, cabe destacar, mais especificamente sobre satisfação com a vida, que foram realizados testes para diferenças de grupos (teste t e ANOVA) para diferença entre categorias de sexo, idade e tempo de serviço, que não encontraram resultados significativos. Todavia, as alunas policiais militares apresentaram maiores índices de metas de compaixão, de autoimagem e de satisfação com a vida do que os policiais masculino; e os alunos policiais militares na categoria entre 31 e 40 anos de idade e com tempo de serviço entre 11 e 20 anos demonstraram as maiores médias para satisfação com a vida (Ferreira-Alves & Guimarães, 2022).

No trabalho, Padhy et al. (2022) realizaram estudo com objetivo de investigar a relação entre suporte social percebido, controle percebido dos estados internos e bem-estar de policiais indianos. Os resultados encontraram correlações positivas significativas entre todas as variáveis; e bem-estar foi predito tanto pelo suporte social percebido quanto pelo controle percebido dos estados internos, este último com mais poder de predição (Padhy et al., 2022). Especificamente, no modelo estudado, o suporte social percebido possui três domínios (família, amigos e outras pessoas significantes – companheiros na polícia), sendo que somente o primeiro e o último demonstraram correlações significativas e positivas, mas não os amigos.

Os pesquisadores justificaram devido à agenda agitada da atividade policial, que limitava seu tempo com amigos e momentos de compartilhamento de suas preocupações e

busca de apoio nesse grupo, além do desconforto em compartilhar o estresse e a tensão da ocupação com amigos não inseridos no âmbito policial (Padhy et al., 2022). Por sua vez Padhy et al (2022) apontam que familiares e pessoas significativas (companheiros na polícia) vivem com eles e compartilham um vínculo íntimo, podendo assistir diariamente questões físicas, mentais e tensões do trabalho.

Especificamente em relação ao bem-estar de policiais, há pouco tempo Newiss et al. (2022), em uma pesquisa na polícia de Hampshire (Inglaterra) demonstraram impactos significativos no bem-estar policial resultante do papel ampliado da polícia na aplicação das restrições devido a pandemia de COVID-19 e na necessidade de mitigar o risco de os policiais contraírem e espalharem o vírus. A pesquisa destacou como alguns policiais enfrentaram desafios específicos para implementar novas práticas de trabalho em curto prazo e com recursos adicionais limitados. Isso causou muitas dúvidas sobre os propósitos sua missão policial, principalmente porque além nos problemas já existentes, houve um desapontamento com a representação da polícia pela mídia durante a pandemia e com casos de críticas da população (Newiss, 2022).

No Brasil, Corrêa (2022), em pesquisa que buscou analisar as relações entre os tipos de desafios dos profissionais de segurança pública e os componentes do bem-estar social e do bem-estar social no trabalho, encontrou que os desafios de saúde ocasionados pela profissão de segurança pública tendem a impactar negativamente em todas as dimensões das duas variáveis critério. Além disso, os resultados confirmaram que desafios sociais tendem a influenciar negativamente na integração do profissional com a sociedade, na confiança do profissional nos demais cidadãos e na perspectiva de futuro da sociedade, concluindo pela necessidade de avaliação contínua dos profissionais de segurança no que tange aos temas estudados e pela importância do tratamento psicológico para evitar o adoecimento em razão de traumas vinculados ao desempenho da profissão (Corrêa, 2022).

Encerrando a parte dos trabalhos desenvolvidos na temática de bem-estar, cita-se novamente a pesquisa nacional (Faiad et al., 2022) que teve como objetivo avaliar aspectos de saúde, segurança, valorização e qualidade de vida na segurança pública. Seus índices foram apresentados em Escore T, cuja fórmula será apresentada na seção de método. Em relação à satisfação com a vida, os pesquisadores encontraram que, de maneira global, os servidores de segurança pública participantes da pesquisa apresentaram baixa satisfação com a vida ($T = 39,25$), com os participantes na categoria de idades entre 26 e 35 anos apresentando o menor escore na medida ($T = 38,58$). Em relação às demais categorias, ambos os sexos reportaram baixa satisfação com a vida, da mesma forma que todos os grupos de tempo de instituição e estado civil (Faiad et al., 2022). Entre todos os grupos pesquisados, o único que não apresentou índices baixos foi o de servidores da segurança pública com renda maior que 10 salários-mínimos ($T = 45,97$), que ficou no nível moderado (Faiad et al., 2022).

A mesma pesquisa mediu o florescimento dos profissionais de segurança pública nas dimensões de emoções positivas, engajamento, relacionamentos positivos, sentido e realização (Carvalho, 2020; Faiad et al., 2022). Nesse constructo os resultados indicaram uma baixa percepção de bem-estar em nível global ($T = 43,36$), índices que se mantêm abaixo em todas as categorias de sexo, para profissionais até 25 anos de serviços prestados, com renda de até dez salários-mínimos e em todas as categorias de estado civil (Faiad et al., 2022). Somente nos grupos de profissionais de 51 a 70 anos de idade, com mais de vinte e seis anos de serviço e com renda superior a dez salários-mínimos os níveis se demonstraram dentro da faixa de percepção de bem-estar na média (Escore T entre 45 e 55).

Concluídos os referenciais teóricos de todas as variáveis mensuradas na presente pesquisa, com sua construção histórica, estrutura empírica e pesquisas recentes relacionadas ao tema, apresenta-se novamente os objetivos da presente pesquisa, mas com seu desdobramento nas hipóteses que serão testadas.

f. Objetivos e hipóteses

Conforme a revisão de literatura apresentada, propõe-se que os valores humanos, as metas de compaixão e autoimagem e o suporte social no trabalho têm relevante papel na construção do bem-estar de policiais militares, com enfoque na PMDF. Portanto, o objetivo principal desta tese é testar o modelo estrutural que tem os valores humanos, as metas de compaixão e autoimagem e a percepção de suporte social no trabalho como preditores de bem-estar subjetivo (BES) de policiais militares do Distrito Federal; com as metas mediando a relação entre valores e BES e a percepção de suporte social moderando a relação entre metas e BES, bem como identificar elementos institucionais que podem ser geradores de bem-estar na corporação. Nessa perspectiva, são objetivos específicos:

- Realizar a adaptação transcultural com evidências de validade para o contexto brasileiro da escala de experiências de afetos positivos e negativos (*Scale of Positive and Negative Experience - SPANE*), construída e validada por Diener et al. (2009);
- Mensurar os resultados globais e diferenças de categorias sociodemográficas estabelecidas dos valores humanos, metas de compaixão e autoimagem, percepção de suporte social no trabalho e bem-estar em policiais militares do Distrito Federal, de forma a apresentar um diagnóstico organizacional desses fenômenos psicológicos;
- Comparar os resultados globais de percepção de suporte social no trabalho e satisfação com a vida com outras instituições de segurança pública brasileiras, com base em pesquisa nacional realizada (Faiad et al., 2022);
- Testar hipóteses de relacionamento entre as variáveis e seus fatores (serão apresentadas na seção de método) que possam embasar ações institucionais para melhorar o bem-estar de policiais militares, em especial do Distrito Federal, *locus*

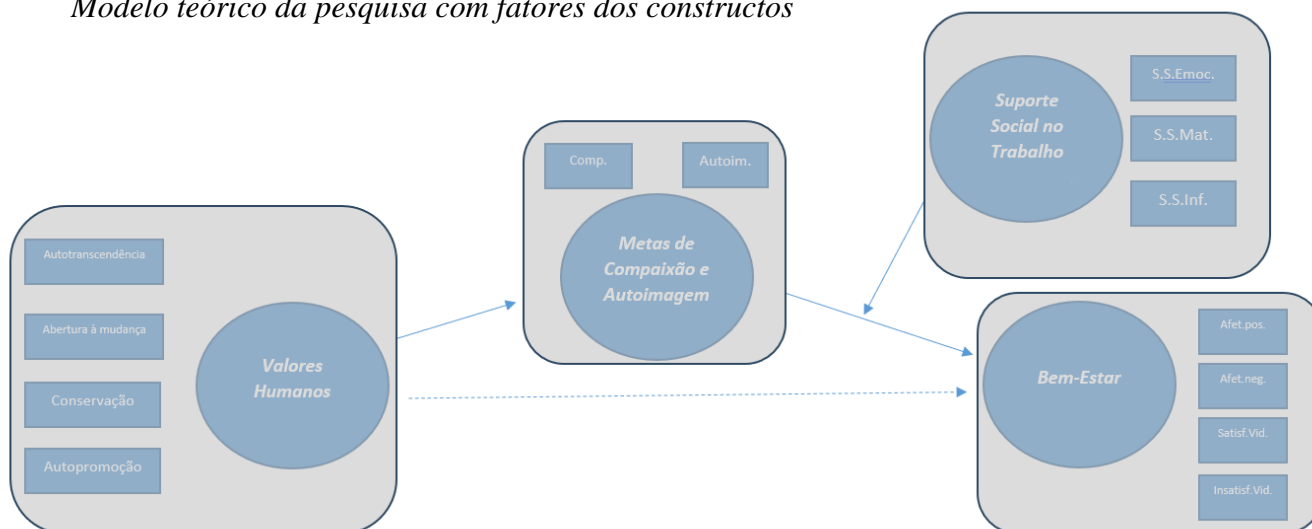
da presente pesquisa;

- Identificar e hierarquizar elementos organizacionais que são geradores de bem-estar de policiais militares, apresentando os que mais foram apontados pelos participantes da pesquisa;
- Propor ações institucionais e acadêmicas que possam melhorar os índices desse fenômeno em âmbito institucional na PMDF, com possibilidade de ampliação para outras instituições de segurança pública no país.

Dentro desses objetivos, tendo sido apresentadas as estruturas teóricas e empíricas das variáveis que compõe o modelo, apresenta-se na Figura 5, o modelo com os fatores, pois será importante no melhor entendimento das hipóteses que serão testadas.

Figura 5

Modelo teórico da pesquisa com fatores dos constructos



Apresentados o objetivo geral, objetivos específicos e o modelo de pesquisa com as variáveis a serem mensuradas e seus fatores, ficam estabelecidas as seguintes hipóteses, a serem testadas na presente tese:

- H01: Com base nas teorias e resultados de pesquisas anteriores (e.g.: Alves, 2018); Ferreira-Alves & Torres, 2021) os policiais militares do DF apresentarão maiores

escores dos tipos motivacionais relacionados à autotranscendência e conservação do que para abertura à mudança e autopromoção;

- H02: Com base nas teorias e resultados de pesquisas anteriores (e.g.: Alves, 2018; Ferreira-Alves & Guimarães, 2022) os policiais militares do DF apresentarão maiores escores para metas de compaixão do que para as de autoimagem;
- H03: Com base nas teorias e resultados de pesquisa anterior (Faiad et al., 2022), os policiais militares do DF apresentarão níveis médios de percepção de suporte social no trabalho;
- H04: Com base nas teorias e resultados de pesquisas anteriores (e.g.: Faiad et al., 2022; Ferreira-Alves & Guimarães, 2022), os policiais militares do DF apresentarão níveis médios (moderados) de satisfação com a vida e têm experimentado mais afetos positivos do que negativos;
- H05: As dimensões dos valores de autotranscendência e conservação se relacionam positivamente e significativamente com metas de compaixão;
- H06: As dimensões dos valores de autopromoção e abertura à mudança se relacionam positivamente e significativamente com metas de autoimagem;
- H07: A dimensão de metas de compaixão se relaciona positivamente com a dimensão de satisfação com a vida e negativamente com insatisfação com a vida de BES;
- H08: A dimensão de metas de autoimagem se relaciona negativamente com a dimensão de satisfação com a vida e negativamente com insatisfação com a vida de BES;
- H09: As três dimensões de percepção de suporte social se relacionam positivamente e significativamente com a dimensão de satisfação com a vida de BES;
- H10: As três dimensões de percepção de suporte social se relacionam positivamente

- e significativamente com a dimensão de afetos de BES;
- H11: Percepção de Suporte Social no Trabalho tem influência significativa e positiva em BES;
 - H12: A dimensão de metas de compaixão se relaciona positivamente com as três dimensões de percepção de suporte social no trabalho;
 - H13: As metas de compaixão e autoimagem mediarão as relações entre os quatro valores humanos de segunda ordem e os fatores de BES (satisfação versus insatisfação com a vida/afetos);
 - H14: Percepção de suporte social no trabalho tem função moderadora na relação entre metas de compaixão e autoimagem e os fatores de BES (satisfação versus insatisfação com a vida/afetos);

Estabelecidas as hipóteses que serão testadas, que consubstanciam e complementam os objetivos estabelecidos para a presente tese, o capítulo seguinte abordará o método empregado para o alcance dos objetivos e testagem das hipóteses.

Capítulo III – Método

A presente pesquisa é desenvolvida com base no método eminentemente quantitativo, com uma pequena parcela qualitativa para o alcance dos objetivos estabelecidos. Inicialmente buscou-se estabelecer um referencial teórico objetivo da contextualização temática, contextualizar a importância em estudar bem-estar de policiais, apresentar a Polícia Militar do Distrito Federal e cada um dos fenômenos estudados. Para isso foram utilizadas técnicas de pesquisa exploratória, com leitura e sumarização de diversos livros, artigos e legislações que continham o conteúdo a ser estudado.

Nessa fase, os diversos conteúdos lidos foram sistematizados e consubstanciados em textos estruturados conforme arranjo estabelecido que facilitasse o entendimento dos leitores e o aprofundamento de cada um dos temas que compõe o modelo de pesquisa, mas sem deixar o conteúdo muito extenso e cansativo. Nas seções de contextualização e de apresentação da PMDF, a fonte documental foi baseada principalmente em legislações, documentos e pesquisas acadêmicas desenvolvidas em âmbito institucional para que a instituição, as corporações similares e a problemática relacionada ao bem-estar fosse apresentada de maneira relevante academicamente.

Em relação aos fenômenos psicológicos que compõe a pesquisa, buscou-se estabelecer uma estrutura similar para cada seção. O objetivo era que os leitores pudessem conhecer cada um deles de maneira equânime, entender o motivo de serem relevantes para a pesquisa, porque estão presentes no modelo, conhecer os resultados empíricos mais recentes aplicados ao contexto escolhido e, é claro, entender o porquê de cada objetivo e hipóteses construídos. Nessa etapa, também em pesquisa de natureza exploratória, a principal fonte foram pesquisas empíricas publicadas, que foram pesquisadas nos principais repositórios digitais (e.g.: Google Acadêmico, Scopus, Scielo, Capes etc.). As pesquisas foram realizadas por constructo, sendo incorporado e estruturado, o conhecimento anterior

produzido ao da presente tese, com a devida citação e referência bibliográfica.

Esse cabedal de dados foi sendo estruturado metodologicamente principalmente utilizando técnicas relacionadas ao *Grounded Theory* (Corbin & Strauss, 1990) e hermenêutica aplicada às ciências sociais (Arnold & Fischer, 1994) para estruturação de objetivo geral, objetivos específicos e hipóteses que embasassem a etapa quantitativa da pesquisa.

Continuando a fase quantitativa foi realizada por meio de pesquisa *survey* com um questionário online aplicado presencialmente. Antes, porém, foi necessária autorização formal para realização da pesquisa pelo Instituto Superior de Ciências Policiais da corporação (ISCP/PMDF). Após requerimento e exposição de motivos e com o parecer favorável dos analistas técnicos de educação e cultura da PMDF, foi autorizado o desenvolvimento da pesquisa pelo Chefe do Departamento de Educação e Cultura (DEC/PMDF), que também é Reitor do ISCP. No procedimento de coleta dos dados, o aplicador compareceu em diversas unidades policiais militares do DF (operacionais, administrativas e escolares), reunindo policiais, explicando brevemente a pesquisa e encaminhando o link para resposta em grupos de *WhatsApp*®. Nesse local permanecia por aproximadamente trinta minutos para saneamento de eventuais dúvidas, se deslocando para outros. A coleta de dados perdurou por aproximadamente três meses entre a abertura do formulário e seu encerramento, uma vez o link também foi encaminhado em grupos institucionais diversos no *WhatsApp*® e *Telegram*®.

i. Amostra

Participaram da pesquisa 1.080 policiais militares do Distrito Federal, de todos os postos e graduações e de todas as unidades da PMDF. Destes, 86,5% (934) eram do sexo masculino, com 146 (13,5%) policiais femininas. A idade dos respondentes variou entre 20 e

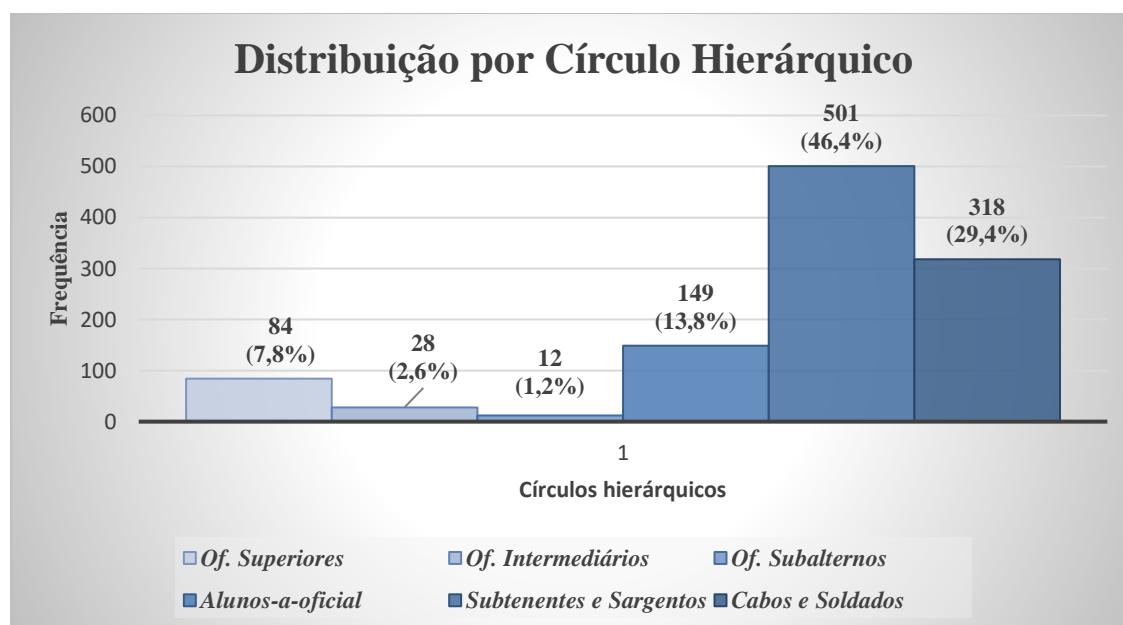
57 anos, com média de 38,20 anos (DP=7,58). O tempo de serviço dos respondentes partiu de menos de um ano de PMDF a 35 anos de efetivo serviço, com média de 11,93 (DP=10,16).

Em relação ao estado civil dos respondentes, 650 são casados (60,2%), 203 solteiros (18,8%), 150 (13,9%) estão em união estável, 75 (6,9%) separados ou divorciados e 2 são viúvos (0,2%).

Os policiais militares que compõem a amostra inicial estão distribuídos em todos os postos e graduações da corporação, sendo 124 oficiais (11,48%), 149 praças especiais - alunos-a-oficial (13,80%) e 968 praças (89,60%). Em relação à sua distribuição na amostra temos: 13 de coronéis (1,2 %), 20 tenentes-coronéis (1,9%), 51 majores (4,7%), 28 capitães (2,6%), 04 primeiros-tenentes (0,4%), 08 segundos-tenentes (0,7%), 149 cadetes (13,8%), 10 subtenentes (0,9%), 213 primeiros-sargentos (19,7%), 12 segundos-sargentos (1,1%), 254 terceiros-sargentos (23,5%), 15 cabos (1,4%) e 303 soldados (28,1%). Nos círculos hierárquicos a distribuição ficou conforme disposto na Figura 6, para facilitar a visualização dos leitores.

Figura 6

Distribuição inicial da amostra por círculo hierárquico na PMDF



Em relação aos critérios amostrais, foram estabelecidos padrões de amostra não-probabilística e margem de erro para o cálculo de 5% e nível de confiança de 95 %. No cálculo da amostra foi utilizado o Teorema do Limite Central e a fórmula da distribuição Gaussiana (Hair et al., 2009), tendo por base o efetivo da PMDF de 10.429 policiais militares da ativa⁴, que apresentou resultado de necessidade de 371 respondentes para a realização do estudo. Portanto, a quantidade inicial de respondentes (1080), que representa 10,36% do efetivo, superou bastante a necessidade mínima da amostra.

Além disso, dadas as características específicas de estrutura hierárquica apresentada no capítulo sobre a PMDF, também é importante demonstrar a equivalência qualitativa da amostra. Nesse sentido, considerando os círculos hierárquicos, aponta-se que existem na PMDF: 446 oficiais superiores (4,27%), 239 oficiais intermediários (2,29%), 415 oficiais subalternos (3,97%), 149 praças especiais (1,42%), 6312 subtenentes e sargentos (60,52%) e 2868 cabos e soldados (27,50%). Portanto, comparado esses índices com os apresentados na Figura 6, observa-se que a amostra também mostra equivalência com o existente atualmente.

A maior discrepância se dá em relação aos praças especiais, todavia, 80 respondentes, que na época da pesquisa eram alunos-a-oficial (cadetes), se formaram no final de 2022 e atualmente são aspirantes-a-oficial, atuando como oficiais subalternos. Isso o que aproxima qualitativamente os dois índices da amostra em relação ao existente na PMDF (praças especiais e oficiais subalternos). Além disso, destaca-se que o percentual de oficiais superiores que responderam a pesquisa foi mais de três pontos percentuais maior que o efetivo existente. Todavia, dada a pequena quantidade de repostas, não causa problemas na visão geral, além de ser um ponto positivo, pois demonstra um interesse da Alta-Gestão na participação dessa pesquisa acadêmica.

Todavia, para a realização da análise dos dados foi realizado o tratamento da amostra

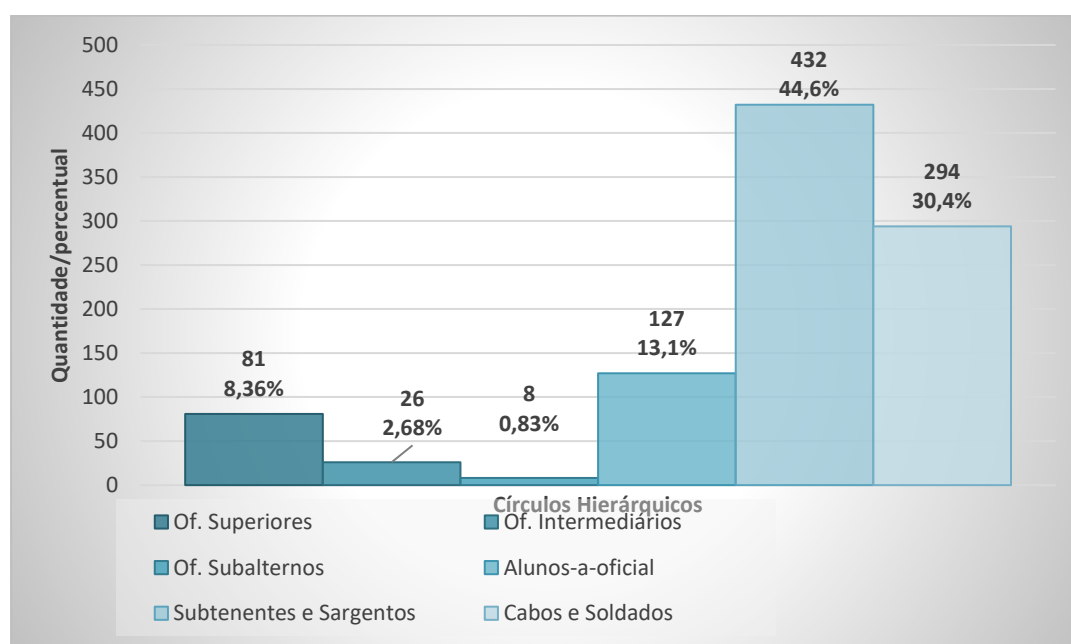
⁴ FONTE: <https://sgpol.pm.df.gov.br/policial>. Acesso em junho de 2023

e como a coleta foi online não houve dados faltantes (*missing*). Com isso foi realizada a observação dos critérios da distância Mahalanobis (Hair et al., 2009) que, calculada em regressão e avaliada em relação aos graus de liberdade das variáveis apresentou a existência de 112 *outliers*. Estes foram excluídos e, para as análises multivariadas que serão realizadas, a amostra final permaneceu com 968 respondentes. Esse número ainda cumpre com sobra os critérios básicos de amostragem. Em relação aos demais dados, com a exclusão, a idade variou de 22 a 57 anos, com média de 38,02 anos (DP=7,55), permanecendo bastante similar à amostra original. O tempo de serviço também permaneceu muito parecido, variando entre menos de um e trinta e cinco anos de serviço, com média de 11,75 anos (DP=10,17).

Para os demais quesitos, a amostra ficou com 87% de policiais masculinos e 13% de femininas, muito próximo do inicial (86,5% e 13,5% respectivamente). Em relação ao estado civil, 59% são casados, 14,05% em união estável, 6,82% divorciados ou separados, 19,11% solteiros e 0,1% viúvos, muito parecidos com os índices iniciais. Por fim, em relação aos círculos hierárquicos, a Figura 7 demonstra que os índices também ficaram bem próximos à amostra original.

Figura 7

Distribuição da amostra (tratada) por círculo hierárquico na PMDF



ii. Instrumentos de pesquisa

Por sua vez, em relação aos instrumentos de pesquisa utilizados, destaca-se inicialmente o fenômeno de valores humanos. Conforme já descrito na introdução e referencial teórico, dentro da evolução da teoria de Schwartz, para a adequada medição de Valores Humanos individuais, foi utilizada a última versão de instrumento desenvolvido a escala de Valores Humanos PVQ-RR (*Portrait Values Questionnaire Revised*) estabelecida por Schwartz et al. (2012) e com evidências de validade para amostras brasileiras obtidas por Torres et al. (2016). Ela possui uma escala tipo Likert de 6 pontos, com os itens devendo ser respondidos em uma variação de “Não se parece nada comigo” até “Se parece muito comigo”.

Em sua versão original, o PVQ-RR (Schwartz et al., 2012) apresentou seus 19 tipos motivacionais com evidências de validade em dez países (Finlândia, Alemanha, Israel, Itália, Nova Zelândia, Polônia, Portugal, Suíça, Turquia e Estados Unidos). A Tabela 8 apresenta a definição dos 19 tipos motivacionais, sua sigla, qual valor humano de segunda ordem compõe e seus respectivos alfas de Cronbach encontrados na pesquisa de validação do PVQ-R para o contexto brasileiro (Torres et al., 2016). A Tabela 9, por sua vez, apresenta os índices de ajuste para valores e comportamentos encontrados após a realização da CFA, também no estudo de validação da escala para o Brasil (Torres et al., 2016).

Tabela 8*Tipos motivacionais dos Valores Humanos no Brasil*

Sigla	Tipo motivacional	Valor Humano	Alfa de Cronbach
SDT	Autodireção de Pensamento		
DAS	Autodireção de Ação	Abertura à Mudança	0,89
ST	Estimulação		
HE	Hedonismo		
AC	Realização		
POD	Poder de Domínio	Autopromoção	0,88
POR	Poder sobre Recursos		
FAC	Face		
SES	Segurança Social		
SEP	Segurança Pessoal		
TR	Tradição	Conservação	0,84
COR	Conformidade com Regras		
COI	Conformidade Interpessoal		
HUM	Humildade		
BEC	Conformidade com Regras		
BED	Benevolência Cuidado		
UNC	Universalismo Compromisso	Autotranscendência	0,82
UNN	Universalismo Natureza		
UNT	Universalismo Tolerância		

Nota: Adaptada de Schwartz et al. (2012) e Torres et al. (2016)

Tabela 9*Análises Fatoriais Confirmatórias: Índices de ajuste para valores e comportamentos*

Modelo	χ^2	df	CFI	RMSEA	SRMR
<i>Valores</i>					
1a. Modelo inicial para Abertura a Mudança: 12 itens, 4 fatores latentes	295,2	47	,77	,12	,08
1b. Modelo revisto para Abertura a Mudança: 10 itens, 4 fatores latentes	104,8	37	,90	,08	,06
2a. Modelo inicial para Autopromoção: 12 itens, 4 fatores latentes	243,1	50	,80	,11	,08
2b. Modelo revisto para Autopromoção: 10 itens, 4 fatores latentes	99,5	35	,90	,08	,05
3a. Modelo inicial para Conservação: 18 itens, 6 fatores latentes	156,1	75	,84	,07	,05
3b. Modelo revisto para Conservação: 13 itens, 5 fatores latentes*	152,0	55	,90	,06	,04
4a. Modelo inicial para Autotranscendência: 15 itens, 5 fatores latentes	159,9	78	,93	,06	,05
4b. Modelo revisto para Autotranscendência: 16 itens, 6 fatores latentes*	189,6	80	,90	,05	,04
<i>Autoavaliação de comportamentos</i>					
1. Modelo revisto para Abertura a Mudança: 15 itens, 4 fatores latentes	160,8	82	,87	,05	,05
2. Modelo revisto para Autopromoção: 14 itens, 4 fatores latentes	172,3	70	,88	,07	,05
3. Modelo revisto para Conservação: 19 itens, 5 fatores latentes	326,1	139	,80	,06	,06
4. Modelo revisto para Autotranscendência: 22 itens, 6 fatores latentes	410,5	192	,86	,05	,06
<i>Heteroavaliação de comportamentos</i>					
1. Modelo revisto para Abertura a Mudança: 17 itens, 4 fatores latentes	271,1	107	,82	,07	,06
2. Modelo revisto para Autopromoção: 15 itens, 4 fatores latentes	236,9	80	,85	,07	,07
3. Modelo revisto para Conservação: 19 itens, 5 fatores latentes	383,4	140	,80	,07	,06
4. Modelo revisto para Autotranscendência: 20 itens, 6 fatores latentes	313,1	154	,90	,06	,06

Notas: Adaptada de Torres et al. (2016). Para todos valores de χ^2 , $p < .001$. CFI = índice de comparação de ajuste; RMSEA = média da raiz quadrada do erro de aproximação; SRMR = média da raiz quadrada dos resíduos padronizados. * O valor 'humildade' foi excluído modelo revisto de Conservação e incluído no de Autotranscendência.

Para mensuração das metas de compaixão e autoimagem utilizou-se a escala que tem o mesmo nome, que apresentou evidências de validade primeiramente após sua construção e testagem por Crocker e Canevello (2008). Para o contexto brasileiro, as evidências foram apresentadas por Ferreira-Alves et al. (2019), contando com dez itens em uma escala Likert que apresenta atitudes dos participantes nos três últimos meses que vão de nunca a sempre e obteve confiabilidade com índices em análise fatorial exploratória (AFE) de $\alpha=0,79$ para metas de compaixão e $\alpha=0,66$ para metas de autoimagem. Os resultados da Análise Fatorial Confirmatória (CFA) são apresentados na Tabela 10.

Tabela 10

Índices de ajuste da escala de metas de compaixão e autoimagem

Índices de ajuste	Resultado	
Índices absolutos	χ^2 ; g.l.	108,700; 33
	$\chi^2/g.l.$	3,29
	p	<0,001
	GFI (AGFI)	0,950 (0,917)
	SRMR	0,0628
Índices relativos	CFI	0,898
	TLI	0,861
Índices de discrepância populacional	RMSEA (Lo90; Hi90)	0,074 (0,059; 0,089)
Índices de parcimônia	PCFI	0,659
Índices de confiabilidade interna	Rho de Joreskog	0,810

Nota: Adaptado de Ferreira-Alves et al. (2019)

Por sua vez, para a mensuração da percepção de suporte social no trabalho foi utilizada a Escala de Percepção de Suporte Social no Trabalho – EPSST (Gomide Jr et al., 2004). Ela é composta por 18 itens divididos em três fatores, percepção de suporte social informacional no trabalho, percepção de suporte social emocional no trabalho e percepção de suporte instrumental (material) no trabalho que, juntos, explicaram 49,39% da variância. O primeiro fator apresentou índice de confiabilidade α de Cronbach de 0,85; o segundo com α de Cronbach de 0,83 e o terceiro com α de Cronbach de 0,72. Os itens da escala variam em

uma escala tipo Likert de quatro pontos partindo de 1 (discordo totalmente) e chegando a 4 (concordo totalmente). Como os autores não apresentaram Análise Fatorial Confirmatória (CFA) do instrumento, esta foi rodada por este autor com o banco de dados da pesquisa e seus resultados serão apresentados na seção de resultados.

Por último, para mensuração da variável critério, bem-estar subjetivo, foram usados dois instrumentos distintos: A dimensão cognitiva foi mensurada utilizando Subescala de Satisfação Com a Vida da Escala de Bem-Estar Subjetivo (Albuquerque & Tróccoli, 2004) e a emocional (afetos) com a Escala de Experiências de Afetos Positivos e Negativos (*Scale of Positive and Negative Experience - SPANE*), construída e validada por Diener et al. (2009). A primeira foi construída em contexto brasileiro e a segunda passou por um processo de adaptação transcultural e mensuração de seus índices psicométricos para demonstração de evidências de validade para utilização no contexto brasileiro nesta pesquisa.

A Subescala de Satisfação Com a Vida (Albuquerque & Tróccoli, 2004) é composta por 15 itens que mensuram o que o indivíduo faz da sua própria vida a sua satisfação em uma escala Likert que vai de discordo plenamente (1) a concordo plenamente (5). Os itens da escala contêm afirmações relativas à satisfação com a vida ou a insatisfação com a vida (satisfação com a vida versus insatisfação com a vida) e apresentou no estudo original um α de Cronbach de 0,72. Assim como o instrumento de Percepção de Suporte Social no Trabalho, o estudo original não apresenta os índices psicométricos de CFA e, por essa razão, essa análise foi rodada por este autor também será apresentada na seção de resultados.

Por sua vez, a Escala de Experiências de Afetos Positivos e Negativos (*Scale of Positive and Negative Experience - SPANE*), construída e validada por Diener et al. (2009), possui 12 itens contendo seis sentimentos positivos e seis negativos que o respondente tenha experimentado nas últimas quatro semanas. A escala é Likert de cinco pontos, variando de *very rarely* (1) a *very often or always* (5) e passou por um processo de adaptação

transcultural. A primeira etapa se deu com a participação de tradutores que possuem proficiência em língua inglesa e cursaram pós-graduações, *lato* ou *stricto-sensu* em países de que falam a supracitada língua. Assim, a versão original passou primeiramente por uma tradução do inglês para o português. Depois essa versão foi encaminhada a um segundo tradutor que realizou o processo reverso, passando para a língua inglesa. Esta versão foi comparada à original e, havendo equivalência, foi novamente traduzida para a língua portuguesa e avaliada por um terceiro tradutor, ficando estabelecida como pronta para aplicação.

No momento seguinte, a escala, já em versão portuguesa, foi enviada a quatro pesquisadores do campo de psicologia ou administração, com no mínimo mestrado. A estes foi solicitado que avaliassem o Coeficiente de Validade de Conteúdo – CVC (Hernandez-Nieto, 2012). Dessa forma, o CVC é calculado com base na avaliação dos juízes em uma escala de dez pontos para destacar a equivalência de conteúdo, mas não informa as propriedades métricas da versão traduzida (Cassep-Borges et al., 2010). Os escores obtidos após a avaliação de cada um dos juízes resultou na aprovação de todos os 12 itens da escala (CVC>0,8). Ela, então, compôs o instrumento de pesquisa da presente tese. Esses dados foram, então, utilizados para realização de Análise Fatorial Exploratória (AFE) e Análise Fatorial Confirmatória (CFC). Todos os resultados de cada uma das etapas serão apresentados na seção seguinte.

iii. Procedimentos de análise de dados

A tabulação, tratamento, verificação de pressupostos e análise geral de dados, inclusive na Análise Fatorial Exploratória (EFA) foi realizada através do SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*), Versão 23. Para a realização dos procedimentos de Análise Fatorial Confirmatória (CFA) e Modelagem por Equações Estruturais (SEM) utilizou-se o

software Amos (v.23). Para mensuração dos índices globais e por grupos de cada constructo empregaram-se estatísticas descritivas (medidas de tendência central e dispersão, distribuição de frequência, média, desvio-padrão) e, para valores humanos, o procedimento recomendado por Schwartz (1994), com médias centralizadas com o objetivo de se reduzir o viés de aquiescência. A identificação de possíveis diferenças significativas entre grupos foram realizadas com intermédio de Testes t e ANOVA. Também foram realizadas as etapas de preparação para análises multivariadas com análise gráfica, dados perdidos, *outliers* e testes das suposições multivariadas (Hair et al., 2009).

Na Análise Fatorial Exploratória o KMO foi empregado com o objetivo de se conhecer a possibilidade de fatoraçoão do conjunto de itens da escala e a análise de componentes principais (CP) visando conhecer sua estrutura fatorial. Por sua vez, o alfa de Cronbach foi também calculado para conhecer a consistência interna (precisão) da estrutura fatorial resultante sendo o parâmetro psicométrico mínimo estabelecido de 0,60 para que o instrumento possa ser considerado adequado em pesquisas exploratórias (Hair et al., 2009, Pasquali, 2010).

Em relação às evidências de validade e qualidade do ajuste dos modelos extraídos nas fases de CFA e de SEM, utilizou-se parâmetros diversos de *Good of Fit* (GOF) conforme recomendado pela literatura (Hair et al., 2009, Kline, 2005; Marôco, 2010), com índices de: Qui-quadrado (χ^2); razão Qui-quadrado e graus de liberdade ($\chi^2/g.l$), *p-value*; *Goodness-of-fit Index* (GFI), *Adjusted Goodness-of-fit Index* (AGFI); *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR); *Comparative Fit Index* (CFI); *Tucker Lewis Index* (TLI); *Root Mean Square Error of Aproximation* (RMSEA); *Parsimony Comparative Fit Index* (PCFI) e *Rho de Joreskog*.

Os parâmetros adotados para que os índices fossem considerados satisfatórios foram: o menor índice χ^2 entre os modelos (quando houver comparação) e $p < 0,05$; $\chi^2/g.l$ menor que

5; GFI e AGFI superiores a 0,8; SRMR menor que 0,08; CFI superior a 0,80; TLI superior a 0,8; RMSEA próximo ou inferior a 0,08; PCFI superior a 0,60; e α de Cronbach e Rho de Joreskog superiores a 0,70. Para as relações entre variáveis espera-se encontrar estimativas de cargas significativas e acima de 0,70 (Field, 2013; Hair et al., 2009; Kline, 2005; Marôco, 2010; Pasquali, 2010). Ressalta-se, também, que no caso específico dos valores humanos, testagem dos modelos se dará de maneira separada, trabalhando com os tipos motivacionais dentro de sua estrutura de valores de segunda ordem. Tal procedimento está previsto na recomendado na literatura (Cieciuch & Schwartz, 2012; Torres et al., 2016), pois permite obter índices de ajuste mais adequados ao trabalhar com os quatro valores de segunda ordem, sem perder sua estrutura latente, pois permite trabalhar com um conjunto amplo de fatores latentes como o de 19 valores (Torres et al., 2016).

Para comparação dos resultados obtidos na PMDF com as demais instituições de segurança pública no país, usar-se-á como base a pesquisa nacional (Faiad et al., 2022) com os dados publicados em seu relatório final. Os resultados globais da PMDF foram apresentados acima, mas para uma comparação mais adequada, os dados serão convertidos para a mesma estrutura da supracitada pesquisa. Nela a análise diagnóstica de situação foi realizada de maneira comparativa entre as forças de segurança das Unidades da Federação (UF). Para o diagnóstico do nível global dos fenômenos, foram utilizados os escores médios obtidos para cada UF e identificada a de melhor desempenho, com a utilização da fórmula abaixo padronizada em *Escore T*.

$$Escore T = \left[\left(\frac{Escore\ Médio\ Brasil - Escore\ Médio\ melhor\ estado}{Desvio\ padrão\ melhor\ estado} \right) \times 10 \right] + 50$$

No caso da PMDF, a base de comparação utilizada foi dos círculos hierárquicos. Assim, o que obtiver melhor resultado dentre as variáveis pesquisadas foi utilizado como base em relação aos resultados globais, com a fórmula adaptada ficando conforme abaixo:

$$Escore T = \left[\left(\frac{Escore\ Médio\ PMDF - Escore\ Médio\ melhor\ círc.\ Hier.}{Desvio\ padrão\ melhor\ Círc.\ Hier.} \right) \times 10 \right] + 50$$

Para testagem das hipóteses será utilizado o software Amos[®] em sua versão 23. Os resultados avaliados serão os de significâncias dos coeficientes de regressão não padronizados; os coeficientes de regressão padronizados, que permitem mensurar o efeito total padronizado (direto e indireto) entre as variáveis latentes; e a correlação múltipla ao quadrado (porcentagem da variância da variável endógena) que é dado pelo software, calculado pela subtração de 1 do quadrado do coeficiente padronizado do termo de erro associado à variável latente e é equivalente ao R² da regressão (Hair et al, 2009; Kline, 2005; Marôco 2010).

Por fim, a pequena parcela qualitativa da pesquisa foi realizada após a coleta de dados. No instrumento de pesquisa, tendo por base a literatura (e.g. Bello & Ferreira-Alves; Brasil, 1984; PMDF, 2012; 2020), foram disponibilizados alguns elementos organizacionais que pudessem gerar bem-estar aos policiais militares de forma que poderiam escolher três dentro do rol apresentado e escrever sobre fatores que lhe proporcionassem bem-estar. Essas respostas foram compiladas, categorizadas e estruturadas após procedimentos qualitativos de análise de conteúdo para cumprir dois dos objetivos específicos. Assim, a presente tese pode apresentar não só um diagnóstico de elementos presentes do dia a dia do policial militar do DF que lhe causam bem-estar, como propor o aprimoramento legal institucional para que esses fatores sejam promovidos em âmbito organizacional.

Apresentado o método, no capítulo seguinte serão descritos os resultados obtidos. Alguns deles serão evidenciados após a descrição do objetivo específico ou hipóteses, uma vez que os objetivos qualitativos da presente pesquisa não foram convertidos em hipóteses.

Capítulo IV – Resultados

a) Pressupostos

Inicialmente, é importante abordar a questão dos pressupostos multivariados. Os dois primeiros já foram apresentados, uma vez que não houve casos omissos e os *outliers* foram tratados por meio da distância Mahalanobis. Para testagem da normalidade, inicialmente utilizou-se a análise gráfica e dos índices assimetria e curtose de cada uma das variáveis, seguido dos testes Kolmogorov-Smirnov e Shapiro-Wilk, (Field, 2013, Marôco, 2011, Tabachnick & Fidell, 2007). A análise gráfica e os dois testes apontaram quebra de normalidade para cada uma das variáveis, implicando, portanto, quebra do pressuposto de normalidade multivariada. Todavia, os índices de *skewness* e *kurtosis* não são elevados e conforme a literatura, como a amostra é grande ($n > 100$), os testes podem ser considerados robustos à violação do pressuposto da normalidade, principalmente com a escolha de estimadores mais sensíveis à quebra dessa condição (Abbad & Torres, 2002; Hair et al. 2009, Neiva et al. 2007, Pasquali, 2005).

Outro pressuposto avaliado foi o das comunalidades, com todos praticamente todos os valores acima de 0,5, conforme sugerido pela literatura (Hair et al., 2009). Dos 112 itens, somente três apresentaram o valor abaixo do valor de corte e até nesses casos ficaram muito próximos. Nesse caso, o tamanho da amostra também minimiza esse problema (Hair et al., 2009). Apresentados os pressupostos multivariados em geral, passa-se a destacar os resultados específicos. No caso de algumas análises que exijam outros pressupostos, estes serão apresentados no momento adequado. Assim, a apresentação dos resultados obtidos no presente trabalho, visando facilitar o entendimento do leitor, se dará na sequência dos objetivos específicos e hipóteses estabelecidos.

Antes de apresentar os resultados propriamente ditos, é importante abordar a questão dos pressupostos multivariados. Os dois primeiros já foram apresentados, uma vez que não houve casos omissos e os *outliers* foram tratados por meio da distância Mahalanobis. Para

testagem da normalidade, inicialmente utilizou-se a análise gráfica e dos índices assimetria e curtose de cada uma das variáveis, seguido dos testes Kolmogorov-Smirnov e Shapiro-Wilk, (Field, 2013, Marôco, 2011, Tabachnick & Fidell, 2007). A análise gráfica e os dois testes apontaram quebra de normalidade para cada uma das variáveis, implicando, portanto, quebra do pressuposto de normalidade multivariada. Todavia, os índices de *skewness* e *kurtosis* não são elevados e conforme a literatura, como a amostra é grande ($n > 100$), os testes podem ser considerados robustos à violação do pressuposto da normalidade, principalmente com a escolha de estimadores mais sensíveis à quebra dessa condição (Abbad & Torres, 2002; Hair et al. 2009, Neiva et al. 2007, Pasquali, 2005).

Outro pressuposto avaliado foi o das comunalidades, com todos praticamente todos os valores acima de 0,5, conforme sugerido pela literatura (Hair et al., 2009). Dos 112 itens, somente três apresentaram o valor abaixo do valor de corte e até nesses casos ficaram muito próximos. Nesse caso, o tamanho da amostra também minimiza esse problema (Hair et al., 2009). Apresentados os pressupostos multivariados em geral, passa-se a destacar os resultados específicos. No caso de algumas análises que exijam outros pressupostos, estes serão apresentados no momento adequado. Assim, a apresentação dos resultados obtidos no presente trabalho, visando facilitar o entendimento do leitor, se dará na sequência dos objetivos específicos e hipóteses estabelecidos.

b) Objetivos específicos e hipóteses

i. Adaptação transcultural e evidências de validade da Escala de Afetos Positivos e Negativos para o contexto brasileiro

O segundo objetivo específico da presente tese era de apresentar evidências de validade para o contexto brasileiro da escala de experiências de afetos positivos e negativos (*Scale of Positive and Negative Experience - SPANE*), construída e validada por Diener et al.

(2009). Conforme já apresentado, a primeira etapa da adaptação transcultural ocorreu com os processos de tradução e tradução reversa que, após três rodadas ficou pronta para a avaliação do Coeficiente de Validade de Conteúdo (CVC). Os escores obtidos após a avaliação de cada um dos juízes resultou na aprovação de todos os 12 itens da escala ($CVC > 0,8$), conforme Tabela 11 apresentada abaixo.

Tabela 11

Resultado do Coeficiente de Validade de Conteúdo - Escala de Experiências de Afetos Positivos e Negativos

Nº	ITEM	CVC				DIMENSÃO TEÓRICA	
		CL	PP	RT	CVC	AP	AN
1	Positivo	0,867	0,933	1,000	0,933	3	0
2	Negativo	0,867	0,933	1,000	0,933	0	3
3	Bem	0,867	0,867	0,867	0,867	3	0
4	Mal	0,867	0,867	0,867	0,867	0	3
5	Prazeroso	0,867	1,000	0,933	0,933	3	0
6	Desagradável	0,867	1,000	1,000	0,956	0	3
7	Feliz	1,000	1,000	1,000	1,000	3	0
8	Triste	1,000	1,000	1,000	1,000	0	3
9	Amedrontado	0,933	0,933	0,867	0,911	0	3
10	Alegre	1,000	1,000	1,000	1,000	3	0
11	Raiva	1,000	1,000	1,000	1,000	0	3
12	Contente	1,000	1,000	0,933	0,978	3	0
CVC TOTAL		0,928	0,961	0,956	0,948	-	-

Nota: CL – Clareza de Linguagem; PP – Pertinência Prática; RT – Relevância Teórica; AP – Afetos Positivos; AN – Afetos Negativos

Tendo sido aprovada na fase do CVC, o instrumento foi aplicado e esses dados

foram, então, utilizados para realização de Análise Fatorial Exploratória (AFE) e Análise Fatorial Confirmatória (CFC). A AFE demonstrou, em sua etapa de pressupostos, ótimo resultado (Field, 2013; Pasquali, 1999; Pasquali, 2005) pelo critério de Kaiser ($KMO=0,929$) e fatorabilidade da matriz pelo teste de esfericidade de Barlet $\chi^2(105)=7195,63$, $p<0,001$, indicando que existem correlações suficientes entre as variáveis para continuidade da análise (Hair et al., 2009). Além disso, todas as variáveis apresentaram as comunalidades acima de 0,5.

Em sequência, após Análise dos Componentes Principais, a variância explicada, com magnitude dos *Eigenvalues* e acordo com critério de Kaiser ($K>1$), demonstrou a possibilidade de extração de até três fatores, que explicam uma variância de 62,45%, corroborado pelo *screeplot*. Em seguida, foi rodado o método de extração de Fatoração dos Eixos Principais (*Principal Axis Factoring*, PAF) com rotação oblíqua com a solução final corroborando com a teoria, indicando a extração de dois fatores nos quais se agruparam os itens do questionário, conforme Tabela 12.

Tabela 12
Matriz de padrão^a

	Fator	
	1	2
AP1	0,675	
AN1		0,799
AP2	0,739	
AN2		0,800
AP3	0,830	
AN3		0,667
AP4	0,883	
AN4		0,731
AN5		0,580
AP5	0,855	
AN6		0,657
AP6	0,868	

Método de Extração: Fatoração pelo Eixo Principal.

Método de Rotação: Oblimin com Normalização de Kaiser.

a. Rotação convergida em 6 iterações.

Após isso, realizado o teste de confiabilidade foi realizado com o fator de Afetos Positivos indicando alfa de Cronbach de $\alpha=0,925$, enquanto Afetos Negativos apresentou resultado de $\alpha=0,872$. Em sequência foi realizada a Análise Fatorial Confirmatória da Escala, que possui um modelo superidentificável, pois são 78 pontos de dados para 25 parâmetros a serem estimados, representando, portanto, 53 graus de liberdade. Abaixo, temos a Tabela 13 e a Figura 8 que apresentam a análise do modelo e suas relações entre variáveis observadas.

Tabela 13

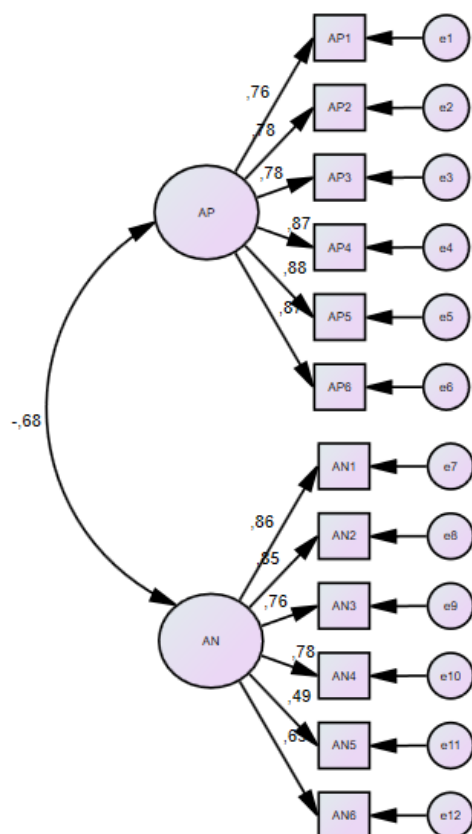
Índices de ajuste da escala de Afetos Positivos e Negativos

Índices de ajuste		Resultado
Índices absolutos	χ^2 ; g.l.	512,393; 53
	$\chi^2/g.l.$	9,67
	p	<0,001
	GFI (AGFI)	0,910 (0,867)
	SRMR	0,0426
Índices relativos	CFI	0,942
	TLI	0,927
Índices de discrepância populacional	RMSEA	0,095
	(Lo90; Hi90)	(0,087; 0,102)
Índices de parcimônia	PCFI	0,756
Índices de confiabilidade interna	Rho de Joreskog*	0,937

Notas: Elaborado pelo autor após análises no Software Amos.

*Calculado no Excel com base nos resultados da Matriz de Estruturas

Figura 8
CFA da escala de Afetos Positivos e Negativos



Observados os resultados apresentados, passa-se a apresentar os índices de ajuste da escala, conforme disposto na Tabela 13. Portanto, pode ser observado que a relação de Qui-quadrado por graus de liberdade foi significativa. Todavia, nesses casos esse parâmetro deve ser considerado juntamente com os demais índices de ajuste da escala (Hair et al., 2009). Assim, os demais índices absolutos, relativos, de discrepância populacional, de parcimônia e de confiabilidade interna foram acima do estabelecido pela literatura (Hair et al., 2009, Marôco, 2010), confirmando os bons índices de ajuste da escala de Afetos Positivos e Negativos e indicando suas evidências de validade para o contexto brasileiro. Esses resultados serão melhor explorados no capítulo de discussão do presente trabalho.

CFA e apresentação de índices de ajuste da Escala de Percepção de Suporte Social no

Trabalho – EPSST (Gomide Jr et al., 2004) e da Subescala de Satisfação Com a Vida (Albuquerque & Tróccoli, 2004)

Conforme apresentado anteriormente, dentre as escalas estabelecidas para as mensurações do presente trabalho, a EPSST (Gomide Jr et al., 2004) e a Subescala de Satisfação com a Vida (Albuquerque & Tróccoli, 2004) não apresentaram os índices de ajuste para Análise Fatorial Confirmatória em seus trabalhos originais de criação e evidências de validade. Portanto, como apresentaram todos os demais requisitos, nesta etapa optou-se por realizar a CFA das duas no presente trabalho.

Nesse diapasão, primeiramente foi realizada a CFA da Escala de Percepção de Suporte Social no Trabalho (EPSST) seguem apresentada na Tabela 14 e Figura 9, demonstrando bons índices de ajuste.

Tabela 14

Índices de ajuste da escala de Percepção de Suporte Social no Trabalho

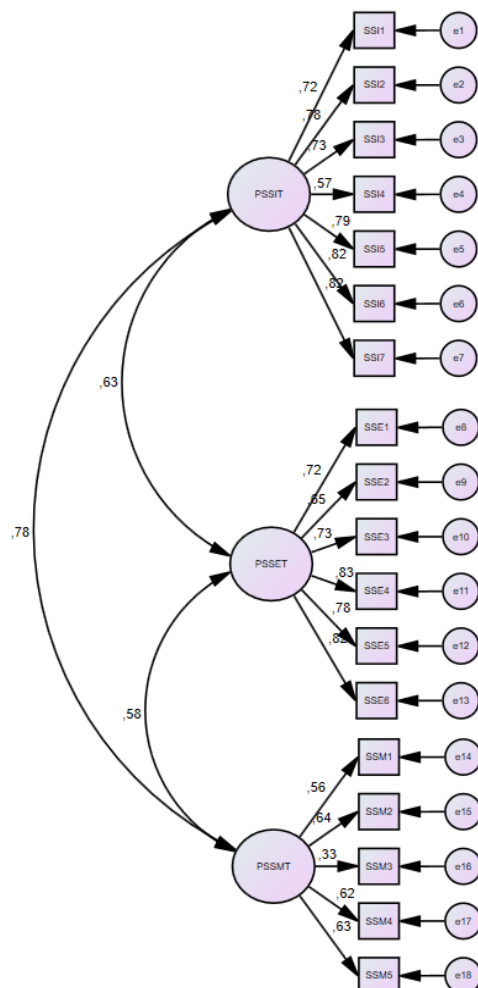
Índices de ajuste	Resultado	
Índices absolutos	χ^2 ; g.l.	841,737; 132
	$\chi^2/g.l.$	6,37
	p	<0,001
	GFI (AGFI)	0,908 (0,881)
	SRMR	0,0550
Índices relativos	CFI	0,918
	TLI	0,905
Índices de discrepância populacional	RMSEA (Lo90; Hi90)	0,075 (0,070; 0,079)
Índices de parcimônia	PCFI	0,792
Índices de confiabilidade interna	Rho de Joreskog*	0,936

Notas: Elaborado pelo autor após análises no Software Amos

*Calculado no Excel com base nos resultados da Matriz de Estruturas

Figura 9

CFA da escala de Percepção de Suporte Social no Trabalho



Nota: Elaborado pelo autor após análises no Software Amos

Da mesma forma foi realizada a CFA com a subescala de Satisfação com a Vida e os resultados podem ser visualizado na Tabela 15 e Figura 10 que são apresentadas abaixo. Da mesma forma que as anteriores, os índices de ajuste são aceitáveis e atendem o previsto na literatura (Hair et al., 2009, Kline, 2005; Marôco, 2010).

Tabela 15

Índices de ajuste da Subescala de Satisfação com a Vida (Satisf. Versus Insatisf. com a Vida)

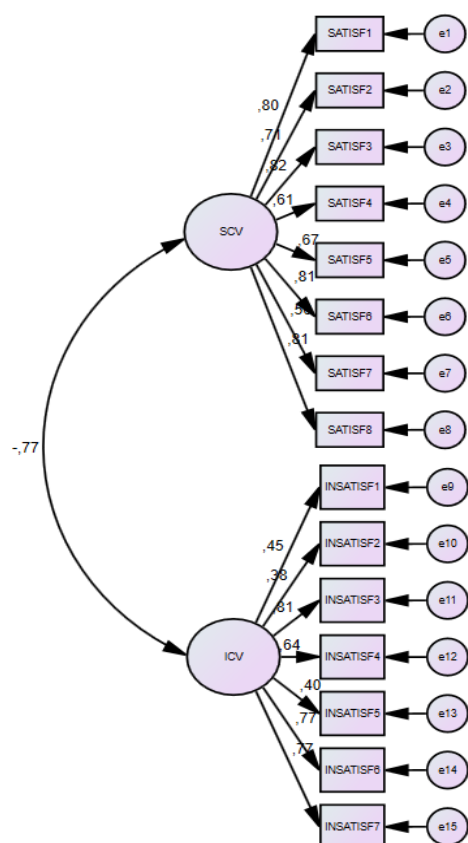
Índices de ajuste	Resultado	
Índices absolutos	χ^2 ; g.l.	619,697; 87
	$\chi^2/g.l.$	7,12
	p	<0,001
	GFI (AGFI)	0,908 (0,873)
	SRMR	0,0557
Índices relativos	CFI	0,925
	TLI	0,910
Índices de discrepância populacional	RMSEA (Lo90; Hi90)	0,080 (0,074; 0,086)
Índices de parcimônia	PCFI	0,767
Índices de confiabilidade interna	Rho de Joreskog*	0,875

Notas: Elaborado pelo autor após análises no Software Amos

*Calculado no Excel com base nos resultados da Matriz de Estruturas

Figura 10

CFA da Subescala de Satisfação com a Vida (Satisf. Versus Insatisf. com a Vida)



Nota: Elaborado pelo autor após análises no Software Amos

ii. Resultados globais e por categorias das variáveis estudadas

Tendo sido apresentadas as evidências de validade das escalas, passa-se a avaliar os resultados globais e por categorias da amostra na PMDF. Conforme já apresentado, Para mensuração dos índices globais e por grupos de cada constructo empregaram-se estatísticas descritivas (medidas de tendência central e dispersão, distribuição de frequência, média, desvio-padrão) e, para valores humanos, o procedimento recomendado por Schwartz (1994), com médias centralizadas com o objetivo de se reduzir o viés de aquiescência. Todavia, para um melhor entendimento, os resultados também serão apresentados em média e desvio-padrão. Assim, inicia-se a apresentação dos resultados globais justamente por valores humanos.

● Valores humanos

Inicialmente, em relação aos tipos motivacionais, os obtiveram maiores escores entre os policiais militares do DF foram: segurança social (M=5,45, DP=0,66), benevolência cuidado (M=5,42, DP=0,61), benevolência dependência (M=5,25, DP=0,69), universalismo compromisso (M=5,23, DP=0,70) e conformidade com regras (M=5,17, DP=0,74). Por sua vez, os menores escores foram para poder sobre recursos (M=3,12, DP = 1,11); poder domínio (M=3,59, DP=1,03), autodireção de pensamento (M=4,01, DP=0,96), conformidade interpessoal (M=4,23, DP=1,04) e humildade (M=4,33, DP=0,79). Em relação aos valores de segunda ordem, autotranscendência obteve o maior escore (M=5,08, DP=0,55), seguido de abertura à mudança (M=4,73, DP=0,57), conservação (M=4,62, DP=0,62) e, por último, autopromoção (M=4,41, DP=0,55). A Tabela 16 apresenta os resultados globais dos dezenove tipos motivacionais e dos quatro valores de segunda ordem na PMDF.

Tabela 16
Resultados globais de valores humanos na PMDF

Valores	N	Média	Desvio Padrão
SDT	968	4,93	0,69
SDA	968	5,09	0,68
SES	968	5,45	0,66
SEP	968	4,98	0,65
POD	968	3,59	1,03
POR	968	3,12	1,11
AC	968	4,48	0,87
FAC	968	4,83	0,83
HE	968	4,89	0,80
ST	968	4,01	0,96
COI	968	4,23	0,04
COR	968	5,17	0,74
TR	968	4,77	0,94
UNC	968	5,23	0,70
UNN	968	4,65	0,98
UNT	968	4,87	0,82
BEC	968	5,42	0,60
BED	968	5,25	0,69
HUM	968	4,33	0,79
autotranscendência	968	5,08	0,55
abertura à mudança	968	4,73	0,57
autopromoção	968	4,41	0,55
conservação	968	4,62	0,62

Notas: SDT-autodireção de pensamento; SDA-autodireção de ação; SES-segurança Social; SEP-segurança pessoal; POD-poder domínio; POR-poder recursos; AC-realização; FAC-face; HE-hedonismo; ST-estimulação; COI-conformidade interpessoal; COR-conformidade com regras; TR-tradição; UNC-universalismo compromisso; UNN-universalismo natureza; UNT-universalismo tolerância; BEC-benevolência cuidado; benevolência dependência; HUM-humildade. Maiores índices destacados em negrito

Os valores centralizados encontraram resultados similares, com a mesma ordem dos valores e destaque para segurança social (-0,747), benevolência cuidado (-0,718), benevolência dependência (-0,549), universalismo compromisso (-0,531) e conformidade com regras (-0,470), mantendo a ordem dos valores de segunda ordem em Autotranscendência, Abertura à Mudança, conservação e, por último, autopromoção. Em relação às diferenças de grupos, para o sexo foram encontradas diferenças significativas para: autodireção de ação, em que as policiais femininas (M=5,22, DP=0,61) demonstraram médias maiores que os homens (M=5,08, DP=0,69) com diferença significativa [t(966)=2,081,

$p < 0,05$]; para face, em que as policiais femininas ($M=4,99$, $DP=0,61$) demonstraram médias maiores que os homens ($M=4,81$, $DP=0,69$) com diferença significativa [$t(966)=2,214$, $p < 0,05$]; para conformidade com regras, em que as policiais femininas ($M=5,30$, $DP=0,61$) demonstraram médias maiores que os homens ($M=5,15$, $DP=0,69$) com diferença significativa [$t(966)=2,122$, $p < 0,05$]; benevolência dependência, em que as policiais femininas ($M=5,46$, $DP=0,55$) demonstraram médias maiores que os homens ($M=5,22$, $DP=0,70$) com diferença significativa [$t(966)=3,592$, $p < 0,05$]; e para tradição, que nesse caso, foram os policiais masculinos ($M=4,81$, $DP=0,92$) que demonstraram médias maiores que as mulheres ($M=4,54$, $DP=1,09$) com diferença significativa [$t(966)=2,955$, $p < 0,05$].

Em relação à idade, é importante lembrar que os grupos foram divididos em policiais até 30 anos (Grupo 1), entre 31 e 40 anos (Grupo 2) e acima de 40 anos (Grupo 3) e analisadas as diferenças médias entre os grupos para metas de autoimagem através de testes *post hoc* de Bonferroni. A ANOVA unidirecional identificou algumas diferenças significativas para diversos grupos nos tipos motivacionais de primeira ordem. Assim, serão destacados na presente tese as diferenças significativas dos valores de segunda ordem. Nesse sentido, foram encontradas diferenças significativas para: abertura à mudança [$F(2,967)=6,861$, $p=0,001$], onde os policiais militares com mais de 40 anos apresentaram médias menores ($M=4,66$, 95% IC [4,60; 4,72], $DP=0,59$) que os policiais até 30 anos de idade ($M=4,85$, 95% IC [4,77; 4,92], $DP=0,52$) e para conservação, em que os policiais com mais de 40 anos de idade apresentaram diferenças significativamente [$F(2,967)=14,536$, $p < 0,001$] maiores em média ($M=4,76$ 95% IC [4,69; 4,82], $DP=0,62$), do que os policiais com idade entre 31 e 40 anos ($M=4,56$ 95% IC [4,51; 4,63], $DP=0,61$) e os com menos de 30 anos ($M=4,50$ 95% IC [4,33; 4,59], $DP=0,61$).

Para tempo de serviço, as quatro dimensões de segunda ordem de valores apresentaram algumas diferenças significativas entre os grupos. Assim: em

autotranscendência, os policiais com menos de 10 anos de serviço (Grupo 1) apresentaram médias significativamente [$F(2,967)=4,720, p<0,05$] maiores ($M=5,15$ 95% IC [5,10; 5,20], $DP=0,51$) do que os policiais com tempo de serviço entre 11 e 20 anos de serviço (Grupo 2) ($M=5,04$ 95% IC [4,98; 5,09], $DP=0,53$) e que o Grupo 3 (policiais com mais de 20 anos de serviço) ($M=5,04$ 95% IC [4,96; 5,12], $DP=0,65$). Em abertura à mudança os policiais com até 10 anos de serviço também apresentaram significativamente [$F(2,967)=7,165, p<0,05$] maiores médias ($M=4,81$, 95% IC [4,76; 4,87], $DP=0,55$) do que os outros dois grupos. O mesmo se repete para autopromoção, em que as médias dos policiais até 10 anos de serviço ($M=4,48$, 95% IC [4,42; 4,52], $DP=0,54$) são maiores que as dos outros dois grupos significativamente [$F(2,967)=2,918, p<0,05$]. Porém, para conservação, o grupo de policiais com mais de 20 anos de serviço apresenta maiores escores ($M=4,80$, 95% IC [4,72; 4,88], $DP=0,64$) que os outros dois grupos de maneira significativa [$F(2,967)=14,014, p<0,001$].

Por último em relação aos valores humanos, quando o foco está nos círculos hierárquicos, também foram encontradas algumas diferenças significativas, mas se destacam para os quatro valores de segunda ordem de autotranscendência e conservação. Foram estabelecidos seis grupos (Grupo 1 – oficiais superiores, Grupo 2 – oficiais intermediários, Grupo 3 – Oficiais subalternos, Grupo 4 – alunos-a-oficial, Grupo 5 – subtenentes e sargentos e Grupo 6 – cabos e soldados). Dessa forma, em autotranscendência, os cabos e soldados apresentaram maiores índices ($M=5,23$ 95% IC [5,17; 5,28], $DP=0,45$) do que alunos-a-oficial ($M=4,91$ 95% IC [4,81; 5,00], $DP=0,56$) e subtenentes e sargentos ($M=5,05$ 95% IC [4,99; 5,11], $DP=0,59$) de maneira significativa [$F(2,967)=8,963, p<0,001$]. Por sua vez, em conservação, os subtenentes e sargentos apresentaram médias ($M=4,73$ 95% IC [4,67; 4,79], $DP=0,64$) significativamente [$F(2,967)=6,377, p<0,001$] para os grupos de alunos-a-oficial ($M=4,49$ 95% IC [4,39; 4,59], $DP=0,52$) e de cabos e soldados ($M=4,53$ 95% IC [4,46; 4,60], $DP=0,61$).

- **Metas de compaixão e autoimagem**

Para as metas dos policiais militares do Distrito Federal, estruturada em uma escala Likert, os resultados globais apontaram maiores escores para compaixão ($M=4,07$, $DP=0,58$) do que para autoimagem ($M=3,37$, $DP=0,68$); também foram encontradas diferenças significativas para sexo. As policiais militares femininas apresentaram maiores médias nos dois fatores. No teste t para metas de compaixão as mulheres apresentaram maiores médias ($M=4,24$, $DP=0,62$) do que os homens ($M=4,03$, $DP=0,68$) de maneira significativa [$t(966)=3,639$, $p<0,001$]. Da mesma forma em metas de autoimagem, onde a diferença média foi significativa [$t(966)=3,527$, $p<0,001$] com as policiais femininas demonstrando maiores escores médios ($M=3,57$, $DP=0,62$) do que os policiais masculinos ($M=3,34$, $DP=0,68$).

Em relação à idade, a ANOVA unidirecional encontrou algumas diferenças significativas em metas da autoimagem. Nesse caso, os policiais militares com mais de 40 anos apresentaram médias significativamente [$F(2,967)=3,554$, $p<0,05$] menores ($M=3,32$ 95% IC [3,24; 3,39] $DP=0,71$) do que os outros dois grupos, pois os até 30 anos apresentaram maiores escores ($M=3,47$ 95% IC [3,38; 3,56] $DP=0,63$), seguidos pelos que possuem entre 31 e 40 anos ($M=3,37$ 95% IC [3,31; 3,44], $DP=0,66$), sendo a diferença média entre estes dois grupos não significativa. A seguir, tendo por base o tempo de serviço, foram encontradas diferenças significativas entre os grupos para os dois tipos de metas.

Assim, nas metas de compaixão as diferenças foram significativas [$F(2,967)=5,390$, $p=0,005$] para os policiais com até 10 anos de serviço em relação aos outros dois grupos, pois apresentaram médias significativamente maiores ($M=4,14$ 95% IC [4,09; 4,19] $DP=0,51$), seguidos pelos com mais de 20 anos de serviço ($M=4,02$ 95% IC [3,94; 4,10] $DP=0,59$) e, por último, os entre 11 e 20 anos de serviço ($M=4,01$ 95% IC [3,94; 4,07] $DP=0,59$). Todavia, a diferenças entre estes últimos dois grupos não foi estatisticamente significativa. Nas metas de autoimagem a situação é bem similar, pois os policiais com menos tempo de serviço na

amostra (até 10 anos) apresentaram de maneira significativa [$F(2,967)=8,012$, $p<0,001$] médias maiores ($M=3,47$ 95% IC [3,41; 3,53] $DP=0,64$) do que os com mais de 20 anos de serviço ($M=3,34$ 95% IC [3,24; 3,43] $DP=0,75$), seguidos pelos com tempo entre 11 e 20 anos de serviço ($M=3,27$ 95% IC [3,20; 3,34] $DP=0,65$), sem diferenças significativas entre estes dois últimos grupos.

Por fim, para os círculos hierárquicos, poucas diferenças significativas foram encontradas. Em metas de compaixão, os cabos e soldados apresentaram os maiores escores ($M=4,19$ 95% IC [4,13; 4,25] $DP=0,49$), mas que somente foram significativamente diferentes [$F(2,967)=6,111$, $p<0,001$] dos índices de subtenentes e sargentos ($M=4,01$ 95% IC [3,95; 4,07] $DP=0,64$) e alunos-a-oficial ($M=3,94$ 95% IC [3,85; 4,04] $DP=0,64$). Por sua vez, nas metas de autoimagem, cabos e soldados apresentaram as maiores médias ($M=3,51$ 95% IC [3,44; 3,59] $DP=0,62$), mas significativamente diferentes [$F(2,967)=5,257$, $p<0,001$] que subtenentes e sargentos ($M=3,32$ 95% IC [3,25; 3,38] $DP=0,68$) e alunos-a-oficial ($M=3,29$ 95% IC [3,18; 3,41] $DP=0,67$).

● **Percepção de Suporte Social no Trabalho**

Para a percepção de suporte social no trabalho, em uma escala tipo Likert de 4 pontos, os resultados globais indicaram uma escores pouco acima do ponto médio da escala ($M=2,31$, $DP=0,51$). Para os fatores, na PMDF os que apresentou maior índice foi o de percepção de suporte social emocional ($M=2,46$, $DP=0,59$), seguido da percepção de suporte social material ou instrumental ($M=2,25$, $DP=0,58$) e, por último, a percepção de suporte social informacional ($M=2,22$, $DP=0,51$). Em relação à diferença de categorias, os Teste t não encontraram diferenças estatisticamente significativas entre os grupos de policiais femininas e masculinos. Porém, cabe destacar que para todos os fatores e para a percepção de suporte social geral, os homens apresentaram médias maiores ($M=2,31$, $DP=0,51$) do que as mulheres

(M=2,24, DP=0,55).

Voltando o foco para a idade, somente foram encontradas diferenças significativas na ANOVA unidirecional significativa [F(2,967)=6,594, p=0,001] para percepção de suporte social material (instrumental). Nesse caso, os policiais militares mais jovens (até 30 anos) apresentaram médias maiores (M=2,38 95% IC [2,28; 2,45] DP=0,56), seguidos pelos entre 31 e 40 anos de idade (M=2,23 95% IC [2,17; 2,29] DP=0,59) e pelos com mais de 40 anos de idade (M=2,19 95% IC [2,13; 2,25] DP=0,58). Porém, entre esses dois últimos grupos a diferença não foi significativa estatisticamente.

Em relação ao tempo de serviço, foram encontradas diferenças significativas nos três fatores e no índice global de percepção de suporte social no trabalho. Em nível geral [F(2,967)=16,595, p<0,001], a maior média foi para os policiais com até 10 anos de serviço (M=2,38 95% IC [2,33; 2,43] DP=0,50), que foi significativamente diferente dos com tempo de serviço entre 11 e 20 anos (M=2,18 95% IC [2,12; 2,23] DP=0,49), mas não dos com mais de 20 anos de serviço. Por sua vez, estes últimos apresentaram escores (M=2,36 95% IC [2,29; 2,42] DP=0,53). Destaca-se, portanto que nos três fatores: Emocional [F(2,967)=8,560, p<0,001], Instrumental/Material [F(2,967)=16,767, p<0,001] e Informacional [F(2,967)=13,266, p<0,001], o grupo de policiais com tempo de serviço entre 11 e 20 apresentou médias menores que os outros dois grupos estatisticamente significantes.

Por último, em relação aos círculos hierárquicos, também foram encontradas diferenças significativas para nível global e para todos os fatores entre alguns grupos. Em caráter geral as maiores médias foram dos oficiais superiores (M=2,50 95% IC [2,40; 2,59] DP=0,43), seguidas dos cabos e soldados (M=2,42 95% IC [2,37; 2,48] DP=0,43), oficiais intermediários (M=2,32 95% IC [2,17; 2,46] DP=0,43), sendo menor a dos subtenentes e sargentos (M=2,21 95% IC [2,16; 2,26] DP=0,43). Em relação à significância estatísticas da ANOVA [F(2,967)=11,152, p<0,001], os oficiais superiores tiveram médias

significativamente estatísticas em relação aos alunos-a-oficial e subtenentes e sargentos e os cabos e soldados em relação aos subtenentes e sargentos. Nas comparações específicas entre os demais grupos não houve diferença estatisticamente significativa.

Em relação aos fatores, para percepção de suporte social emocional, destaca-se que os alunos-a-oficial apresentaram as menores médias ($M=2,31$ 95% IC [2,21; 2,41] $DP=0,60$), sendo estatisticamente menor e significativa [$F(2,967)=8,126$, $p<0,001$] em relação a todos os demais grupos, estes que não demonstraram diferenças significativas entre si. Para percepção de suporte social material (instrumental), esse cenário está relacionado aos subtenentes e sargentos, que apresentaram as menores médias ($M=2,07$ 95% IC [2,01; 2,12] $DP=0,57$) entre todos os grupos, sendo estatisticamente significativa [$F(2,967)=23,799$, $p<0,001$] a oficiais superiores, cabos e soldados e alunos-a-oficial. Por fim, em relação ao suporte social informacional, a menor média também foi a dos subtenentes e sargentos ($M=2,14$ 95% IC [2,08; 2,20] $DP=0,65$), sendo estatisticamente significativa [$F(2,967)=1,711$, $p<0,05$] dos oficiais superiores e cabos e soldados, não havendo diferenças significantes para os demais grupos e nem destes entre si.

- **Bem-Estar Subjetivo**

O bem-estar subjetivo foi mensurado com foco nos afetos positivos e negativos e na satisfação com a vida, ambas em escala Likert. Em nível global na PMDF, em afetos positivos os resultados indicaram níveis bem acima do ponto médio da escala ($M=3,61$, $DP=0,81$) e para afetos negativos pouco acima do ponto médio da escala ($M=2,57$, $DP=0,87$). Naturalmente, o ideal é que os respondentes tenham níveis mais altos de afetos positivos e níveis mais baixos de afetos negativos. Além da análise de média e desvio-padrão da escala, para uma ampliação do entendimento dos resultados e seguindo a orientação dos autores da escala (Diener et al., 2009), também para um melhor entendimento do nível de afetos

(equilíbrio), multiplicam-se os valores positivos pela quantidade de itens da escala, subtraem-se dos negativos, com o mesmo raciocínio.

Nesse caso, os resultados podem variar de -24 (menor nível de equilíbrio) a 24 (maior nível de equilíbrio). Assim, índices próximos a 24 indicam que nunca ou raramente a amostra tem vivenciado afetos negativos e com muita frequência tem vivenciado sentimentos positivos, sendo o contrário válido para quem se aproxima do -24. Logo, os policiais militares do DF apresentaram um nível de 5,2, pouco maior que o ponto médio dessa linha e indica que têm vivenciado mais afetos positivos do que negativos, porém não em índices muito altos.

Em relação à diferenças de grupos, para o sexo, foram encontradas diferenças significativas em afetos negativos, onde as policiais femininas têm vivenciado, em média ($M=2,89$, $DP=0,92$) mais sentimentos negativos, de maneira significativa estatisticamente [$t(966)=4,387$, $p<0,001$] do que os homens ($M=2,53$, $DP=0,85$). Para a idade, também foram encontradas diferenças significativas somente para afetos negativos significante [$F(2,967)=22,593$, $p<0,001$]. Nesse caso, o grupo que apresentou essa diferença foi o de policiais militares com menos de 30 anos, que vivenciou mais afetos negativos ($M=2,91$ 95% IC [2,79; 3,03] $DP=0,85$) do que os entre 31 e 40 anos ($M=2,55$ 95% IC [2,47; 2,63] $DP=0,83$), seguido pelos com mais de 40 anos de idade ($M=2,41$ 95% IC [2,32; 2,50] $DP=0,87$), não existindo diferenças estatisticamente significativas entre esses últimos dois grupos.

Voltando o foco para tempo de serviço, também houve diferença estatisticamente significativa [$F(2,967)=28,567$, $p<0,001$] exclusivamente para afetos negativos. Seguindo o demonstrado acima, os policiais com menos de 10 anos de serviço apresentaram níveis mais altos de vivência de afetos negativos ($M=2,81$ 95% IC [2,72; 2,90] $DP=0,88$), do que os com entre 11 e 20 anos de serviço ($M=2,42$ 95% IC [2,33; 2,51] $DP=0,78$), seguido pelos com mais de 20 anos de serviço ($M=2,37$ 95% IC [2,27; 2,48] $DP=0,86$), não existindo diferenças

estatisticamente significativas entre esses últimos dois grupos.

Por fim, entre os círculos hierárquicos, também somente em afetos negativos foram encontradas diferenças estatisticamente significativas [$F(2,967)=17,476$, $p<0,001$]. Especificamente, os alunos-a-oficial experimentaram mais afetos negativos ($M=2,79$ 95% IC [2,65; 2,94] $DP=0,86$), do que oficiais superiores ($M=2,28$ 95% IC [2,13; 2,44] $DP=0,70$) e subtenentes e sargentos ($M=2,39$ 95% IC [2,31; 2,47] $DP=0,83$). Os demais grupos não apresentaram diferenças médias estatisticamente significativas entre si. Logo, o grupo que mais apresentou afetos negativos foi o de alunos-a-oficial e o que vivenciou menos foi o de oficiais superiores, seguido dos subtenentes e sargentos.

E por mais que não tenham sido encontradas diferenças significativas entre os grupos para afetos positivos, é importante destacar que: os policiais masculinos vivenciaram, em média ($M=3,62$, $DP=0,81$) mais afetos positivos que as mulheres ($M=3,57$, $DP=0,83$); os policiais entre 31 e 40 anos vivenciaram mais afetos positivos ($M=3,67$, $DP=0,77$), seguidos pelos com mais de 40 anos ($M=3,61$, $DP=0,82$) e pelos com menos de 30 anos ($M=3,52$, $DP=0,87$); que os policiais entre 11 e 20 anos de serviço têm vivenciado mais afetos positivos ($M=3,66$, $DP=0,75$), seguido dos com mais de 20 anos de serviço ($M=3,60$, $DP=0,81$) e pelos com menos de 10 anos de serviço ($M=3,59$, $DP=0,87$); e que os oficiais superiores ($M=3,74$, $DP=0,72$) vivenciaram mais afetos positivos, seguidos pelos oficiais intermediários ($M=3,70$, $DP=0,70$), subtenentes e sargentos ($M=3,65$, $DP=0,77$), cabos e soldados ($M=3,55$, $DP=0,82$) e, por último, alunos-a-oficial ($M=3,54$, $DP=0,82$).

Na vertente de satisfação com a vida, a média dos policiais militares do Distrito Federal ficou acima do ponto médio da escala ($M=3,29$, $DP=0,64$) e em relação aos fatores, satisfação apresentou resultado de $M=3,95$ ($DP=0,65$) e insatisfação de $M=2,37$ ($DP=0,75$). Para as diferenças de grupos, não foram encontradas diferenças significativas entre homens e mulheres com as policiais femininas se mostrando mais satisfeitas com a vida ($M=3,34$,

DP=0,64) do que os homens (M=3,28, DP=0,64). No que se refere à idade, também não foram encontradas diferenças significativas, mas policiais entre 31 e 40 anos se mostraram mais satisfeitos com a vida (M=3,32, DP=0,62), seguidos pelos com até 30 anos (M=3,30, DP=0,67) e, por último, os com mais de 40 anos de idade (M=3,25, DP=0,65).

Para tempo de serviço as diferenças também não apresentaram significância estatística na ANOVA unidirecional, com policiais militares entre 11 e 20 anos de serviço demonstrando maior satisfação com a vida (M=3,31, DP=0,62), seguidos pelos com até 10 anos de serviço (M=3,30, DP=0,66) e pelos com mais de 20 anos de serviço (M=3,25, DP=0,87). Por fim, no que diz respeito ao círculo hierárquico, foram encontradas diferenças estatisticamente significativas [$F(2,967)=4,239$, $p<0,05$] entre alguns grupos. Assim, oficiais superiores (M=3,53 95% IC [3,41; 3,66] DP=0,83) apresentaram as maiores médias, se diferenciando de maneira estatisticamente significante dos subtenentes e sargentos (M=3,23 95% IC [3,17; 3,29] DP=0,61) e dos alunos a oficial (M=3,26 95% IC [3,15; 3,37] DP=0,68). Os demais grupos não apresentaram diferenças significativas entre si, mas oficiais intermediários apresentaram a segunda maior média (M=3,40 95% IC [3,10; 3,70] DP=0,74), seguidos pelos cabos e soldados (M=3,31 95% IC [3,23; 3,39] DP=0,66).

Concluída a apresentação dos resultados globais e por categorias, com apontamentos em relação às diferenças significativas, passa-se ao próximo objetivo específico, que é a comparação dos resultados globais de percepção de suporte social no trabalho e bem-estar com outras instituições de segurança pública brasileiras.

iii. Comparação dos resultados globais de percepção de suporte social no trabalho e satisfação com a vida com outras instituições de segurança pública brasileiras

Para comparação dos resultados obtidos na PMDF com as demais instituições de segurança pública no país, usar-se-á como base a pesquisa nacional (Faiad et al., 2022) com

os dados publicados em seu relatório final. Os resultados globais da PMDF foram apresentados acima, mas para uma comparação mais adequada, os dados serão convertidos para a mesma estrutura da supracitada pesquisa. Assim, conforme apresentado no método, a análise diagnóstica foi realizada comparativamente tendo como critério de comparação o melhor resultado observado entre os grupos de círculos hierárquicos com os escores médios brutos transformados em escores padronizados T.

Dessa forma, resultados < 45 indicam uma baixa percepção de suporte social no trabalho; resultados entre 45 e 55 representam uma percepção de suporte social no trabalho dentro da média; e resultados > 55 indicam uma percepção elevada de suporte social no trabalho (Faiad et al., 2022). Na Polícia Militar do Distrito Federal o resultado apontou para $T=45,69$, o que indica uma percepção média de suporte, valores bem próximos aos encontrados na pesquisa nacional, que indicou um índice Brasil de percepção no valor de $T=45,35$ (Faiad et al., 2022. p. 221).

Para mensuração de Satisfação com a Vida na pesquisa nacional Faiad et al. (2022) utilizaram a Escala de Satisfação com a Vida (SWLS), desenvolvida por Bedin e Sarriera (2014), que define esse fenômeno como uma “avaliação consciente de cada pessoa com base em critérios próprios sobre o quanto sua vida está organizada de maneira satisfatória” (Faiad et al., 2022; Pavot & Diener, 1993). Por mais que sejam escalas diferentes, como o fenômeno é o mesmo, entende-se relevante comparar os resultados globais, pois podem servir de bases para aprofundamentos futuros. Nesse sentido, resultados < 45 indicam baixa satisfação com a vida; resultados entre 45 e 55 sugerem moderada satisfação com a vida; e resultados > 55 apontam elevada satisfação com a vida.

Os resultados apresentados pelos pesquisadores indicaram um índice de $T=39,25$, significando que os servidores de segurança pública participantes da pesquisa apresentaram baixa satisfação com a vida (Faiad et al., 2022). Na PMDF, por sua vez, o resultado apontou

para um Escore T=45,79. Portanto, de maneira diferente aos resultados globais do país, na PMDF a satisfação com a vida é moderada, conforme hipotetizado em H4.

iv. Resultados das hipóteses

As hipóteses testadas serão dispostas em sua sequência. Alguns resultados já foram apresentados anteriormente, mas serão colocadas nessa seção para facilitar o entendimento do resultado de todas as hipóteses:

H01: Com base nas teorias e resultados de pesquisas anteriores (e.g.: Alves, 2018); Ferreira-Alves & Torres, 2021) os policiais militares do DF apresentarão maiores escores dos tipos motivacionais relacionados à autotranscendência e conservação do que para abertura à mudança e autopromoção → **Hipótese suportada**, conforme Item iii, trecho que dispõe os resultados sobre valores humanos (págs. 122 a 126);

H02: Com base nas teorias e resultados de pesquisas anteriores (e.g.: Alves, 2018; Ferreira-Alves & Guimarães, 2022) os policiais militares do DF apresentarão maiores escores para metas de compaixão do que para as de autoimagem → **Hipótese suportada**, conforme Item iii, trecho que dispõe sobre os resultados de metas de compaixão e autoimagem (págs. 126 a 127);

H03: Com base nas teorias e resultados de pesquisa anterior (Faiad et al., 2022), os policiais militares do DF apresentarão níveis médios de percepção de suporte social no trabalho → **Hipótese suportada**, conforme Item iii, trecho que dispõe sobre os resultados de percepção de suporte social no trabalho e conforme item v, que compara os níveis de suporte social no trabalho da PMDF com o índice global do país (Faiad et al., 2022) (págs. 127 a 129);

H04: Com base nas teorias e resultados de pesquisas anteriores (e.g.: Faiad et al., 2022; Ferreira-Alves & Guimarães, 2022), os policiais militares do DF apresentarão níveis

médios (moderados) de satisfação com a vida e têm experimentado mais afetos positivos do que negativos → **Hipótese suportada** conforme Item iii na seção de bem-estar subjetivo (págs. 129 a 132);

H05: As dimensões dos valores de autotranscendência e conservação se relacionam positivamente e significativamente com metas de compaixão → **A hipótese suportada;**

H06: As dimensões dos valores de autopromoção e abertura à mudança se relacionam positivamente e significativamente com metas de autoimagem → **A hipótese foi suportada**

Para tornar mais objetiva a visualização dos resultados da testagem das duas hipóteses (**H05** e **H06**), eles são apresentados conjuntamente conforme disposto abaixo. A testagem dos modelos se deu de maneira separada, com as duas primeiras relações hipotetizadas (autopromoção e abertura à mudança em relação à metas de autoimagem), para depois medir as duas últimas (abertura à mudança e conservação com metas de compaixão). Conforme apresentado na seção de método, tal procedimento também é recomendado na literatura (Cieciuch & Schwartz, 2012; Torres et al., 2016), pois permite obter índices de ajuste mais adequados ao trabalhar com os quatro valores de segunda ordem, sem perder sua estrutura latente. E no primeiro caso os índices de ajuste foram bons após algumas covariâncias de erro dentro no mesmo fator de segunda ordem de forma a não ir contrário à teoria [$\chi^2= 374,219$; g.l.= 48; $\chi^2/g.l.=7,79$; $p<0,001$]; (GFI = 0,932; AGFI=0,890; SRMR=0,632); (CFI=0,892; TLI=0,7851); (RMSEA=0,084 Lo90=0,076, Hi90=0,092); (PCFI=0,649), Rho=0,84)];

- A primeira relação hipotetizada foi que a dimensão de valores de abertura à mudança teria efeito positivo e significativo em metas de autoimagem, com os resultados indicando uma significância estatística ($p=0,02$), (significância estatística dos coeficientes de regressão padronizados). Avaliando o segundo critério (coeficientes de regressão

padronizados) este indicou um valor de -0,348, ou seja, existe um efeito indireto de 0,348 desvios-padrão em metas de autoimagem para cada aumento de 1 abertura à mudança.

- A segunda relação foi a de que a dimensão de valores de autopromoção teria efeitos significativos e diretos em metas de autoimagem. Os resultados indicaram significância estatística ($p < 0,001$), cumprindo o primeiro critério estabelecido e um coeficiente de regressão padronizado de 0,923, indicando um efeito direto de 0,923 desvios-padrão em metas de autoimagem para cada aumento de 1 em autopromoção;

- Para a terceira e quarta testagens, utilizou-se o modelo de autotranscendência e conservação para testagem de metas de compaixão. E os índices de ajuste foram bons após ajustes de correlações de alguns erros dentro da previsão teórica [$(\chi^2 = 566,753$; g.l. = 111; $\chi^2/g.l. = 5,10$; $p < 0,001$); (GFI = 0,931; AGFI=0,905; SRMR=0,494); (CFI=0,914; TLI=0,894); (RMSEA=0,065 Lo90=0,060, Hi90=0,071); (PCFI=0,746), Rho=0,87)];

-A terceira relação estabelecia que a dimensão de valores de conservação seria significativamente e positivamente relacionada com metas de compaixão. Os resultados indicaram significância estatística ($p < 0,05$), mas com carga indireta -0,398 de conservação em metas de compaixão. Ou seja, o coeficiente de regressão padronizado indicou um efeito e indireto de -0,398 desvios-padrão em metas de compaixão para cada aumento de 1 em autotranscendência;

- A quarta relação hipotetizada foi que a dimensão de valores de autotranscendência seria significativamente e positivamente relacionada às metas de compaixão. O primeiro critério foi alcançado, com significância estatística ($p < 0,001$) e o segundo apontou uma carga direta de 0,965 de autotranscendência em metas de compaixão. Ou seja, o coeficiente de regressão padronizado indicou um efeito e direto de 0,965 desvios-padrão em metas de compaixão para cada aumento de 1 em autotranscendência;

- O terceiro critério estabelece a apresentação dos valores de correlação múltipla ao

quadrado (porcentagem da variância da variável endógena), que é equivalente ao R^2 da regressão. Valores até 0,3 são considerados baixos, entre 0,3 e 0,5 medianos e acima de 0,5 bons (Kline, 2005). No modelo e hipótese testada, temos $R^2=0,39$ para metas de compaixão e $R^2=0,47$ para metas de autoimagem. Portanto, obteve-se valores medianos para as duas dimensões.

- A Tabela 17 e as Figuras 11 e 12 trazem os *outputs* do Amos e utilizados como parâmetros para a testagem a presente hipótese.

Tabela 17

Cargas e correlações – valores e metas

Cargas fatoriais não-padronizadas		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label	Correlações Múltiplas ao quadrado	Estimate	
AUTO	<---	Autoprom	1,005	0,135	7,421	***	par_11	COMP	0,390
AUTO	<---	AberturaMud	-0,049	0,158	-3,08	0,02	par_12	AUTO	0,466
COMP.	<---	Conserv	-0,307	0,143	-2,151	0,03	par_18		
COMP.	<---	Autotransc	0,850	0,170	4,997	***	par_19		

Nota: Adaptada pelo autor dos outputs do Amos

Figura 11

Cargas fatoriais padronizadas valores e metas de compaixão

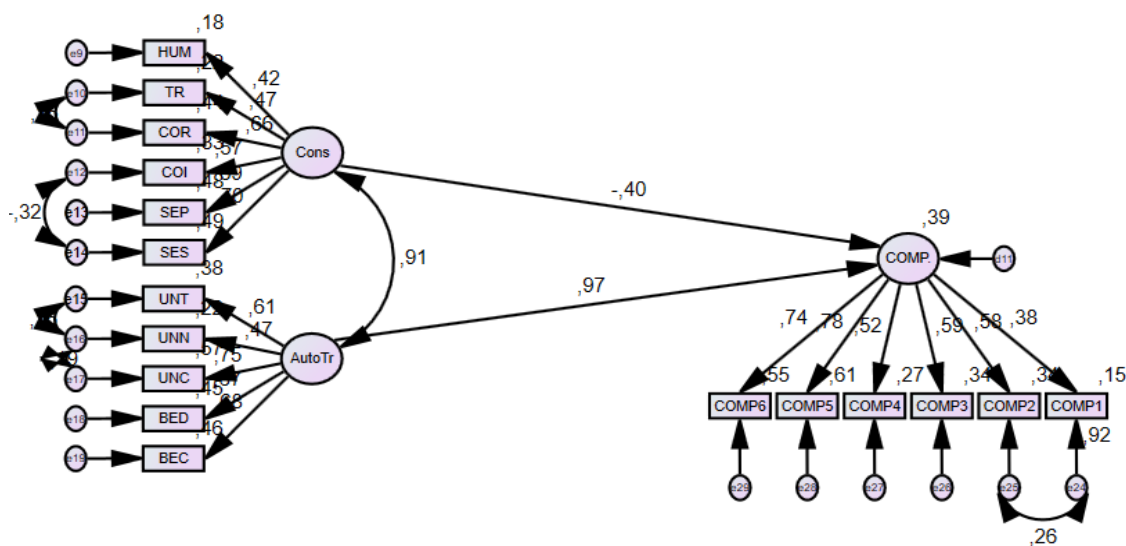
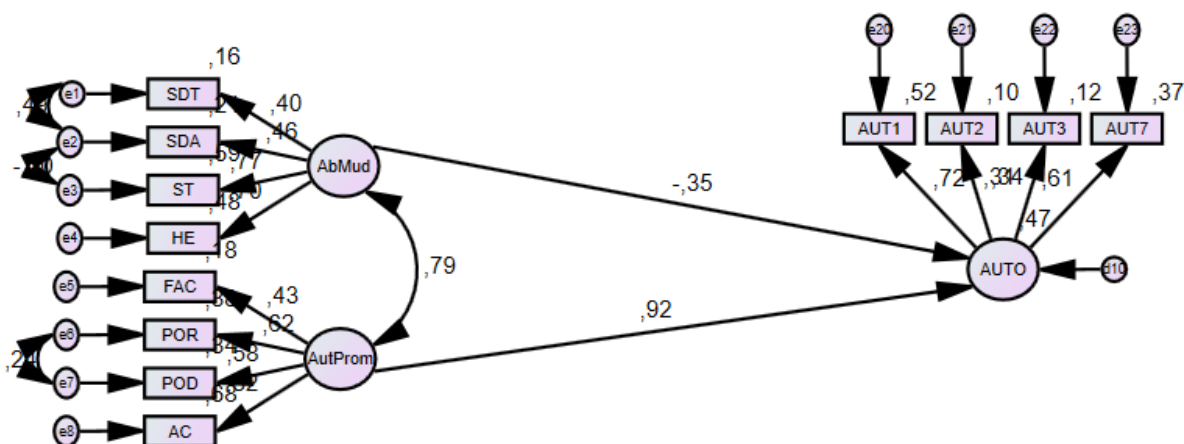


Figura 12

Cargas fatoriais padronizadas valores e metas de autoimagem



H07: A dimensão de metas de compaixão se relaciona positivamente com a dimensão de satisfação com a vida e negativamente com insatisfação com a vida de BES →

Hipótese suportada;

H08: A dimensão de metas de autoimagem se relaciona negativamente com a dimensão de satisfação com a vida e positivamente com insatisfação com a vida de BES →

Hipótese suportada;

Para tornar mais objetiva a visualização dos resultados da testagem das duas hipóteses (**H07** e **H08**), eles são apresentados conjuntamente conforme disposto abaixo - Os índices de ajuste foram bons após ajustes de correlações de alguns erros dentro da previsão teórica [$\chi^2= 1085,23$; g.l.= 260; $\chi^2/g.l.=4,17$; $p<0,001$]; (GFI = 0,913; AGFI=0,891; SRMR=0,694); (CFI=0,912; TLI=0,900); (RMSEA=0,057 Lo90=0,054, Hi90=0,061); (PCFI=0,791), Rho=0,87)];

- A primeira situação hipotética estabelecida foi da influência das metas de compaixão em insatisfação com a vida. O primeiro critério foi alcançado, com significância estatística ($p < 0,001$) e o segundo apontou uma carga de -0,276 de metas de compaixão em insatisfação com a vida. Ou seja, o coeficiente de regressão padronizado indicou um efeito e

indireto de 0,276 desvios-padrão em insatisfação para cada aumento de 1 em metas de compaixão. Assim, como hipotetizado, quanto mais metas de compaixão, menos insatisfação com a vida;

- A segunda situação hipotética estabelecida foi da influência das metas de compaixão em satisfação com a vida. O primeiro critério foi alcançado, com significância estatística ($p < 0,001$) e o segundo apontou uma carga de 0,281 de metas de compaixão em insatisfação com a vida. Ou seja, o coeficiente de regressão padronizado indicou um efeito e direto de 0,281 desvios-padrão em insatisfação para cada aumento de 1 em metas de compaixão. Assim, como hipotetizado, quanto mais metas de compaixão, mais satisfação com a vida;

- A terceira situação hipotética estabelecida foi da influência das metas de autoimagem em insatisfação com a vida. O primeiro critério foi alcançado, com significância estatística ($p < 0,001$) e o segundo apontou uma carga de 1,212 de metas de autoimagem em insatisfação com a vida. Ou seja, o coeficiente de regressão padronizado indicou um efeito e direto de 1,212 desvios-padrão em insatisfação para cada aumento de 1 em metas de compaixão. Assim, como hipotetizado, quanto mais metas de autoimagem, mais insatisfação com a vida;

- A quarta situação hipotética estabelecida foi da influência das metas de autoimagem em satisfação com a vida. O primeiro critério foi alcançado, com significância estatística ($p < 0,001$) e o segundo apontou uma carga de -0,596 de metas de compaixão em insatisfação com a vida. Ou seja, o coeficiente de regressão padronizado indicou um efeito e indireto de 0,596 desvios-padrão em insatisfação para cada aumento de 1 em metas de autoimagem. Assim, como hipotetizado, quanto mais metas de autoimagem, menos satisfação com a vida;

- O terceiro critério estabelece a apresentação dos valores de correlação múltipla ao

quadrado (porcentagem da variância da variável endógena), que é equivalente ao R^2 da regressão. Valores até 0,3 são considerados baixos, entre 0,3 e 0,5 medianos e acima de 0,5 bons (Kline, 2005). No modelo e hipótese testada, temos $R^2=0,43$ para satisfação e $R^2=1,546$ para insatisfação. Portanto, obteve-se valores medianos para satisfação e bons para insatisfação.

- A Tabela 18 e a Figura 13 trazem os *outputs* do Amos e utilizados como parâmetros para a testagem a presente hipótese.

Tabela 18

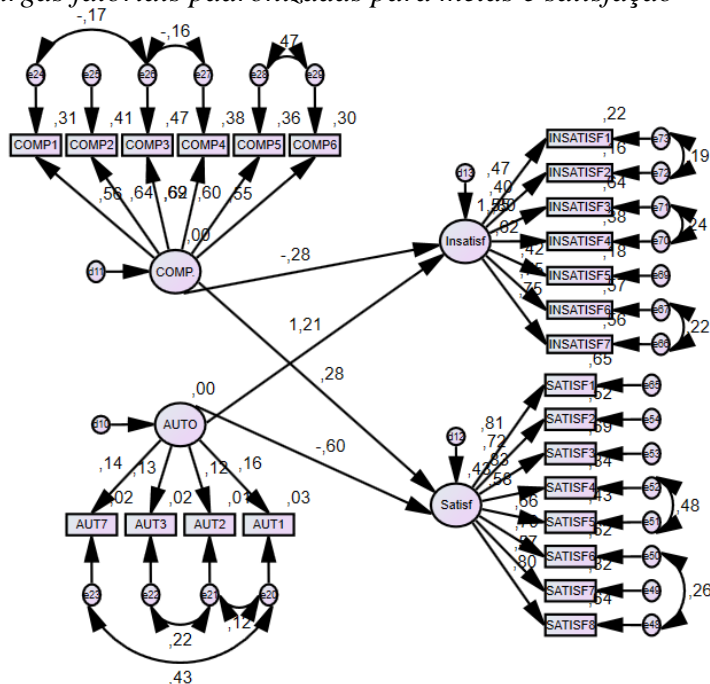
Cargas e correlações – metas de compaixão e autoimagem e satisfação com a vida

Cargas fatoriais não-padronizadas		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label	Correlações Múltiplas ao quadrado	Estimate
Insatisf.	<--- COMP	-0,397	0,058	-6,82	***	par_22	COMP	0,434
Satisf.	<--- AUTO	-2,194	0,394	-5,57	***	par_23	AUTO	1,546
Insatisf.	<--- AUTO	5,475	1,443	3,795	***	par_24		
Satisf.	<--- COMP	0,329	0,047	7,054	***	par_25		

Nota: Adaptada pelo autor dos outputs do Amos

Figura 13

Cargas fatoriais padronizadas para metas e satisfação



H09: As três dimensões de percepção de suporte social se relacionam positivamente e significativamente com a dimensão de satisfação com a vida → **Hipótese parcialmente suportada**, conforme disposto abaixo:

- Os índices de ajuste foram bons após ajustes de correlações de alguns erros dentro da previsão teórica [$\chi^2= 1586,99$; g.l.= 474; $\chi^2/g.l.=3,34$; $p<0,001$]; (GFI = 0,904; AGFI=0,8901; SRMR=0,539); (CFI=0,931; TLI=0,923); (RMSEA=0,049 Lo90=0,047, Hi90=0,052); (PCFI=0,836), Rho=0,89)];

- A primeira situação hipotética estabelecida foi da influência da percepção se suporte social informacional no trabalho (PSSIT) em satisfação e insatisfação com a vida. O primeiro critério não foi alcançado, pois não houve significância estatística ($p > 0,05$). Assim, ao contrário do hipotetizado, a PSSIT não tem impacto estatístico significativo em satisfação com a vida;

- A segunda situação hipotética estabelecida foi da influência da percepção se suporte social emocional no trabalho (PSSET) em satisfação e insatisfação com a vida. O primeiro critério foi alcançado, pois houve significância estatística ($p < 0,001$) em ambas as relações. O segundo critério apontou uma carga de -0,262 de PSSET em insatisfação com a vida e de 0,270 de PSSET em satisfação com a vida. Ou seja, o coeficiente de regressão padronizado indicou um efeito e indireto de 0,262 desvios-padrão em insatisfação para cada aumento de 1 em PSSET e de direto de 0,270 de PSSET em satisfação com a vida. Assim, como hipotetizado, quanto mais PSSET, mais satisfação e menos insatisfação com a vida;

- A terceira situação hipotética estabelecida foi da influência da percepção se suporte social material (instrumental) no trabalho (PSSMT) em satisfação e insatisfação com a vida. O primeiro critério não foi alcançado, pois não houve significância estatística ($p > 0,05$). Assim, ao contrário do hipotetizado, a PSSMT não tem impacto estatístico significativo em satisfação com a vida;

- O terceiro critério estabelece a apresentação dos valores de correlação múltipla ao quadrado (porcentagem da variância da variável endógena), que é equivalente ao R^2 da regressão. Valores até 0,3 são considerados baixos, entre 0,3 e 0,5 medianos e acima de 0,5 bons (Kline, 2005). No modelo e hipótese testada, temos $R^2=0,102$ para satisfação e $R^2=0,047$ para insatisfação. Portanto, obteve-se valores baixos para satisfação e insatisfação.

- A Tabela 19 e a Figura 14 trazem os *outputs* do Amos e utilizados como parâmetros para a testagem a presente hipótese.

Tabela 19

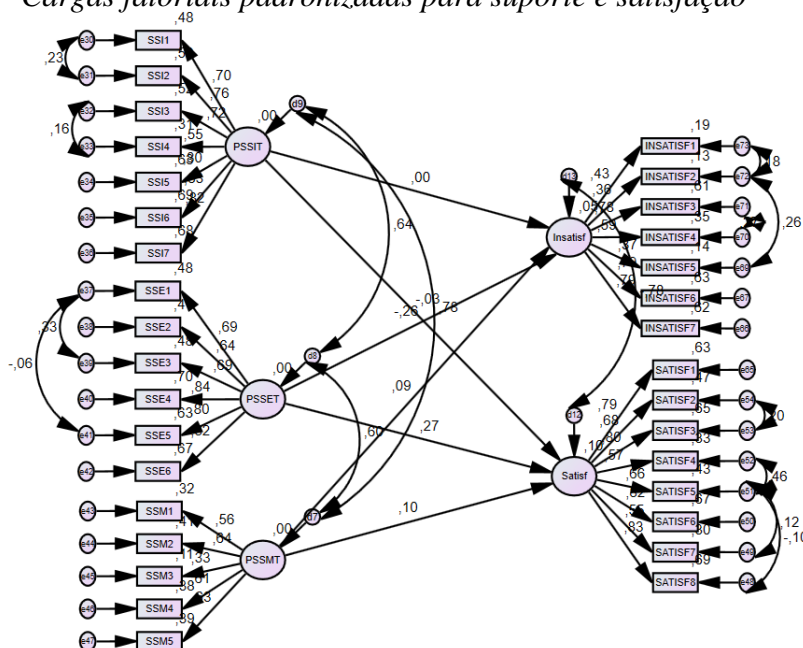
Cargas e correlações – percepção de suporte social no trabalho e satisfação com a vida

Cargas fatoriais não-padronizadas		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label	Correlações Múltiplas ao quadrado	Estimate	
Insatisf.	<---	PSSIT	0,004	0,128	0,030	0,98	par_29	SATISF	0,102
Satisf.	<---	PSSIT	-0,038	0,098	-3,89	0,69	par_30	INSATISF	0,047
Insatisf.	<---	PSSET	-0,312	0,063	-4,93	***	par_31		
Satisf.	<---	PSSET	0,261	0,048	5,416	***	par_22		
Insatisf.	<---	PSSMT	0,247	0,221	1,115	0,26	par_33		
Satisf.	<---	PSSMT	0,213	0,169	1,260	0,21	par_34		

Nota: Adaptada pelo autor dos outputs do Amos

Figura 14

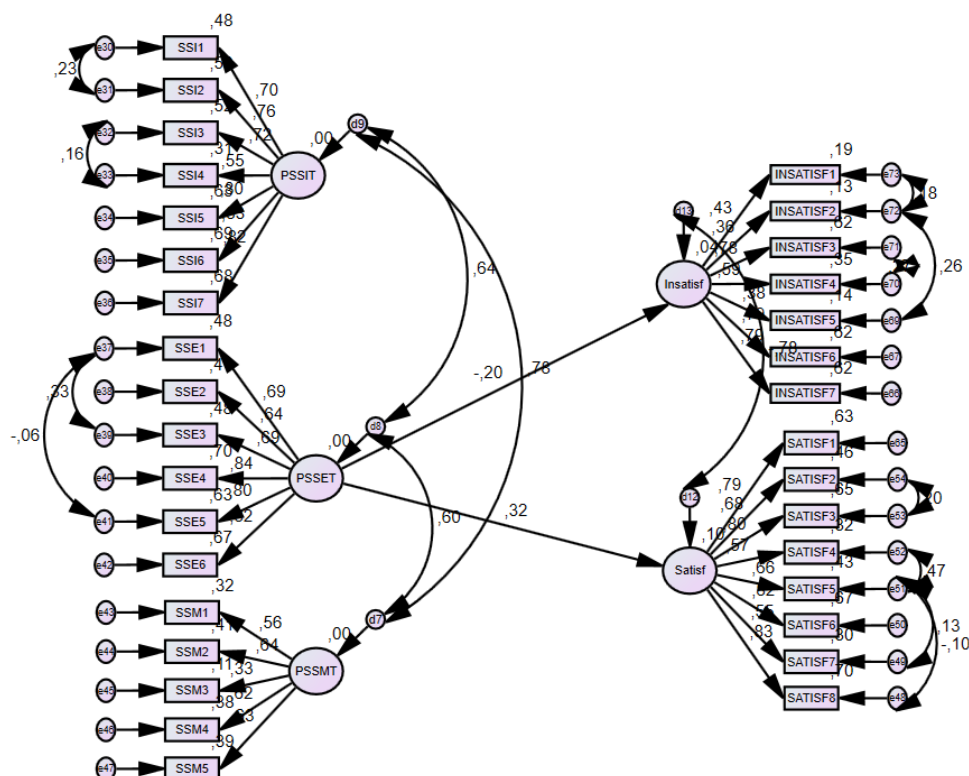
Cargas fatoriais padronizadas para suporte e satisfação



Com isso, as relações não significativas foram retiradas do modelo e ele foi novamente rodado. Os índices de ajuste se mantiveram bons [$\chi^2= 1603,74$; g.l.= 478; $\chi^2/g.l.=3,35$; $p<0,001$]; (GFI = 0,903; AGFI=0,886; SRMR=0,549); (CFI=0,930; TLI=0,923); (RMSEA=0,049 Lo90=0,047, Hi90=0,052); (PCFI=0,842), Rho=0,893)]. Nessa nova testagem, da influência da percepção se suporte social emocional no trabalho (PSSET) em satisfação e insatisfação com a vida, o primeiro critério se manteve alcançado com a significância estatística ($p < 0,001$) em ambas as relações. O segundo critério apontou uma carga de -0,199 de PSSET em insatisfação com a vida e de 0,316 de PSSET em satisfação com a vida. Ou seja, o coeficiente de regressão padronizado indicou um efeito e indireto de 0,199 desvios-padrão em insatisfação para cada aumento de 1 em PSSET e de direto de 0,316 de PSSET em satisfação com a vida. Assim, como hipotetizado, manteve-se a relação de quanto mais PSSET, mais satisfação e menos insatisfação com a vida. A Figura 15 demonstra o novo *output* do Amos.

Figura 15

Cargas fatoriais padronizadas para suporte e satisfação no modelo corrigido



H10: As dimensões de percepção de suporte social se relacionam positivamente e significativamente com a dimensão de afetos positivos e negativos → **Hipótese parcialmente suportada**, conforme descrito abaixo:

- Os índices de ajuste foram bons após ajustes de correlações de alguns erros dentro da previsão teórica [$\chi^2= 1512,73$; g.l.= 391; $\chi^2/g.l.=3,87$; $p<0,001$]; (GFI = 0,905; AGFI=0,890; SRMR=0,530); (CFI=0,933; TLI=0,926); (RMSEA=0,054 Lo90=0,052, Hi90=0,057); (PCFI=0,839), Rho=0,903)];

- A primeira situação hipotética estabelecida foi da influência da percepção de suporte social informacional no trabalho (PSSIT) em afetos positivos e negativos. O primeiro critério foi alcançado somente na relação entre PSSIT e afetos negativos ($p<0,05$), não havendo significância estatística ($p > 0,05$) na relação de PSSIT e afetos positivos. Assim, PSSIT só tem impacto estatístico significativo em afetos negativos. Então, olhando o segundo critério para afetos negativos, vê-se uma carga de -0,162 de PSSIT em afetos negativos. Ou seja, o coeficiente de regressão padronizado indicou um efeito indireto de 0,162 desvios-padrão em afetos negativos para cada aumento de 1 em PSSIT;

- A segunda situação hipotética estabelecida foi da influência da percepção de suporte social emocional no trabalho (PSSET) em afetos positivos e negativos. O primeiro critério foi alcançado, pois houve significância estatística ($p < 0,001$) em ambas as relações. O segundo critério apontou uma carga de 0,249 de PSSET em afetos positivos e de -0,190 de PSSET em afetos negativos. Ou seja, o coeficiente de regressão padronizado indicou um efeito direto de 0,249 desvios-padrão em afetos positivos para cada aumento de 1 em PSSET e indireto de -0,190 de PSSET em afetos negativos. Assim, como hipotetizado, quanto mais PSSET, mais afetos positivos e menos afetos negativos;

- A terceira situação hipotética estabelecida foi da influência da percepção de suporte social material (instrumental) no trabalho (PSSMT) em afetos positivos e negativos. O

primeiro critério foi alcançado somente para afetos negativos, pois houve significância estatística ($p < 0,05$), enquanto não houve ($p > 0,05$) para afetos positivos. Assim, PSSMT só tem impacto estatístico significativo em afetos negativos. Então, olhando o segundo critério para afetos negativos, vê-se uma carga de 0,182 de PSSMT em afetos negativos. Ou seja, o coeficiente de regressão padronizado indicou um efeito direto de 0,182 desvios-padrão em afetos negativos para cada aumento de 1 em PSSMT. Ou seja, quanto mais PSSMT mais afetos negativos;

- O terceiro critério estabelece a apresentação dos valores de correlação múltipla ao quadrado (porcentagem da variância da variável endógena), que é equivalente ao R^2 da regressão. Valores até 0,3 são considerados baixos, entre 0,3 e 0,5 medianos e acima de 0,5 bons (Kline, 2005). No modelo e hipótese testada, temos $R^2=0,047$ para afetos negativos e $R^2=0,099$ para afetos positivos. Portanto, obteve-se valores baixos para ambos.

- A Tabela 20 e a Figura 15 trazem os *outputs* do Amos e utilizados como parâmetros para a testagem a presente hipótese

Tabela 20

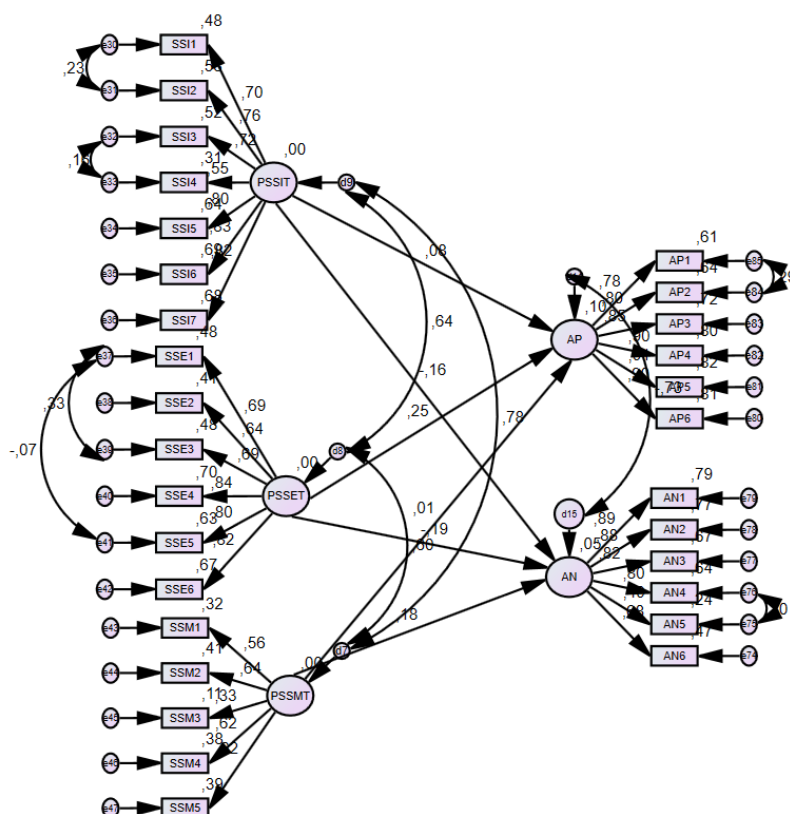
Cargas e correlações – Percepção de suporte social no trabalho e Afetos

Cargas fatoriais não-padronizadas		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label	Correlações Múltiplas ao quadrado	Estimate	
AfetPos	<---	PSSIT	0,182	0,165	1,101	0,27	par_30	AfetNeg.	0,047
AfetNeg	<---	PSSIT	-0,364	0,170	-2,14	0,03	par_30	AfetosPosit.	0,099
AfetPos	<---	PSSET	0,417	0,081	5,139	***	par_32		
AfetNeg	<---	PSSET	-0,310	0,082	-3,76	***	par_33		
AfetPos	<---	PSSMT	0,044	0,277	0,159	0,87	par_34		
AfetNeg	<---	PSSMT	0,641	0,291	2,204	0,03	par_35		

Nota: Adaptada pelo autor dos outputs do Amos

Figura 16

Cargas fatoriais padronizadas para suporte e afetos

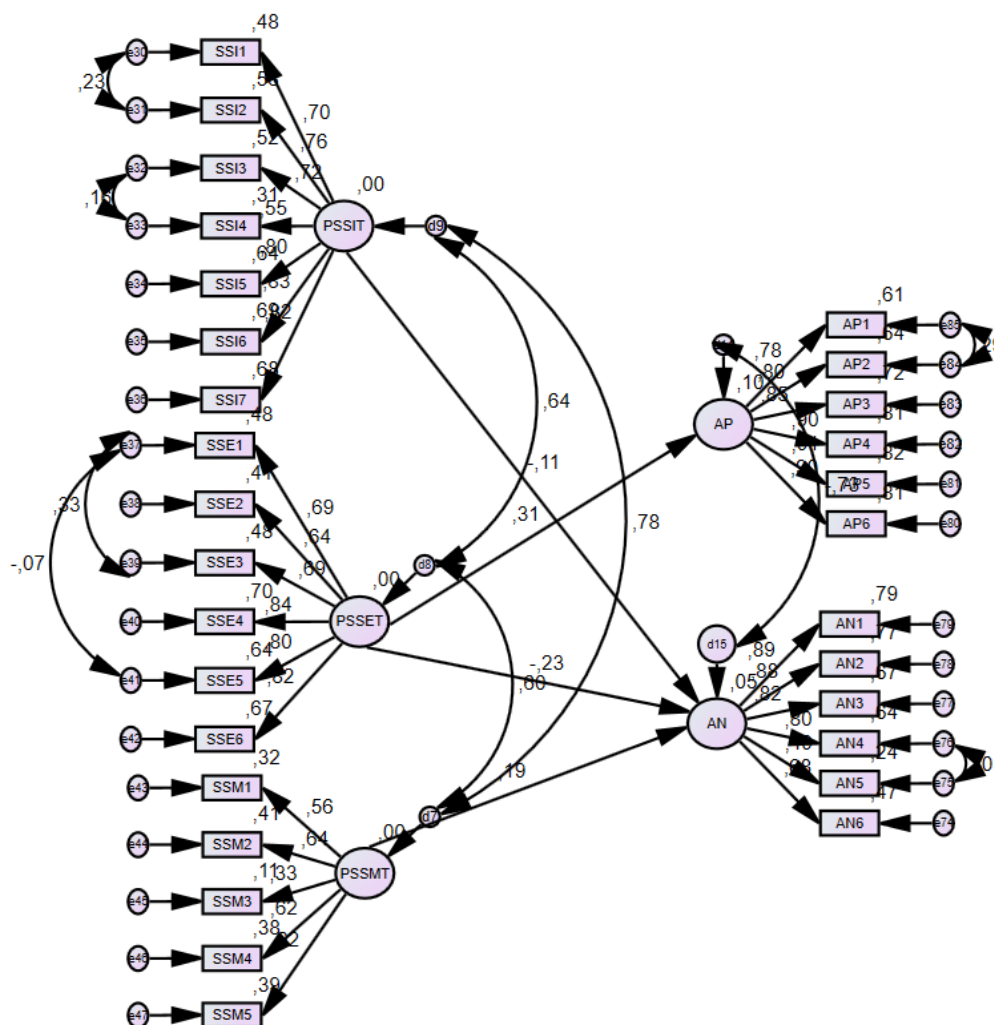


Com isso, as relações não significativas foram retiradas do modelo e ele foi novamente rodado. Os índices de ajuste se mantiveram bons e melhoraram um pouco [$(\chi^2=1515,89$; g.l.= 393; $\chi^2/g.l.=3,85$; $p<0,001$); (GFI = 0,905; AGFI=0,888; SRMR=0,562); (CFI=0,933; TLI=0,926); (RMSEA=0,054 Lo90=0,051 Hi90=0,057); (PCFI=0,843), Rho=0,903)]. Nessa nova testagem, as influências anteriormente significativas se mantiveram em todos os casos ($p<0,05$). O segundo critério apontou uma carga de -0,107 de PSSIT em afetos negativos, de 0,311 de PSSET em afetos positivos, de -0,233 de PSEET em afetos negativos e de 0,190 de PSSMT em afetos negativos. No novo modelo e hipótese testada, temos $R^2=0,049$ para afetos negativos e $R^2=0,097$ para afetos positivos. Portanto, se mantiveram valores baixos para ambos.

A Figura 17 demonstra o novo *output* do Amos.

Figura 17

Cargas fatoriais padronizadas para suporte e afetos no modelo corrigido



H11: Percepção de Suporte Social no Trabalho tem influência significativa e positiva em bem-estar → **Hipótese parcialmente suportada:**

- A conclusão dessa hipótese se dá pela análise dos resultados das duas hipóteses anteriores. Como pôde ser visto, somente a dimensão de percepção de suporte social emocional (PSSET) no trabalho influenciou de maneira significativa tanto afetos positivos e negativos, quanto satisfação e insatisfação com a vida. Percepção de Suporte Informacional no Trabalho (PSSIT) não influenciou de maneira significativa satisfação nem insatisfação com a vida e só tem impacto estatístico significante em afetos negativos. Por sua vez, percepção de suporte social material (PSSMT) não teve influência significativa em satisfação

nem insatisfação com a vida e só teve influência significativa em afetos negativos sendo, inclusive, indireta.

H12: A dimensão de metas de compaixão se relaciona positivamente com dimensões de percepção de suporte social no trabalho → **Hipótese parcialmente suportada**, conforme descrito abaixo:

- Os índices de ajuste foram bons após ajustes de correlações de alguns erros dentro da previsão teórica [$\chi^2 = 851,478$; g.l. = 239; $\chi^2/g.l. = 3,57$; $p < 0,001$]; (GFI = 0,933; AGFI=0,916; SRMR=0,449); (CFI=0,940; TLI=0,931); (RMSEA=0,051 Lo90=0,048, Hi90=0,055); (PCFI=0,814, Rho=0,906)];

- A primeira situação hipotética estabelecida foi da influência das metas de compaixão em percepção de suporte social informacional no trabalho (PSSIT). O primeiro critério não foi alcançado, pois não houve significância estatística ($p > 0,05$) na relação de metas de compaixão com PSSIT. Assim, metas de compaixão não têm impacto significativamente estatístico em PSSIT;

- A segunda situação hipotética estabelecida foi da influência das metas de compaixão em percepção de suporte social emocional no trabalho (PSSET). O primeiro critério foi alcançado, pois houve significância estatística ($p < 0,05$). O segundo critério apontou uma carga de 0,089 de metas de compaixão em PSSET. Ou seja, o coeficiente de regressão padronizado indicou um efeito direto de 0,089 desvios-padrão em PSSET cada aumento de 1 em metas de compaixão. Assim, como hipotetizado, quanto mais metas de compaixão, mais PSSET;

- A terceira situação hipotética estabelecida foi da influência das metas de compaixão na percepção de suporte social material (instrumental) no trabalho (PSSMT) em afetos positivos e negativos. O primeiro critério não foi alcançado, pois não houve

significância estatística ($p < 0,05$). Assim, metas de compaixão não têm influência significativa em PSSMT;

- O terceiro critério estabelece a apresentação dos valores de correlação múltipla ao quadrado (porcentagem da variância da variável endógena), que é equivalente ao R^2 da regressão. Valores até 0,3 são considerados baixos, entre 0,3 e 0,5 medianos e acima de 0,5 bons (Kline, 2005). No modelo e hipótese testada, temos $R^2=0,001$ para PSSMT, $R^2=0,007$ para PSSET e $R^2=0,001$ para PSSMT. Portanto, obteve-se valores baixos para todos.

- A Tabela 21 e a Figura 16 trazem os *outputs* do Amos e utilizados como parâmetros para a testagem a presente hipótese

Tabela 21

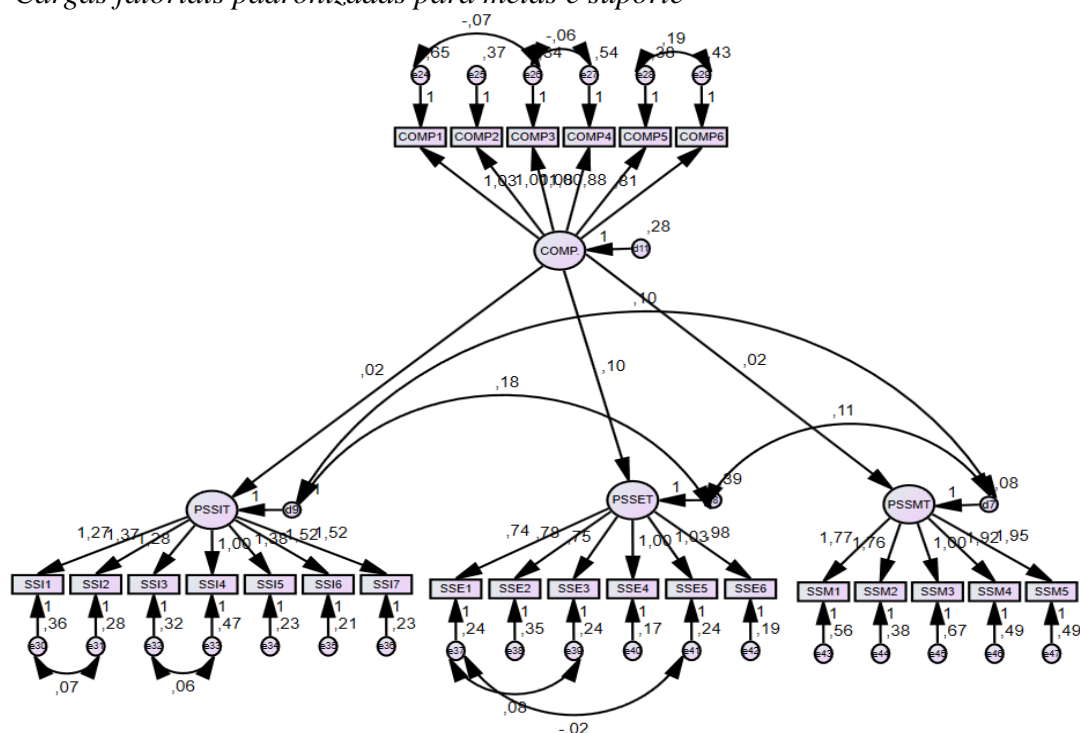
Cargas e correlações – metas de compaixão percepção de suporte social no trabalho

Cargas fatoriais não-padronizadas		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label	Correlações Múltiplas ao quadrado	Estimate	
PSSIT	<---	COMP	0,024	0,033	0,731	0,46	par_31	PSSIT	0,001
PSSET	<---	COMP	0,100	0,046	2,169	0,03	par_32	PSSET	0,007
PSSMT	<---	COMP	0,016	0,023	0,671	0,50	par_33	PSSMT	0,001

Nota: Adaptada pelo autor dos outputs do Amos

Figura 18

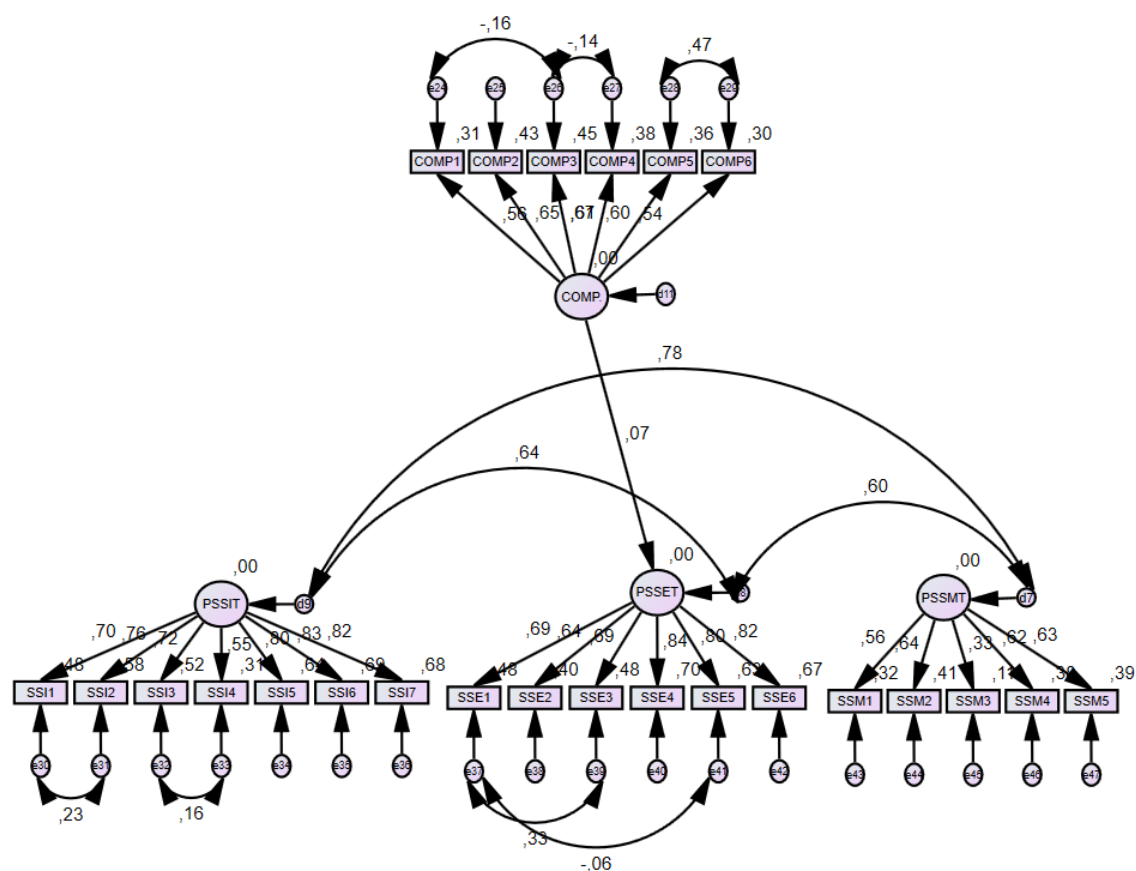
Cargas fatoriais padronizadas para metas e suporte



Com isso, as relações não significativas foram retiradas do modelo e ele foi novamente rodado. Os índices de ajuste se mantiveram bons e melhoraram um pouco [$(\chi^2=852,09$; g.l.= 241; $\chi^2/g.l.=3,53$; $p<0,001$); (GFI = 0,933; AGFI=0,91; SRMR=0,454); (CFI=0,940; TLI=0,931; (RMSEA=0,051 Lo90=0,048, Hi90=0,055); (PCFI=0,821), Rho=0,907)]. Nessa nova testagem, da influência das metas de compaixão em percepção de suporte social emocional no trabalho (PSSET), o primeiro critério se manteve alcançado com a significância estatística ($p < 0,05$). O segundo critério apontou uma carga de 0,066 de metas de compaixão em PSSET. Assim, como hipotetizado, manteve-se a relação de quanto mais metas de compaixão, mais PSSET. No modelo e hipótese testada, temos $R^2=0,004$ para PSSET A Figura 19 demonstra o novo *output* do Amos.

Figura 19

Cargas fatoriais padronizadas para metas e PSSET



H13: A relação entre valores humanos e bem-estar são mediadas pelas metas de compaixão e autoimagem → **Hipóteses rejeitada**, conforme descrito abaixo:

- *Mediação de metas de compaixão e autoimagem na relação de valores de autotranscendência e Bem-Estar Subjetivo (BES)*

Para testagem da hipótese de mediação de metas de compaixão e autoimagem na relação entre valores humanos e bem-estar subjetivo (BES) foi utilizado o procedimento estabelecido por Hayes (2018) com utilização do SPSS[®] (23) e ferramenta *Process*[®] (2.4) e apoio do *Bootstrap*. Além disso, assim como abordado no método, os procedimentos foram realizados com a separação dos valores de segunda ordem, procedimento também é recomendado na literatura (Cieciuch & Schwartz, 2012; Torres et al., 2016), pois permite obter índices de ajuste mais adequados ao trabalhar com os quatro valores de segunda ordem, sem perder sua estrutura latente. Logo, para uma melhor visualização do fenômeno como um todo, a mediação será testada primeiro com autotranscendência, depois com conservação, depois com autopromoção e, por último, com abertura à mudança em relação à BES. Para que ocorra a mediação espera-se que o modelo com o mediador tenha um poder explicativo melhor que o modelo sem mediador. Caso a inserção da variável mediadora no modelo torne o efeito direto não mais significativo estatisticamente, haveria mediação completa e caso esse efeito continue significativo, mas diminua consideravelmente, considera-se que ocorreu a mediação parcial. Passa-se, agora, a avaliar os *outputs* da mediação no *Process*[®].

No primeiro caso verifica-se o impacto de autotranscendência nas metas de compaixão e autoimagem e o modelo foi estatisticamente significativo ($p < 0,001$). Assim o impacto de autotranscendência foi significativo para as metas de compaixão e autoimagem de policiais militares do DF ($b=0,38$ 95% CI [0,33 0,44], $t=14,24$, $p < 0,0001$, com $R^2=0,1735$), ou seja, uma variância explicada de 17%.

O segundo *output* nos traz o modelo com as três variáveis presentes

(autotranscendência e metas predizendo BES), o do efeito direto, que foi significativo ($p < 0,001$). Destrinchando-o, pode-se dizer primeiramente que o efeito direto do modelo (autotranscendência impactando em BES, controlado pelas metas) foi significativo ($b=0,22$ 95% CI [0,15 0,29], $t=5,80$, $p < 0,001$). Também nesse modelo a saída mostrou que o impacto de metas de compaixão e autoimagem em BES foi significativo ($b= -0,08$ 95% CI [-0,16 - 0,021], $t=-2,01$ $p=0,04$). A variância explicada desse segundo modelo foi de 3% ($R^2=0,0338$).

A terceira saída da análise é o efeito total do modelo (o efeito de valores de autotranscendência em BES quando não existe a presença da variável mediadora metas de compaixão e autoimagem) e ele apresentou significância estatística ($p < 0,001$). O efeito de autotranscendência em BES sem metas foi significativo ($b=0,19$ 95% CI [0,12 0,26], $t=5,44$, $p < 0,001$, com $R^2=0,0298$ (variância explicada de 3%).

Avaliando os resultados, vê-se que no modelo do efeito total temos um beta de autotranscendência em BES de $b=0,188$ ($R^2=0,0298$) enquanto no modelo com a variável mediadora inserida (metas) tem um efeito direto de $b=0,220$ ($R^2=0,0338$). A variância explicada do modelo com o mediador foi de 3% ($R^2=0,0338$), enquanto com o modelo total também foi de 3% ($R^2=0,0298$), sutilmente menor. Por sua vez, o efeito direto também foi maior ($b=0,220$) do que o efeito total ($b=0,188$). Pelos resultados até aqui não há um indicativo de mediação.

A última análise do processo se dá pelo *output* com a apresentação dos efeitos indiretos, ou seja, o efeito de autotranscendência em BES passando pelas metas de compaixão e autoimagem, que deve ser significante estatisticamente. E para essa avaliação observa-se a saída do SPSS conforme Tabela 22 abaixo

Tabela 22*Efeitos indiretos – autotranscendência, metas, BES*

Indirect effect(s) of X on Y:				
	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
MetFin	-0,0319	0,0161	-0,0639	0,0000
Completely standardized indirect effect(s) of X on Y:				
	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
MetFin	-0,0292	0,0147	-0,0590	0,0000

Notas: Boot (bootstrap); SE (standard error); LLCI (lower limit of the confidence interval); ULCI (upper limit of the confidence interval).

Para avaliar a significância da mediação, conforme literatura (Hayes, 2018) observa-se a variação do intervalo de confiança primeiramente dos efeitos não completamente padronizados do *bootstrapping* de seu limite inferior e superior que não podem passar de valores negativos para positivos ou se tocar o índice zero, que o tornaria nulo. Os resultados vistos na tabela indicaram (BootLLCI = -0,0639) para o de seu limite superior (BootULCI=0,000) e, como como tocou índice 0, interpreta-se que a mediação não apresentou significância. Portanto, por mais que autotranscendência tenha impacto significativo em metas de compaixão e autoimagem e em BES, não houve mediação significativa das metas nessa relação.

- Mediação de metas de compaixão e autoimagem na relação de valores de conservação e bem-estar subjetivo (BES):

Para testagem da hipótese de mediação de metas de compaixão e autoimagem na relação entre valores de conservação e BES também foi utilizado supracitado procedimento (Hayes, 2018). Da mesma forma o primeiro *output* extraído, onde se verifica o impacto de valores de conservação nas metas de compaixão e autoimagem e o modelo foi estatisticamente significativo ($p < 0,001$). Assim o impacto de valores humanos foi significativo para as metas de compaixão e autoimagem de policiais militares do DF ($b=0,263$ 95% CI [0,21 0,31], $t=10,52$, $p < 0,0001$, com $R^2=0,102$, ou seja, uma variância explicada de

10%.

O segundo *output* nos traz o modelo com as três variáveis presentes (conservação e metas predizendo BES), que foi significativo ($p < 0,001$). Destrinchando-o, pode-se dizer primeiramente que o efeito direto do modelo (conservação impactando em BES, com a presença das metas) foi significativo ($b=0,2187$ 95% CI [0,15 0,28], $t=6,73$, $p<0,001$). Também nesse modelo a saída mostrou que o impacto de metas de compaixão e autoimagem em BES não foi significativo ($b= -0,07$ 95% CI [-0,16 -0,021], $t=-1,74$, $p=0,08$). A variância explicada desse segundo modelo foi de 4% ($R^2=0,0451$).

A terceira saída da análise é o efeito total do modelo (o efeito de valores de conservação em BES quando não existe a variável mediadora metas de compaixão e autoimagem) e ele apresentou significância estatística ($p<0,001$). O efeito de conservação em BES sem as metas foi significativo ($b=0,200$ 95% CI [0,14 0,26], $t=6,51$, $p<0,001$, com $R^2=0,0421$ (variância explicada de 4%).

Avaliando os resultados, vê-se que no modelo total temos um efeito de conservação em BES de $b=0,200$ ($R^2=0,0421$) enquanto no modelo com a variável mediadora inserida (metas) tem um efeito direto de $b=0,2187$ ($R^2=0,0451$). Para que ocorra a mediação espera-se que o modelo com o mediador tenha um poder explicativo melhor ocorra uma redução do efeito direto quando comparado com o efeito total das metas de conservação. A variância explicada do modelo com o mediador foi de 4% ($R^2=0,0451$), enquanto com o modelo total também foi de 4% ($R^2=0,0421$), sutilmente menor. Por sua vez, o efeito direto também foi maior ($b=0,2187$) do que o total ($b=0,200$). Pelos resultados até aqui não há um indicativo de mediação.

A última análise do processo se dá pelo *output* com a apresentação dos efeitos indiretos, ou seja, o efeito de conservação em BES passando pelas metas de compaixão e autoimagem. E para essa avaliação observa-se a saída do SPSS conforme Tabela 23 abaixo

Tabela 23*Efeitos indiretos – conservação, metas, BES*

Indirect effect(s) of X on Y:				
	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
MetFin	-0,0181	0,0106	-0,0396	0,0021
Completely standardized indirect effect(s) of X on Y:				
	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
MetFin	-0,0185	0,0108	-0,0403	0,0022

Notas: Boot (bootstrap); SE (standard error); LLCI (lower limit of the confidence interval); ULCI (upper limit of the confidence interval).

Assim como no caso anterior, para avaliar a significância da mediação, conforme literatura (Hayes, 2018) observa-se a variação do intervalo de confiança primeiramente dos efeitos não completamente padronizados do *bootstrapping* de seu limite inferior e superior que não podem passar de valores negativos para positivos ou se tocar o índice zero, que o tornaria nulo. Os resultados vistos na tabela indicaram (BootLLCI = -0,0396) para o de seu limite superior (BootULCI=0,0021) e, como variou de negativo para positivo, interpreta-se que a mediação não apresentou significância. Portanto, por mais que valores de conservação tenha impacto significativo em metas de compaixão e autoimagem e também em BES, não houve mediação significativa das metas nessa relação.

- Mediação de metas de compaixão e autoimagem na relação de valores de autopromoção e bem-estar subjetivo (BES):

Avaliando as saídas do procedimento, o primeiro *output* extraído, onde se verifica o impacto de valores de autopromoção nas metas de compaixão e autoimagem e o modelo foi estatisticamente significativo ($p < 0,001$). Assim o impacto de autopromoção foi significativo para as metas de compaixão e autoimagem de policiais militares do DF ($b=0,377$ 95% CI [0,31 0,42], $t=13,44$, $p < 0,0001$, com $R^2=0,1576$, ou seja, uma variância explicada de 16%.

O segundo *output* nos traz o modelo com as três variáveis presentes (autopromoção e metas predizendo BES), que não foi significativo ($p=0,1875$). Destrinchando-o, pode-se dizer

primeiramente que o efeito direto do modelo (autopromoção impactando em BES, com a presença das metas) não foi significativo ($b = -0,07$ 95% CI [-0,14 -0,007], $t = -1,77$, $p = 0,0755$). Também nesse modelo a saída mostrou que o impacto de metas de compaixão e autoimagem em BES não foi significativo ($b = 0,0459$ 95% CI [-0,04 0,13], $t = 1,10$, $p = 0,269$). A variância explicada desse segundo modelo foi de 0,04% ($R^2 = 0,0035$).

A terceira saída da análise é o efeito total do modelo (o efeito de valores de autopromoção em BES quando não existe a variável mediadora metas de compaixão e autoimagem) e ele não apresentou significância estatística ($p = 0,144$). O efeito de autopromoção em BES sem controlar metas não foi significativo ($b = -0,0517$ 95% CI [-12 0,017], $t = -1,46$, $p < 0,001$, com $R^2 = 0,022$ (variância explicada de 0,2%).

Avaliando os resultados, vê-se que no modelo total temos um efeito de autopromoção em BES de $b = -0,00517$ ($R^2 = 0,022$) enquanto no modelo com a variável mediadora inserida (metas) tem um efeito direto de $b = 0,07$ ($R^2 = 0,0035$), mas ambos sem significância estatística, indicativos de inexistência de mediação.

A última análise do processo se dá pelo *output* com a apresentação dos efeitos indiretos, ou seja, o efeito de autopromoção em BES passando pelas metas de compaixão e autoimagem. E para essa avaliação observa-se a saída do SPSS conforme Tabela 24 abaixo

Tabela 24

Efeitos indiretos – autopromoção, metas, BES

Indirect effect(s) of X on Y:				
	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
MetFin	0,0169	0,0157	-0,0136	0,0485
Completely standardized indirect effect(s) of X on Y:				
	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
MetFin	0,0153	0,0143	-0,0122	0,0443

Notas: Boot (bootstrap); SE (standard error); LLCI (lower limit of the confidence interval); ULCI (upper limit of the confidence interval).

Assim como no caso anterior, para avaliar a significância da mediação, conforme literatura (Hayes, 2018) observa-se a variação do intervalo de confiança primeiramente dos

efeitos não completamente padronizados do *bootstrapping* de seu limite inferior e superior que não podem passar de valores negativos para positivos ou se tocar o índice zero, que o tornaria nulo. Os resultados vistos na tabela indicaram (BootLLCI = -0,0136) para o de seu limite superior (BootULCI=0,0485) e, como variou de negativo para positivo, interpreta-se que a mediação não apresentou significância. Portanto, não houve mediação significativa das metas nessa relação.

- *Mediação de metas de compaixão e autoimagem na relação de valores de abertura à mudança e bem-estar subjetivo (BES):*

Avaliando as saídas do procedimento, o primeiro *output* extraído, onde se verifica o impacto de valores de autopromoção nas metas de compaixão e autoimagem indica que o modelo foi estatisticamente significativo ($p < 0,001$). Assim o impacto dos valores de abertura à mudança foi significativo para as metas de compaixão e autoimagem de policiais militares do DF ($b=0,2933$ 95% CI [0,24 0,35], $t=10,91$, $p < 0,0001$, com $R^2=0,1097$, ou seja, uma variância explicada de 11%.

O segundo *output* nos traz o modelo com as três variáveis presentes (abertura à mudança e metas predizendo BES), vê-se que não foi significativo ($p=0,1300$).

Destrinchando-o, pode-se dizer primeiramente que o efeito direto do modelo (valores de abertura à mudança impactando em BES com pelas metas) foi significativo ($b= -0,071$ 95% CI [-0,005 0,1410], $t=1,97$, $p=0,0485$). Também nesse modelo a saída mostrou que o impacto de metas de compaixão e autoimagem em BES não foi significativo ($b=-0,0099$ 95% CI [-0,09 0,07], $t=-0,24$, $p=0,806$). A variância explicada desse segundo modelo foi de 0,04% ($R^2=0,0042$).

A terceira saída da análise é o efeito total do modelo (o efeito de valores de autopromoção em BES quando não existe a variável mediadora metas de compaixão e

autoimagem) e ele apresentou significância estatística ($p=0,0449$). O efeito de abertura à mudança em BES sem as metas foi significativo ($b=0,0678$ 95% CI [0,002 0,134], $t=2,00$, $p=0,049$, com $R^2=0,042$ (variância explicada de 0,4%). Avaliando os resultados, vê-se que no modelo total temos um efeito de valores de abertura à mudança em BES de $b= 0,678$ ($R^2=0,042$) enquanto no modelo com a variável mediadora inserida (metas) tem um efeito direto de $b=0,0707$ ($R^2=0,0042$).

Para que ocorra a mediação espera-se que o modelo com o mediador tenha um poder explicativo melhor que o modelo sem mediador e que o efeito direto de abertura à mudança seja menor que o efeito total. A variância explicada de ambos os modelos foi a mesma, de 4% ($R^2=0,0451$). Por sua vez, o efeito direto também foi maior ($b=0,077$) do que o total ($b=0,0678$). Pelos resultados até aqui não há indicativos de mediação.

A última análise do processo se dá pelo *output* com a apresentação dos efeitos indiretos, ou seja, o efeito de abertura à mudança em BES passando pelas metas de compaixão e autoimagem. E para essa avaliação observa-se a saída do SPSS conforme Tabela 25.

Tabela 25

Efeitos indiretos – abertura à mudança, metas, BES

Indirect effect(s) of X on Y:				
	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
MetFin	-0,0029	0,0118	-0,0262	0,0200
Completely standardized indirect effect(s) of X on Y:				
	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
MetFin	-0,0028	0,0112	-0,0249	0,0191

Notas: Boot (bootstrap); SE (standard error); LLCI (lower limit of the confidence interval); ULCI (upper limit of the confidence interval).

Assim como no caso anterior, para avaliar a significância da mediação, conforme literatura (Hayes, 2018) observa-se a variação do intervalo de confiança primeiramente dos efeitos não completamente padronizados do *bootstrapping* de seu limite inferior e superior

que não podem passar de valores negativos para positivos ou se tocar o índice zero, que o tornaria nulo. Os resultados vistos na tabela indicaram (BootLLCI = -0,00262) para o de seu limite superior (BootULCI=0,0200) e, como como variou de negativo para positivo, interpreta-se que a mediação não apresentou significância. Portanto, não houve mediação significativa das metas nessa relação.

Mediação de metas de compaixão e autoimagem na relação dos quatro valores de segunda ordem em relação à afetos:

Após a testagem da mediação dos quatro valores de segunda ordem em relação ao BES e para ampliação dos resultados, também foram testadas as mediações dos quatro valores de segunda ordem para afetos. Como foi apresentado o passo a passo para identificar se a mediação foi significativa ou não na seção anterior (BES), aqui os resultados serão apresentados conjuntamente na Tabela 26 para sumarizar os resultados, que serão explicados logo em seguida.

Tabela 26*Efeitos dos valores de segunda ordem em afetos*

Autotranscendência					
Total effect of X (Autot.) on Y(AfetFin)					
Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
0,1795	0,0428	4,1892	0,0000	0,0954	0,2635
Direct effect of X (Autot.) on Y(AfetFin)					
Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
0,2094	0,0471	4,4469	0,0000	0,1170	0,3018
Indirect effect(s) effect of X (Autot.) on Y(AfetFin)					
	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI	
MetFIN	-0,0299	0,0205	-0,0710	0,0104	
Conservação					
Total effect of X (Cons.) on Y(AfetFin)					
Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
0,2285	0,0380	6,0133	0,0000	0,1539	0,3030
Direct effect of X (Cons.) on Y(AfetFin)					
Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
0,2498	0,0401	6,2318	0,0000	0,1711	0,3284
Indirect effect(s) effect of X (Cons.) on Y(AfetFin)					
	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI	
MetFIN	-0,0213	0,0132	-0,0472	0,0044	
Abertura à mudança					
Total effect of X (Abert) on Y(AfetFin)					
Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
0,0635	0,0416	1,5262	0,1273	-0,0181	0,1451
Direct effect of X (Abert.) on Y(AfetFin)					
Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
0,0658	0,0441	1,4920	0,1360	-0,0207	0,1523
Indirect effect(s) effect of X (Abert.) on Y(AfetFin)					
	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI	
MetFIN	-0,0023	0,0148	-0,0319	0,0263	
Autopromoção					
Total effect of X (Autoprom) on Y(AfetFin)					
Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
-0,0366	0,0435	-0,8409	0,4006	-0,1221	0,0488
Direct effect of X (Autoprom.) on Y(AfetFin)					
Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
-0,0508	0,0475	-1,0695	0,2851	-0,1439	0,0424
Indirect effect(s) effect of X (Autoprom) on Y(AfetFin)					
	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI	
MetFIN	-0,0141	0,0196	-0,0246	0,0534	

Notas: effect (efeito) b) Boot (bootstrap); SE (standard error); LLCI (lower limit of the confidence interval); ULCI (upper limit of the confidence interval).

Primeiramente, em relação à autotranscendência, o efeito total (o efeito de valores de autotranscendência em afetos quando não existe a presença da variável mediadora metas de compaixão e autoimagem) é $b=0,18$ e o modelo apresentou um $R^2=0,178$ (variância explicada de 18%). Por sua vez, o efeito direto (autotranscendência impactando em afetos com a presença das metas) foi de $b=0,21$ e o modelo apresentou um $R^2=0,202$ (variância explicada de 20%). Portanto, o efeito direto é maior que o efeito total e a variância explicada do modelo com o moderador foi maior. Mas somente com este segundo indicativo, não há indícios de mediação.

O próximo passo é avaliar a significância da mediação com base nos resultados nos efeitos indiretos (autotranscendência passando pelas metas para chegar aos afetos), conforme literatura (Hayes, 2018) observa-se a variação do intervalo de confiança primeiramente dos efeitos não completamente padronizados do *bootstrapping* de seu limite inferior e superior que não podem passar de valores negativos para positivos ou se tocar o índice zero, que o tornaria nulo. Os resultados vistos na tabela indicaram, no caso de valores de autotranscendência para afetos, que a mediação não foi significativa.

Observando a Tabela 26, também para valores de conservação, de abertura à mudança e de autopromoção o efeito total foi menor que o efeito direto em todos os casos. Nos *outputs* dos modelos, para valores de conservação, a variância explicada do modelo direto (com a presença da mediadora metas de compaixão e autoimagem na relação com afetos) foi de 4% ($R^2=0,038$) enquanto do modelo com efeito total foi pouco menor ($R^2=0,0361$). Para valores de abertura à mudança, a variância explicada do modelo direto (com a presença das metas na relação com afetos) foi de 0,2% ($R^2=0,0024$) e a do efeito total foi exatamente a mesma 0,2% ($R^2=0,0024$). E para valores de autopromoção a variância explicada do modelo de efeito direto (com a presença das metas na relação com afetos) foi de 0,1% ($R^2=0,0013$) enquanto no modelo do efeito total foi de 0,07% ($R^2=0,0007$). Além disso,

em nenhum dos três casos houve significância dos efeitos indiretos (valores de conservação/abertura à mudança/autopromoção passando pelas metas para chegar em afetos), pois ocorreu a quebra da regra com variações de negativo para positivo. Portanto, interpreta-se que a mediação das metas de compaixão e autoimagem, assim como para valores de autotranscendência, não foi significativa para nenhum dos três. Logo, não houve mediação das metas na relação dos quatro valores de segunda ordem com afetos.

Mediação de metas de compaixão e autoimagem na relação dos quatro valores de segunda ordem em relação à satisfação com a vida.

Da mesma forma que com afetos, também foram rodadas mediações para os quatro valores de segunda ordem separadamente, mas dessa vez em relação à satisfação com a vida. Os resultados são apresentados divididos por valor na Tabela 27.

Tabela 27*Efeitos dos valores de segunda ordem em satisfação com a vida*

Autotranscendência					
Total effect of X (Autot.) on Y(SatisFin)					
Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
0,1973	0,0365	5,4116	0,0000	0,1258	0,2689
Direct effect of X (Autot.) on Y(SatisFin)					
Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
0,2312	0,0400	5,7726	0,0000	0,1526	0,3098
Indirect effect(s) effect of X (Autot.) on Y(SatisFin)					
	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI	
MetFIN	-,0338	,0171	-,0684	,0004	
Conservação					
Total effect of X (Cons.) on Y(SatisFin)					
Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
0,1726	0,0327	5,2830	0,0000	0,1085	0,2367
Direct effect of X (Cons.) on Y(SatisFin)					
Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
0,1876	0,0345	5,4400	0,0000	0,1199	0,2552
Indirect effect(s) effect of X (Cons.) on Y(SatisFin)					
	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI	
MetFIN	-0,0145	0,0108	-0,0354	0,0064	
Abertura à mudança					
Total effect of X (Abert) on Y(SatisFin)					
Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
0,0722	0,0356	2,0292	0,0427	0,0024	0,1420
Direct effect of X (Abert.) on Y(SatisFin)					
Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
0,0757	0,0377	2,0064	0,0451	0,0017	0,1497
Indirect effect(s) effect of X (Abert.) on Y(SatisFin)					
	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI	
MetFIN	-0,0035	0,0127	-0,0281	0,0217	
Autopromoção					
Total effect of X (Autoprom) on Y(SatisFin)					
Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
-0,0667	0,0372	-1,7923	0,0734	-0,1398	0,0063
Direct effect of X (Autoprom.) on Y(SatisFin)					
Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
-0,0864	0,0406	-2,1297	0,0334	-0,1660	-0,0068
Indirect effect(s) effect of X (Autoprom) on Y(SatisFin)					
	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI	
MetFIN	0,0196	0,0164	-0,0118	0,0528	

Notas: effect (efeito); b) Boot (bootstrap); SE (standard error); LLCI (lower limit of the confidence interval); ULCI (upper limit of the confidence interval).

Primeiramente, em relação à autotranscendência, o efeito total (o efeito de valores de autotranscendência em satisfação com a vida quando não existe a presença da variável mediadora metas de compaixão e autoimagem) é $b = 0,20$ e o modelo apresentou um $R^2 = 0,0294$ (variância explicada de 3%). Por sua vez, o efeito direto (autotranscendência impactando em satisfação com a vida com a presença das metas) foi de $b = 0,23$ e o modelo apresentou um $R^2 = 0,0335$ (variância explicada de 3%). Portanto, o efeito direto é maior que o efeito total e a variância explicada do modelo com o moderador foi a mesma. Com esses indicativos, não há indícios de mediação.

O próximo passo é avaliar a significância da mediação com base nos resultados nos efeitos indiretos (autotranscendência passando pelas metas para chegar em satisfação com a vida), conforme literatura (Hayes, 2018). Observa-se a variação do intervalo de confiança primeiramente dos efeitos não completamente padronizados do *bootstrapping* de seu limite inferior e superior que não podem passar de valores negativos para positivos ou se tocar o índice zero, que o tornaria nulo. Os resultados vistos na tabela indicaram, no caso de valores de autotranscendência para satisfação com a vida, que a mediação não foi significativa.

Observando a Tabela 27, também para valores de conservação, de abertura à mudança e de autopromoção o efeito total foi menor que o efeito direto em todos os casos. Nos outputs dos modelos, para valores de conservação, a variância explicada do modelo direto (com a presença da mediadora metas de compaixão e autoimagem na relação com satisfação com a vida) foi de 3% ($R^2 = 0,0299$) enquanto do modelo com efeito total foi pouco menor ($R^2 = 0,0281$). Para valores de abertura à mudança, a variância explicada do modelo direto (com a presença das metas na relação com afetos) foi de 0,4% ($R^2 = 0,0043$) e a do efeito total foi muito próxima 0,4% ($R^2 = 0,0042$). E para valores de autopromoção a variância explicada do modelo de efeito direto (com a presença das metas na relação com afetos) foi de 0,5% ($R^2 = 0,0048$) enquanto no modelo do efeito total foi de 0,3% ($R^2 = 0,0033$).

Além disso, em nenhum dos três casos houve significância dos efeitos indiretos (valores de conservação/abertura à mudança/autopromoção passando pelas metas para chegar em satisfação com a vida), pois ocorreu a quebra da regra com variações de negativo para positivo. Portanto, interpreta-se que a mediação das metas de compaixão e autoimagem, assim como para valores de autotranscendência, não foi significativa para nenhum dos três. Logo, não houve mediação das metas na relação dos quatro valores de segunda ordem com satisfação com a vida. Portanto, avaliando todas as testagens de mediação em das metas de compaixão e autoimagem na relação entre valores humanos e bem-estar (BES, afetos e satisfação com a vida), ela não ocorreu em nenhum dos casos e, portanto, a hipótese foi completamente rejeitada.

H14: Percepção de suporte social no trabalho tem função moderadora na relação entre metas de compaixão e autoimagem e bem-estar → **Hipótese parcialmente corroborada**, conforme descrito abaixo:

- Moderação de suporte social na relação de metas e afetos

Assim como no caso da hipótese anterior, para a testagem da moderação da relação entre metas de compaixão e autoimagem no bem-estar subjetivo (BES) pela percepção de suporte social no trabalho foi utilizado o procedimento estabelecido por Hayes (2017), com utilização do SPSS[®] (23) e ferramenta *Process*[®] (2.4). Para poder visualizar de maneira mais completa o fenômeno de BES, as análises foram rodadas de maneira gradativa. Assim, primeiro foi testada a moderação em afetos positivos e negativos, depois em satisfação com a vida e, por último, em BES. Para melhor compreender o efeito, a variável moderadora foi dividida em três partes, adotando os pontos de corte: 16% inferior, 64% mediano e 16% superior (Damásio, 2013; Hayes, 2018). A Tabela 28 apresenta os dados do primeiro modelo que, conforme pode ser observado, não foi estatisticamente significativo para a moderação.

Ou seja, o suporte social percebido no trabalho não moderou a relação entre metas de compaixão e autoimagem e afetos positivos e negativos na PMDF de maneira significativa.

Tabela 28

Efeitos do modelo de moderação

	<i>Coefficiente (b)</i>	<i>Erro-Padrão</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Constant (AfetFin)	3,0204	0,0232	13,300	0,001
MetasFin (x)	0,0044	0,0455	0,0968	0,922
SupFin (W)	0,3976	0,0458	8,6864	0,001
MetasFin*SupFin (X*W)	-0,0102	0,0813	-0,125	0,901

Notas: Extraído do SPSS23 e Process 2.4. AfetFin: afetos positivos e negativos

- Moderação de suporte social na relação de metas e satisfação com a vida

Em seguida o modelo foi testado, porém substituindo a variável de afetos pela de satisfação com a vida. A Tabela 29 mostra que no caso de satisfação com a vida, a percepção de suporte social no trabalho moderou a relação. Quando os níveis de percepção de suporte social no trabalho eram muito baixos, a relação entre metas e satisfação com a vida não foi significativa ($B = 0,074$, $p > 0,05$). Para níveis intermediários de suporte social no trabalho, a relação ainda não é estatisticamente significativa ($B = 0,0030$, $p > 0,05$). Porém, quando os níveis de suporte social no trabalho se tornam nos níveis mais altos ela foi significativa ($B = 0,08$, $p < 0,05$).

Tabela 29

Efeitos do modelo de moderação

	<i>Coefficiente (b)</i>	<i>Erro-Padrão</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Constant (SatisFin)	3,290	0,199	165,60	0,001
MetasFin (x)	-0,0021	0,039	-0,527	0,958
SupFin (W)	0,3401	0,039	8,670	0,001
MetasFin*SupFin (X*W)	10,158	0,069	-2,278	0,023
Efeitos Condicionais (SupFin)				
- 0,467 (16% Inferior)	0,0736	0,0486	1,512	0,130
- 0,031 (64% mediano)	0,0030	0,0389	0,0768	0,940
0,523 (16% superior)	0,0852	0,0560	-1,521	0,028

Notas: Extraído do SPSS23 e Process 2.4. SatisFin: satisfação com a vida

- Moderação de suporte social na relação de metas e bem-estar subjetivo (BES):

Por último, quando a variável critério dessa relação é substituída para bem-estar subjetivo (BES), a moderação foi significativa, como pode ser visto na Tabela 30.

Tabela 30

Efeitos do modelo de moderação

	<i>Coefficiente (b)</i>	<i>Erro-Padrão</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Constant (BESFin)	3,1552	0,0186	169,27	0,001
MetasFin (x)	0,0012	0,0366	0,0321	0,974
SupFin (W)	0,3688	0,0368	10,002	0,001
MetasFin*SupFin (X*W)	-0,085	0,0654	-1,292	0,196

Notas: Extraído do SPSS23 e *Process* 2.4. BESFin: bem-estar subjetivo

Portanto, a hipótese foi somente parcialmente corroborada, uma vez que somente o suporte social no trabalho moderou a relação entre as metas de compaixão e autoimagem com a variável satisfação com a vida, não sendo significativo para afetos e nem para o bem-estar subjetivo. Apresentados todos os resultados das hipóteses com sua completa descrição, a Tabela 31 demonstra os resultados resumidos de cada uma das hipóteses.

Tabela 31

Resultado das hipóteses de testagem do modelo

Hipótese	Resultado
H01: Com base nas teorias e resultados de pesquisas anteriores (e.g.: Alves, 2018); Ferreira-Alves & Torres, 2021) os policiais militares do DF apresentarão maiores escores dos tipos motivacionais relacionados à autotranscendência e conservação do que para abertura à mudança e autopromoção;	Hipótese suportada
H02: Com base nas teorias e resultados de pesquisas anteriores (e.g.: Alves, 2018; Ferreira-Alves & Guimarães, 2022) os policiais militares do DF apresentarão maiores escores para metas de compaixão do que para as de autoimagem;	Hipótese suportada
H03: Com base nas teorias e resultados de pesquisa anterior (Faiad et al., 2022), os policiais militares do DF apresentarão níveis médios de percepção de suporte social no trabalho;	Hipótese suportada

Continuação da Tabela 31

H04: Com base nas teorias e resultados de pesquisas anteriores (e.g.: Faiad et al., 2022; Ferreira-Alves & Guimarães, 2022), os policiais militares do DF apresentarão níveis médios (moderados) de satisfação com a vida e têm experimentado mais afetos positivos do que negativos	Hipótese suportada
H05: As dimensões dos valores de autotranscendência e conservação se relacionam positivamente e significativamente com metas de compaixão	Hipótese suportada
H06: As dimensões dos valores de autopromoção e abertura à mudança se relacionam positivamente e significativamente com metas de autoimagem	Hipótese suportada
H07: A dimensão de metas de compaixão se relaciona positivamente com a dimensão de satisfação com a vida de BES	Hipótese suportada
H08: A dimensão de metas de autoimagem se relaciona negativamente com a dimensão de satisfação com a vida de BES;	Hipótese suportada
H09: As três dimensões de percepção de suporte social se relacionam positivamente e significativamente com a dimensão de satisfação com a vida de BES	Hipótese parcialmente suportada
H10: As três dimensões de percepção de suporte social se relacionam positivamente e significativamente com a dimensão de afetos de BES	Hipótese parcialmente suportada
H11: Percepção de Suporte Social no Trabalho tem influência significativa e positiva em BES;	Hipótese parcialmente suportada
H12: A dimensão de metas de compaixão se relaciona positivamente com as três dimensões de percepção de suporte social no trabalho;	Hipótese parcialmente suportada
H13: As metas de compaixão e autoimagem mediarão as relações entre os quatro valores humanos de segunda ordem e os fatores de BES.	Hipótese rejeitada
H14: Percepção de suporte social no trabalho tem função moderadora na relação entre metas de compaixão e autoimagem e os fatores de BES	Hipótese parcialmente suportada

Portanto, pelo que pode ser observado nas hipóteses estabelecidas e testadas na presente tese, das **Hipótese 01 a 08** houve suporte em todas. A **Hipótese 09** foi parcialmente porque percepção de suporte social informacional no trabalho (PSSIT) não tem impacto estatístico significativo em satisfação com a vida; quanto mais percepção de suporte social emocional no trabalho (PSSET), mais satisfação e menos insatisfação com a vida; e percepção de suporte social material (instrumental) no trabalho não tem impacto estatístico significativo em satisfação com a vida.

Além disso, a **Hipótese 10** foi parcialmente suportada porque PSSIT só tem impacto estatístico significativo em afetos negativos; quanto mais PSSET tem impacto em afetos positivos e negativos (quanto PSSET mais afetos positivos e menos afetos negativos) e PSSMT tem impacto significativo somente em afetos negativos (quanto mais PSSMT mais afetos negativos). A **Hipótese 11** foi parcialmente suportada porque somente a PSSET influenciou de maneira significativa tanto afetos positivos e negativos, quanto satisfação e insatisfação com a vida; PSSIT não influenciou de maneira significativa satisfação nem insatisfação com a vida e só tem impacto estatístico significativo em afetos negativos; e PSSMT não teve influência significativa em satisfação nem insatisfação com a vida e só teve influência significativa em afetos negativos sendo, inclusive, indireta.

A **Hipótese 12** foi parcialmente suportada porque as metas de compaixão não têm impacto significativamente estatístico em PSSIT, mas têm em PSSET (quanto mais metas de compaixão, mais PSSET) e não demonstraram influência significativa em PSSMT. A **Hipótese 13** foi totalmente rejeitada porque metas de compaixão e autoimagem não mediam significativamente a relação entre valores humanos e afetos, satisfação com a vida e bem-estar; e, por último, a **Hipótese 14** foi parcialmente corroborada porque somente o suporte social no trabalho moderou a relação entre as metas autoimagem com a variável satisfação com a vida, não sendo significativo o seu papel moderador nessa relação das metas

com afetos e nem com o bem-estar subjetivo.

v. Identificação e hierarquização de elementos organizacionais que são geradores de bem-estar de policiais militares

Esse objetivo específico tem formatação quanti-qualitativa, pois no instrumento de pesquisa foram dadas algumas opções encontradas na literatura e legislação institucional da PMDF (Belo & Ferreira-Alves, 2021; PMDF, 2017) de elementos que poderiam gerar bem-estar nos policiais militares respondentes para que escolhessem 03 das opções. Também foi concedida a possibilidade de, em texto livre, aprofundar sua resposta ou sugerir outros elementos relacionados ao trabalho na corporação que pudessem lhes gerar bem-estar.

O objetivo dessa etapa da pesquisa é realizar um diagnóstico inicial, com a disponibilização, para a PMDF, de um rol de elementos que podem ser potenciais geradores de bem-estar nos policiais, hierarquizados por preferência (mais escolhidos aparecem primeiramente) e posteriormente agrupados por similaridade. Além disso, esses resultados podem embasar pesquisas futuras de aprofundamento nos resultados para uma melhor concepção de ações que sejam fontes de bem-estar, ou outros objetivos de pesquisa, como a construção de instrumentos psicométricos mais específicos para mensuração desse fenômeno em categorias da segurança pública, por exemplo.

Assim, no instrumento respondido pelos policiais nesta pesquisa, as opções concedidas por este pesquisador, para que escolhessem três, foram de dezoito no total. Além dessas, foram recebidas trinta e oito repostas livres que foram submetidas à análise de conteúdo para compor uma nova categoria ou estar associada às já estabelecidas no instrumento. Em alguns casos as respostas foram repetitivas em relação ao rol inicial, após adaptação textual são apresentadas para posterior agrupamento. A Tabela 32 apresenta as categorias iniciais e as criadas após análise das repostas livres.

Tabela 32*Categorias potenciais geradoras de bem-estar na PMDF*

Categorias originais			
id	Categoria	Quantidade de respostas	Porcentagem
1	Promoção	776	71,90%
2	Concessão de folga	662	61,30%
3	Confraternizações com colegas	392	36,30%
4	Reconhecimento dos colegas de trabalho	377	34,90%
5	Redução de Carga-horária em horário determinado (sair mais cedo)	376	34,80%
6	Curso acadêmico pago pela corporação	184	17%
7	Referência Elogiosa	149	13,80%
8	Curso de especialização em outras organizações	128	11,90%
9	Viagem para representar a corporação	121	11,20%
10	Participação em evento esportivos	111	10,30%
11	Destaque em solenidade com a presença da família	98	9,10%
12	medalhas de honra	92	8,50%
13	Certificado de bons serviços prestados	81	7,50%
14	Conseguir trabalhar em muitos serviços voluntários	53	4,90%
15	Destaque nas redes sociais da corporação	32	3%
16	Destaque em solenidades com autoridades e a comunidade	28	2,60%
17	Destaque no site da corporação	26	2,40%
18	Destaque em mural da unidade	18	1,70%
Categorias criadas após análise de conteúdo			
id	Categoria	Quantidade de respostas	
1	Salário ou aumento salarial	10	
2	Respeito dos superiores, pares subordinados e da sociedade	08	
3	Convivência familiar	05	
4	Estrutura para realizar bem o serviço	03	
5	Não cair no serviço extraordinário, especial ou voluntário obrigatório	03	
6	Plano de Saúde	03	
7	Formatura com a família	02	
8	Ambiente de trabalho	02	
9	Valorização profissional	01	
10	Uma vida com Deus em primeiro lugar	01	
11	Plano de Carreira	01	
-	Total de respostas	36	

A Figura 20 abaixo apresenta a proporção das respostas das categorias estabelecidas no instrumento de pesquisa e a Figura 21 a nuvem de palavras com as opções fornecidas para múltipla escolha no instrumento de pesquisa.

Figura 20

Proporção das respostas - Fatores geradores de bem-estar na PMDF

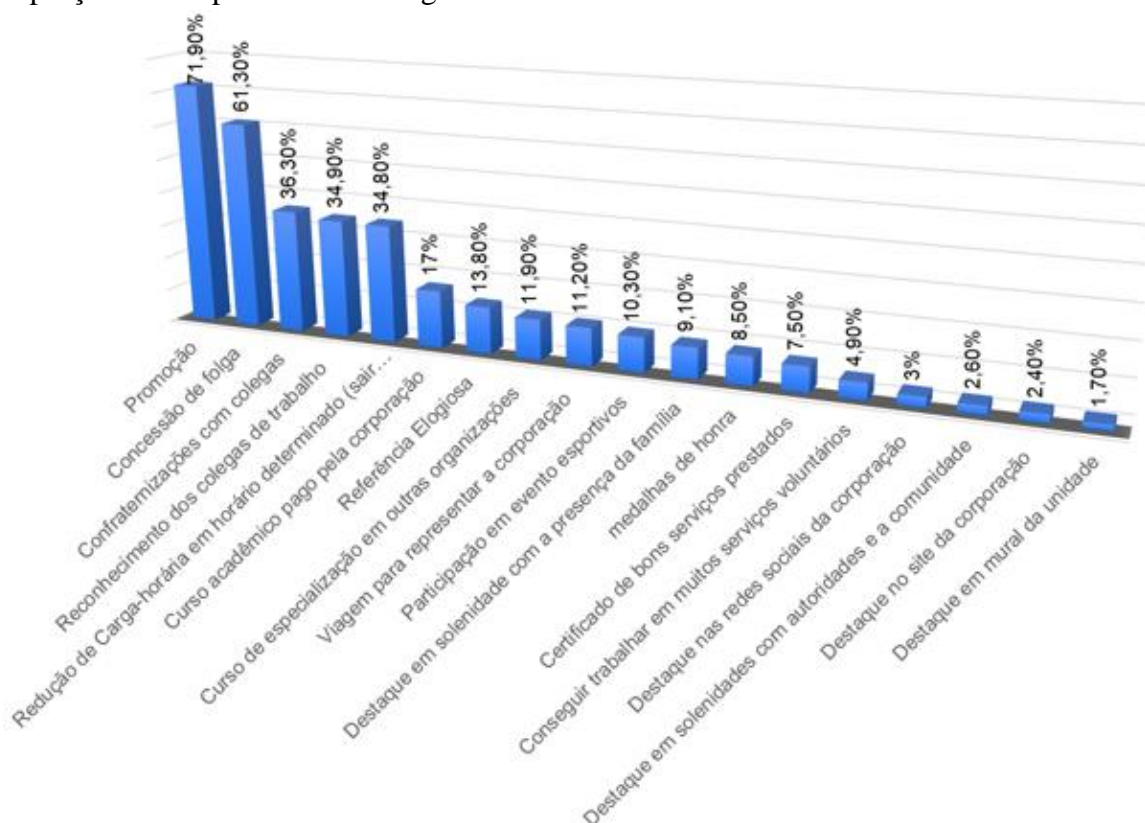


Figura 21

Nuvem de palavras – Fatores geradores de bem-estar na PMDF



Identificadas as categorias de maneira seccionada, foi realizada uma busca no sistema de legislação da PMDF⁵, com a leitura dos cabeçalhos e ementas de todas as portarias corporativas em vigor que pudessem estar relacionadas às palavras geradoras de bem-estar presentes na pesquisa, além de algumas outras legislações pertinentes. Dessa busca foram selecionados dois Decretos (Dec. 5.904/1906 – “crea uma medalha como recompensa de bons serviços prestados á ordem, segurança e tranquillidade publicas pelos officiaes e praças da Força Policial do Districto Federal” e Dec. 32.783/2011 – “dispõe sobre a instituição da “Ordem do Mérito Alferes Joaquim José da Silva Xavier” e dá outras providências”), uma Lei Federal (Lei 7.289/1984 - “dispõe sobre o Estatuto dos Policiais-Militares da Polícia Militar do Distrito Federal e dá outras providências” e seis Portarias PMDF (Port. 773/2012 – “Regulamenta a concessão de dispensa do serviço como recompensa”; Port. 922/2014 – Programa de Educação Moral no âmbito da Corporação; Port. 1.074/2018 – “Programa de Valorização da Vida no âmbito da PMDF”, Port. 1.109/2019 – a “Estabelece o Regulamento Geral de Educação (RGE) da Polícia Militar do Distrito Federal”, Port. 1.215/2021 – “Programa de Resgate da Força” e Port.1.280/2022 – “Regulamenta o Serviço Voluntário Gratificado no âmbito da Polícia Militar do Distrito Federal”).

Após análise de conteúdo dessas legislações e das respostas apresentadas qualitativamente pelos participantes da pesquisa, em comparação com as opções oferecidas na pesquisa para múltipla escolha, foram definidas nove categorias finais. Estas, foram categorizadas por similaridade léxica ou legal e são apresentadas na Tabela 33. Podem servir de base tanto para o alcance do último objetivo específico da presente tese (**ix. Propositura de ações institucionais que possam melhorar os índices desse fenômeno em âmbito institucional na PMDF**), embasando propostas institucionais para incremento do bem-estar na PMDF, quanto para perspectivas futuras de pesquisa, como por exemplo, a criação de uma

⁵ <https://intranet.pmdf.df.gov.br/LegislacaoConsulta.asp>

escala específica para mensuração de bem-estar policial. Ambas as propostas serão trabalhadas no capítulo de discussão da presente tese.

Tabela 33

Categorias potenciais geradoras de bem-estar na PMDF - Proposta final

Id	CATEGORIAS	CATEGORIAS INICIAIS
1	Carreira	Promoção Plano de carreira
2	Dispensa recompensa	Redução de carga-horária em horário determinado (sair mais cedo) Concessão de folga Convivência familiar Não cair no serviço extraordinário, especial ou voluntário obrigatório
3	Ambiente de trabalho saudável	Confraternizações com colegas Ambiente de trabalho amigável
4	Capacitações externas	Curso acadêmico pago pela corporação Curso de especialização em outras organizações
5	Salário	Aumento salarial Conseguir trabalhar em muitos serviços voluntários gratificados
6	Valorização individual	Referência Elogiosa Certificado de bons serviços prestados Medalhas de honra Respeito dos superiores, pares subordinados e da sociedade
7	Reconhecimento coletivo	Reconhecimento dos colegas de trabalho Destaque em solenidade com a presença da família Destaque nas redes sociais da corporação Destaque em solenidades com autoridades e a comunidade Destaque no site da corporação Destaque no mural da unidade
8	Eventos corporativos	Viagem para representar a corporação Participações em eventos esportivos
9	Saúde Física e Mental	Plano de saúde Uma vida com Deus em primeiro lugar

Nota: Elaborada pelo autor após análise de conteúdo

A primeira categoria (carreira) foi formada com a junção das respostas de promoção oferecida inicialmente, com plano de carreira, citado nas respostas livres e está embasada no Estatuto dos policiais militares (Lei 7.289/1984). A categoria de dispensa recompensa tem previsão no Estatuto (Lei 7.289/1984) e em uma portaria específica da PMDF (Portaria 773/2012), que prevê o afastamento parcial ou total do serviço, como recompensa nos casos previstos pela legislação. A terceira categoria (ambiente de trabalho saudável) surgiu da junção de uma opção inicial com outra apresentada nas respostas livres.

Capacitações externas (quarta categoria) têm previsão na Portaria 1.109/2019, que estabelece o Regulamento Geral de Educação (RGE) da Polícia Militar do Distrito Federal e prevê, além dos cursos iniciais sequenciais e sequenciais de carreira, bem como a especialização interna, a possibilidade de os policiais realizarem capacitações acadêmicas ou técnico-profissionais fora da corporação. A quinta categoria (salário) ficou inicialmente fora da lista de múltipla escolha, por não ser algo que a instituição tenha domínio direto, uma vez que depende, além de questões orçamentárias estatais, de construção política distrital e federal, pois a PMDF está adstrita aos dois níveis de governo. Assim, foi dada a opção inicialmente da escolha pelo serviço voluntário gratificado, onde o policial pode se voluntariar em um sistema para trabalhar em seus horários de folga, com compensação financeira que incrementa seus rendimentos financeiros pagos pela PMDF. Todavia, a questão salarial foi a mais apontada de maneira independente pelos policiais. Logo, percebe-se que possivelmente seria uma das mais escolhidas se tivesse sido disponibilizada inicialmente. Assim, na composição final ficou composta pelo salário e pelo serviço voluntário gratificado.

A sexta categoria (valorização individual), composta por referência elogiosa, certificado de bons serviços prestados, medalhas de honra e respeito dos superiores, pares subordinados e da sociedade surgiu tanto das respostas livres quanto das opções individuais e tem previsão tanto no Estatuto da PMDF (Lei 7.289/1984), quanto nos dois decretos (Dec.

5.904/1906 e Dec. 32.783/2011), além de previsões esparsas em diversas das portarias citadas. Reconhecimento coletivo foi a categoria com mais elementos (reconhecimento dos colegas de trabalho, destaque em solenidade com a presença da família, destaque nas redes sociais da corporação, destaque em solenidades com autoridades e a comunidade, destaque no site da corporação e destaque no mural da unidade). Ela tem previsão em praticamente todas as legislações selecionadas, com destaque especial no Estatuto da PMDF (Lei 7.289/1984).

A oitava categoria (eventos corporativos), composta por viagem para representar a corporação e participações em eventos esportivos têm previsão específica nas portarias e legislações selecionadas, mas são atividades bastante desenvolvidas pela corporação e estavam presentes no rol inicial de escolhas. Por fim, a nona categoria, de saúde física e mental, foi composta por plano de saúde e uma vida com Deus em primeiro lugar, ambas questões trazidas nas respostas livres. O plano de saúde é uma questão mais corporativa, uma necessidade de melhor atendimento no adoecimento pessoal ou familiar dos policiais, enquanto a questão espiritual é considerada relevante institucionalmente, inclusive com a existência de uma capelania na estrutura organizacional. Essas questões são previstas nas portarias 922/2014 (Programa de Educação Moral no âmbito da Corporação), 1.074/2018 (Programa de Valorização da Vida no âmbito da PMDF) e 1.215/2021 (Programa de Resgate da Força). Por serem questões relativas à saúde física e mental, são tratadas com foco preventivo ao adoecimento nas legislações estabelecidas pela corporação e aqui trazidas.

Concluindo, entende-se que mesmo sem grande profundidade das questões apontadas na fase qualitativa do instrumento de pesquisa, o objetivo inicial foi alcançado, pois foram identificados subsídios para embasamento de novas pesquisas ou ações institucionais com foco nesses elementos que foram assinalados e hierarquizados como fontes de bem-estar na PMDF. Como apontado também nessa seção, já há legislações corporativas que preveem a importância de incrementar os níveis de bem-estar na corporação e somados

aos resultados apresentados, pode-se ter um diagnóstico e planejamento de novas ações de melhoria desse fenômeno no âmbito da PMDF.

Capítulo V – Discussão

Apresentados os resultados obtidos em relação aos objetivos específicos, às hipóteses estabelecidas e ao levantamento qualitativo de elementos geradores de bem-estar na PMDF, passa-se a discutir o que foi encontrado à luz da literatura, tanto em relação aos referenciais teórico-conceituais, quanto aos achados anteriores, bem como apresentar perspectivas futuras de pesquisa. E para facilitar o entendimento do leitor, apresenta-se a Tabela 34, que contém o resumo teórico de todas as variáveis contidas no modelo.

Tabela 34

Resumo conceitual das variáveis e seus fatores

VALORES HUMANOS		
Tipo motivacional	Conceito	Valor Humano 2ª ordem
Autodireção de Pensamento	Liberdade para cultivar suas próprias ideias e habilidades	Abertura à Mudança
Autodireção de Ação	Liberdade para determinar suas próprias ações.	
Estimulação	Excitação, novidade e mudança.	
Hedonismo	Prazer e gratificação sensual para si mesmo.	
Realização	Sucesso de acordo com os padrões sociais.	Autopromoção
Poder de Domínio	Poder pelo exercício de controle sobre outras pessoas.	
Poder sobre Recursos	Poder pelo controle sobre materiais e recursos sociais.	
Face	Manutenção da imagem pública e evitação de humilhações.	
Segurança Social	Segurança e estabilidade da sociedade (mais ampla).	Conservação
Segurança Pessoal	Segurança em seu ambiente imediato	
Tradição	Manutenção e preservação da cultura, família ou religião.	
Conformidade com Regras	Conformar-se com regras, leis e obrigações formais.	
Conformidade Interpessoal	Evitar chatear ou machucar outras pessoas.	
Humildade	Reconhecimento da própria insignificância em um contexto amplo.	

Continuação da Tabela 35

Benevolência Cuidado	Devoção ao bem-estar dos membros do endogrupo.	
Benevolência Dependência	Ser um membro confiável e fidedigno do endogrupo.	
Universalismo Natureza	Preservação do ambiente natural.	Autotranscendência
Universalismo Tolerância	Aceitação e compreensão daqueles que são diferentes de si mesmo.	
Universalismo Compromisso	Comprometimento com igualdade, justiça e proteção de todas as pessoas.	

METAS DE COMPAIXÃO E AUTOIMAGEM

Tipo de meta	Conceito
Metas de Autoimagem	Interações sociais são como uma soma zero na natureza (o ganho de outras pessoas representa perdas). Crenças individualistas sobre cuidados. Altas em autoconsciência pública, ansiedade social e insegurança de ligação. Baixa compaixão por si mesmas. Querem que as pessoas reconheçam suas qualidades.
Metas de Compaixão	Interações Sociais como uma soma não-zero (o ganho de outras pessoas não representa perdas). Transcendência espiritual superior, sentindo que toda a vida está interligada. Responsabilidade compartilhada entre criaturas. Sentem uma responsabilidade pessoal para outras pessoas que se estendem através de gerações e dentro de uma comunidade. Querem ser uma força construtiva em suas interações com os outros, evitando prejudicá-los.

PERCEPÇÃO DE SUPORTE SOCIAL NO TRABALHO

Processo de assimilação dos trabalhadores acerca do suporte (emocional, de informações e instrumental) oferecido e das relações sociais vivenciadas no ambiente de trabalho (Gomide Junior et al., 2008).

Dimensão	Definição
Suporte Social Emocional	Mensuram a percepção de apoio laboral em termos de afetividade (sentir-se respeitado e que os superiores e colegas de trabalho confiam e se preocupam com o mesmo).
Suporte social informacional	Avaliam o quanto o trabalhador percebe o apoio, por parte de superiores e colegas de trabalho, acerca da qualidade da circulação de informações no contexto laboral.

Continuação da Tabela 35

Suporte social instrumental ou material	Crenças do trabalhador de que a organização fornece insumos materiais, financeiros, técnicos e gerenciais.
BEM-ESTAR SUBJETIVO (BES)	
Estado psicológico em que afetos e aspectos positivos se sobrepõe sobre os negativos, gerando felicidade, satisfação com a vida, plenitude na realização dos potenciais pessoais e alcance de metas pessoais e profissionais (Diener, 1984; 2000; Keyes et al., 2002; Paschoal & Tamayo, 2008; Paz et al., 2012; Ryan & Deci, 2001).	
Dimensão	Definição
Satisfação com a Vida	Avaliação cognitiva global da vida pessoal de maneira positiva, rotulação individual que se tem um positivo e bom padrão de vida.
Afetos positivos	Experiência de muitas emoções agradáveis e bom humor (e.g.: bondade, prazer, felicidade, alegria, etc).
Afetos negativos	Pouca experiência de emoções positivas; humor desagradável (e.g.: Tristeza, medo, raiva, etc)

Nota: Elaborada pelo autor

O primeiro objetivo específico trata da adaptação transcultural e as evidências de validade para o contexto brasileiro da escala de experiências de afetos positivos e negativos (*Scale of Positive and Negative Experience - SPANE*), construída e validada por Diener et al. (2009). A primeira etapa da adaptação transcultural aprovou a escala após análise do Coeficiente de Validade de Conteúdo (CVC), onde todos os itens obtiveram resultados bem acima do recomendado pela literatura que é mínimo de 0,8 (Hernandez-Nieto, 2002), bem como a escala completa, que recebeu um escore final de CVC=0,948.

A segunda etapa, de Análise Fatorial Exploratória (EFA) também demonstrou bons resultados, onde o critério de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) apresentou ótimo resultado (KMO=0,929), assim como o teste de esfericidade de Barlet $\chi^2(105)=7195,63$, $p<0,001$, com todas as variáveis indicando comunalidades acima de 0,5. Na ACP, a variância explicada, com magnitude dos *Eigenvalues* e acordo com critério de Kaiser ($K>1$), demonstrou a

possibilidade de extração de até três fatores, que explicaram uma variância de 62,45%. Em seguida, após PAF com rotação oblíqua, a solução final corroborou com a teoria indicando a extração de dois fatores nos quais se agruparam os itens do questionário. A consistência interna para o fator de afetos positivos encontrou Alfa de Cronbach de $\alpha=0,925$, enquanto afetos negativos apresentou resultado de $\alpha=0,872$. Portanto, a escala passou pela etapa de AFE dentro dos critérios estabelecidos na literatura (Field, 2013; Hair et al., 2009; Pasquali, 1999; Pasquali, 2005), se mostrando apta para a próxima etapa, a Análise Fatorial Confirmatória (CFC).

Após a CFC foram encontrados índices de validade da escala dentro do previsto na literatura (Hair et al., 2009; Kline, 2005; Marôco, 2010). Nos índices absolutos a relação $\chi^2/g.l.$ apresentou significância e não foi menor que 5, porém esses efeitos podem ser minimizados dado o tamanho da amostra, uma vez que o GFI=0,91 (AGFI=0,87) e SRMR=0,456, também índices absolutos, indicam um ajustamento bom (Hair et al., 2009; Marôco, 2010). Os índices relativos (CFI= 0,942 e TLI=0,927) também indicam um ajustamento bom conforme os autores acima citados. Por sua vez, o RMSEA=0,095 e o PCFI=0,76 também são classificados como bons índices, somado ao Rho de Joreskog=0,937 bem acima do valor mínimo recomendado (maior de 0,70), como indicativo de confiabilidade interna da escala (Hair et al., 2009; Marôco, 2010).

Portanto, o primeiro objetivo específico foi alcançado após todas as etapas de adaptação transcultural da escala de afetos. Esta já possuía versão em diversas outras línguas e culturas (e.g. Francês, Árabe, Alemão, japonês, espanhol, dentre outras) e agora também está disponível em português e para o contexto brasileiro. Poderá ser utilizada não somente em contexto policial, mas também em outras organizações de natureza diversa, sem retirada de nenhum item em relação à sua estrutura original.

Sabe-se que existem outras escalas ou subescalas de afetos positivos e negativos na

literatura brasileira, tanto construídas aqui, como por exemplo, a Escala de Bem-Estar Subjetivo (Albuquerque & Tróccoli, 2008), a PANAS (Hutz & Giacconi, 1997), que possuem itens similares à SPANE; ou a Escala de Afetos - EA (Zanon et al., 2013), que possui itens que buscam mensurar os afetos por meio de sentenças completas (e.g.: “muitas vezes eu fico nervoso”, “sou uma pessoa feliz”). Todavia, a primeira possui uma quantidade muito maior de itens, o que dificulta a mensuração quando outros constructos também possuem escalas grandes (como é o caso da presente pesquisa) e estão presentes no modelo. Esse motivo que também é aplicável em relação à PANAS, mas nesse caso devido uma possível maior dificuldade de reportar o autorrelato de seus sentimentos positivos e negativos em sentenças grandes, quando comparadas à uma única palavra, como é o caso da SPANE aqui adaptada.

O segundo objetivo específico buscou apresentar resultados globais e por categorias das variáveis estudadas, apresentando um diagnóstico desses fenômenos na PMDF. E a primeira delas foi a de valores humanos, onde se destacaram com os cinco maiores índices: a segurança social (segurança e estabilidade da sociedade), benevolência cuidado (devoção ao bem-estar dos membros do endogrupo), benevolência dependência (ser um membro confiável e fidedigno do endogrupo), universalismo compromisso (comprometimento com igualdade, justiça e proteção de todas as pessoas) e conformidade com regras (conformar-se com regras, leis e obrigações formais). Pelos resultados e conceitos encontrados fica claro que os policiais militares do DF demonstram congruência entre seus valores humanos e a missão constitucional de servir e proteger a sociedade (Constituição Federal, 1988), os princípios de hierarquia e disciplina e as características da profissão previstas no Estatuto dos Policiais Militares da PMDF (Lei 7.289/84).

Também corroboram com pesquisas anteriores sobre valores humanos na PMDF (e.g. Alves, 2018; Dias et al., 2021; Ferreira-Alves & Torres, 2021, Torres et al., 2022).

Destaca-se, inclusive, que o trabalho de Ferreira-Alves e Torres (2021), além de mensurar os maiores índices de valores de alunos recém ingressos na PMDF, apresentou uma congruência deles com os valores organizacionais estabelecidos legalmente pela corporação, como pode ser visto na Tabela 35. Dessa maneira, como os valores humanos encontrados nos alunos são os mesmos da amostra desta tese e estão relacionados aos organizacionais, infere-se que não somente para recém-ingressos, mas também para o efetivo completo, os valores ressaltados são congruentes.

Tabela 35

Valores Humanos de alunos-a-oficial e estabelecidos pela PMDF

Valores Humanos (Teoria de Schwartz)	Valores da PMDF
benevolência cuidado	espírito de corpo, orgulho pela corporação, honestidade e ética profissional
segurança social	patriotismo, o civismo, o amor à profissão, entusiasmo, orgulho pela Corporação, honestidade, dedicação na defesa da sociedade e respeito aos direitos humanos
benevolência dependência	espírito de corpo, orgulho pela corporação, honestidade e ética profissional
conformidade com regras	culto das tradições históricas, civismo e orgulho pela Corporação
universalismo compromisso	patriotismo, o civismo, o amor à profissão, entusiasmo, orgulho pela Corporação, honestidade, dedicação na defesa da sociedade e respeito aos direitos humanos

Nota: Extraído de Ferreira-Alves & Torres, 2021

Avançando nos resultados encontrados, em relação às diferenças de grupos de valores humanos, levam à reflexão e abrem perspectivas futuras de pesquisa. Para sexo, as policiais femininas apresentaram maiores escores para autodireção de ação (liberdade para determinar suas próprias ações), face (manutenção da imagem pública e evitação de humilhações), conformidade com regras (conformar-se com regras, leis e obrigações formais) e benevolência dependência (ser um membro confiável e fidedigno do endogrupo). Esses resultados se justificam pelas dificuldades inerentes das mulheres na polícia, que são minoria

(devido à natureza do serviço de policiamento ostensivo e preventivo), a necessidade constante de autoafirmação perante os demais, não só na polícia, mas na sociedade como um todo e o próprio aumento (justo) na ocupação de espaços que anos atrás eram restritos aos homens. E essas questões, conforme a literatura, tendem a gerar problemas em policiais femininas (Bezerra et al., 2013; Conceição & Souza, 2013).

Para os grupos relacionados à idade, primeiramente entende-se que os policiais do Grupo 3 (acima de 40 anos de idade) tenham menos abertura à mudança que os demais grupos porque já estão em uma fase da vida mais avançada, onde já vivenciaram diversas experiências, reforçado pelo resultado desse grupo ter apontado os maiores índices de valores de conservação. Por sua vez, as diferenças em relação ao tempo de serviço são equivalentes aos de idade, pois, em regra, quanto mais velhos os policiais, mais tempo de serviço. Os resultados são justificáveis conceitualmente, pois naturalmente policiais no grupo com menos tempo de polícia (até 10 anos de serviço) têm mais ressaltados seus valores de abertura à mudança e autopromoção.

Este grupo também apresentou maiores escores para autotranscendência, que é compreensível, pois até por terem ingressado mais recentemente e, em regra, estarem quase que totalmente trabalhando no serviço de rua (prestação de serviço à sociedade no policiamento ostensivo e preventivo), seria esperado terem (de maneira lato) mais benevolência e universalismo que as demais categorias. E esses resultados indicam um achado teórico importante em relação à estabilidade dos valores, pois demonstram mudanças ao longo do avanço na idade e da carreira policial. Assim, abrem espaço para uma interessante perspectiva futura de pesquisa: por mais que a própria conceituação e a literatura indique amplamente a estabilidade relativa de valores (Rokeach, 1967; Schwartz, 1992; Torres et al., 2016; Torres et al., 2022), será que eles mudariam ao longo da idade e/ou da carreira policial? Será que essa mudança está relacionada às experiências na carreira ou ao

próprio passar dos anos e incremento de experiência? Esses e outros delineamentos podem ser explorados em pesquisas vindouras.

Por último em relação aos valores humanos, quando o foco está nos círculos hierárquicos, também foram encontradas algumas diferenças significativas, onde se destacaram, para os quatro valores de segunda ordem, a autotranscendência e a conservação. Assim, a base da pirâmide hierárquica da PMDF (Grupo 6), composta pelos Cabos e Soldados se mostrou com mais autotranscendência. Ou seja, naturalmente, por estarem mais diretamente no serviço de rua e com contato direto com a sociedade, indicaram significativamente mais benevolência e universalismo que as demais categorias. Essa diferença foi significativa em relação aos alunos-a-oficial, até por estarem em três anos de formação e aos subtenentes e sargentos, que poderia ser explicado, pois já estão mais próximos ao final da carreira ou porque já ocupam, proporcionalmente, mais funções administrativas do que os cabos e soldados.

E os subtenentes e sargentos (Grupo 5) apresentaram significativamente maiores médias para conservação que cabos e soldados e alunos-a-oficial, justificado por estarem no topo da carreira das praças e dada sua idade e tempo de serviço mais altos. Dessa forma, é compreensível que tenham mais segurança social e pessoal, tradição, conformidade interpessoal e com regras, e humildade. Esses resultados também geram a reflexão acerca da estabilidade de valores e abrem espaço para as perspectivas de pesquisa supracitadas. Assim, com a discussão desses resultados acima entende-se alcançado, em relação à valores humanos, o terceiro objetivo específico, bem como suportada a Hipótese H1.

Para metas de compaixão e autoimagem, conforme esperado, os policiais militares do DF apresentaram escores mais altos para as metas de compaixão do que para as metas de autoimagem. Assim, demonstram buscar mais interações sociais em que o ganho de outras pessoas não representa perdas para si mesmo, sendo uma força construtiva em suas interações

com os outros e evitando prejudicá-los. Com isso, e até pelos resultados antes apresentados em relação aos valores humanos, possuem transcendência espiritual superior, sentindo que toda a vida está interligada e com responsabilidade compartilhada com outras pessoas. Esses resultados corroboram com os achados anteriores do constructo de metas em policiais (Alves, 2018; Ferreira-Alves & Guimarães, 2022, Ferreira-Alves et al., no prelo).

Em relação aos grupos, as policiais femininas demonstraram maiores escores significativamente que os homens para os dois tipos de metas. Para ambos os tipos de metas justifica-se o resultado, pois não são diametralmente opostas (Alves, 2018; Crocker, 2011; Crocker & Canevello, 2008, 2012; Crocker et al., 2009; Canevello & Cocker 2015). Assim, além das características das metas de compaixão apresentadas no parágrafo anterior, entende-se que, pela dificuldade histórica e ganho de espaço que tem ocorrido nos últimos anos, é compreensível que as policiais femininas querem que as pessoas reconheçam suas qualidades e tenham mais altos níveis de crenças individualistas sobre seus cuidados, autoconsciência pública, ansiedade social e insegurança de ligação. Com isso tendem a buscar mais autoproteção e ter baixa compaixão por si mesmas, características das metas de autoimagem (Alves, 2018; Crocker, 2011; Crocker & Canevello, 2008).

As diferenças significativas encontradas em relação à idade indicaram que os policiais militares com mais de 40 anos apresentaram médias significativamente menores para autoimagem do que os outros grupos, que podem ser justificadas tanto pela experiência de vida quanto de carreira que, em regra, já está em uma etapa mais avançada. Isso acaba permitindo uma menor ansiedade, insegurança e busca por reconhecimento de suas qualidades, características desse tipo de meta. Quando olhados os resultados relativos ao tempo de serviço, vê-se que policiais com até 10 anos de serviço apresentaram maiores escores de metas de compaixão.

O conceito das metas de compaixão, desdobrado principalmente nas atitudes de que

o ganho de outras pessoas não representa perdas, de responsabilidade pessoal e compartilhada e de buscar ser uma força construtiva em suas interações com os outros, justificaria os resultados de mais metas de compaixão daqueles policiais que entraram a menos tempo na corporação. Em regra, como já abordado, eles trabalham mais no serviço de rua, onde os riscos são maiores e a atividade é mais diretamente voltada à defesa da sociedade. Esses dois últimos resultados de diferenças de categorias (idade e tempo de serviço) corroboram parcialmente com os achados de Ferreira-Alves & Guimarães (2022) em uma pesquisa sobre metas e satisfação com a vida de alunos na PMDF. Na mencionada pesquisa, os com menos de 30 anos de idade apresentaram maiores médias para metas de autoimagem [$M = 3,52$ ($DP = 0,69$)] e metas de compaixão [$M = 4,15$ ($DP = 0,52$)], enquanto, para tempo de serviço, alunos policiais militares com menos de 10 anos de serviço apresentaram maiores médias para metas de autoimagem [$M = 3,44$ ($DP = 0,79$)] (Ferreira-Alves & Guimarães, 2022). Perspectivas futuras de pesquisa podem explorar tanto essas similaridades quanto diferenças e geram a reflexão de, por exemplo, o quanto um curso de carreira na PMDF pode impactar na mudança de atitudes em relação às metas de compaixão e autoimagem.

Por fim, para os círculos hierárquicos, poucas diferenças significativas foram encontradas, mas para metas de compaixão, os cabos e soldados apresentaram os maiores escores, que somente foram significativamente diferentes dos índices de subtenentes e sargentos e de alunos-a-oficial. Poderia ser entendido, porque os primeiros estão mais no final da carreira e, por estarem mais perto da passagem para a reserva remunerada (aposentadoria), talvez pensem mais em sua autoimagem do que nos benefícios da coletividade em geral. Reforça-se que as metas de compaixão e autoimagem são atitudes que não estão diametralmente opostas no indivíduo e são hierarquizadas ao longo do tempo (Alves, 2018; Crocker, 2011; Crocker & Canevello, 2008), o que poderia justificar que o mesmo grupo hierárquico (cabos e soldados) tivesse os maiores escores das duas naturezas de metas.

No caso das metas de compaixão, a justificativa teórica para os maiores índices do círculo hierárquico mais basilar da PMDF (cabos e soldados) seria porque, ao terem menos tempo de corporação que as demais, acabam demonstrando autoconsciência pública, ansiedade social e insegurança de ligação, com baixa compaixão por si mesmas ao quererem que as pessoas reconheçam mais suas qualidades (Alves, 2018; Crocker, 2011; Crocker & Canevello, 2008). Apresentada a discussão sobre todos os resultados globais e por categorias das metas de compaixão e autoimagem, entende-se alcançado, em relação às metas, o terceiro objetivo específico, bem como suportada a Hipótese H2.

Voltando o foco para percepção de suporte social no trabalho os resultados indicaram que esse fenômeno está em nível moderado, pois o resultado global apresentou um escore pouco acima do ponto médio da escala ($M=2,31$), com percepção de suporte social emocional obtendo os melhores índices ($M=2,46$), seguido pelo material/instrumental ($M=2,25$), com informacional tendo o pior resultado ($M=2,22$) dos três fatores. Isso indica que a PMDF, por mais que os resultados sejam moderados, tem fornecido mais suporte emocional aos seus policiais do que material e instrumental. Neste trabalho mostrou-se que problemas psicológicos de policiais são comuns (e.g. Dantas et al., 2010; Oliveira & Bardagi, 2009; Torres et al., 2022), mas na corporação os policiais têm percebido um nível aceitável de suporte emocional institucional e seus colegas, indicando a relevância desse fator. Os resultados corroboram com os achados da literatura (Faiad et al., 2022; Emilio, 2011).

Nas categorias, em relação ao sexo, não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas entre os grupos de policiais femininas e masculinos, mas é importante destacar que, para todos os fatores e para a percepção de suporte social geral, os homens apresentaram médias maiores do que as mulheres. Para a idade apenas em percepção de suporte social material (instrumental), os policiais militares mais jovens (até 30 anos) apresentaram médias maiores, seguidos pelos entre 31 e 40 anos de idade e pelos com mais de

40 anos de idade, o que poderia ser justificado pelas questões geracionais acerca da percepção, uma vez que a tendência organizacional é conceder suporte material de maneira equânime. Isso abre uma perspectiva futura de pesquisa para investigar se de fato existe uma discrepância de suporte material ofertado pela corporação ou se a diferença seria somente na percepção pela idade do policial.

E os resultados relativos ao tempo de serviço podem ajudar a entender melhor a questão acima. Foram encontradas diferenças significativas nos três fatores e no índice global de percepção de suporte social no trabalho. Em nível geral a maior média foi para os policiais com até 10 anos de serviço, que foi significativamente diferente dos com tempo de serviço entre 11 e 20 anos, mas não dos com mais de 20 anos de serviço. Por sua vez, estes últimos apresentaram escores. Logo que nos três fatores: Emocional, Instrumental/Material e Informacional o grupo de policiais com tempo de serviço entre 11 e 20 apresentou médias estatisticamente significantes menores que os outros dois grupos. Com isso, a tendência é que de fato não exista diferença de prestação de suporte pela corporação, mas que a percepção possa ser diferente dependendo da idade e do tipo de serviço que é desempenhado. Perspectivas futuras de pesquisa tanto quantitativas quanto qualitativas e podem investigar essas questões de maneira mais aprofundada.

Por último, em relação aos círculos hierárquicos, também foram encontradas diferenças significativas para nível global e para todos os fatores entre alguns grupos. Em caráter geral as maiores médias foram dos oficiais superiores, seguidas dos cabos/soldados e oficiais intermediários, sendo menor a dos subtenentes e sargentos. Esses resultados indicam maiores índices de percepção de suporte social no trabalho para a alta gestão e para a base da pirâmide hierárquica. Isso pode ser entendido porque aqueles que estão no topo, gerenciando a instituição, têm uma visão mais holística e acabam percebendo melhor o suporte, bem como aqueles da base, que estão diretamente no serviço operacional são os que recebem o suporte

da corporação “na ponta da linha”. Esses resultados indicam que a PMDF tem fornecido suporte social adequado, uma vez que a alta gestão, que tem papel direto no fornecimento do suporte, o tem percebido satisfatoriamente e a base, onde teoricamente haveria a maior necessidade de recebê-lo, também.

Em relação aos fatores, para percepção de suporte social emocional, destaca-se que os alunos-a-oficial apresentaram as menores médias, sendo estatisticamente menor e significativa em relação a todos os demais grupos, estes que não demonstraram diferenças significativas entre si. Esse resultado indica que há uma maior necessidade de olhar da PMDF para o Curso de Formação de Oficiais (CFO). Perspectivas futuras de pesquisa podem investigar melhor essas questões, até porque em estudo recente (Ferreira-Alves & Guimarães, 2022) encontraram que alunos em cursos iniciais de carreira (um deles é o CFO) obtiveram maiores índices de satisfação com a vida e bem-estar psicológico que os demais cursos. Os autores justificaram que os melhores resultados se deram possivelmente devido à recente vitória na aprovação em concurso público e emprego, o que geraria mais bem-estar. Essas questões que podem ser melhor investigadas em pesquisas futuras.

Passa-se então, à análise da comparação dos resultados globais encontrados na PMDF com os da pesquisa nacional de segurança pública (Faiad et al., 2022). Conforme explicado no método, para a comparação dos resultados obtidos neste trabalho com as demais instituições de segurança pública no país, foi realizada a conversão para *Score T*, medida usada na supracitada pesquisa. Na Polícia Militar do Distrito Federal o resultado apontou para $T=45,69$, o que indica uma percepção média de suporte, resultado bem próximo aos encontrados na pesquisa nacional, que indicou um índice Brasil de percepção no valor de $T=45,35$ (Faiad et al., 2022. p. 221). Portanto, em relação ao suporte e sua percepção, infere-se que a corporação tem prestado de maneira adequada, mas com possibilidade de aprimoramento. Abre-se espaço para perspectivas futuras de pesquisas que possam

aprofundar esses resultados. Com essa discussão desenvolvida, entende-se alcançado, em relação à percepção de suporte social no trabalho, o terceiro objetivo específico, bem como suportada a Hipótese H3.

Chega-se aos resultados globais de bem-estar subjetivo, a variável critério do presente trabalho e principal foco de estudo acadêmico e institucional. Em nível global, na PMDF, para afetos positivos os resultados indicaram níveis bem acima do ponto médio da escala ($M=3,61$) e para afetos negativos pouco acima do ponto médio da escala ($M=2,57$). O ideal é que os respondentes tenham níveis altos de afetos positivos e mais baixos de negativos, o que demonstra que por mais que muitos dos sentimentos vividos institucionalmente pelos policiais militares do DF tenham sido positivos, eles também têm experimentado afetos negativos de maneira considerável. Entende-se que a própria natureza do serviço possa ser responsável por essa oscilação de sentimentos, um dia salvando alguém do crime, mas também presenciando eventos graves, como violência e morte, no outro. Perspectivas futuras de pesquisa podem, em uma abordagem qualitativa, aprofundar os resultados sobre eventos ligados à corporação que geram cada tipo de afeto.

No trabalho, ainda sobre afetos, foram apresentados os resultados indicados pelos autores da escala (Diener et al., 2009) para uma interpretação mais inteligível dos resultados. Assim, para um melhor entendimento do nível de afetos (equilíbrio), multiplicam-se os valores positivos pela quantidade de itens da escala, subtraem-se dos negativos, com os resultados variando de -24 a 24. Índices próximos a 24 indicam que nunca ou raramente a amostra tem vivenciado afetos negativos e com muita frequência tem vivenciado sentimentos positivos, sendo o contrário válido para quem se aproxima do -24 (Diener et al., 2009). Logo, os policiais militares do DF apresentaram um nível de 5,2, resultado pouco maior que o ponto médio dessa linha. Indica que eles têm vivenciado mais afetos positivos do que negativos, porém não em índices muito altos, resultados que seriam justificados pela natureza do

serviço, mas que também podem ser aprofundados em pesquisas vindouras, como o citado no parágrafo anterior.

Voltando às análises por média e desvio-padrão, foram investigadas as diferenças por grupos. Para sexo foram encontradas diferenças significativas em afetos negativos, com as policiais femininas tendo vivenciado mais sentimentos negativos, de maneira significativa estatisticamente do que os homens. Essa questão foi abordada acima e, em tese, justifica-as pela ocupação, nos últimos anos, de mais espaço em um ambiente, não só *interna corporis*, mas também na atuação contra o crime na rua, pois a esmagadora maioria dos criminosos são homens (ABSP, 2022). Isso levaria à uma gama maior de sentimentos negativos em policiais femininas, como apontado, por exemplo, em Bezerra et al. (2013) e Conceição e Souza (2013).

Para a idade também foram encontradas diferenças significativas somente para afetos negativos, com o grupo de policiais militares com menos de 30 anos tendo vivenciado mais afetos negativos que os demais, o que seria justificado pelo fato de, em sua maior parte, estarem diretamente enfrentando a criminalidade, serviço que pode ampliar a gama de afetos negativos. Esses resultados são corroborados, pelo análise dos resultados relativos ao tempo de serviço, onde o grupo de policiais com menos de 10 anos de serviço apresentaram níveis mais altos de vivência de afetos negativos.

Já em relação aos círculos hierárquicos, também foram encontradas diferenças significativas somente afetos negativos, mas com os alunos-a-oficial tendo experimentado índices mais altos, possivelmente pela dificuldade de um Curso de Formação de Oficiais (CFO), de três anos e em regime integral. O CFO da PMDF, um dos dois cursos iniciais de carreira, tem como objetivo “a qualificação inicial básica para a ocupação dos cargos e para o desempenho de funções de menor complexidade em cada segmento da carreira policial militar, promovendo também a imersão e assimilação da cultura institucional pelos

discentes.” (PMDF, 2019, p. 8). É realizado em período integral e conta, em seu início, com um período de internato, que pode durar de quarenta dias a seis meses. Como já abordado anteriormente nessa discussão, esse curso pode ser alvo de perspectivas futuras de pesquisa quantitativa com outros fenômenos, como por exemplo foi realizado em valores humanos (Ferreira-Alves & Torres, 2021) ou qualitativamente, aprofundando os resultados encontrados.

Encerrando os resultados de afetos, por mais que não tenham sido encontradas diferenças estatisticamente significativas, entre os grupos, para afetos positivos, destaca-se que os com melhores índices de afetos positivos foram: os policiais masculinos, os entre 31 e 40 anos (grupo 2), entre 11 e 20 anos de serviço (grupo 2) e os oficiais superiores (Grupo 1). Basicamente são os grupos que estão em um período intermediário de carreira, alguns em funções operacionais, mas já com mais experiência na vida policial e ocupando cargos ou funções de certo nível de comando ou chefia; ou em atividades com uma certa carga-horária administrativa, onde o enfrentamento à criminalidade é em menor escala, possivelmente gerando mais afetos positivos.

Na vertente de satisfação com a vida, a média dos policiais militares do Distrito Federal ficou acima do ponto médio da escala ($M=3,29$) e não foram encontradas diferenças significativas entre homens e mulheres. Mas as policiais femininas se mostraram mais satisfeitas com a vida. No que se refere à idade, também não foram encontradas diferenças significativas, mas policiais entre 31 e 40 anos se mostraram mais satisfeitos com a vida. Esses resultados, somados aos de afetos, indicam que, por mais que as mulheres tenham vivenciado mais afetos negativos, possivelmente pela gama de obstáculos que têm superado ao longo dos anos, têm mais satisfação com sua vida. Para a idade, os resultados corroboram com os de afetos, indicando possivelmente a mesma justificativa apresentada, ratificados pelo tempo de serviço, onde não foram encontradas diferenças significativas. Assim, os policiais

militares entre 11 e 20 anos de serviço demonstraram maior satisfação com a vida.

Para mensuração de satisfação com a vida na pesquisa nacional, Faiad et al. (2022) utilizaram a Escala de Satisfação com a Vida (SWLS), desenvolvida por Bedin e Sarriera (2014), que define esse fenômeno como uma “avaliação consciente de cada pessoa com base em critérios próprios sobre o quanto sua vida está organizada de maneira satisfatória” (Faiad et al., 2022; Pavot & Diener, 1993). Por mais que sejam escalas diferentes, como o fenômeno é o mesmo, entende-se relevante comparar os resultados globais, pois podem servir de bases para perspectivas futuras. Na pesquisa nacional os resultados apontaram um índice de $T=39,25$, significando que os servidores de segurança pública participantes da pesquisa apresentaram baixa satisfação com a vida (Faiad et al., 2022). Na PMDF, por sua vez, o resultado apontou para um Escore $T=45,79$. Portanto, de maneira diferente aos resultados globais do país, na PMDF a satisfação com a vida é moderada, com índices bem melhores que os de nível nacional.

Esse resultado pode ser justificado pelos índices de criminalidade mais baixos da capital Federal em relação à maior parte dos estados brasileiros (ABSP, 2022). Também encontram fundamento em dos recortes da análise da própria pesquisa nacional, onde os servidores de segurança pública com renda familiar acima de 10 salários-mínimos apresentaram índices moderados de satisfação com a vida (Faiad et al., 2022). No caso da PMDF esse nível de renda representa maior parte dos círculos hierárquicos (ABSP, 2022, p. 464), o que corrobora os resultados encontrados na presente tese. Com a apresentação dessas discussões, entende-se alcançado, em relação a bem-estar subjetivo, o terceiro objetivo específico, bem como suportada a Hipótese H4.

Concluídas as análises de resultados relativos aos resultados globais e por categorias, apresentam-se os resultados de relacionamento de variáveis. E a primeira hipótese estabelecida (H05) as dimensões dos valores de autotranscendência e conservação se

relacionam positivamente e significativamente com metas de compaixão, que foi corroborada. Além disso, a hipótese H06 estabelecia que as dimensões dos valores de autopromoção e abertura à mudança se relacionam positivamente e significativamente com metas de autoimagem e foi corroborada.

Esses resultados indicam que policiais militares com valores de realização (sucesso de acordo com os padrões sociais), poder de domínio (poder pelo exercício de controle sobre outras pessoas, poder sobre recursos (poder pelo controle sobre materiais e recursos sociais e face (manutenção da imagem pública e evitação de humilhações) tenham mais metas para enxergar o ganho de outras pessoas como perdas para si e crenças individualistas sobre cuidados, querendo que as pessoas reconheçam suas qualidades (Alves, 2018; Crocker & Canevello, 2008; Torres et al., 2016). Por sua vez, os com benevolência cuidado (devoção ao bem-estar dos membros do endogrupo), benevolência dependência (ser um membro confiável e fidedigno do endogrupo), universalismo natureza (preservação do ambiente natural), universalismo tolerância (aceitação e compreensão aqueles que são diferentes de si mesmo) e universalismo compromisso (comprometimento com igualdade, justiça e proteção de todas as pessoas) têm mais metas voltadas à enxergar as interações sociais com o ganho de outras pessoas não representando suas perdas, transcendência espiritual superior e responsabilidade pessoal e social (Alves, 2018; Crocker & Canevello, 2008; Torres et al., 2016).

Também que a influência de tipos motivacionais de autodireção de pensamento (liberdade para cultivar suas próprias ideias e habilidades), autodireção de ação (liberdade para determinar suas próprias ações), estimulação (excitação, novidade e mudança) e hedonismo (prazer e gratificação sensual para si mesmo) teve influência significativa em metas de autoimagem. Da mesma forma, os tipos motivacionais de segurança social (segurança e estabilidade da sociedade), segurança pessoal (segurança em seu ambiente imediato), tradição (manutenção e preservação da cultura, família ou religião), conformidade

com regras (conformar-se com regras, leis e obrigações formais) e conformidade interpessoal (evitar chatear ou machucar outras pessoas) influenciaram significativamente as metas de compaixão. Dessa forma, conclui-se a discussão das Hipótese H05 e H06.

Partindo para a sétima hipótese e oitava hipóteses, que estabeleciam que a dimensão de metas de compaixão se relaciona positivamente com a dimensão de satisfação com a vida de BES (H07) e que a dimensão de metas de autoimagem se relaciona negativamente com a dimensão de satisfação com a vida de BES (H08), os resultados demonstraram que ambas foram suportadas. As metas de compaixão tiveram impacto tanto nos fatores de satisfação quanto de insatisfação com a vida. Como hipotetizado, quanto mais metas de compaixão menos insatisfação e mais satisfação com a vida. Portanto, atitudes de entender as interações sociais como uma soma não-zero, de transcendência espiritual superior, de responsabilidade pessoal/social e de querer ser uma força construtiva, características marcantes das metas de compaixão, geram uma avaliação cognitiva global da vida pessoal de maneira positiva, rotulação individual que se tem um positivo e bom padrão de vida (satisfação com a vida). Esses resultados corroboram com os achados de Ferreira-Alves e Guimarães (2022), que investigaram essas relações em alunos na PMDF. Também com Roper e Tobin (2022), que identificaram que mais altos os níveis de compaixão, mais comportamentos com foco na manutenção de relacionamentos, geram mais satisfação com a vida dos participantes de sua pesquisa sobre metas de compaixão e bem-estar no atendimento de demandas e sentimento de conexão pessoal com a rede de amigos da rede social Facebook.

Por sua vez, metas de autoimagem também tiveram impacto significativo na satisfação com a vida. Especificamente, conforme hipotetizado, quanto mais metas de autoimagem, mais insatisfação com a vida e menos satisfação com a vida. Ou seja, atitudes, de enxergar as interações sociais são como uma soma zero na natureza, em que o ganho de outras pessoas representa perdas para si; crenças individualistas sobre cuidados e de quererem

que as pessoas enxerguem sempre suas qualidades (características marcantes das metas de autoimagem), além de gerarem ansiedade social, insegurança de ligação e baixa compaixão por si mesmas, produzem menos satisfação com a vida. Assim como apontado acima, esses resultados também corroboram com os achados de Ferreira-Alves e Guimarães (2022). Com essa discussão, entende-se concluídas as Hipótese H07 e H08.

A Hipótese H09 estabeleceu que as três dimensões de percepção de suporte social se relacionam positivamente e significativamente com a dimensão de satisfação com a vida de BES. Foi parcialmente suportada porque, ao contrário do hipotetizado, a PSSIT (suporte informacional) não tem impacto estatístico significativo em satisfação com a vida, assim como a PSSMT (suporte material). Porém, conforme hipotetizado, quanto mais PSSET (suporte emocional), mais satisfação e menos insatisfação com a vida. Esses resultados indicam que a percepção de apoio laboral em termos de afetividade (sentir-se respeitado e que os superiores e colegas de trabalho confiam e se preocupam com ele) tem efeito relevante na satisfação com a vida. Porém, a percepção acerca da qualidade da circulação de informações no contexto laboral ou de que a organização fornece insumos materiais, financeiros, técnicos e gerenciais, não teriam (Gomide Junior et al., 2008).

Esses resultados corroboram com Emilio (2011) que, dentre outros, identificou que uma das variáveis que tiveram impacto estatisticamente importante sobre a persistência diante das dificuldades de policiais militares em um batalhão no interior de São Paulo foi justamente o suporte emocional no trabalho. Também corroboram relativamente com os achados de Castro e Cruz (2015), que identificaram a importância da percepção do suporte familiar (emocional) de policiais na recuperação e retorno à atividade, corroborando com a existência de uma associação inversa entre nível de suporte apoio social e sofrimento psíquico. Perspectivas futuras podem explorar essas questões, especialmente em relação à importância do suporte material e informacional na satisfação com a vida. Com essas discussões, entende-

se concluída a Hipótese H09.

A Hipótese H10 estabelecia que as três dimensões de percepção de suporte social se relacionam positivamente e significativamente com a dimensão de afetos de BES e foi parcialmente suportada. A PSSIT só tem impacto estatístico significativo em afetos negativos; PSSMT tem impacto significativo somente em afetos negativos (quanto mais PSSMT mais afetos negativos) e a PSSET tem impacto tanto em afetos positivos e negativos (quanto PSSET mais afetos positivos e menos afetos negativos). Portanto, assim como na hipótese anterior, fica reforçada a importância do suporte emocional para policiais militares do DF. O caso dos afetos se repete e se justifica pelo apontado acima em relação à satisfação com a vida. Por outro lado, os outros dois fatores influenciaram significativamente os afetos negativos, sendo estranha somente, a relação inversa entre suporte material e afetos negativos. Perspectivas futuras, tanto qualitativas quanto quantitativas podem entender melhor o porquê de policiais militares terem apontado que têm mais afetos negativos quanto maior percepção de suporte material recebido.

A Hipótese H11, por sua vez, estabelecia que percepção de Suporte Social no Trabalho tem influência significativa e positiva em BES. A discussão se baseia na análise dos resultados das duas hipóteses anteriores e resta claro que somente a dimensão de percepção de suporte social emocional (PSSET) no trabalho influenciou de maneira significativa tanto afetos positivos e negativos, quanto satisfação e insatisfação com a vida. Percepção de suporte informacional no trabalho (PSSIT) não influenciou de maneira significativa satisfação nem insatisfação com a vida e só tem impacto estatístico significativo em afetos negativos. Por sua vez, percepção de suporte social material (PSSMT) não teve influência significativa em satisfação nem insatisfação com a vida e só teve influência significativa em afetos negativos, inclusive, sendo indireta. Portanto, a especificidade desses resultados gera perspectivas futuras de pesquisa, em especial qualitativa, pois entrevistas ou

grupo focais poderiam aprofundar ao entendimento da baixa influência do suporte material e informacional nos fatores de bem-estar subjetivo.

A hipótese H12 indica que a dimensão de metas de compaixão se relaciona positivamente com as três dimensões de percepção de suporte social no trabalho e foi parcialmente suportada porque as metas de compaixão não demonstraram impacto significativamente estatístico em PSSIT nem em PSSMT, mas sim em PSSET. Esses resultados demonstram novamente a importância do suporte emocional e corroboram parcialmente com os estudos de Lee et al. (2020), que apontaram que pessoas com elevadas metas de compaixão são positivamente correlacionadas com suporte de alinhamento, suporte real e apoio provisional. Reforçam também os achados de Niiya e Crocker (2019), que demonstraram que, entre japoneses e estadunidenses, as metas de compaixão se correlacionaram positivamente com os aspectos de interdependência nos relacionamentos, como por exemplo, conexão e comprometimento com os outros, relacionados ao suporte emocional.

A Hipótese H13 estabelecia que a relação entre valores humanos e bem-estar seria mediadas pelas metas de compaixão e autoimagem e foi totalmente rejeitada porque nenhuma das opções de mediação testadas entre cada um dos valores de segunda ordem (autotranscendência, conservação, autopromoção ou abertura à mudança) teve sua relação com bem-estar subjetivo, afetos ou satisfação com a vida mediada pelas metas de compaixão e autoimagem. A análise dos resultados nos mostra que as relações entre as variáveis foram quase todas significativas entre si, mas quando metas de compaixão e autoimagem eram testadas como mediadoras da relação não conseguiam puxar o efeito para si.

Ou seja, poderia ser justificada a quebra dessa hipótese, porque os valores humanos, em cada uma das suas vertentes de segunda ordem, demonstraram força preditiva suficiente para bem-estar de policiais militares do DF, seja em nível global, seja em relação aos seus

fatores de satisfação com a vida ou afetos. Esses resultados foram o contrário do hipotetizado e ao apresentado anteriormente por Schwartz e Sortheix (2018), mas corroboram com os achados de Akutsu (2008), que encontrou correlações positivas entre os quatro valores de segunda ordem. Também tem relação com a pesquisa de Sagiv e Schwartz (2000), que apontaram, dentre outros, que os valores de realização, estimulação e autodireção foram correlacionados positivamente, enquanto tradição, conformidade e segurança correlacionados negativamente com bem-estar (saúde mental geral e afetos positivo). Em contrapartida, valores não mostraram relações diretas com o fator cognitivo de bem-estar subjetivo (Sagiv & Schwartz, 2000).

A hipótese seguinte (H14) estabelecia que percepção de suporte social no trabalho teria função moderadora na relação entre metas de compaixão e autoimagem e bem-estar. Foi parcialmente corroborada, porque somente o suporte social no trabalho moderou a relação entre as metas de compaixão e autoimagem com a variável satisfação com a vida, não sendo significativo para afetos e nem para o bem-estar subjetivo em níveis globais. Tais resultados corroboram com os achados de Ferreira-Alves e Guimarães (2022) acerca da satisfação com a vida. Possivelmente a moderação não ocorreu com afetos porque, sendo mais passageiros que a satisfação com a vida, que é uma avaliação cognitiva, o suporte social não teria força para influenciar na relação. E como a medida de BES global abarca também os resultados de afetos, a moderação também não foi efetiva no seu caso. Perspectivas futuras podem investigar esses resultados com maior profundidade, em especial de caráter qualitativo.

Por fim, avaliando a aceitabilidade do modelo de pesquisa, conforme resultados, foram encontradas diversas situações hipotetizadas corretas, com necessidade de alguns ajustes futuros em pesquisas específicas que podem trabalhar com modelos menores. Conclui-se que possivelmente um modelo em que valores humanos e metas de compaixão e autoimagem influenciassem diretamente o bem-estar cognitivo (satisfação com a vida), sendo

moderados pelo suporte social emocional teria encontrado todas as hipóteses corroboradas. Todavia, diversos dos resultados podem ser considerados relevantes para a PMDF. Ademais, outras instituições de segurança pública podem utilizar dos achados desta pesquisa como fontes para suas organizações. Logo, discutidos todos os resultados, defende-se que o modelo é relevante academicamente, apresentando conclusões teóricas, práticas e metodológicas que podem contribuir com o avanço das temáticas estudadas, bem como abrir um leque de novas agendas de pesquisa, incentivando perspectivas futuras que podem ser relevantes no campo acadêmico e na promoção de ações institucionais da PMDF e outras organizações de segurança pública.

Concluindo a discussão, abordar-se os resultados dos elementos geradores de bem-estar na corporação. Conforme já apontado, ao final do questionário foi facultado ao policial escolher três elementos, relacionados à corporação, que fossem fontes geradoras e bem-estar para eles. Também, caso fosse de seu interesse, poderia escrever de maneira livre o que lhe gerava bem-estar. A lista inicial partiu de pesquisa realizada com a temática de motivação em policiais militares que atuavam na atividade de trânsito (Bello & Ferreira-Alves, 2021) com algumas adaptações voltadas aos conceitos basilares de bem-estar e algumas portarias que permeavam a temática na PMDF (abordadas na seção anterior).

Os resultados encontrados na presente tese foram relativamente similares ao trabalho com policiais do trânsito, com destaque para promoção de posto ou graduação, seguido de concessão de folga, confraternizações com colegas de trabalho, redução de carga-horária e curso acadêmico pago pela corporação nas primeiras posições. Na pesquisa anterior, sobre motivação, os autores (Bello & Ferreira-Alves, 2021) encontraram a folga em primeiro lugar, seguida de reconhecimento informal dos pares, elogio, sair mais cedo, certificado de bons serviços prestados e evento informal na unidade. Voltando aos resultados da presente tese, o conteúdo escrito de maneira livre pelos policiais foi submetido a uma análise de conteúdo,

com categorização, chegando aos destaques salário ou aumento salarial, respeito dos superiores, pares subordinados e da sociedade, convivência familiar, estrutura para realizar bem o serviço, não cair em escala de serviço extraordinário, especial ou voluntário obrigatório, plano de Saúde, formatura com a família, ambiente de trabalho, valorização profissional, uma vida com Deus em primeiro lugar e plano de carreira.

Após uma nova análise de conteúdo, dessa vez em regulamentações da PMDF, com a seleção de algumas que têm relação com a temática estudada (medalha de bons serviços prestados, medalha Tiradentes, Estatuto da PMDF, regulamentação de dispensa recompensa, programa de educação moral, programa de valorização da vida e programa de resgate da força, dentre outras), foi apresentada uma proposta de nove categorias para embasamento de perspectivas futuras de pesquisa, em especial qualitativa, para tentar entender melhor os fatores que de fato podem gerar bem estar na PMDF; ou quantitativa, com a construção de um possível instrumento psicométrico que possa mensurar bem-estar de policiais ou agentes de segurança pública. E com esses resultados, entende-se alcançado o último objetivo específico da presente tese, de propor ações institucionais que possam melhorar os índices desse fenômeno em âmbito institucional na PMDF, com possibilidade de ampliação para outras instituições de segurança pública no país.

i. Considerações Finais

Concluindo a presente tese, entende-se que o modelo apresentado foi teoricamente e estatisticamente válido. Naturalmente algumas das hipóteses não foram suportadas, mas assim como toda pesquisa no ciclo da ciência, nenhum conhecimento surge do zero e não pode parar após sua conclusão. Assim, os resultados hipotetizados não foram totalmente corroborados como se esperava, mas o objetivo foi alcançado. É importante destacar, de maneira geral, em relação à temática principal da pesquisa, que os policiais militares do

Distrito Federal demonstraram níveis moderados de bem-estar, com bons níveis de afetos positivos, mas também vivenciando sentimentos de afetos negativos com certa frequência (possivelmente e em grande parte pela natureza do serviço policial militar) e níveis médios de satisfação com a vida. Esses resultados, em comparação com o nível nacional (Faiad et al., 2022) indicam que a PMDF está em um nível melhor que o médio do país.

Destaca-se, com base nos resultados globais, que as policiais femininas, os policiais com menos de 30 anos de idade, com menos de 10 anos de serviço e os alunos-a-oficial demonstraram maiores índices de afetos negativos e podem ser alvo de investigação e ações institucionais. Este último grupo, inclusive, também se destacou como com os piores índices de satisfação com a vida. Com base nesses achados seria recomendável um olhar institucional voltado ao aprimoramento do bem-estar dos futuros oficiais da PMDF, uma vez que a tendência é serem, além do seu círculo hierárquico, os com menos idade e menos tempo de serviço. Ou seja, estão dentro de quase todas as categorias com piores índices de BES.

A busca por melhores níveis de BES dos policiais militares deve ser constante. Conforme demonstrado, a Corporação possui regramentos esparsos sobre aspectos que foram encontrados nesta pesquisa como geradores de bem-estar. Todavia, possivelmente seria interessante unificá-los em um programa único, com mensuração contínua, por meio de indicadores e metas, dos níveis de bem-estar nos policiais e instrumentos institucionais práticos que possam melhorá-los.

Viu-se, por exemplo, que os policiais valorizam a promoção e uma evolução contínua na carreira. Portanto, estudos corporativos e comissões devem estar buscando aprimorar a legislação e a estrutura organizacional para que os policiais tenham um justa evolução nos postos e graduações ao longo de sua caminhada como policiais militares. Outros pontos de geração de bem-estar identificados e que podem ter ações institucionais diretas são as dispensas recompensas e o bom ambiente de trabalho. O serviço militar é desgastante por

natureza e continuar promovendo eventos institucionais constantes (confraternizações, homenagens, formaturas, competições desportivas etc.), bem como premiações de dispensa para que o policial possa passar mais tempo com sua família, com critérios objetivos e periódicos são outras ações institucionais recomendáveis pelos achados da presente pesquisa.

Outro exemplo de fator gerador de bem-estar nos policiais são as capacitações, internas ou externas, acadêmicas ou técnico-profissionais. A PMDF possui um Instituto Superior de Ciências Policiais e Regulamento Geral de Educação relativamente recentes e que está em fase de aprimoramento contínuo. Portanto, é fundamental que continue promovendo capacitações contínuas para os policiais militares, com calendário estabelecido, concorrência justa entre os candidatos aos diversos cursos e melhoria contínua dos seus mais diversos cursos, pois são potenciais geradores de bem-estar nos policiais militares e conseqüentemente entregam profissionais mais qualificados para atuação na missão precípua institucional de servir e proteger a sociedade. Outras ações corporativas podem derivar dos achados desta pesquisa, mas certamente a instituição poderá dispor de profissionais que possam pô-las em prática.

Ainda em relação aos resultados globais e diferenças estatísticas de grupo, em relação aos valores humanos, destacam-se as diferenças encontradas entre as categorias principalmente relativas à idade e tempo de serviço. Esses achados podem ser avaliados longitudinalmente para entender se com o passar dos anos esses policiais deixam de ter maiores escores de abertura à mudança e passam a ter maiores escores de conservação.

E como toda pesquisa, esta também possui limitações. A primeira diz respeito ao não aprofundamento total dos resultados quantitativos com análise qualitativa. Certamente entrevistas ou grupos focais poderiam ter ampliado um entendimento maior para as hipóteses não totalmente corroboradas. E essa questão abre possibilidade para uma perspectiva futura, que está em andamento, uma vez que recentemente se obteve termo de aceite institucional da

PMDF para a realização desse aprofundamento qualitativo, que foi submetido à comitê de ética na UnB. Após todos os trâmites, com um adequado planejamento e apoio de colegas pesquisadores, poder-se-á aprofundar os resultados.

Outra limitação diz respeito à amostra que, por mais que seja representativa quantitativamente e qualitativamente, como foi mostrado, não conseguiu um número grande de participação de oficiais subalternos (primeiros e segundos-tenentes). Todavia, essa limitação não afeta os resultados obtidos, mas também abre espaço para novas pesquisas com foco nesse grupo em específico. Outra limitação foi a quantidade ainda pequena de pesquisas anteriores com as temáticas escolhidas no âmbito policial, em especial das metas de compaixão e autoimagem. Todavia, os resultados encontrados podem incentivar mais investigações científicas dessas naturezas.

Também se considera uma limitação a comparação entre os resultados globais encontrados na PMDF e a pesquisa nacional (Faiad et al., 2022), pois por mais que seja válida como um parâmetro base, os resultados do supracitado trabalho são de corporações de segurança pública variadas no país, uma vez que são relativos à polícias militares, civis, corpos de bombeiros, polícias penais, dentre outras. Também há a questão da comparação transcultural dessas instituições, que não foi aprofundada nesta tese. Assim, pesquisas futuras podem buscar comparações mais específicas da PMDF com, por exemplo, somente polícias militares, ou com corporações policiais da região Centro-Oeste.

Por fim, cita-se a limitação da pesquisa em relação aos vieses de resposta. Por mais que a aplicação dos questionários tenha sido realizada com todos os cuidados acadêmicos, o fato deste pesquisador ser oficial superior da PMDF pode ter influenciado nas respostas. Outro impacto que também pode ter ocorrido é o tamanho do instrumento, o que pode enviesar os resultados. Pesquisas futuras com a aplicação de uma equipe mais multidisciplinar ou com o modelo seccionado podem investigar novamente as temáticas controlando mais o

viés de resposta dos participantes.

E as limitações e suas correções necessárias no modelo abrem uma agenda de perspectivas futuras de pesquisa que foram apresentadas ao final de cada discussão, mas algumas são brevemente resumidas aqui, pois poder-se-á, por exemplo: investigar se valores humanos mudam ao longo da carreira policial e/ou com o avançar da idade e se essa mudança tem relação com experiências vividas como policial; investigar o quanto um curso de carreira na PMDF pode impactar na mudança de atitudes em relação às metas de compaixão e autoimagem; se de fato existe uma diferença de suporte material ou seria uma diferença de percepção pela idade do policial; em uma abordagem qualitativa, aprofundar os resultados sobre eventos ligados à corporação que geram cada tipo de afeto, mensurar a importância do suporte material e informacional na satisfação com a vida, entrevistas ou grupo focais poderiam aprofundar ao entendimento da baixa influência do suporte material e informacional nos fatores de bem-estar, dentre outras.

Referências

- Aalbers, G., McNally, R. J., Heeren, A., de Wit, S., & Fried, E. I. (2019). Social media and depression symptoms: A network perspective. *Journal of Experimental Psychology: General*, *148*(8). <https://doi.org/10.1037/xge0000528>
- Abbad, G., & Torres, C. V. (2002). Regressão múltipla stepwise e hierárquica em Psicologia Organizacional: aplicações, problemas e soluções. *Estudos de Psicologia*, *7*, 19-29. <https://doi.org/10.1590/S1413-294X2002000300004>
- Adegoke, T. G. (2014). Effects of occupational stress on psychological well-being of police employees in Ibadan metropolis, Nigeria. *African Research Review*, *8*(1), 302-320. <https://doi.org/10.4314/afrev.v8i1.19>
- Akutsu, R. C. C. A. (2008). *Valores e bem-estar dos nutricionistas brasileiros*. Tese de Doutorado em Ciências da Saúde. Universidade de Brasília, Brasília. 167p
- Albuquerque, A. S. & Tróccoli, B. T. (2004). Desenvolvimento de uma escala de bem-estar subjetivo. *Psicologia: teoria e pesquisa*, *20*(2), 153-164. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722004000200008>
- Almeida, F. J. R. D. (2007). *Responsabilidade social das empresas e valores humanos: um estudo sobre a atitude dos gestores brasileiros*. Tese de Doutorado. Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro.
- Allport, G. W., Vernon, P. E., & Lindzey, G. (1960). *Study of values*. Houghton Mifflin.
- Alves, P. H. F. (2018). *Valores humanos, metas de compaixão e autoimagem e comprometimento organizacional na polícia militar do Distrito Federal*. Dissertação de mestrado. Universidade de Brasília. <http://dx.doi.org/10.26512/2018.02.D.32016>
- Arnold, S. J., & Fischer, E. (1994). Hermeneutics and consumer research. *Journal of consumer research*, *21*(1), 55-70. <https://doi.org/10.1086/209382>
- Austin, J. T. & Vancouver, J. B. (1996). Goal constructs in psychology: Structure, process, and

content. *Psychological bulletin*, 120(3), 338-375. doi: <https://10.1037/0033-2909.120.3.338>

Azevedo, S. A. M. D. (2016). *Da limitação ao exercício do direito fundamental à manifestação pública: uma análise do protocolo de atuação da PMDF como perspectiva a uma democracia deliberativa*. 61 f. Monografia (Bacharelado em Direito). Universidade de Brasília, Brasília.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309-328. doi: <https://10.1108/02683940710733115>

Bauer, J. J., McAdams, D. P. & Pals, J. L. (2008). Narrative identity and eudaimonic well-being. *Journal of happiness studies*, 9(1), 81-104. doi: <https://10.1007/s10902-006-9021-6>

Baum, A., Revenson, T., & Singer, J. (2012). *Handbook of health psychology*. Psychology Press

Baumeister. (2010). The Self. In Baumeister R. F. and Finkel E. J. *Advanced Social Psychology – The State of the Science*. (pp. 139-176). New York: Oxford University Press.

Baumeister, R. F. & Finkel, E. J. (2010). *Advanced Social Psychology – The State of the Science*. New York, Oxford University Press.

Baumeister, R. F. & Leary, M. R. (1995). The need to belong: desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological bulletin*, 117(3), 497. doi: <https://10.1037/0033-2909.117.3.497>

Bello, D. F. & Ferreira-Alves, P.H. (2021). Motivação no trabalho: um diagnóstico nas unidades de trânsito da PMDF. *Revista Ciência & Polícia*, 7(2), 71-101.

Berkman, L. F. (1995). The role of social relations in health promotion. *Psychosomatic medicine*, 57(3), 245-254.

- Bezerra, C. D. M., Minayo, M. C. D. S., & Constantino, P. (2013). Estresse ocupacional em mulheres policiais. *Ciência & Saúde Coletiva*, 18, 657-666.
<https://doi.org/10.1590/S1413-81232013000300011>
- Canevello, A. & Crocker, J. (2011). Changing relationship growth belief: Intrapersonal and interpersonal consequences of compassionate goals. *Personal Relationships*, 18, 370-391. NIMHS ID 163640. doi: <https://10.1111/j.1475-6811.2010.01296.x>
- Canevello, A., Granillo, M. T. & Crocker, J. (2013). Predicting change in relationship security: The roles of compassionate and self-image goals. *Personal Relationships* (20)4. 587-618. doi: <https://10.1111/pere.12002>
- Canevello, A. & Crocker, J. (2015). How interpersonal goals shape intrapsychic experiences: Self-image and compassionate goals and feeling uneasy or at ease with others. *Social and Personality Psychology Compass*, 9, 620-629. doi: <https://10.1111/spc3.12206>.
- Canevello, A. & Crocker, J. (2017). Compassionate goals and affect in social situations. *Motivation and Emotion*, 41, 158-179. doi: <https://10.1007/s11031-016-9599-x>
- Carvalho, S., Pinto-Gouveia, J., Pimentel, P., Maia, D., & Mota-Pereira, J. (2011). Características psicométricas da versão portuguesa da Escala Multidimensional de Suporte Social Percebido (Multidimensional Scale of Perceived Social Support-MSPSS). *Psychologica*, (54), 331-357. DOI: https://10.14195/1647-8606_54_13
- Carvalho, T. F. (2020). *A Ciência do Florescimento: Adaptação e evidências de validade da Escala PERMA-Profiler para o contexto brasileiro*. Dissertação de mestrado. Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC/RJ).
- Cassel, J. (1976). The contribution of the social environment to host resistance: the Fourth Wade Hampton Frost Lecture. *American journal of epidemiology*, 104(2), 107-123.
- Castro, M. C. D. A. D., & Cruz, R. M. (2015). Prevalência de transtornos mentais e percepção de suporte familiar em policiais civis. *Psicologia: ciência e profissão*, 35, 271-289.

<https://doi.org/10.1590/1982-370300702013>

Cobb, S. (1976). Social Support as a Moderator of Life Stress. *Psychosomatic Medicine* 38(5). pp 300-314.

Conceição, A. C., & SOUZA, E. R. D. (2013). Morbimortalidade de mulheres policiais militares. *Cadernos de Segurança Pública*, 5(4), 4-16.

Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (2020). Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso: janeiro 2023

Cohen, S. (1988). Psychosocial models of the role of social support in the etiology of physical disease. *Health psychology*, 7(3), 269.

Cohen, S., & McKay, G. (2020). Social support, stress and the buffering hypothesis: A theoretical analysis. In *Handbook of psychology and health (Volume IV)* (pp. 253-267). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003044307>

Cohen, A. (2009). A value based perspective on commitment in the workplace: An examination of Schwartz's basic human values theory among bank employees in Israel. *International Journal of Intercultural Relations*, 33(4), 332-345. doi: <https://10.1016/j.ijintrel.2009.04.001>

Cohen, A. & Shamai, O. (2010). The relationship between individual values, psychological well-being, and organizational commitment among Israeli police officers. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 33 (1). doi: <https://10.1108/13639511011020584>

Cordeiro, C., Gamboa, V. & Paixão, O. (2018). A Importância dos Valores Pessoais e da Motivação para a Atividade Letiva no Bem-Estar Psicológico dos Professores. *Revista Portuguesa de Pedagogia*, 52(52-1), 43-62 pp. doi: https://10.14195/1647-8614_52-1_3

Corrêa, J. S. (2022). *Os desafios dos profissionais de segurança pública e suas relações com o*

bem-estar social e o bem-estar social no trabalho. Tese de doutorado. Universidade Federal de Santa Maria/RS

- Corbin, J.M., Strauss, A. Grounded theory research: Procedures, canons, and evaluative criteria. *Qual Sociol* 13, 3–21 (1990). <https://doi.org/10.1007/BF00988593>
- Costa, A. T. M. (2021). A Polícia Militar e seus dilemas identitários. *Contemporânea-Revista de Sociologia da UFSCar*, 11(1). <https://doi.org/10.31560/2316-1329.111.11>
- Crocker, J. (2011). Presidential Address: Self-image and compassionate goals and construction of the social self: Implications for social and personality psychology. *Personality and Social Psychology Review*, 15, 394-407. doi: <https://10.1177/1088868311418746>
- Crocker J. & Canevello A. (2008). Creating and undermining a social support in communal relationships: The role of compassionate and self-image goals. *Journal of Personality and Social Psychology* (95), 3. 555–575. doi: <https://10.1037/0022-3514.95.3.555>
- Crocker, J. & Canevello, A. (2012). Consequences of self-image and compassionate goals. In P. G. Devine & A. Plant (Eds.), *Advances in Experimental Social Psychology*, 45, 229-277. New York: Elsevier. doi: <https://10.1016/B978-0-12-394286-9.00005-6>
- Crocker, J. & Canevello, A. (2016). Positive relationships: The benefits of compassionate goals. In C. R. Knee & H. Reis (Eds.), *Positive approaches to optimal relationship development*. Cambridge University Press
- Crocker, J., Canevello, A. & Lewis, K. A. (2017). Romantic relationships in the ecosystem: Compassionate goals, nonzero-sum beliefs, and change in relationship quality. *Journal of personality and social psychology*, 112, 58-75. doi: <https://10.1037/pspi0000076>
- Crocker, J., Olivier, M.A. & Nuer, N. (2009). Self-image goals and compassionate goals: Costs and benefits. *Self and Identity*, 8, 251-269. doi: <https://10.1080/15298860802505160>
- Cropanzano, James, K., & Citera, M. (1993). A goal hierarchy model of personality,

- motivation, and leadership. *Res. Organ. Behav*, 15, 267-322.
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of management*, 31(6), 874-900. DOI: [https://10.1177/0149206305279602](https://doi.org/10.1177/0149206305279602)
- Damáσιο, B. F., Melo, R. L. P. D., & Silva, J. P. D. (2013). Sentido de vida, bem-estar psicológico e qualidade de vida em professores escolares. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 23, 73-82. <https://doi.org/10.1590/1982-43272354201309>
- Dantas, M. A., Brito, D. V. C., Rodrigues, P. B. & Maciente, T. S. (2010). Avaliação de estresse em policiais militares. *Psicologia: teoria e prática*, 12(3), 66-77.
- Dantas, M. A., Brito, D. V. C., Rodrigues, P. B. & Maciente, T. S. (2010). Avaliação de estresse em policiais militares. *Psicologia: teoria e prática*, 12(3), 66-77
http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-36872010000300006
- Dias, F. de O., Reyes Jr, E., & Alencar, F. S. (2021). A essência do raio imortal: análise dos valores pessoais dos cursados de grupos táticos de Brasília. *Revista Brasileira De Ciências Policiais*, 12(4), 185–207. <https://doi.org/10.31412/rbcp.v12i4.680>
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95, 542-575. doi: [https://10.1007/978-90-481-2350-6_2](https://doi.org/10.1007/978-90-481-2350-6_2)
- Diener, E. & Biswas-Diener, R. (2002). Will money increase subjective well-being? *Social indicators research*, 57(2), 119-169. doi: [https://10.1023/A:1014411319119](https://doi.org/10.1023/A:1014411319119)
- Diener, E. & Emmons, R. A. (1984). The independence of positive and negative affect. *Journal of personality and social psychology*, 47(5), 1105. doi: [https://10.1037/0022-3514.47.5.1105](https://doi.org/10.1037/0022-3514.47.5.1105)
- Diener, E., Suh, E. & Oishi, S. (1997). Recent findings on subjective well-being. *Indian journal of clinical psychology*, 24, 25-41.

- Diener, E., Wirtz, D., Biswas-Diener, R., Tov W., Kim-Prieto C., Choi D. & Oishi S. (2009). *New Measures of Well-Being*. In: Diener, E. (eds) *Assessing Well-Being*. Social Indicators Research Series, vol 39. Springer, Dordrecht. https://doi.org/10.1007/978-90-481-2354-4_1
- Diener, E., Wirtz, D., Biswas-Diener, R., Tov W., Kim-Prieto C., Choi D. & Oishi S. (2010). New Well-being Measures: Short Scales to Assess Flourishing and Positive and Negative Feelings. *Social Indicators Research* (97). 143–156 DOI <https://10.1007/s11205-009-9493-y>
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E. & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological bulletin*, 125(2), 276. doi: <https://1999-10106-007>
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American psychologist*, 55(1), 34. doi:10.1037/0003-066X.55.1.34
- Durkheim, E. (1995) *The elementary forms of the religious life*: Transl. from the French by Karen E. Fields. New York: The Free Press
- Edwards, J. R., Caplan, R. D., & Van Harrison, R. (1998). Person-environment fit theory. *Theories of organizational stress*, 28(1), 67-94.
- Elliot, A. J. & Fryer, J. W. (2008). The goal construct in psychology. *Handbook of motivation science*, 18, 235-250. doi: <https://2008-00543-015>
- Emilio, E. R. V. (2011). *Impacto do conflito intragrupal, do suporte social no trabalho e do autoconceito profissional sobre a resiliência: um estudo com policiais militares*. Dissertação de Mestrado. Universidade Metodista de São Paulo (São Paulo). <http://tede.metodista.br/jspui/handle/tede/1463>
- Emmons, R. A. (1986). Personal strivings: An approach to personality and subjective well-being. *Journal of Personality and Social psychology*, 51(5), 1058. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.5.1058>

- Erickson, T. M., Granillo, M. T., Crocker, J., Abelson, J. L., Reas, H. E. & Quach, C. M. (2018) Compassionate and self-image goals as interpersonal maintenance factors in clinical depression and anxiety. *Journal of Clinical Psychology*. doi:10.1002/jclp.22524
- Erickson, T. M., Mayer, S. E., Lopez-Duran, N. L., Scarsella, G. M., McGuire, A. P., Crocker, J. & Abelson, J. L. (2017). Mediators of compassionate goal intervention effects on human neuroendocrine responses to the Trier Social *Stress Test*. *Stress*, 20(6), 533-540. doi:10.1080/10253890.2017.1368489
- Faiad, C., Coelho Junior, F. A., Caetano, P. F. & Albuquerque, A. S. (2012). Análise profissiográfica e mapeamento de competências nas instituições de segurança pública. *Psicologia: Ciência e profissão*, 32(2), 388-403. doi: 10.1590/S1414-98932012000200009
- Faiad, C. M., Gomez, V. A., Murta, S. G., Zanini, D. S., Oliveira, S. E. S., Nascimento, T. G. N. (2022). *Relatório final: pesquisa nacional sobre valorização dos profissionais de segurança pública*. (Cristiane Faiad, coord) Brasília : Ministério da Justiça e Segurança Pública, Secretaria Nacional de Segurança Pública. 438 p. ISBN: 978-65-87762-31-9
- Faiad, C. M., Gomez, V. A., Murta, S. G., Zanini, D. S., Oliveira, S. E. S., Nascimento, T. G. N. (2022). *Saúde na Segurança Pública: Indicadores e Diretrizes para Intervenção no âmbito do Programa Nacional de Qualidade de Vida para Profissionais de Segurança Pública (Pró-Vida)*. (Cristiane Faiad, coord) Brasília: Ministério da Justiça e Segurança Pública, Secretaria Nacional de Segurança Pública. 284 p. ISBN: 978-65-87762-17-3
- Ferreira, A. B. H (2010). *Mini Aurélio: O dicionário da Língua Portuguesa*. 8ª Edição. Curitiba, PR: Editora Positivo.
- Ferreira, D. K. D. S., Bonfim, C., & Augusto, L. G. D. S. (2012). Condições de trabalho e morbidade referida de policiais militares, Recife-PE, Brasil. *Saúde e Sociedade*, 21, 989-1000. <https://doi.org/10.1590/S0104-12902012000400016>

- Ferreira, L. B (2016). *Mesmo com o sacrifício da própria vida: vivências de prazer e sofrimento no trabalho entre policiais militares do DF*. 2016. ii, 148 f., il. Dissertação (Mestrado em Administração). Universidade de Brasília, Brasília, 2016. Disponível em: <https://repositorio.unb.br/handle/10482/20833>. Acesso em 12 de maio 2021. doi: 10.13140/RG.2.2.27122.22729
- Ferreira, L. B., Santos, M. A. F., de Paula, K. M., Mendonça, J. M. B., & Carneiro, A. F. (2017). Riscos de adoecimento no trabalho entre policiais militares de um batalhão de Brasília. *Gestão e sociedade*, 11(29), 1804-1829.
- Ferreira, M. C. (2011). Breve história da moderna psicologia social. *Psicologia social: principais temas e vertentes*, 13-30. In.: *Psicologia Social – Principais temas e vertentes*: (Cláudio Torres e Elaine Rabelo Neiva – Orgs). Porto Alegre: Artmed
- Ferreira, M. C., Souza, M. D. & Silva, C. D. (2012). Qualidade de vida e bem-estar no trabalho: principais tendências e perspectivas teóricas. *Saúde e bem-estar no trabalho: dimensões individuais e culturais*. 79-103. São Paulo: Casa do Psicólogo
- Ferreira, M. V., Tonin, S., Almeida, T. C., Costa, V. F., & Santos, L. M. A. (2014). Suporte no trabalho: a percepção de docentes do ensino técnico. *Regae-Revista de Gestão e Avaliação Educacional*, 3(5), 33-49.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=471847066004>
- Ferreira-Alves P. H & Guimarães, R. C (2022). *Metas e bem-estar de alunos em cursos iniciais e sequenciais de carreira na PMDF*. Trabalho de Conclusão de Curso do Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais da PMDF – Pós-graduação Lato Sensu em Gestão Estratégica de Segurança Pública. Instituto Superior de Ciências Policiais/PMDF. Brasília/DF
- Ferreira-Alves P.H & Torres, C. V (2021). Estudo de Caso de Valores Humanos com Cadetes da PMDF. Em Silva, L. L. (Coord). *Ensino, pesquisa e extensão policial militar* (1ª Ed.

pp 49-72). Editora Ultima Ratio: Brasília/DF

Ferreira-Alves, P. H., Guimarães, R. C., Pinto, J. H. S, Torres, C. V. (No Prelo). A influência nas metas de compaixão e autoimagem no bem-estar: o caso de alunos da PMDF.

Estudos em Ciências Policiais de Segurança e Ordem Pública – PMESP.

Field, A. P. (2013). *Discovering statistics with SPSS*. 4th Edition. London, Sage.

Fishbach, A. & Ferguson, M. J. (2007). The goal construct in social psychology. In Kruglanski, A & Higgins, E. T. (orgs). *Social psychology: handbook of basic principles*. Guilford Press, 2007. doi: 2007-11239-021

Fiske, S. T. (2003). *Five core social motives, plus or minus five*. In S. J. Spencer, S.

Fein, M. P. Zannab & J. Olson (Eds.), *Motivated social perception: The Ontario Symposium*. Mahwah, NJ: Erlbaum.

Forsyth, D. R. & Burnette, J. (2010). Group processes. In R. F. Baumeister & E. J. Finkel (Eds.), *Advanced social psychology: The state of the science* (p. 495–534). Oxford University Press. doi: 2010-11906-014

Fórum Brasileiro de Segurança Pública (2022). *Anuário Brasileiro de Segurança Pública*. <https://forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2022/06/anuario-2022.pdf?v=15>

Gale, N. K., Kenyon, S., MacArthur, C., Jolly, K., & Hope, L. (2018). Synthetic social support: Theorizing lay health worker interventions. *Social Science & Medicine*, 196, 96-105. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2017.11.012>

Galinha, I. & Ribeiro, J. L. (2005). História e evolução do conceito de bem-estar subjectivo. *Psicologia, saúde & doenças*, 6(2), 203-214. doi: 362/36260208

Ganster, D. C., Fusilier, M. R., & Mayes, B. T. (1986). Role of social support in the experience of stress at work. *Journal of Applied Psychology*, 71(1), 102–110. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.1.102>

Gardner, H. (1987). *The mind's new science*. New York: Basic Books.

- Glazer, S., & Torres, C. V. (2022). Human values differentially motivate police actions. *Industrial and Organizational Psychology*, 15(4), 592-598.
<https://doi.org/10.1017/iop.2022.75>
- Gilman, R., & Huebner, S. (2003). A review of life satisfaction research with children and adolescents. *School Psychology Quarterly*, 18(2), 192-205.
<https://doi.org/10.1521/scpq.18.2.192.21858>
- Gomide, S., Guimarães, L. C., & Damásio, L. F. (2008). Construção e Validação da Escala de Percepção de Suporte Social no Trabalho - EPSST. In: Siqueira, M. M. M. (Ed.). *Medidas de Comportamento Organizacional: Ferramentas de Diagnóstico e de Gestão*. Artmed.
- Gouveia, V. V. (2003). A natureza motivacional dos Valores Humanos: evidências acerca de uma nova tipologia. *Estudos de Psicologia*, 8(3), 431-443. doi:10.1590/S1413-294X2003000300010
- Gouveia, V. V., Milfont, T. L., Fischer, R. & Schultz, P. W. (2007). A functional theory of human values: Testing its adequacy in fourteen Iberoamerican cultures. *In 31st Interamerican Congress of Psychology*, Mexico City, Mexico.
doi:10.1016/j.paid.2013.12.012
- Gouveia, V. V., Fonsêca, P. D., Milfont, T. L. & Fischer, R. (2011). Valores humanos: Contribuições e perspectivas teóricas. *A psicologia social: Principais temas e vertentes*, 296-313.
- Günther, H. (1981). Uma tentativa de traduzir e adaptar a escala de valores de Rokeach para uso no Brasil. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 33(3), 58-72.
- Günther, H. (2015). *Como elaborar um relato de pesquisa*. In Cristo, F (Eds.), *Manual do especialista em Psicologia do Trânsito*. Editora Vetor. (Livro a ser publicado).
- Hair Jr., J.F., Anderson, R.E., Tatham, R.L. & Black, W.C. (2009). *Análise Multivariada de*

- Dados*. 6a. Ed. Porto Alegre: Bookman.
- Hanel, P. H., Wolfradt, U., Wolf, L. J., de Holanda Coelho, G. L. & Maio, G. R. (2020). Well-being as a function of person-country fit in human values. *Nature communications*, *11*(1), 1-9. doi:10.1038/s41467-020-18831-9
- Hayes, A. F. (2017). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. Guilford publications.
- Hernández-Nieto, R. A. (2002). Contributions to statistical analysis. *Mérida: Universidade de Los Andes*.
- Higgins, E. T. (1996). *Ideals, oughts, and regulatory focus: Affect and motivation from distinct pains and pleasures*. In P. M. Gollwitzer & J. A. Bargh (Eds.), *The psychology of action: Linking cognition and motivation to behavior* (pp. 91–114). The Guilford Press.
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied psychology*, *50*(3), 337-421. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.00062>
- Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology*, *6*, 307-324. DOI: 10.1037//1089-2680.6.4.307
- Hofstede, G. (1980). *Culture's consequences*. Beverly Hills: Sage.
- Hofstede, G. & Bond, M. (1984). Hofstede's Culture Dimensions : An independent validation using Rokeach Values Survey. *Journal of Cross-cultural Psychology*, *15*(4) 417-433. doi: 10.1177/0022002184015004003
- Hutz, C. S. (2014). *Avaliação em psicologia positiva*. Artes Médicas Editora. São Paulo: Artmed.
- Hutz, C. S. & Giacomoni, C. H. (1997). A mensuração do Bem-Estar Subjetivo: Escala de Afeto Positivo e Negativo e Escala de Satisfação de Vida [Resumo]. *Trabalho apresentado na XXVI Congresso Interamericano de Psicologia, São Paulo: SP*.
- Jolly, P. M., Kong, D. T., & Kim, K. Y. (2021). Social support at work: An integrative review.

- Journal of Organizational Behavior*, 42(2), 229-251. <https://doi.org/10.1002/job.2485>
- Keyes, C. L., Shmotkin, D. & Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being: the empirical encounter of two traditions. *Journal of personality and social psychology*, 82(6), 1007. doi:10.1037/0022-3514.82.6.1007
- Kline, R. B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York, NY: Guilford, 2(3), 23-56.
- Kluckhohn, C. (1951) Values and value orientation in the theory of action. In T. Parsons & E. A. Shils (Orgs.) *Toward a general theory of action* (pp. 388- 433). Cambridge, MA: Harvard University Press. doi:10.4159/harvard.9780674863507.c8.
- Krause, N., Liang, J., & Yatomi, N. (1989). Satisfaction with social support and depressive symptoms: a panel analysis. *Psychology and aging*, 4(1), 88. <https://doi.org/10.1037/0882-7974.4.1.88>
- Kuncewicz, D., Niiya, Y., & Crocker, J. (2015). Are compassionate and self-image goals comparable across cultures? *Polish Psychological Bulletin*, 46. doi:10.1515/ppb-2015-0058
- Land, K. C., Lamb, V. L. & Mustillo, S. K. (2001). Child and youth well-being in the United States, 1975–1998: Some findings from a new index. *Social indicators research*, 56(3), 241-318. doi: 10.1023/A:1012485315266
- Lee, D. S., Jiang, T., Canevello, A. & Crocker, J. (2020). Motivational underpinnings of successful support giving: Compassionate goals promote matching support provision. *Personal Relationships*. doi:10.1111/pere.12363
- Lei n. 6.450, de 14 de outubro de 1977 (2020). Dispões sobre a organização básica da Polícia Militar do Distrito Federal e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6450.htm. Acesso em: nov. de 2020
- Lei n. 7.289, de 18 de dezembro de 1984 (2020). Dispões sobre o Estatuto dos Policiais-

- Militares da Polícia Militar do Distrito Federal e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7289.htm. Acesso em: nov. de 2020
- Lenza, P. (2022). *Direito constitucional esquematizado. 18. ed. ver., atual. e ampl.* São Paulo: Ed. Saraiva.
- Lessa, J. P. A. (2018). Medidas de avaliação do Bem-estar Subjetivo: Um levantamento de instrumentos disponibilizados para uso no contexto brasileiro. *Revista Especialize Online IPOG (9)16*, 01. ISSN 2179-5568
- Macambira, Mendonça & Paz (2022) *Assessing Organizational Behaviors: A Critical Analysis of Measuring Instruments*. Suíça: Springer ISBN: 978-3-030-81311-6
- Matsukura, T. S., Marturano, E. M., & Oishi, J. (2002). O questionário de suporte social (SSQ): estudos da adaptação para o português. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 10(5), 675-681.
- Marinho, M. T., de Souza, M. B. C. A., Santos, M. M. A., da Cruz, M. A. D. A., & de Lima Barroso, B. I. (2018). Fatores geradores de estresse em policiais militares: revisão sistemática. *Revista Família, Ciclos de Vida e Saúde no Contexto Social*, 6, 637-648. <https://doi.org/10.18554/refacs.v6i0.3132>
- Marôco, J. (2010). *Análise de equações estruturais: fundamentos teóricos, software e aplicações*. Pero Pinheiro: Report Number.
- Martins, H. F. & Marini, C. (2010). Um guia de governança para resultados na administração pública. In *Um guia de governança para resultados na administração pública*. Brasília/DF: Publix.
- McCullough, G., Huebner, E. S., & Laughlin, J. E. (2000). Life events, self-concept, and adolescents' positive subjective well-being. *Psychology in the Schools*, 37(3), 281-290. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1520-6807\(200005\)37:3<281::AID-PITS8>3.0.CO;2-2](https://doi.org/10.1002/(SICI)1520-6807(200005)37:3<281::AID-PITS8>3.0.CO;2-2)
- McCullough, G., & Huebner, E. S. (2003). Life satisfaction reports of adolescents with learning

- disabilities and normally achieving adolescents. *Journal of Psychoeducational Assessment*, 21(4), 311-324.
- Melo, C., Oliveira, T. S., Naranjo, D. V. S., Rocha, G. S., Pinto, M. C., Santana, A. S. (2022). *Necessidade de Saúde do Trabalhador da Segurança Pública: Uma análise de dados institucionais*. Em: Saúde na Segurança Pública: Indicadores e Diretrizes para Intervenção no âmbito do Programa Nacional de Qualidade de Vida para Profissionais de Segurança Pública (Pró-Vida) pp. 220-242
- Mendonça, H., Ferreira, M. C., Porto, J. & Zanini, D. S. (2012). Saúde, qualidade de vida e bem-estar: limites e interfaces teórico-metodológicas. *Saúde e bem-estar no trabalho: dimensões individuais e culturais*, 11-33. São Paulo: Casa do Psicólogo
- Mendonça, H., Silva, B.L., Silva, J.G.G., Ferreira, M.C. (2022). *Psychological Well-Being at Work Measures*. In: Macambira, M.O., Mendonça, H., Paz, M.d.G.T. (eds) *Assessing Organizational Behaviors*. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-81311-6_3
- Miguel, C. A. & Cruz, I. S. (2013). *Elementos de direito penal militar: parte especial*. São Paulo: Método.
- Miranda, O. R. & Hedler, H. C. (2011). Cultura, Valores Humanos e comunicação nas relações intergrupais. In. *Psicologia Social: Principais temas e vertentes* (Torres, C. V & Neiva, E. R. Orgs.). Porto Alegre: Artmed, pp. 314-339;
- Myers, D. (2014). *Psicologia Social*. (tradução Daniel Bueno, Maria Cristina Monteiro, Roberto Cataldo Costa/Revisão técnica Elaine Rabelo Neiva, Fábio Iglesias) – 10ª Ed. Porto Alegre: AMGH.
- Neves, J. A. B. (2018). *Modelo de equações estruturais: uma introdução aplicada*. Brasília/DF: ENAP

- Newiss, G., Charman, S., Ilett, C., Bennett, S., Ghaemmaghami, A., Smith, P., & Inkpen, R. (2022). Taking the strain? Police well-being in the COVID-19 era. *The Police Journal*, 95(1), 88-108. DOI: 10.1177/0032258X211044702
- Niiya, Y. & Crocker, J. (2019). Interdependent= compassionate? Compassionate and self-image goals and their relationships with interdependence in the United States and Japan. *Frontiers in psychology*, 10, 192. DOI: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00192>
- Niiya, Y., Crocker, J., & Mischkowski, D. (2013). Compassionate and self-image goals in the US and Japan. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 44, 389-405. DOI: <https://doi.org/10.1177/0022022112451053>
- Noronha, A. P. P., Delforno, M. P., & Pinto, L. P. (2014). Afetos positivos e negativos em professores de diferentes níveis de ensino. *Psicologia Escolar e Educacional*, 18(2), 211-218. doi:10.1590/ 2175-3539/2014/0182733
- Oliveira, P. L. M. D., & Bardagi, M. P. (2009). Estresse e comprometimento com a carreira em policiais militares. *Boletim de Psicologia*, 59 (131), 153-166. doi: S0006-59432009000200003
- Onyishi, C.N., Ede, M.O., Ossai, O.V. et al. Rational Emotive Occupational Health Coaching in the Management of Police Subjective Well-Being and Work Ability: a Case of Repeated Measures. *Journal of Police and Criminal Psychology* 36, 96–111 (2021). <https://doi.org/10.1007/s11896-019-09357-y>
- Pacico, J. C. & Basianello, M. R. (2014). As origens da psicologia positiva e os primeiros estudos brasileiros. Em: Hutz. *Avaliação em psicologia positiva*. Artes Médicas Editora. pp. 13-22
- Padhy, M., Ralte, L., Padiri, R. A., & Chelli, K. (2023). Well-being of police personnel: role of perceived social support and perceived control of internal states. *The Police Journal*, 96(2), 318-330. <https://doi.org/10.1177/0032258X221085689>

- Padovam, V. A. R. (2005). Antecedentes de bem-estar no trabalho: percepções de suportes e de justiça. São Bernardo do Campo, *Dissertação de Mestrado–UMESP*.
- Parsons, T. (1949). *The structure of social action*. Cambridge, MA: Harvard University Press. (Trabalho original publicado em 1937).
- Parsons, T., & Shils, E. A. (1951). Values, motives, and systems of action. Toward a general theory of action. *Harvard University Press* 33, 247-275.
<https://doi.org/10.4159/harvard.9780674863507>
- Paschoal, T., & Tamayo, A. (2008). Construção e validação da escala de bem-estar no trabalho. *Avaliação psicológica*, 7(1), 11-22. doi: S1677-04712008000100004
- Pasquali, L. (1999). *Análise fatorial: um manual teórico-prático*. Brasília: Editora UnB.
- Pasquali, L. (2005). *Análise fatorial para pesquisadores*. LabPAM.
- Paulino, I. R. (2006). *Um olhar sobre a degradação dos Valores Humanos a partir da obra Os Sonâmbulos, de Hermann Broch*. Dissertação de Mestrado. Universidade de Brasília, Brasília.
- Paúl, C. (2017). Envelhecimento activo e redes de suporte social. *Sociologia. Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto* (15) 275-287. doi: 4265/426540419011
- Paz, M. G. T., Neiva, E. R., & Dessen, M. C. (2012). Bem-estar e felicidade nas organizações: um só fenômeno. *Saúde e bem-estar no trabalho*, 105-130. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Polícia Militar do Distrito Federal (2019). *Portaria n° 1.109, de 31 de dezembro de 2019 - Estabelece o Regulamento Geral de Educação (RGE) da Polícia Militar do Distrito Federal*.
- Pumar, R (2021, 18 de maio). Contato do Cel PM Horsae, autor da Canção do Policial Militar, com a Casa Militar. Mensagem postada em
<https://www.subsecmilitar.rj.gov.br/node/27484>

- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (1987). The support of autonomy and the control of behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53 (6), 1024-1037. doi: 10.1037/0022-3514.53.6.1024
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual review of psychology*, 52(1), 141-166. doi: 10.1146/annurev.psych.52.1.141
- Rodrigues, V. B., & Madeira, M. (2009). Suporte social e saúde mental: revisão da literatura. *Revista da Faculdade de Ciências da Saúde*. Porto: Universidade Fernando Pessoa. ISSN: 1646-0480.6. pp 390-399
- Rodriguez, M. S., & Cohen, S. (1998). Social support. *Encyclopedia of mental health*, 3(2), 535-544.
- E. M. L. Rodríguez (Coord.) (2020). *Bienestar social: organizaciones saludables*. Tirant humanidades.
- Rohan, M. J. (2000). A rose by any name? The values construct. *Personality and social psychology review*, 4(3), 255-277. doi:10.1207/S15327957PSPR0403_4
- Rokeach, M. (1967). Value Survey Sunnyvale. California. *l-lalgren Tests*.
- Rokeach, M. (1968/69). The role of values in public opinion research. *Public Opinion Quarterly*, 32, 547-559. doi: 10.1086/267645
- Rokeach, M. (1973). The nature of human values. New York: Free Press.
- Ros M. & Gouveia V. (2006). *Psicologia Social dos Valores Humanos: desenvolvimentos teóricos, metodológicos e aplicados*. São Paulo, SP. Editora Senac
- Roper M. & Tobin S. J. (2022) Compassionate Goals, Facebook Use, and Subjective Well-Being: Examining the Roles of Relationship Maintenance and Connectedness. *Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking* 25(8). pp 527-533. <http://doi.org/10.1089/cyber.2021.0259>

- Ros, M. (2006). Valores, atitudes e comportamento: Uma nova visita a um tema clássico. Em: Ros M. & Gouveia V. V. (org.) pps 87-113. *Psicologia Social dos Valores Humanos: desenvolvimentos teóricos, metodológicos e aplicados*. São Paulo, SP. Editora Senac
- Braga, F. S. & Rossi, A. L. (2022); *Relação entre síndrome de burnout e ideação suicida em policiais militares Do Distrito Federal*. Trabalho de Conclusão do Curso de Altos Estudos - pós-graduação em gestão estratégica de segurança pública. Instituto Superior de Ciências Policiais/PMDF.
- Sagiv, L. & Schwartz, S. H. (2000). Value priorities and subjective well-being: Direct relations and congruity effects. *European journal of social psychology*, 30(2), 177-198. doi: 10.1002/(SICI)1099-0992(200003/04)30:23.0.CO;2-Z
- Sales E. R (2021). Vitimização e sobrevivência policial: uma análise sobre mortes violentas de policiais militares do Distrito Federal. *Revista Ciência & Polícia*, 7(1), 35 - 55.
Recuperado de <https://revista.iscp.edu.br/index.php/rcp/article/view/159>
- Santos, G. B., & Ceballos, A. G. D. C. D. (2013). Bem-estar no trabalho: estudo de revisão. *Psicologia em estudo*, 18(2), 247-255.
- Sarason, I. G., Pierce, G. R., & Sarason, B. R. (1990). Social Support and Interactional Processes: A Triadic Hypothesis. *Journal of Social and Personal Relationships*, 7(4), 495–506. <https://doi.org/10.1177/0265407590074006>
- Sarason, I. G., Sarason, B. R., & Pierce, G. R. (1990). Social support: The search for theory. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 9(1), 133-147.
<https://doi.org/10.1521/jscp.1990.9.1.133>
- Schimmack, U., Diener, E., & Oishi, S. (2002). Life-satisfaction is a momentary judgment and a stable personality characteristic: The use of chronically accessible and stable sources. *Journal of Personality*, 70, 345-385. DOI: 10.1111/1467-6494.05008
- Schein, V. E., & Greiner, L. E. (1977). Can organization development be fine tune to

- bureaucracies?. *Organizational Dynamics*, 5(3), 48-61. doi:[https://doi.org/10.1016/0090-2616\(77\)90030-4](https://doi.org/10.1016/0090-2616(77)90030-4)
- Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values: theoretical advances and empirical tests in 20 countries: In: Zanna, M. (ed). *Advances in experimental social psychology*. Orlando, FL. Academic, 25. 1-65. doi: 10.1016/S0065-2601(08)60281-6
- Schwartz, S.H. (1999). Cultural value differences: Some implications for work. *Applied Psychology: An International Review*, 48, 23-47. doi: 10.1111/j.1464-0597.1999.tb00047.x
- Schwartz, S. H., Melech, G., Lehmann, A., Burgess, S., Harris, M., & Owens, V. (2001). Extending the Cross-Cultural Validity of the Theory of Basic Human Values with a Different Method of Measurement. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 32(5), 519–542. <https://doi.org/10.1177/0022022101032005001>
- Schwartz, S. H. (2007). A theory of cultural value orientations: Explication and applications In Y. Esmer & T. Pettersson (Eds.), *Measuring and mapping cultures: 25 years of comparative value surveys* (pp. 33-78). Leiden, The Netherlands: Brill (2007). doi: 10.1163/156913306778667357
- Schwartz, S.H.; Cieciuch, J.; Vecchione, M.; Davidov, E.; Fischer, R.; Beierlein, C.; Ramos, A.; Verkasalo, M.; Lönnqvist, J.-E.; Demirutku, K.; Dirilen-Gumus, O.; & Konty, M. (2012). Refining the theory of basic individual values. *Journal of Personality and Social Psychology*, 103(4), 663-688. doi: 10.1037/a0029393
- Schwartz, S. H., & Sortheix, F. (2018). Values and Subjective Well-Being. In E. Diener, S. Oishi, & L. Tay (Eds.), *Handbook of Well-Being* (pp. 1-25). Salt Lake City, UT: Noba Scholar. Retrieved from <http://www.nobascholar.com/chapters/51>.
- Semmer, N. K., McGrath, J. E., & Beehr, T. A. (2005). Conceptual issues in research on stress and health. *Handbook of stress medicine and health*, 2, 1-43.

- Shukla, A., & Joshi, R. (2017). Social support and emotional intelligence as related to loneliness among college going first year students. *Indian Journal of Positive Psychology*, 8(3), 398-400. doi: 10.15614/IJPP/2017/V8I3/162001
- Silva, J. A. D. (2005). *Curso de direito constitucional positivo. rev. e atual.* São Paulo: Malheiros, 431-432.
- Silva, L. L. (2021). *Ensino, pesquisa e extensão policial militar.* Ultima Ratio: Brasília/DF
- Silva, J. S. F. D. (2006). *Modelagem de Equações Estruturais: Apresentação de uma metodologia.* Dissertação de Mestrado. Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRS). Porto Alegre.
- Silva, B. F. A. D., & Beato Filho, C. C. (2013). Ecologia social do medo: avaliando a associação entre contexto de bairro e medo de crime. *Revista Brasileira de Estudos de População*, 30, S155-S170. doi: 10.1590/S0102-30982013000400010
- Silva, E. E. C. (2009). *Trabalhador comprometido X obediente: explorando os limites conceituais e empíricos entre os construtos.* Dissertação de Mestrado. Universidade Federal da Bahia, Bahia
- Silva, P. F. C. (2021). O tempo médio de vida do policial militar do Distrito Federal: uma análise comparativa com o cenário nacional e global. [Artigo de TCC] *Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais da PMDF.*
- Singer, J., & Lord, D. (1984). The role of social support in coping with chronic or life-threatening illness. *Handbook of psychology and health* (Vol. IV, pp. 269-278). <https://doi.org/10.4324/9781003044307>
- Siqueira, M. M. M. (2008). Construção e validação da escala de percepção de suporte social. *Psicologia em estudo*, 13, 381-388. <https://doi.org/10.1590/S1413-73722008000200021>
- Siqueira, M. M. M., & Padovam, V. A. R. (2008). Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. *Psicologia: teoria e pesquisa*, 24(2), 201-209.

doi: 10.1590/S0102-37722008000200010

- Smith, P. B., Fischer, R., Vignoles, V. L., & Bond, M. H. (2013). *Understanding social psychology across cultures: Engaging with others in a changing world*. California: Sage.
- Spencer, S. Fein, M. P. Zannab & J. Olson (2003). *Motivated social perception: The Ontario Symposium*. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Experimental designs using ANOVA*. Belmont, CA: Thomson/Brooks/Cole.
- Tardy, C. H. (1985). Social support measurement. *American journal of community psychology*, 13(2), 187.
- Thomas, W. I., and F. Znaniecki. (1918-20). The Polish Peasant in Europe and America. [Adobe Digital Editions verdion] Retrieved from https://www.researchgate.net/profile/Ansgar_Weymann/publication/37927974_The_Polish_Peasant_in_Europe_and_America/links/563b178e08aeed0531dcccdba.pdf
- Tordera, N., Pérez-Nebra A. R., Torres, C. V., Villajos, E. & Latorre, F. La importancia de los valores en el estudio del bienestar laboral. Em Rodriguez E. M. L. (Coord.). *Bienestar social: organizaciones saludables* (pp 137-152). Tirant Humanidades.
- Torres, C. V., Glazer, S., Macedo, F. G. L., & Nascimento, T. G. (2022). Why stay with the police? How meaningfulness in life moderates the mediated effects of role stressors' appraisals on anxiety and intention to leave the State Brazilian Police. *International Journal of Police Science & Management*, 24(4), 339-355. <https://doi.org/10.1177/14613557221089564>
- Torres, C. V., & Neiva, E. R. (2022). *Psicologia social: principais temas e vertentes*. Porto Alegre: Artmed Editora.
- Torres, C. V., Neiva, E. R., & Glazer, S. (2021). Values in Organizations: Theory,

- Measurement, and Theoretical Reflections. In: Macambira, Mendonça & Paz (orgs) *Assessing Organizational Behaviors: A Critical Analysis of Measuring Instruments*, 191-221. 10.1007/978-3-030-81311-6_9
- Torres, C. V., & Allen, M. W. (2009). Influência da cultura, dos Valores Humanos e do significado do produto na predição de consumo: síntese de dois estudos multiculturais na Austrália e no Brasil. *Revista de Administração Mackenzie (Mackenzie Management Review)*, 10(3). 127-152. doi: 10.1590/S1678-69712009000300008
- Torres, C. V. & Neiva, E. R. (2011). *Psicologia Social: Principais temas e vertentes*. Porto Alegre: Artmed.
- Torres, C. V., & Carneiro, T. L. (2015). Atitudes. In P. F. Bendassolli & J. E. Borges-Andrade (Orgs.). *Dicionário de Psicologia do Trabalho e das Organizações* (pp. 95-100). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Torres, C. V., Mattos, M. J., Nascimento, T. G., de Souza, W. C., & da Silva, L. L. (2022). Risk perception and security attitudes: the role of human values on Brazilian police officers and civilians. *Journal of police and criminal psychology*, 1-16.
<https://doi.org/10.1007/s11896-022-09511-z>
- Torres, C. V., Porto, J. B., Vargas, L. M., & Fischer, R. (2015). A meta-analysis of basic human values in Brazil: observed differences within the country. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 15(1), 89-102. <https://doi.org/10.17652/rpot/2015.1.356>
- Torres, C. V., Schwartz, S. H., & Nascimento, T. G. (2016). A Teoria de Valores Refinada: associações com comportamento e evidências de validade discriminante e preditiva. *Psicologia USP*, 27(2), 341-356. <https://doi.org/10.1590/0103-656420150045>
- Triandis, H. C. (1995). *Individualism & collectivism*. Boulder, CO: Westviewpress. doi:1995-97791-000
- Triandis, H. C., Leung, K., Villareal, M. J., & Clack, F. I. (1985). Allocentric versus idiocentric

- tendencies: Convergent and discriminant validation. *Journal of Research in personality*, 19(4), 395-415. doi: 10.1016/0092-6566(85)90008-X
- Uchino, B. N., Cacioppo, J. T., & Kiecolt-Glaser, J. K. (1996). The relationship between social support and physiological processes: a review with emphasis on underlying mechanisms and implications for health. *Psychological bulletin*, 119(3), 488.
<https://doi.org/10.1037/0033-2909.119.3.488>
- Upadhyay, A., & Singh, A. P. (2017). Role of Occupational Stress and Social Support in Negative Mental Health among Women Employees in Banking Sectors. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 43(2), 222-229
- Van Horn, J. E., Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Schreurs, P. J. (2004). The structure of occupational well-being: A study among Dutch teachers. *Journal of occupational and Organizational Psychology*, 77(3), 365-375.
<https://doi.org/10.1348/0963179041752718>
- Vasques-Menezes, I. (2012). Saúde do trabalhador: uma breve sistematização. *Saúde e bem-estar no trabalho: dimensões individuais e culturais*, 63-77. São Paulo: Casa do Psicólogo
- Vitor, V. C. S., Gomez, V. A., Morais O. L., Lopes A. V., Barbosa R. P., Zanini, D. S, Murta S. G, & Faiad, C. (2022). Programas de Intervenção em Saúde Para Policiais e Bombeiros. Em: Faiad, C. (2022). *Saúde na segurança pública: indicadores e diretrizes para intervenções no âmbito do Programa Nacional de Qualidade de Vida para Profissionais de Segurança Pública – Pró-Vida*. (pp. 18-59)
- Wani, M. A., & Sankar, R. (2017). Impact of social support on quality of life among AIDS patients in Kashmir province of Jammu and Kashmir, India. *Journal of AIDS & Clinical Research*, 8(9), 729. doi: 10.4172/2155-6113.1000729
- Wang, Y., Huang, Z., & Kong, F. (2017). Parenting stress and life satisfaction in mothers of

- children with cerebral palsy: The mediating effect of social support. *Journal of health psychology*, 12(1). doi: 1359105317739100
- Wang, M. T., & Eccles, J. S. (2012). Social support matters: Longitudinal effects of social support on three dimensions of school engagement from middle to high school. *Child development*, 83(3), 877-895. doi: 10.1111/j.1467-8624.2012.01745
- Weber, M. (1982). *Classe, estamento, partido*. In: *Ensaio de sociologia*. 5. ed. Rio de Janeiro: LTC, 530 p. (Biblioteca de Ciências Sociais) ISBN: 8521613210
- Wethington, E., & Kessler, R.C. (1986). Perceived support, received support, and adjustment to stressful life events. *Journal of Health and Social behavior*, 27(1), 78- 89.
- Wilson, W. R. (1967). Correlates of avowed happiness. *Psychological bulletin*, 67(4), 294.
<https://doi.org/10.1037/h0024431>
- Wills, T. A., & Ainette, M. C. (2012). *Social networks and social support*. In A. Baum, T. A. Revenson, & J. Singer (Eds.), *Handbook of health psychology* (pp. 465–492). Psychology Press.
- Wu, C. H., & Parker, S. K. (2017). The role of leader support in facilitating proactive work behavior: A perspective from attachment theory. *Journal of Management*, 43(4), 1025-1049. DOI: 10.1177/0149206314544745
- Yue, Z., & Yang, J. Z. Compassionate goals, prosocial emotions, and prosocial behaviours during the COVID-19 pandemic. *Journal of Community & Applied Social Psychology*. doi:10.1002/casp.2507
- Zanon, C., Bastianello, M. R., Pacico, J. C., & Hutz, C. S. (2013). Desenvolvimento e validação de uma escala de afetos positivos e negativos. *Psico-USF*, 18, 193-201.
<https://doi.org/10.1590/S1413-82712013000200003>

Apêndice I

Instrumento de Pesquisa

Instrumento aplicado aos policiais militares participantes da pesquisa



UnB

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO



POLÍCIA MILITAR
DISTRITO FEDERAL

Pesquisador responsável: Paulo Henrique Ferreira Alves

Telefone para contato: (61) 99666-7069

E-mail: phferreiraalves@gmail.com

Sua colaboração é importante e necessária para o desenvolvimento da pesquisa, porém sua participação é voluntária.

- A pesquisa sobre Valores Humanos, Metas de Autoimagem e Compaixão, Suporte Social e Bem-Estar tem como objetivo mensurar a variação dos constructos acima na PMDF e será realizada por meio da aplicação desse questionário;
- Será garantido o anonimato e o sigilo das informações, além da utilização dos resultados exclusivamente para fins científicos;
- Você não será identificado na pesquisa, pois os dados serão tratados de forma global;
- Você poderá solicitar informações ou esclarecimentos sobre o andamento da pesquisa em qualquer momento com o pesquisador responsável;
- Sua participação não é obrigatória, podendo retirar-se do estudo ou não permitir a utilização dos dados em qualquer momento da pesquisa.

Eu, _____, afirmo que fui devidamente informado(a) e esclarecido(a) sobre a finalidade e objetivos da mesma, bem como sobre a utilização das informações exclusivamente para fins científicos. Meu nome não será divulgado de forma nenhuma e terei a opção de retirar meu consentimento a qualquer momento.

Brasília, ____/____ de 2022.

Assinatura

Orientação Geral

Prezado(a) Policial Militar,

Esta é uma pesquisa do Instituto Superior de Ciências Policiais da Polícia Militar do Distrito Federal em parceria com a Universidade de Brasília, sobre Valores Humanos, Metas e Autoimagem e Compaixão e Comprometimento Organizacional no âmbito da PMDF. Estamos nos dirigindo a Vossa Senhoria para solicitar a colaboração respondendo aos questionários anexos. Essa colaboração é fundamental para o sucesso deste trabalho.

O objetivo deste trabalho é conhecer a opinião dos policiais militares sobre seu ambiente de trabalho. A participação de todos é fundamental para a construção de políticas e a implementação de novas práticas na PMDF, com o intuito de aprimorar a gestão, o ambiente organizacional e social do policial militar. A participação na pesquisa não afetará sua relação atual ou futura com a equipe de pesquisa ou com a PMDF. É importante que o(a) senhor(a) se sinta inteiramente à vontade para emitir suas opiniões. Solicita-se que responda aos questionários em sua totalidade, informa-se, ainda, que a duração aproximada será de 10 min. **Os participantes não serão identificados e os dados fornecidos serão utilizados apenas para fins de pesquisa. Portanto, não escreva seu nome em qualquer lugar do questionário.**

Por favor, responda conforme as instruções e **NÃO DEIXE NENHUMA QUESTÃO EM BRANCO.**

Qualquer dúvida entre em contato com a Seção de Inteligência Estratégica Ciência e Tecnologia do Estado-Maior, pelos telefones 3190-5467, 3190-5423 e 99666-7069.

Os resultados da pesquisa servirão para subsidiar políticas institucionais, com foco na gestão de pessoas, além de serem divulgados em congressos científicos e revistas científicas, respeitados todos os preceitos éticos de pesquisa.

Agradecemos desde já a sua colaboração!

Atenciosamente,

Equipe de Pesquisa.

Obrigado por sua colaboração!

peças é semelhante a você ou não. Assinale com um “X” a opção que indica o quanto a pessoa descrita se parece com você.

	Quanto esta pessoa se parece com você?					
	Não se parece nada comigo	Não se parece e comigo	Se parece pouco comigo	Se parece mais ou menos comigo	Se parece comigo	Se parece muito comigo
1) É importante para ela formar suas visões de maneira independente.						
2) É importante para ela que seu país esteja seguro e estável						
3) É importante para ela se entreter.						
4) É importante para ela evitar chatear as pessoas.						
5) É importante para ela que as pessoas fracas e vulneráveis da sociedade sejam protegidas.						
6) É importante para ela que as pessoas façam o que ela diz que deveriam fazer.						
7) É importante para ela nunca pensar que ela merece mais do que os outros.						
8) É importante para ela tomar conta da natureza.						
9) É importante para ela que ninguém jamais a envergonhe.						
10) É importante para ela sempre procurar coisas diferentes para fazer						
11) É importante para ela cuidar das pessoas das quais ela se sente próxima.						
12) É importante para ela ter o poder que o dinheiro pode trazer.						
13) É muito importante para ela evitar doenças e proteger a sua saúde						
14) É importante para ela ser tolerante com todos os tipos de pessoas e grupos						
15) É importante para ela nunca violar as regras ou regulamentos.						
16) É importante para ela tomar suas próprias decisões a respeito da sua vida.						
17) É importante para ela ter ambições na via						

	Quanto esta pessoa se parece com você?					
	Não se parece nada comigo	Não se parece e comigo	Se parece pouco comigo	Se parece mais ou menos comigo	Se parece comigo	Se parece muito comigo
18) É importante para ela manter tanto os valores, quanto as formas de pensar tradicionais						
19) É importante para ela que as pessoas que ela conhece tenham total confiança nela						
20) É importante para ela ser rica.						
21) É importante para ela tomar parte nas atividades que defendam a natureza.						
22) É importante para ela nunca irritar alguém						
23) É importante para ela desenvolver suas próprias opiniões.						
24) É importante para ela proteger sua imagem pública.						
25) É muito importante para ela ajudar as pessoas que lhe são queridas						
26) É importante para ela estar segura pessoalmente.						
27) É importante para ela ser uma amiga confiável e fiel.						
28) É importante para ela assumir riscos que fazem a vida ficar excitante.						
29) É importante para ela ter poder para conseguir com que as pessoas façam o que ela quer.						
30) É importante para ela planejar suas atividades de forma independente						
31) É importante para ela seguir as regras mesmo se ninguém estiver olhando.						
32) É importante para ela ter muito sucesso.						
33) É importante para ela seguir os costumes da sua família ou os costumes de uma religião.						
34) É importante para ela ouvir e compreender as pessoas que são diferentes dela.						
35) É importante para ela ter um Estado forte que possa defender seus cidadãos.						
36) É importante para ela desfrutar dos prazeres da vida						

	Quanto esta pessoa se parece com você?					
	Não se parece nada comigo	Não se parece e comigo	Se parece pouco comigo	Se parece mais ou menos comigo	Se parece comigo	Se parece muito comigo
37) É importante para ela que todas as pessoas no mundo tenham oportunidades iguais na vida.						
38) É importante para ela ser humilde.						
39) É importante para ela descobrir as coisas por si mesma						
40) É importante para ela honrar as práticas tradicionais da sua cultura.						
41) É importante para ela ser a pessoa que diz aos outros o que fazer.						
42) É importante para ela obedecer todas as Leis.						
43) É importante para ela ter todos os tipos de experiências novas.						
44) É importante para ela ter coisas caras que mostram a sua riqueza.						
45) É importante para ela proteger o ambiente natural da destruição ou poluição.						
46) É importante para ela aproveitar qualquer oportunidade de se divertir.						
47) É importante para ela se preocupar com todas as necessidades das suas pessoas queridas.						
48) É importante para ela que as pessoas reconheçam o que ela alcança.						
49) É importante para ela nunca ser humilhada.						
50) É importante para ela que seu país se proteja de todas as ameaças						
51) É importante para ela nunca deixar as outras pessoas com raiva.						
52) É importante para ela que todos sejam tratados com justiça, mesmo pessoas que ela não conhece.						
53) É importante para ela evitar qualquer coisa perigosa.						
54) É importante para ela estar satisfeita com o que ela tem e não querer mais.						
55) É importante para ela que todos os seus amigos e família possam acreditar nela completamente						

	Quanto esta pessoa se parece com você?					
	Não se parece nada comigo	Não se parece e comigo	Se parece pouco comigo	Se parece mais ou menos comigo	Se parece comigo	Se parece muito comigo
56) É importante para ela ser livre para escolher por ela mesma o que fazer.						
57) É importante para ela aceitar as pessoas como elas são, mesmo quando ela discorda delas.						

Descrevemos abaixo algumas atitudes relacionadas a você quando inserido em seu ambiente de trabalho.

Assinale com um “X” avaliando o quanto você buscou ter essas atitudes.

	<i>Nos últimos três meses, no seu trabalho, o quanto você quis ou tentou...</i>	Nunca	Raramente	Algumas vezes	Frequentemente	Sempre
1	Evitar fazer coisas que não são úteis para você ou para os outros.	1	2	3	4	5
2	Evitar a possibilidade de estar errado.	1	2	3	4	5
3	Fazer com que os outros reconheçam ou admitam as suas qualidades.	1	2	3	4	5
4	Evitar ser egoísta ou egocêntrico.	1	2	3	4	5
5	Ter compaixão com os erros ou fraquezas dos outros.	1	2	3	4	5
6	Evitar ser rejeitado pelos outros.	1	2	3	4	5
7	Evitar assumir riscos ou cometer erros.	1	2	3	4	5
8	Ser construtivo nos seus comentários em relação aos outros.	1	2	3	4	5
9	Evitar demonstrar suas fraquezas.	1	2	3	4	5
1	Evitar fazer algo que pudesse ser prejudicial aos outros.	1	2	3	4	5
1	Ser solidário (dar suporte) aos outros.	1	2	3	4	5
1	Exercer uma diferença positiva na vida de outra pessoa	1	2	3	4	5

1	Convencer as outras pessoas que você está certo.	1	2	3	4	5
---	--	---	---	---	---	---

Prezado participante,

Os próximos itens são relacionados a como as pessoas percebem ou sentem o ambiente de trabalho em que estão envolvidas. Para expressar sua opinião, utilize a escala abaixo, selecionando para cada frase aquele código que melhor expressa sua opinião.

	Discordo totalmente	Apenas discordo	Apenas concordo	Concordo totalmente
Na PMDF as pessoas gostam umas das outras.	1	2	3	4
Na PMDF as pessoas podem compartilhar umas com as outras seus problemas pessoais	1	2	3	4
Na PMDF as pessoas são amigas umas das outras	1	2	3	4
Na PMDF há recompensa financeira pelos esforços dos empregados.	1	2	3	4
Na PMDF os equipamentos estão sempre em boas condições de uso.	1	2	3	4
Na PMDF pode-se confiar nas pessoas.	1	2	3	4
Na PMDF pode-se confiar nos superiores.	1	2	3	4
Na PMDF as informações circulam claramente entre os setores da corporação.	1	2	3	4
Na PMDF as pessoas são informadas sobre as decisões que envolvem o trabalho que realizam.	1	2	3	4
Na PMDF existe o cumprimento das obrigações financeiras com os empregados.	1	2	3	4
Na PMDF há ajuda financeira para que seus empregados se especializem.	1	2	3	4
Na PMDF há facilidade de acesso às informações importantes.	1	2	3	4
Na PMDF os empregados têm os equipamentos necessários para desempenharem suas tarefas.	1	2	3	4
Na PMDF são pagos salários compatíveis aos esforços dos empregados.	1	2	3	4

Na PMDF as pessoas se preocupam umas com as outras.	1	2	3	4
Na PMDF as informações importantes para o trabalho são repassadas com agilidade.	1	2	3	4
Na PMDF os superiores compartilham as informações importantes com os empregados.	1	2	3	4
Na PMDF as informações importantes para o trabalho são compartilhadas por todos.	1	2	3	4

Por favor, pense no que você tem feito e experimentado durante as últimas quatro semanas. Em seguida, relate o quanto você experimentou cada um dos seguintes sentimentos, usando a escala abaixo. Para cada item, selecione um número de 1 a 5 e indique esse número em sua folha de respostas.

		Muito raramente	Raramente	Algumas vezes	Frequentemente	Muito frequentemente ou sempre
1.	Positivo	1	2	3	4	5
2.	Negativo	1	2	3	4	5
3.	Bem	1	2	3	4	5
4.	Mal	1	2	3	4	5
5.	Prazeroso	1	2	3	4	5
6.	Desagradável	1	2	3	4	5
7.	Feliz	1	2	3	4	5
8.	Triste	1	2	3	4	5
9.	Amedrontado	1	2	3	4	5
10.	Alegre	1	2	3	4	5
11.	Raiva	1	2	3	4	5
12.	Contente	1	2	3	4	5

Agora você encontrará algumas frases que podem identificar opiniões que você tem sobre a sua própria vida. Por favor, para cada afirmação, marque o número que expressa o mais fielmente possível sua opinião sobre sua vida atual. Não existe resposta certa ou errada, o que importa é a sua sinceridade.

	Discordo plenamente	Discordo	Não sei	Concordo	Concordo plenamente
Estou satisfeito com minha vida	1	2	3	4	5
Tenho aproveitado as oportunidades da vida	1	2	3	4	5
Avalio minha vida de forma positiva	1	2	3	4	5
Sob quase todos os aspectos minha vida está longe do meu ideal de vida	1	2	3	4	5
Mudaria meu passado se eu pudesse	1	2	3	4	5
Tenho conseguido tudo o que esperava da vida	1	2	3	4	5
A minha vida está de acordo com o que desejo para mim	1	2	3	4	5
Gosto da minha vida	1	2	3	4	5
Minha vida está ruim	1	2	3	4	5
Estou insatisfeito com minha vida	1	2	3	4	5
Minha vida poderia estar melhor	1	2	3	4	5
Tenho mais momentos de tristeza do que de alegria na minha vida	1	2	3	4	5
Minhas condições de vida são muito boas	1	2	3	4	5
Considero-me uma pessoa feliz	1	2	3	4	5

Abaixo são apresentadas alguns fatores que podem influenciar positivamente o seu bem-estar. Por favor responda conforme solicitado. Marque os três que, na sua percepção, tem maior impacto na melhoria do seu bem-estar.

	Promoção
	Concessão de folga
	Confraternizações com colegas
	Reconhecimento dos colegas de trabalho
	Redução de Carga-horária em horário determinado (sair mais cedo)
	Curso acadêmico pago pela corporação
	Referência Elogiosa

	Curso de especialização em outras organizações
	Viagem para representar a corporação
	Participação em eventos esportivos
	Destaque em solenidade com a presença da família
	Medalhas de honra
	Certificado de bons serviços prestados
	Conseguir trabalhar em muitos serviços voluntários
	Destaque nas redes sociais da corporação
	Destaque em solenidades com autoridades e a comunidade
	Destaque no site da corporação
	Destaque em mural da unidade
	Outros (escrita livre):

Para finalizar, gostaríamos de pedir-lhe algumas informações demográficas.

Sexo: Masculino Feminino

Idade: _____ anos

Tempo de serviço: _____ anos

Tempo no Posto ou na Graduação _____ anos

Tipo de Unidade em que trabalha (Administrativa ou Operacional) _____

Tempo na Unidade em que trabalha: _____ anos

Tempo desde o último curso feito na PMDF ou pago por ela:

- Menos de 1 ano; De 3 a 5 anos; De 7 a 9 anos;
 De 1 a 3 anos; De 5 a 7 anos; Mais de 9 anos.

Quantidade de filhos:

- Nenhum 1 2 3 4 5 ou mais

Qual seu grau de religiosidade? Circule a resposta.

Nada religioso (a) 1 2 3 4 5 Totalmente religioso(a)

Estado Civil:

- Casado (a) Solteiro (a)
 Divorciado (a) União estável
 Separado (a) Viúvo (a)

Escolaridade:

- Ensino Fundamental incompleto Especialização incompleta
 Ensino Fundamental completo Especialização completa
 Ensino Médio incompleto Mestrado incompleto
 Ensino Médio completo Mestrado completo
 Graduação incompleta Doutorado incompleto
 Graduação completa Doutorado completo

Posto ou Graduação:

- Coronel
- Tenente-Coronel
- Major
- Capitão
- 1° Tenente
- 2° Tenente
- Cadete

- Subtenente
- 1° Sargento
- 2° Sargento
- 3° Sargento
- Cabo
- Soldado

Qual seu grau de sinceridade ao responder esta pesquisa? *Circule a resposta.*

Nada sincero 1 2 3 4 5 Totalmente sincero

Muito Obrigado!