



Universidade de Brasília – UnB
Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade – FACE
Programa de Pós-Graduação em Administração – PPGA
Mestrado Acadêmico

Dissertação de mestrado

BEM-ESTAR E MAL-ESTAR NO TRABALHO DE POLICIAIS FEDERAIS

Aline Costa Almeida Araújo

BRASÍLIA-DF

2024



Universidade de Brasília – UnB
Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade – FACE
Programa de Pós-Graduação em Administração – PPGA
Mestrado Acadêmico

BEM-ESTAR E MAL-ESTAR NO TRABALHO DE POLICIAIS FEDERAIS

Aline Costa Almeida Araújo

Dissertação de mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração – PPGA/UNB, como requisito parcial à obtenção do grau de mestre em Administração.

Orientadora: Professora Doutora. Tatiane Paschoal.

Brasília- DF

2024



Universidade de Brasília – UnB
Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade – FACE
Programa de Pós-Graduação em Administração – PPGA
Mestrado Acadêmico

Dissertação de mestrado defendida diante e avaliada pela banca examinadora constituída por

Professora Doutora Tatiane Paschoal (Orientadora)

Departamento de Administração

Universidade de Brasília

Professora Doutora Elka Lima Hostensky (Membro Externo)

Centro de Filosofia e Ciências Humanas

Universidade de Santa Catarina

Professor Doutor Mário Cesar Ferreira (Membro Interno)

Instituto de Psicologia

Universidade de Brasília

Professora Doutora Gisela Demo Fiuza (Membro Suplente)

Departamento de Administração

Universidade de Brasília



AGRADECIMENTOS

A seção de agradecimentos é um momento de suspensão, o qual fazemos uma retrospectiva de todo o caminho percorrido, os desafios superados, o aprendizado assimilado e o caldeirão de emoções que envolvem a obtenção de um título acadêmico. Ao percorrer o caminho de memórias desta caminhada, tenho que agradecer os conhecimentos adquiridos e, principalmente, a possibilidade de me tornar uma pessoa melhor. A cada debate, apresentação de seminário, participação em fóruns, trabalhos em grupos, discussões acaloradas e apaixonadas travadas em sala de aula e, inclusive, nas manifestações da nossa individualidade estávamos nos aprimorando, tanto agregando conhecimento quanto valores para nosso desenvolvimento. Estar atenta aos meus comportamentos e das outras pessoas nesse processo, observando suas potencialidades e fragilidades, em um espaço de constante avaliação e desafios foi uma grande oportunidade para ser melhor comigo mesma e com o próximo.

Me sinto realizada ao perceber a obra sendo finalizada e o resgate de todos que construíram pontes em direção a esse momento. E, no meu caso, posso me orgulhar de ter pessoas excepcionais nesse processo. São muitas as pessoas a quem devo agradecer, porque cada colega de turma, professor, servidores da biblioteca, servidoras da secretaria do PPGA, enfim, todos têm um papel importante e de contribuição nessa caminhada. Seria impossível citar todos que visitam minhas lembranças e têm meu reconhecimento. Nesse momento, sem pretensão de alcançar todas essas pessoas, elejo alguns representantes para perpetuar, em palavras, minha gratidão. Agradeço ao Egídio, meu grande incentivador, maior crítico, fã, conselheiro e amoroso marido por todos os discursos de incentivo, a escuta ativa das apresentações de seminários e trabalhos de banca, as conversas atentas e curiosas sobre minha pesquisa e, não menos importante, pela compreensão de todas as ausências necessárias para alcançar este título. Agradeço minha tia Antônia, minha segunda mãe, por sempre apoiar meus projetos, me ajudar logisticamente em todas minhas funções e me incentivar a nunca parar. Agradeço a minha filha Clarinha por ser o meu motivo para buscar minha melhor versão. Minhas amadas enteadas, Polly e Pétala, por acreditarem e incentivarem as minhas escolhas.

Agradeço toda a parceria e orientação da minha orientadora, Tatiane Paschoal, pesquisadora de referência que me desperta admiração ao ler suas obras e poder aproveitar os seus conhecimentos e raciocínio aguçado sobre bem-estar no trabalho. Nesse sentido, agradeço a oportunidade de conhecer pessoas comprometidas com a missão do ensino-aprendizagem, generosas em transmitir seu conhecimento, como os integrantes do grupo de pesquisa ERGOPUBLIC, representado aqui pelo seu coordenador, o professor Mário Cesar Ferreira, pessoa que aprendi a admirar aos poucos, a cada gesto de generosidade ao transmitir seu conhecimento, a cada gesto de cuidado com os orientandos e todos os participantes do grupo de pesquisa e, principalmente, por assistir um profissional ser excelente no que faz. Obrigada, professor! Aprendi muito em todas as reuniões do grupo.

Agradeço minhas grandes companheiras de jornada de mestrado, Marcela e Tamires, com quem dividi muitas alegrias, apreensões, algumas frustrações e muitas risadas. Tenho certeza de que a estrada foi bem menos cansativa porque vocês estavam nela. Obrigada por todas as trocas e a amizade. E, por falar em amizade, não posso deixar de citar grandes amigos que seguraram minha mão em algum momento deste projeto. Raucélio, meu grande amigo mestre de estatística, a quem devo minha gratidão por todo o aprendizado e apoio. Andersson, meu mentor para assuntos acadêmicos, a quem devo minha eterna gratidão por ter despertado a minha curiosidade e interesse pela ciência e pelos valiosos conselhos que me presenteia em todas nossas conversas. Minha amiga Shirlei, pelo interesse e torcida a cada conquista e etapa finalizada deste mestrado.



BEM-ESTAR E MAL-ESTAR NO TRABALHO DE POLICIAIS FEDERAIS

RESUMO

O interesse pelo bem-estar no trabalho tem sido crescente tanto na academia quanto nas organizações ao longo de décadas destacando-se estudos que buscam compreender as experiências individuais e coletivas dentro de categorias profissionais diferentes. Cada grupo ou categoria está circunscrito em dinâmicas próprias, decorrentes dos cenários específicos e da própria natureza do trabalho realizado. Nesse sentido, os policiais constituem uma categoria apontada como especialmente suscetível a altos níveis de estresse e problemas de saúde mental quando comparados à população geral. Aspectos organizacionais e do conteúdo do trabalho são fatores que contribuem para que esses profissionais vivenciem essas experiências no trabalho. A revisão de literatura sobre o bem-estar de policiais indica uma série de lacunas sobre variáveis antecedentes e suas relações, incluindo variáveis contextuais, pessoais e socioprofissionais. A presente pesquisa teve o objetivo de analisar as vivências do bem-estar e mal-estar no trabalho de policiais no contexto da Polícia Federal. Mas especificamente, buscou-se identificar as principais fontes de bem-estar e mal-estar no trabalho, descrever os níveis de bem-estar e mal-estar no trabalho, verificar se existem diferenças nos níveis de bem-estar no trabalho quanto ao estágio da carreira, ao cargo ocupado e ao gênero e comparar as fontes de bem-estar e mal-estar no trabalho em função das categorias socioprofissionais. A pesquisa está amparada no modelo teórico-metodológico de Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho, que se fundamenta na ergonomia da atividade e dialoga com achados da Psicologia Organizacional e da Gestão de Pessoas. O estudo adotou uma abordagem quali-quantitativa, com recorte transversal, e foi conduzido com 635 policiais federais. Foi aplicado um questionário, hospedado em uma plataforma online externa à organização, composto por itens socioprofissiográficos, duas questões abertas de bem-estar e mal-estar no trabalho do Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho, itens fechados sobre afeto no trabalho, que compõem tanto o Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho quanto a Escala de Bem-Estar no Trabalho e itens fechados de realização no trabalho da Escala de Bem-Estar no Trabalho. Quanto às análises de dados, foram realizadas análises descritivas (média, desvio padrão e variância) e inferencial (Teste F e de Kruskal-Wallis e Teste HSD de Tukey). Com relação à parte qualitativa, foram utilizadas estatísticas textuais clássicas, pesquisa de especificidades de grupos,



classificação hierárquica descendente, análises de similitude e nuvens de palavras sobre os corpus textuais e as tabelas de indivíduos por palavras. Os procedimentos de análise qualitativa foram elaborados por meio do aplicativo *Interface de R pour les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires*- IRaMuTeQ. Quanto aos resultados, observa-se que afeto positivo e negativo coexistem no trabalho de policiais federais, o que vai ao encontro de outros estudos com amostras de profissionais de categorias diferentes. Observa-se também uma vivência moderada de realização no trabalho, indicando que os policiais federais se identificam com as atividades desempenhadas na instituição. Quando testadas as possíveis diferenças dos resultados quantitativos do bem-estar no trabalho em função das variáveis socioprofissionais, foram identificadas algumas diferenças estatisticamente significativas nas pontuações de afeto positivo, afeto negativo e realização em relação ao cargo, carreira e lotação. Sobre as fontes de bem-estar, foram identificados dois núcleos temáticos estruturadores do discurso, o primeiro composto pelos conteúdos de servir a sociedade, reconhecimento da sociedade e bom relacionamento com a equipe de trabalho, e o segundo núcleo formado pela estabilidade e segurança financeira. Ao analisar as especificidades dos discursos em função das variáveis socioprofissionais foi possível sustentar a afirmação de que as representações dos policiais federais quanto ao bem-estar no trabalho é relativamente similar. Quanto às fontes do mal-estar no trabalho, foram identificados quatro núcleos temáticos. O primeiro composto pela relação interpessoal negativa, gestores inexperientes e despreparados, Judiciário e a burocracia; o segundo núcleo formado pela falta de oportunidade de progressão na carreira, falta de reconhecimento interno, falta de autonomia; o terceiro núcleo representado pela injustiça organizacional e a diferença de tratamento entre cargos, e o quarto núcleo composto pela gestão ineficiente. Quanto às especificidades em função das variáveis socioprofissionais, foram identificadas algumas diferenças em relação ao cargo e ao tempo de serviço policial. O presente estudo traz contribuições tanto para o âmbito acadêmico quanto para o âmbito gerencial. Primeiramente, preenche diversas lacunas sobre o bem-estar e mal-estar de policiais, oferece sustentação empírica ao modelo teórico-metodológico do EAA_QVT, levanta novos pontos para reflexão sobre a temática e aponta uma agenda de pesquisa. No âmbito gerencial, oferece insights aos gestores e formuladores de políticas organizacionais ao diagnosticar e mapear as fontes de bem-estar e mal-estar no trabalho dos policiais federais e mensurar essas vivências. Destaca-se, assim, um conjunto de indicadores que pode embasar uma futura elaboração de política e programa de qualidade de vida no trabalho e avaliações de impacto das ações organizacionais e gerenciais.



Universidade de Brasília – UnB
Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade – FACE
Programa de Pós-Graduação em Administração – PPGA
Mestrado Acadêmico

Palavras-chave: Ergonomia da Atividade. mal-estar no trabalho. Policial. Qualidade de Vida no Trabalho.



WELL-BEING AND ILL-BEING AT WORK AMONG FEDERAL POLICE OFFICERS

ABSTRACT

Interest in well-being at work has been growing both in academia and in organizations over the decades, with studies that seek to understand individual and collective experiences within different professional categories standing out. Each group or category is circumscribed by its dynamics, resulting from specific scenarios and the very nature of the work carried out. In this sense, police officers are a category that has been identified as particularly susceptible to high levels of stress and mental health problems when compared to the general population. Organizational aspects and the content of the work are factors that contribute to these professionals experiencing these experiences at work. The literature review on the well-being of police officers indicates a series of gaps in the antecedent variables and their relationships, including contextual, personal, and socio-professional variables. This study aimed to analyze the experiences of well-being and ill-being at work among police officers in the context of the Federal Police. Specifically, it sought to identify the main sources of well-being and ill-being at work, describe the levels of well-being and ill-being at work, verify whether there are differences in the levels of well-being at work according to career stage, position held, and gender, and compare the sources of well-being and ill-being at work according to socio-professional categories. The research is based on the theoretical-methodological model of Activity Ergonomics Applied to Quality of Life at Work, which is based on activity ergonomics and dialogues with findings from Organizational Psychology and People Management. The study adopted a qualitative-quantitative approach, with a cross-sectional approach, and was conducted with 635 federal police officers. A questionnaire was administered, hosted on an online platform external to the organization, consisting of socioprofessional items, two open-ended questions on well-being and ill-being at work from the Quality of Life at Work Assessment Inventory, closed-ended items on affect at work, which make up both the Quality of Life at Work Assessment Inventory and the Well-being at Work Scale, and closed-ended items on achievement at work from the Well-being at Work Scale. As for data analysis, descriptive (mean, standard deviation, and variance) and inferential (F-test, Kruskal-Wallis test and Tukey's HSD test) analyses were carried out. As far as the qualitative part is concerned, classic textual statistics, group specificity research, descending hierarchical classification,



similarity analysis and word clouds were used on the textual corpus and the tables of individuals by word. The qualitative analysis procedures were carried out using the application Interface de R pour les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires - IRaMuTeQ. The results show that positive and negative affect coexist in the work of federal police officers, which is in line with other studies with samples of professionals from different categories. There was also a moderate sense of accomplishment at work, indicating that federal police officers identify with the activities carried out in the institution. When the possible differences in the quantitative results of well-being at work were tested according to socio-professional variables, some statistically significant differences were identified in the scores for positive affect, negative affect and fulfillment about position, career and assignment. With regard to the sources of well-being, two thematic nuclei were identified which structured the discourse, the first consisting of the content of serving society, external recognition and a good relationship with the work team, and the second consisting of stability and financial security. By analyzing the specificities of the discourses according to the socio-professional variables, it was possible to support the claim that the federal police officers' representations of well-being at work are similar. Regarding the sources of ill-being at work, four thematic nuclei were identified. The first was made up of negative interpersonal relationships, inexperienced and unprepared managers, the judiciary and bureaucracy; the second was made up of a lack of opportunity for career progression, lack of internal recognition and lack of autonomy; the third was represented by organizational injustice and the difference in treatment between positions, and the fourth was made up of inefficient management. As for the specificities in terms of socio-professional variables, some differences were identified about position and length of police service. This study makes contributions to both the academic and managerial spheres. Firstly, it fills in several gaps on the well-being and ill-being of police officers, provides empirical support for the theoretical-methodological model of EAA_QVT, raises new points for reflection on the subject and points to a research agenda. At the managerial level, it offers insights to managers and organizational policymakers by diagnosing and mapping the sources of well-being and ill-being at work among federal police officers and measuring these experiences. This provides a set of indicators that can be used as a basis for future development of quality of life at work policies and programs, and for evaluating the impact of organizational and managerial actions.

Keywords: Ergonomics of Activity. ill-being at work. Police officers. Quality of Life at Work.



SUMÁRIO

1 Introdução.....	18
1.1– Objetivo Geral, Objetivos Específicos e Pergunta de Pesquisa	22
1.2– Suporte teórico-metodológico.....	23
1.3- Justificativa	24
1.4– Estrutura da Dissertação.....	24
2 – Revisão de Literatura sobre Bem-Estar de Policiais.....	26
2.1 – Percurso Metodológico da Revisão de Literatura.....	26
2.2 – Principais resultados da Revisão de Literatura.....	27
3 Conceitos e Abordagens e Modelo Teórico-Metodológico	41
3.1 Conceitos e Modelos de bem-estar e mal-estar no trabalho.....	41
3.2 Modelo Teórico-Metodológico de Ergonomia Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho _EAA_QVT.....	45
4 – Métodos, Procedimentos e Técnicas de Pesquisa.....	57
4.1 – Tipo e Descrição Geral da Pesquisa.....	57
4.2 – Descrição da Organização.....	57
4.2.1- Contexto-histórico da Organização	57
4.2.2-Estrutura da Organização	59
4.2.3- Organização do Trabalho.....	60
4.2.4- Contexto do bem-estar no trabalho da Polícia Federal.....	61
4.3 – Perfil de Participantes e Instrumento de Pesquisa.....	64
4.4 – Procedimentos de Coleta e Análise de Dados.....	66
5 – Resultados.....	68
5.1- Perfil da Amostra.....	68
5.2- Níveis de bem-estar e mal-estar no trabalho.....	69
5.2.1-Resultados quantitativos descritivos de bem-estar no trabalho.....	69
5.2.2-Resultados quantitativos descritivos de mal-estar no trabalho.....	71



5.3- Como o afeto e a realização no trabalho se relacionam com as classes socioprofissionais? Existem diferenças no bem-estar e mal-estar no trabalho em função de variáveis socioprofissionais?	72
5.3.1- Os impactos das variáveis socioprofissionais no bem-estar no trabalho.....	74
5.3.2- Os impactos das variáveis socioprofissionais no mal-estar no trabalho.....	80
5.4- Fontes de bem-estar e mal-estar no trabalho.....	83
5.4.1-Fontes de bem-estar no trabalho	84
5.4.2- Fontes de mal-estar no trabalho.....	90
6. Discussão dos resultados.....	100
6.1- Análise dos resultados quantitativos de bem-estar no trabalho.....	100
6.2. Análise do bem-estar no trabalho em função das variáveis socioprofissionais	104
6.2.1- Quais as diferenças do afeto positivo em função das variáveis socioprofissionais?	104
6.2.2- Quais as diferenças da realização no trabalho em função das variáveis socioprofissionais?.....	106
6.2.3- Quais as diferenças do afeto negativo em função das variáveis socioprofissionais?.....	108
6.3- Fontes de bem-estar no trabalho.....	111
6.4- Fontes de mal-estar no trabalho.....	113
7– Agenda de Pesquisa e Implicações gerenciais.....	119
7.1- Agenda de Pesquisa.....	119
7.2- Implicações gerenciais	120
8.Conclusões	122
9. Referências	123



LISTA DE APÊNDICES

Apêndice I- Termo de Livre Consentimento de Pesquisa.....137

Apêndice II- Instrumento de Pesquisa _afeto e vivências de bem-estar e mal-estar no contexto de trabalho (IA_QVT e EBET) e realização no trabalho (EBET)139

Apêndice III- Questionário: Dados Demográficos.....141



LISTA DE TABELAS

Tabela 1 -Fontes de bem-estar e mal-estar no trabalho de policiais.....	36
Tabela 2 - Principais aspectos de bem-estar e mal-estar no trabalho EAA_QVT.....	50
Tabela 3 - Dimensão macroanalítica de investigação do modelo teórico.....	53
Tabela 4 - Dimensão microanalítica de investigação do modelo teórico.....	54
Tabela 5 - Quantitativo de policiais federais ativos no serviço público.....	64
Tabela 6 - Perfil dos respondentes da amostra	69
Tabela 7 - Afeto positivo ordenado de acordo com a média decrescente.....	70
Tabela 8 - Frequência absoluta e estatística descritiva de realização no trabalho.....	70
Tabela 9 - Afeto negativo de acordo com a média decrescente.....	71
Tabela 10 - Variáveis socioprofissionais no contexto da Polícia Federal.....	72
Tabela 11 - Estatísticas descritivas de afeto e faixa etária.....	74
Tabela 12 - Teste HSD de Tukey para variável faixa etária associada a afeto positivo.....	75
Tabela 13 -Estatística descritiva de afeto positivo e cargos.....	75
Tabela 14 Teste HSD de Tukey para os níveis da variável cargo.....	76
Tabela 15 - Estatísticas descritivas afeto positivo e carreira.....	76



Tabela 16- Teste HSD de Tukey para variável tempo de polícia associado ao afeto positivo.....	76
Tabela 17- Estatística descritiva da realização no trabalho em função dos cargos.....	77
Tabela 18- Teste de Tukey para variável cargo associado ao afeto positivo.....	78
Tabela 19- Estatísticas descritivas realização no trabalho e unidade de lotação.....	78
Tabela 20- Resultados do teste HSD de Tukey para os níveis da variável unidade de lotação...	79
Tabela 21- Estatísticas descritivas de realização no trabalho e classes da carreira.....	79
Tabela 22- Resultados do teste HSD de Tukey para a variável tempo de polícia.....	80
Tabela 23- Estatísticas descritivas de afeto negativo e idade.....	80
Tabela 24- Estatísticas descritivas afeto negativo e cargo.....	81
Tabela 25- Resultados do teste HSD de Tukey para os níveis da variável cargo.....	82
Tabela 26- Estatísticas descritivas afeto negativo e tempo de polícia.....	82
Tabela 27- Resultados do teste HSD de Tukey para a variável tempo de polícia.....	83
Tabela 28- Fontes de bem-estar no trabalho na PF.....	85
Tabela 29- Relação variáveis socioprofissionais e bem-estar.....	86
Tabela 30- Fontes de mal-estar no trabalho na PF.....	92
Tabela 31- Relação variáveis socioprofissionais e mal-estar.....	93



Universidade de Brasília – UnB
Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade – FACE
Programa de Pós-Graduação em Administração – PPGA
Mestrado Acadêmico

Tabela 32- Fatores citados por cargos e tempo de polícia.....99



LISTA DE FIGURAS

Figura 1 Ergonomia da Atividade Aplicada à QVT.....	55
Figura 2- Dendograma da classificação hierárquica descendente (bem-estar no trabalho)	84
Figura 3- Análise Fatorial de correspondência tempo de serviço e bem-estar.....	87
Figura 4- Análise Fatorial de correspondência cargo e bem-estar no trabalho.....	88
Figura 5- Análise de similitude das fontes de bem-estar no trabalho.....	89
Figura 6- Nuvem de palavras relativas às representações de fontes de bem-estar no trabalho.....	90
Figura 7- Dendograma da classificação hierárquica descendente (mal-estar no trabalho).....	91
Figura 8- Análise Fatorial por correspondência tempo de serviço e mal-estar no trabalho.....	95
Figura 9- Análise Fatorial por correspondência cargo e mal-estar no trabalho.....	96
Figura 10- Análise de similitude das fontes de mal-estar no trabalho.....	97
Figura 11- Nuvem de palavras relativas às representações de fontes de mal-estar no trabalho.....	98



LISTA DE ABREVIÇÕES

- CHT** - Custo Humano do trabalho
- CNPQ** - Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico
- DFSP** - Departamento Federal de Segurança Pública
- EBET** - Escala de bem-estar no trabalho
- EAA_QVT** - Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho
- EMIC's** - Estratégias de mediação individual e coletivas
- EPA** - Escrivão, Papiloscopista e Agente
- ERGOPUBLIC** - Grupo de Estudos e Pesquisas em Ergonomia Aplicada ao setor público
- FENAPEF** - Federação Nacional de Policiais Federais
- IBAMA** - Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis
- ICMBIO** - Instituto Chico Mendes de Conservação da Biodiversidade
- IA_QVT** - Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho
- HSD** - *Honestly Significant Difference*
- IPHAN** - Instituto do Patrimônio Histórico e Artístico Nacional
- IRaMuTeQ** - Interface de R pour les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires
- MPT** - Ministério Público do Trabalho
- NTED** - Núcleo Temático Estruturador do Discurso
- PNSP** - Plano Nacional de Segurança Pública e Defesa Social
- PF** - Polícia Federal
- QVT** - Qualidade de Vida no Trabalho
- SENAPEN** - Secretaria Penal de Políticas Públicas
- SIPEC** - Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal
- TCLE** - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
- WhatsApp** - What's Up + App
- Wos** - Web of Science



1 Introdução

O trabalho constitui uma categoria sociológica central da sociedade. É por meio do trabalho que o indivíduo constrói sua identidade social, influenciando a forma como identifica a si próprio e os demais do grupo (Enriquez, 1995; Farsen et al., 2018; Gonzalez Rey, 2003; Linhart, 2014; Lhuilier, 2013). O estresse, a infelicidade e o sofrimento psicológico no trabalho têm aumentado exponencialmente, contribuindo com as altas taxas de absenteísmo, ampliação de riscos de acidentes e afastamentos por doenças físicas e psíquicas relacionadas ao trabalho (Carleton et al., 2021; De Souza et al., 2015; Fusco et al., 2020; Gilbert et al., 2011; Johnston et al., 2022; Piottrowski et al., 2020). A questão do bem-estar e do enfrentamento das demandas e crises presentes nos contextos organizacionais e de trabalho devem considerar tanto as vivências individuais dos trabalhadores quanto as vivências dos coletivos de trabalho e gêneros profissionais, expressos em categorias como médicos, policiais e professores (Ferreira & Falcão, 2020; Paschoal et al., 2022). Cada grupo ou categoria está circunscrito em dinâmicas próprias, decorrentes dos cenários específicos e da própria natureza do trabalho realizado.

Compreender a realidade de uma organização pressupõe entender o contexto sócio-histórico do seu grupo social, considerando as relações de seus membros, dos valores, crenças e atitudes difundidas, ou seja, de sua cultura. Nesse sentido, o policial tem que lidar com a gestão do inesperado e do incontrolável (Desjardins et al., 2019). Cabe ao policial a tarefa da manutenção da tranquilidade, da paz pública e da prevenção da criminalidade, a despeito de não ter domínio das causas desses fenômenos, originados em razão de múltiplos fatores sociais (Dias et al., 2023). Assim, essa categoria profissional submete-se frequentemente à exposição de eventos potencialmente traumáticos (Desjardins et al., 2019; Queirós et al., 2020). Além disso, aspectos organizacionais como a hierarquia, a estrutura disciplinar rígida, os turnos exaustivos de trabalho e a falta de reconhecimento da sociedade são fatores que contribuem para que a profissão policial tenha alto nível de estresse (Queirós et al., 2020; Sousa & Ribeiro, 2022). Policiais, quando comparados à população em geral, possuem mais registros de depressão, ansiedade, esgotamento, abuso de álcool, transtorno de estresse pós-traumático-TEPT e suicídio (Trombka et al., 2021).

O comprometimento da saúde física e mental dos policiais afeta seu comportamento e o seu desempenho em serviço, ocasiona prejuízo ao indivíduo, à organização e à sociedade



(Souza Filho et.al, 2015). Os custos decorrentes do absenteísmo de policiais advindos de problemas de doença mental são superiores aos decorrentes de doenças físicas (Deschênes et al., 2020). Por conseguinte, as organizações precisam compreender seus empregados, inclusive em relação aos aspectos de saúde mental, para que possam manter seu desempenho, aprimorar a gestão de pessoas, e no caso da atividade policial, dispor de servidores preparados para enfrentar a criminalidade e garantir serviços de segurança pública de qualidade aos cidadãos. Observa-se que mudanças recentes no mercado de trabalho e nos arranjos e práticas de gestão potencializam essa necessidade, visto que a maneira que os indivíduos avaliam o trabalho e a vida tem se transformado, intensificando as insatisfações quanto às condições de trabalho, remuneração, gestão e liderança (Formiga & Sfodera, 2022). Os indivíduos, principalmente entre as gerações mais novas, buscam significado e propósito do trabalho, associando-o às suas metas pessoais e à qualidade de vida (Formiga & Sfodera, 2022; Greenwood & Anas, 2021).

O planejamento e execução de políticas de saúde mental no contexto organizacional policial podem promover resultados de bem-estar aos profissionais (Andrew et al., 2013; Johnston et al., 2022; Sousa & Ribeiro, 2022; Violanti et al., 2017). Estudos identificam que intervenções de promoção de saúde que visam a saúde física e mental influenciam positivamente o bem-estar físico e psicológico desses profissionais (Gomez & Faiad, 2022). Nesse sentido, o Governo Federal editou, por meio da Lei nº 13.675, de 11 de junho de 2018 (Brasil, 2018), o Plano Nacional de Segurança Pública e Defesa Social- PNSP que dentre outras metas prevê o planejamento de estratégias visando à qualidade de vida dos profissionais de segurança pública. A Polícia Federal, órgão pertencente ao Executivo Federal, vem definindo ações estratégicas alinhadas ao PNSP com o objetivo de promover a Qualidade de Vida no Trabalho, o bem-estar físico, psíquico e social dos policiais, e a prevenção de acidentes, doenças e suicídios. Em 2022, foi publicada regulamentação sobre a saúde biopsicossocial dos Policiais federais (Polícia Federal [PF], 2022a), com vistas a padronizar procedimentos institucionais que visem minimizar riscos ocupacionais, a prevenção de doenças e a promoção de saúde. O normativo vai ao encontro do Mapa Estratégico aprovado para os anos de 2024 a 2027 que prevê o Projeto “PF Saúde”, direcionado à saúde do servidor. Tais iniciativas sinalizam a importância desses temas para organização (PF, 2024).

O avanço de normativos associados à promoção da saúde pode ser em parte explicado pelos afastamentos por doenças físicas e psíquicas decorrentes de estresse no trabalho e a incidência de suicídios de policiais federais ocorridos nos últimos anos, segundo dados da Federação Nacional de Policiais Federais-FENAPEF (FENAPEF, 2023). Este contexto



organizacional da Polícia Federal é identificado em outras organizações policiais, em virtude dos fatores peculiares da profissão (Alisson et al., 2020; De Oliveira & Quemelo, 2014; Deschênes et al., 2020; Desjardins et al., 2019; Shane, 2010). Não obstante todas as referidas iniciativas institucionais, a PF ainda não possui um diagnóstico estruturado e científico sobre qualidade de vida no trabalho. Estudos indicam a necessidade de políticas organizacionais que melhorem a saúde mental, a segurança, o moral e as condições gerais de trabalho dos profissionais de segurança pública (Ricciardelli et al., 2020), visto que o estresse está relacionado a comportamentos agressivos, abuso de álcool, o absenteísmo (De Souza et al., 2015), o comportamento desviante, a rotatividade (Piotrowski et al., 2020) e o presenteísmo (Deschênes et al., 2020). Tais características influenciam a redução do desempenho e produtividade da função (De Souza et al., 2015).

O estresse identificado entre os profissionais policiais pode ser resultado do arranjo estrutural da organização e da vida social dentro da organização, marcados por uma cultura rígida e hierarquizada (Collins & Gibbs 2003; Shane, 2010). Estudos sugerem duas fontes de estresse no policiamento, as decorrentes do conteúdo do trabalho e as do contexto do trabalho. Dentre os estressores do conteúdo do trabalho, pode-se citar o excesso de horas-extras operacionais, horas extras judiciais, trabalho noturno, violência relacionada ao trabalho. Os estressores organizacionais são características da organização e comportamentos das pessoas inseridas na organização, tais como a burocracia, a gestão, a capacidade organizacional, as relações com os colegas de trabalho, recursos, liderança e assuntos disciplinares (Collins & Gibbs, 2003; Shane, 2010).

O burnout, o transtorno depressivo e transtorno de ansiedade geral acometem mais os policiais que detêm menor autonomia na organização, o que pode ser explicado em razão das características da estrutura organizacional acima citadas (Deschênes et al., 2020; Desjardins et al., 2019; Fusco et al., 2021; Johnston et al., 2022; Morash et al., 2006; Piotrowski et al., 2020; Ricciardelli et al., 2020). Estudos indicam que um a cada três profissionais de segurança pública sofre de um ou mais transtornos mentais, incluindo o transtorno de estresse pós-traumático (Fusco et al., 2021). Considerando que as habilidades psicossociais do indivíduo também são moldadas pelo ambiente laboral (Shane, 2010), estudar como o estresse surge na organização policial é uma estratégia organizacional justificável.

Estudos de Warr (2017) sobre saúde mental e felicidade sugerem que as características ambientais, como o do contexto laboral, por exemplo, podem ser afetivamente positivas ou negativas, dependendo do nível de contato do trabalhador com essas características e as



habilidades do indivíduo diante destas vivências. Nesse sentido, as condições de trabalho, a organização de trabalho e as relações socioprofissionais cambiadas nesse contexto não estão associadas de maneira linear e padronizada à saúde mental e ao bem-estar. A forma como o indivíduo lida com determinadas situações e/ou características de um ambiente é o que define esse resultado ambiente-pessoa para estes construtos (bem-estar e saúde mental).

Ainda, segundo Warr (2017), a reação do indivíduo pode ser explicada por meio de duas fontes, as denominadas de longo prazo, tais como as características demográficas e disposicionais, e as de curto prazo, tais como a maneira que o indivíduo percebe e reage às situações particulares vivenciadas. Os estudos do autor demonstram que as características demográficas como idade e gênero estão significativamente relacionadas às formas de felicidade ou saúde mental. Mais recentemente, estudos identificam que as variáveis sociodemográficas têm uma associação significativa com a saúde mental dos trabalhadores, principalmente com relação aos trabalhadores mais jovens (geração do milênio e geração Z) e grupos tradicionalmente considerados como minorias (LGBTQ+, negros e latinos) (Greenwood & Anas, 2021). Outros estudos não encontram relações das variáveis sociodemográficas como sexo, idade, nacionalidade ou religião com o bem-estar e a saúde, sugerindo que as necessidades humanas são as mesmas para todas as pessoas e que o atendimento dessas necessidades é que se relaciona à saúde, o crescimento e a integridade do indivíduo (Formiga & Sfodera, 2022).

Com relação aos policiais, estudos indicam que as policiais do sexo feminino se aposentam mais em decorrência de doenças psicológicas, quando comparadas aos policiais do sexo masculino (Alexopoulos et al., 2014; Collins & Gibbs, 2003). Isso pode ser explicado pelos resultados de algumas pesquisas que relatam que as policiais do sexo feminino possuem problemas de relacionamento com colegas, vivência de falta de oportunidade de avanço, ridicularização e vivência de falta de influência sobre como o trabalho policial é realizado. A percepção de um indivíduo em comparação com outras pessoas, inclusive em contextos laborais, afetam os sentimentos. A felicidade está relacionada à vivência do indivíduo de que é tratado com justiça quando comparada à outra pessoa (Warr, 2017), logo compreender a vivência da policial do sexo feminino quanto às características ambientais no contexto de trabalho pode contribuir com os modelos de bem-estar existentes.

Em relação às variáveis socioprofissionais, estas parecem ser pouco exploradas na literatura, embora algumas pesquisas sugiram que possam ajudar a entender as experiências dos policiais. Melhor explicando, policiais em início de carreira relatam maior apoio social, menos



exaustão e queixas de saúde subjetivas e melhor saúde de um modo geral. Por sua vez, policiais com mais tempo de carreira estão menos satisfeitos com seu trabalho e carreira (Bruke & Mkkelsen, 2006). Outros estudos não encontram associações entre variáveis socioprofissionais e o bem-estar (Guerrero-Molina et al., 2021). Diante da ausência de consenso na literatura, é relevante compreender o impacto da antiguidade para o bem-estar no trabalho, bem como identificar em que período da carreira os profissionais estão mais ou menos vulneráveis às suas emoções (Desjardins et al., 2018).

Não obstante a existência de uma categoria de trabalho mais ampla de policiais, a natureza do trabalho do policial federal é específica, uma vez que detém as atribuições de polícia de fronteira, marítima, de imigração, aeroportuária e polícia judiciária da União, o que acarreta variáveis de contexto, de igual maneira, com características próprias. A carreira Policial Federal é composta de cinco cargos, Agente de Polícia Federal, Delegado de Polícia Federal, Escrivão de Polícia Federal, Papiloscopista Policial Federal e Perito Criminal Federal. Apesar da carreira única de policiais federais, cada cargo desempenha uma atribuição específica além das atribuições inerentes a todos os policiais federais. A distinção de atribuições e a vivência do contexto laboral diante destas distinções entre os cargos podem se relacionar de maneira diferente ao bem-estar ou mal-estar no trabalho. Estudos indicam que os processos mentais, como os julgamentos a respeito de sua autoeficácia e relevância pessoal e a maneira de sentir sobre o ambiente impactam a saúde mental do trabalhador (Warr, 2017). Observa-se, portanto, que intervenções nesse tipo de organização demanda estudos e diagnósticos também voltados para essas particularidades.

É importante destacar que uma ampla compreensão do bem-estar no trabalho e da saúde mental no trabalho implica na análise da interação entre variáveis pessoais, socioprofissionais e variáveis de contexto. Diante do contexto descrito e das lacunas a respeito das variáveis de interesse, considerando todo o contexto organizacional, bem como as implicações que o exercício da atividade policial acarreta, foram traçados os objetivos da presente pesquisa.

1.1 Objetivo Geral e Objetivos Específicos

Ante o exposto, a presente dissertação propõe, como **objetivo geral** de pesquisa, analisar as vivências de bem-estar e mal-estar dos policiais no contexto de trabalho da Polícia Federal. Com base na ótica dos policiais federais, portanto, são postulados os seguintes **objetivos específicos**:



- a) Identificar as principais fontes de bem-estar e mal-estar no contexto de trabalho dos policiais federais;
- b) Descrever os níveis de bem-estar no trabalho;
- c) Descrever os níveis de mal-estar no trabalho;
- d) Verificar se existem diferenças nos níveis de bem-estar e mal-estar quanto ao estágio da carreira, ao cargo ocupado e ao gênero;
- e) Comparar as fontes de bem-estar no trabalho e de mal-estar no trabalho em função do estágio de carreira, do cargo ocupado e do gênero.

1.2 Suporte teórico metodológico

Para desenvolver o presente estudo, optou-se pelo modelo teórico-metodológico fundamentado na Ergonomia da Atividade, que se trata de uma abordagem científica antropocêntrica e multidisciplinar das ciências humanas e de saúde, com vistas a harmonizar os produtos e tecnologias com as necessidades dos usuários, humanizando o contexto laboral (Ferreira, 2017). A Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho-EAA_QVT visa compatibilizar os objetivos do trabalhador e/ou grupo laboral e as exigências das tarefas e das situações do trabalho, avaliando o contexto de trabalho com base nas representações do coletivo de trabalho que permitam diagnósticos confiáveis, para depois adaptá-lo ao trabalhador (Ferreira et al., 2013). A abordagem adotada pelo modelo teórico metodológico do EAA_QVT rompe com visão assistencialista e hegemônica adotadas nas políticas e programas de qualidade de vida no trabalho e tem sido aplicada ao longo de duas décadas no setor público brasileiro, baseado em fundamentos da ergonomia da atividade, e dialogando com achados da psicologia organizacional e do trabalho e da gestão de pessoas.

A escolha da EAA_QVT levou em consideração o fato de se tratar de uma abordagem teórico-metodológica aplicada, o que permite um foco mais exploratório e descritivo a respeito dos fenômenos que se pretende estudar. O modelo propõe-se a realizar diagnóstico de QVT por meio da investigação das representações do coletivo de trabalho a respeito dos afeto positivo e negativo originados no ambiente laboral. Logo, este modelo teórico-metodológico aplicado tem como ponto de partida para compreender a QVT, os construtos de bem-estar no trabalho e mal-estar no trabalho. A EAA_QVT possibilita estudos que desenvolvam conhecimentos a respeito das formas de pensar e sentir sobre o ambiente, influenciadas pelas variáveis citadas nos parágrafos anteriores. Estudar as distinções entre gênero, estágio da carreira e o cargo ocupado



permite expandir e testar a compreensão dos construtos abordados (bem-estar e mal-estar no trabalho) e pode agregar novos dados referentes ao modelo teórico-metodológico que se pretende utilizar, contribuir com as lacunas identificadas na revisão de literatura sobre policiais, bem como gerar insumos para aplicações organizacionais futuras.

1.3 Justificativa

Desenvolver o conhecimento sobre o bem-estar dos policiais federais possui relevância teórica, social e organizacional. Em primeiro lugar pode contribuir com o desenvolvimento teórico-metodológico, no sentido de aprofundar a compreensão do construto de bem-estar e mal-estar no trabalho, suas dimensões e fontes, e oferecer suporte ou levantar reflexões ao modelo que será adotado como embasamento.

Em termos de relevância social, a literatura aponta que a melhoria dos serviços prestados por uma organização pode ser obtida por meio de implementação de políticas e programas de promoção à saúde e qualidade de vida no trabalho (Costa et al., 2019). O presente estudo aborda variáveis que, direta e indiretamente contribuem com o incremento da qualidade dos serviços de segurança pública prestados pela Polícia Federal-PF, a qual visa à preservação da ordem pública e da incolumidade das pessoas e do patrimônio, nos termos estabelecidos pela Constituição Federal brasileira.

Quanto à relevância organizacional, a análise da vivência do bem-estar e mal-estar no contexto do trabalho dos policiais federais pode auxiliar gestores a aprimorar sua política e programas de valorização do servidor, com fundamento em evidências, o que possibilita a melhoria do clima organizacional e o fomento de uma cultura de bem-estar no trabalho no âmbito da instituição.

1.4 Estrutura da Dissertação

A presente dissertação está estruturada em oito capítulos. O capítulo atual contextualizou a pesquisa, apresentando o objetivo geral e específicos do trabalho. O capítulo 2 apresenta os resultados obtidos por meio de uma revisão de literatura, que teve o objetivo de mapear o cenário nacional e internacional das publicações científicas sobre o bem-estar no trabalho e QVT de policiais. Por meio da revisão, é possível sistematizar os achados sobre o referido fenômeno, identificar as principais lacunas existentes e relacioná-las com o problema



e objetivos propostos.

O capítulo 3 apresenta o modelo teórico-metodológico utilizado para desenvolver a pesquisa proposta, sintetizando seus pressupostos teóricos e suas bases metodológicas. O capítulo 4 descreve o método, procedimentos e técnicas de pesquisa que foram utilizados para a realização do trabalho, especificando o tipo e a descrição geral da pesquisa, bem como apresentando as informações sobre a organização *locus* do estudo. Além disso, é apresentado o perfil dos participantes, a caracterização do instrumento de pesquisa, os procedimentos de coleta e de análises dos dados. O capítulo 5 relata as características da amostra pesquisada e os achados quantitativos e qualitativos da pesquisa. O capítulo 6 interpreta os resultados do estudo com base no modelo teórico-metodológico do EAA_QVT e a revisão de literatura sobre policiais. O capítulo 7 elenca lacunas de pesquisas e implicações gerenciais decorrentes da discussão dos resultados. Por fim, o capítulo 8 apresenta as considerações finais e limitações de pesquisa.



2 Revisão de Literatura sobre Bem-estar de Policiais

O presente capítulo apresenta uma revisão de literatura sobre o tema da dissertação que permitiu selecionar e articular o modelo teórico metodológico escolhido. Ressalta-se que para a elaboração deste estudo, não foi objetivo conduzir uma revisão sistemática de literatura, estabelecer uma sistematização dos achados e de uma agenda de pesquisa, mas sim, descrever o estado da arte, as tendências e as lacunas em pesquisas sobre bem-estar e mal-estar no trabalho e QVT de policiais.

Inicialmente é apresentado o percurso metodológico da revisão. Em seguida, são apresentados os principais achados de pesquisa, bem como os fatores identificados como fontes de bem-estar e mal-estar no contexto do trabalho de policiais. Por fim, são apresentadas as principais lacunas existentes na literatura, algumas das quais orientam os objetivos de pesquisa.

2.1 Percurso Metodológico da Revisão de Literatura

A *Web of Science* (WoS) foi a base de dados escolhida para realizar a busca de artigos, em periódicos nacionais e internacionais, por ser uma plataforma que abrange os campos de ciências sociais e gestão e considerando que o estudo faz parte de um Programa de Pós-graduação em Administração e da linha de Gestão de Pessoas. Além disso, a base de dados escolhida é reconhecida por privilegiar periódicos de alto impacto (Chadegani et al., 2013). A seleção não levou em consideração o critério temporal porque pretendia-se contemplar também possíveis artigos influentes e seminais sobre o tema (Paniagua, 2002).

Os termos em inglês “*work well-being*” OR “*illness at work*” OR “*malaise at work*” OR “*quality of work life*” AND “*police*” OR “*law enforcement*”, bem como os termos em português “bem-estar no trabalho” OR “mal-estar no trabalho” AND “policiais” OR “segurança pública” foram utilizados para o refinamento da busca. Além disso, restringiu-se para o contexto intraorganizacional, aplicando-se os filtros dispostos na WoS categorizados como *business e management* e psicologia multidisciplinar. Os descritores citados foram pesquisados por meio do critério Tópico, o que possibilita a pesquisa no título, resumo, as palavras-chave do autor e o “*Keywords plus*”. Além disso, em harmonia com os descritores selecionados, a busca fez um recorte para os artigos de língua inglesa e portuguesa.



Preliminarmente foram selecionados os artigos por meio da leitura dos títulos, sendo aceitos todos os estudos a respeito de profissionais da segurança pública, totalizando 62 (sessenta e dois) artigos. Ultrapassada essa fase, seguiu-se a leitura dos resumos, momento em que foram excluídos os artigos específicos da área da saúde ou da psicologia clínica, totalizando 56 (cinquenta e seis) artigos. Em seguida, foi realizada a leitura integral dos artigos, sendo mantido todos os 56 estudos. Seguiu-se, então, ao método de bola de neve (Ridley, 2008), isto é, as referências bibliográficas dos artigos anteriormente selecionados foram analisadas, seguindo um critério de relevância para a descrição das fontes de bem-estar e mal-estar relacionadas aos policiais. Os artigos foram recuperados até atingir o ponto de saturação teórica, o que pode ser identificado quando novos artigos não agregam conhecimentos novos e/ou relevantes ao estado da arte em construção. Por meio da técnica de bola de neve foram selecionados mais 3 (três) artigos, totalizando uma amostra de 61 (sessenta e um) artigos para a revisão de literatura.

2.2 Principais resultados da revisão de literatura

Em termos metodológicos, 71% dos artigos revisados utilizam uma abordagem quantitativa, 25,5% utilizam a abordagem qualitativa e apenas 3,5% a abordagem quali-quantitativa. Percebeu-se que os artigos resultantes da busca fazem referência aos termos “*work well-being*”, “*quality of work life*” e seus correlatos em português, “bem-estar no trabalho” e “qualidade de vida no trabalho”. Apesar disso, a maioria dos estudos aborda principalmente variáveis como estresse, sofrimento e suicídio, demonstrando um maior interesse dos pesquisadores pelas experiências negativas associadas ao bem-estar e, ao mesmo tempo, uma efetiva predominância e relevância dessas experiências entre os policiais. O primeiro aspecto que chama a atenção, portanto, é a pouca sistematização sobre as experiências positivas que caracterizam o bem-estar no trabalho nessa categoria profissional. As experiências vivenciadas pelos policiais decorrentes de sua atividade operacional e do seu contexto organizacional relacionados ao bem-estar no trabalho e ao mal-estar no trabalho, identificadas por meio dos estudos da revisão de literatura, permitem um conjunto de dados e reflexões, conforme será demonstrado adiante.

Os profissionais que ocupam funções relacionadas à segurança pública, como policiais, agentes penitenciários, bombeiros e militares detêm altos níveis de incidência de doenças mentais relacionadas ao trabalho (Alexopoulos et al., 2014; Easton & Marlow-Vardy, 2013;



Tabanejad et al., 2020). O policial tem que lidar com a gestão do inesperado, o incontrolável (Desjardins et al., 2019), cabendo a tarefa de manutenção da tranquilidade, da paz pública e da prevenção da criminalidade, a despeito de não ter domínio das causas desses fenômenos, originados em razão de múltiplos fatores sociais (Dias et al., 2023). A atividade policial está mais suscetível aos estressores relacionados ao conteúdo do trabalho (Collin & Gibbs, 2003; Shane, 2010), ou seja, os estressores operacionais específicos à atividade policial, tais como hora extras operacionais, horas extrajudiciais, trabalho noturno, e a violência relacionada ao trabalho. O que pode ser explicado em razão dessa categoria profissional desempenhar a primeira linha de intervenção pública no combate à criminalidade, nas emergências e violação da ordem pública (Desjardins et al., 2019). Além disso, a exposição a eventos potencialmente traumáticos é frequente e está significativamente relacionada ao estresse, ansiedade e depressão dos policiais (Desjardins et al., 2019; Queirós et al., 2020).

O reconhecimento do trabalho policial como uma ocupação estressante não é novo (Collin & Gibbs, 2003; Easton & Marlow-Vardy, 2013). Os policiais, quando comparados à população em geral, possuem maiores registros de depressão, ansiedade, esgotamento, abuso de álcool, transtorno de estresse pós-traumático -TEPT e, suicídio (Trombka et al., 2021; Sousa & Ribeiro, 2012). Os custos decorrentes do absenteísmo de policiais advindos de problemas de doença mental são superiores aos decorrentes de doenças físicas (Deschênes et al., 2020).

Alguns estudos indicam que os estressores ocupacionais dos policiais não são exclusivos da atividade policial, mas também de questões organizacionais relacionadas ao contexto laboral, como as características da organização, o comportamento das pessoas, a burocracia e a gestão (Collin & Gibbs, 2003; Shane, 2010; Violanti, 2017). Estes estudos permitem desenhar uma explicação alternativa ao sofrimento psicológico no trabalho dos policiais, distanciando-se da natureza operacional do trabalho, atribuindo aos fatores organizacionais a predominância dessa relação, o que ressalta a importância de políticas de gestão de pessoas voltadas em intervenções específicas sobre a conjuntura organizacional policial.

A explicação para que esses estressores organizacionais relacionados ao contexto do trabalho possam ser uma fonte maior de sofrimento psicológico encontra fundamento nos arranjos estruturais, políticas e práticas que permeiam as organizações policiais (Collins & Gibbs, 2003; Easton & Marlow-Vardy, 2013; Shane, 2010). Aspectos organizacionais como a hierarquia, a estrutura disciplinar rígida são fatores que contribuem para que o policial perceba uma reduzida participação na tomada de decisões organizacionais, não priorizando a autonomia dos policiais individualmente, sendo identificados como um dos fatores relacionados à



problemas mentais dos policiais (Brown et al., 1996; Queirós et al., 2020; Piotrowski et al., 2020; Sousa & Ribeiro, 2022).

Por meio da hierarquia, a organização policial determina condutas e estrutura de relações de comando e subordinação, com o fomento de sinais de respeito, honrarias e cerimônias (Dias et al., 2023), contribuindo para um ambiente impessoal, o qual os policiais de graduação mais baixa dificilmente se comunicam ou interagem com os altos gestores, restringindo seu contato ao superior imediato (Piotrowski et al., 2020; Shane, 2010). Assim, o sujeito se torna submisso e obediente à organização, reduzindo suas especificidades individuais e aderindo à identidade coletiva dominante na organização (Dias et al., 2023). A estrutura de uma organização policial restringe o controle do policial sobre aspectos de sucesso da carreira e da vida diária (Morash et al., 2006). Além da estrutura hierárquica, a estrutura burocrática pode incentivar a discriminação, o sexismo, o racismo, o trote de novos recrutas e o assédio (Morash et al., 2006; Trombka et al., 2021).

Considerando essa estrutura organizacional geralmente identificada nas organizações policiais, estudos indicam que a vivência desses profissionais a respeito de oportunidades de progressão de carreira é insuficiente (Boag-Munroe et al., 2017), impactando negativamente o bem-estar emocional (Magyar & Keyes, 2019) e psicológico dos trabalhadores. Policiais que estiveram em determinada categoria pertencente à carreira por muito tempo percebem mais experiências e resultados de trabalhos negativos do que os policiais que não ficaram estagnados em suas carreiras (Boag-Munroe et al., 2017). A ausência de oportunidades de desenvolvimento e crescimento na carreira afeta o moral dos policiais (Gilbert et al., 2011; Guerrero-Barona et al., 2021; Oliveira et al., 2020) e contribui com a intenção de sair da organização (Boag-Munroe et al., 2017).

Entretanto, considerando a dificuldade do profissional de se reinventar e buscar outra profissionalização, haja vista que as atividades exercidas por um policial são específicas e carecem de treinamento especializado, o absenteísmo e o baixo desempenho podem ser comportamentos alternativos adotados por esses trabalhadores (Boag-Munroe et al., 2017). Por outro lado, quando o policial sente que a organização reconhece seu desempenho, esforço e comprometimento percebe oportunidades de progressão na carreira, relacionando-se de maneira positiva ao seu moral e traduzindo em energia, entusiasmo e orgulho (Boag-Munroe et al., 2017).



Os policiais de categoria mais baixa da organização são os que possuem maiores demandas e menor grau de controle. Verifica-se um maior controle dos aspectos de carreira e tarefas no topo da organização, entretanto, ainda entre os altos gestores, verifica-se a força do poder disciplinar institucionalizado. A hierarquia e a disciplina colocam o policial como um subalterno inerente, ou seja, ainda que detentor de uma função de comando, será um subalterno para alguém mais graduado (Owen, 2016). Os policiais percebem esses estressores organizacionais como opressivos, desnecessários e inescapáveis (Shane, 2010) e relacionam esses aspectos da organização às experiências negativas. Essas vivências negativas podem explicar a origem do mal-estar entre os policiais. Diante dessa peculiaridade da categoria policial, o presente estudo pretende verificar se existe diferença entre os níveis de bem-estar no trabalho e os estágios de carreira dos cargos da carreira Policial Federal e comparar as fontes de bem-estar e mal-estar no trabalho entre esses cargos.

A despeito desse cenário, parte dos estudos indica que policiais em início de carreira relatam vivência mais favorável sobre o contexto laboral (Burke et al., 2006), maior apoio social, menos exaustão e cinismo, ou seja, maiores índices de bem-estar subjetivo (Magyar & Keyes, 2019). Em contrapartida, policiais com mais tempo de serviço relatam menos satisfação com seu trabalho e carreira (Burke et al., 2006). Por sua vez, outros estudos não relacionam questões demográficas, inclusive tempo de serviço, como preditores de avaliação do bem-estar subjetivo para os policiais (Guerrero-Barona et al., 2021).

Pesquisas indicam que os policiais resistem em expor os sintomas de adoecimento mental e buscar ajuda profissional, principalmente quando o profissional de saúde integra a organização policial (Boag-Munroe et al., 2017; Desjardins et al., 2019; Johnston et al., 2022; Guerrero-Barona et al., 2021; Ricciardelli et al., 2020). A resistência pode ser explicada pelo receio de um estigma ou consequência negativa na carreira (Guerrero-Barona et al., 2021), visto que o policial acometido pelas doenças da mente é considerado frágil e, é imediatamente desarmado, afastado do campo operacional e direcionado a trabalhos burocráticos (Desjardins et al., 2019).

Nesse sentido, ressalta-se que a atividade policial requer confiança e colaboração entre os colegas de profissão que atuam em equipes. O receio de expor o sofrimento psicológico no trabalho e recorrer à apoio profissional pode estar ligado ao receio do policial de perder a confiança dos demais colegas de trabalho quanto a sua capacidade de executar suas atribuições (Dias et al., 2023). O policial, dessa forma, com medo de ser etiquetado como incompetente ou



frágil resiste ao apoio do profissional de saúde. Assim, os policiais sofrem em silêncio, não recorrendo à organização, aos familiares e à rede de apoio social, aumentando exponencialmente o risco de suicídio (Boag-Munroe et al., 2017).

Além disso, os policiais detêm elevada necessidade de comparação social que pode ser explicada pela construção do imaginário de super-herói do policial (Dias et al., 2023; Moraes & Paes de Paula, 2010). A construção da identidade social do policial tem como sustentação a realização de todos os esforços para o cumprimento do que a organização determina como dever, até mesmo com o sacrifício da própria vida. Os hinos das corporações e juramentos enaltecem a figura do policial como um indivíduo dotado de coragem, honra, preparo para o combate. Assim, uma das características intrínsecas a qualquer ser humano, a sobrevivência, pode ser usurpada pela instituição se o cumprimento do dever estiver em jogo, nascendo o ideal de super-herói atrelado ao policial.

Uma das primeiras tarefas do aspirante à policial nos cursos de formação é aprender sobre os princípios, valores e símbolos da instituição. Não é incomum a organização possuir hinos, juramentos, quadro de valores para enfatizar o imaginário social e individual almejados pela organização. Geralmente as instituições policiais reproduzem esses artefatos culturais em eventos comemorativos com objetivo de nutrir os vínculos psicológicos criados com os policiais. O contato com camadas até então desconhecidas da sociedade antes do ingresso nas corporações policiais, a lida com a criminalidade e o perigo estimulam o sentimento no policial de distinção ao cidadão comum (Moraes & Paes de Paula, 2010).

Nesse contexto, admitir problemas emocionais e psicológicos inevitavelmente se distancia do perfil de herói almejado pelas organizações (Siqueira, 2009). Essa busca constante de autoaprovação e superação contribui para o fenômeno denominado por Linhart (2014) de precarização subjetiva, que é o sentimento de não dominar seu trabalho e precisar se esforçar de modo permanente para se adaptar e cumprir os objetivos determinados pela organização. Esse esforço sobrenatural acarreta a perda da autoestima, uma vez que há a sensação de não dominar totalmente o trabalho, de não estar à altura, de fazer um trabalho ruim, de não estar seguro de assumir seu posto (Enriquez, 2014; Freitas, 2000; Gaulejac, 2007; Hostensky et al., 2023, Linhart, 2014), abrindo espaço para o surgimento das doenças da mente, que em casos mais dramáticos resultam em suicídios (Boag-Munroe et al., 2017; Violanti et al., 2017).

Além dos problemas relacionados à doença mental, os policiais submetidos a experiências negativas que desencadeiam mal-estar também podem ser acometidos de problemas decorrentes de tabagismo, abuso de drogas (Alexopoulos et al., 2014; Frapsauce et



al., 2022; Pereira et al., 2020; Trombka et al., 2021) e consumo de álcool, uma prática enraizada culturalmente a essa categoria profissional (Guerrero-Barona et al., 2021). O uso dessas substâncias pelos policiais é uma tentativa de administrar o ambiente estressor e as reações emocionais negativas causadas em decorrência desse ambiente. Entretanto, as estratégias que usam de fuga e evitação da situação-problema e recorrem ao uso de substâncias psicotrópicas estão associadas aos indicadores negativos de bem-estar no trabalho. Ao vivenciar um ambiente estressor e utilizar essas estratégias de fuga, evitação que se caracterizam como mal adaptativas, os policiais relatam a incidência de cinismo e endurecimento decorrente da atividade policial (Guerrero- Barona et al., 2021; Hirschle & Gondim, 2020).

O suicídio, que pode ser considerada a medida mais extrema de evitação a eventos adversos, tem aparecido com altas taxas de incidência entre os profissionais de segurança pública (Queirós et al., 2020; Trombka et al., 2021). Os suicídios consumados entre os policiais estão relacionados ao transtorno depressivo e transtorno de humor. E o transtorno de ansiedade entre os policiais é um fator de risco exponencial para o cometimento de suicídio (Sousa & Ribeiro, 2022; Trombka et al., 2021). Entre os preditores do suicídio, a depressão é a que detém relação mais significativa, demonstrando que o processamento sensorial, afetivos e experiências traumáticas desempenham papel importante na previsão de ideação suicida, configurando elevado fator de risco para tentativas reais de suicídio (Guerrero-Barona et al., 2021). A conjunção de fatores relacionados à atividade policial, com os estressores organizacionais, traumas de incidentes críticos, trabalho por turnos, problemas de relacionamento e abuso de álcool está associada significativamente aos riscos do suicídio (Guerrero-Barona et al., 2021; Pereira et al., 2020).

Um estudo conduzido entre os policiais do Rio de Janeiro associou o suicídio com transferências de local de trabalho sem anuência do policial, baixo nível de sociabilidade e de confiança interpessoal, insatisfação com a corporação, além da depressão e ansiedade. Policiais de graduação mais baixa têm predominância nas estatísticas de suicídio, o que pode ser explicado pelo desenho organizacional das corporações policiais, já tratado no presente estudo. Além disso, o suicídio também está associado a problemas financeiros. A dificuldade financeira impacta negativamente a vida do indivíduo ao acesso de serviços de apoio particulares, já que os policiais apresentam maior resistência em buscar o serviço de saúde disponibilizado pelas organizações policiais, conforme demonstrado (Pereira et al., 2020).

As estratégias ativas que visam administrar situações estressoras e emoções decorrentes do ambiente estressor com foco no problema e recorrendo às habilidades cognitivas e



comportamentais (autorregulação emocional) estão associadas ao bem-estar no trabalho (Hirschle & Gondim, 2020). Estas estratégias ativas, quando transportadas para a categoria de policiais, estão relacionadas negativamente ao absenteísmo, ao comportamento desviante e à intenção de rotatividade (Guerrero-Barona et al., 2021; Hirschle & Gondim, 2020; Shane, 2010). Estudos indicam que as variáveis relacionadas aos recursos pessoais como, a autoestima, a autoeficácia, o comprometimento afetivo no trabalho são considerados preditores de bem-estar no trabalho (Hirschle & Gondim, 2020). Outros estudos sugerem que a esperança, a autoeficácia, a resiliência e o otimismo do indivíduo compõem o capital psicológico, sendo adquiridos em um ambiente onde exista bem-estar no trabalho e não antecedentes desse fenômeno (Aryanti et al., 2020).

Em que pese o conhecimento consolidado na literatura de que as estratégias ativas estão associadas ao bem-estar no trabalho (Boag-Munroe, 2017; Garcez et al., 2018; Guerrero-Barona et al., 2021), quanto ao papel das estratégias passivas o entendimento ainda é contraditório. Alguns estudos associam as estratégias mal adaptativas aos indicadores negativos de bem-estar no trabalho, entretanto, em determinadas situações estressoras o uso de comportamento de esquiva pode ter benefícios, sugerindo que a escolha mais indicada das estratégias para lidar com o ambiente e emoções estressoras depende do contexto vivenciado (Hirschle & Gondim, 2020).

Ainda com relação às variáveis pessoais, policiais do sexo feminino se aposentam em decorrência de doença psicológica em número proporcionalmente superior aos policiais do sexo masculino (Alexopoulos et al., 2014; Collins & Gibbs, 2003), o que talvez possa ser explicado pelo fato de estarem expostas a estressores específicos do gênero, contribuindo para uma forma de tratamento distinta da organização policial e de seus colegas do sexo masculino. Estudos mostram que as policiais do sexo feminino relatam problemas de relacionamento com colegas, como superestima e subestima das habilidades físicas, vivência de falta de oportunidade de avanço, ridicularização, vivência de falta de influência sobre como o trabalho policial é realizado, sentimento de ser invisível na organização policial, assédio linguístico, assédio sexual e estigmatização por causa da aparência (Allison et al., 2020; Brow et al., 1996; Morash et al., 2006).

A atividade policial, além da complexidade inerente à própria execução das atribuições da função e dos estressores organizacionais, ainda enfrenta o estigma social direcionado aos profissionais de segurança. Apesar de os policiais serem responsáveis pelo combate à criminalidade e a manutenção da ordem, a sociedade os considera indivíduos sem nome e sem



rosto, categorizando-os como um grupo apartado da sociedade (Alexopoulos et al., 2014). Em alguns momentos a atividade policial, inclusive, é considerada degradante e censurável pela sociedade (Dias et al., 2023; Morais & Paes de Paula, 2010), podendo afirmar que está inserida no contexto de *Dirty Work*, termo originado dos estudos de Hughes (1962) que sugere que a mesma sociedade que delega as atividades consideradas de “trabalho sujo” a determinados agentes é a que estigmatiza esses agentes (Dias et al., 2023).

Os julgamentos da sociedade sobre o trabalho policial afetam os indivíduos que os exercem, influenciando negativamente na construção da autoimagem desses trabalhadores (Lhuilier, 2013). A falta de reconhecimento da sociedade contribui com as elevadas taxas de estresse entre os policiais (Queirós et al., 2020; Sousa & Ribeiro, 2022). Outro fator importante de análise é o apoio dado pela família ao policial (De Souza et al., 2015). A falta de compreensão da família e amigos, isto é, o conflito trabalho-família, contribui para o estresse entre os policiais (Queirós et al., 2020). Estudos apontam que a principal causa de suicídios de policiais franceses estão ligados à problemas conjugais. No Brasil, foi realizado estudo com policiais em Santa Catarina e os resultados apontam maior número de suicídios entre pessoas casadas do que entre as solteiras. O motivo de alguns desses suicídios tem origem na separação conjugal (Pereira et al., 2020).

A despeito das experiências negativas vivenciadas pelos policiais em virtude do contexto organizacional e da natureza da atividade operacional (Boag-Munroe et al., 2017; Gilbert et al., 2011; Guerrero-Barona et al., 2021; Oliveira et al., 2020; Violanti et al., 2017), é possível supor que a felicidade ou bem-estar pessoal no contexto laboral também está presente nesse tipo de organização, considerando que o trabalho é um fenômeno de interação, integração e transformação do indivíduo consigo mesmo e com a natureza que o cerca (Deschênes et al., 2020; Gomez & Faiad, 2022). Dessa forma, as políticas e programas de gestão de pessoas estão cada vez mais direcionados a identificar estratégias para a promoção do bem-estar no trabalho. Quando as estratégias são encampadas a nível decisório nas organizações, têm potencial preventivo das doenças ocupacionais e do sofrimento psicológico no trabalho (Gomez & Faiad, 2022; Oliveira et al., 2020; Soares et al., 2019). Pesquisas mostram que as estratégias organizacionais são mais significativas quanto aos efeitos positivos no bem-estar psicológico do trabalho reduzindo a incidência de sofrimento psicológico entre os policiais (Deschênes et al., 2020)

Nesse sentido, as estratégias organizacionais são projetos e ações preventivas de iniciativa das organizações para promoção da saúde física e mental dos trabalhadores.



Classificam-se em primárias, secundárias e terciárias (Gomez & Faiad, 2022). As primárias objetivam minimizar os estressores organizacionais do contexto laboral, tais como a redefinição de tarefas, mudanças do ambiente ergonômico, gestão participativa do trabalhador. As secundárias são estratégias adotadas para amenizar os sintomas negativos decorrentes das doenças que se manifestam nos trabalhadores. E, as terciárias são as medidas adotadas pela organização visando promover tratamento aos profissionais que já manifestaram alguma doença ocupacional (Gomez & Faiad, 2022).

Exemplo de programas bem sucedidos entre os policiais ocorreram nas cidades de Montreal e Quebec, que relatam ter reduzido em 78,9% as taxas de suicídio de policiais por meio de estratégias adotadas pela corporação policial, tais como, treinamento para todas as unidades policiais sobre a natureza do suicídio, identificação do risco de suicídio e como ajudar um colega em dificuldade, canal de comunicação exclusivo aos agentes de polícia que tinham passado por situações traumáticas no trabalho, situações de gênero e homossexualidade, alcoolismo e outros vícios, treinamento específicos em prevenção de suicídio aos supervisores e representantes sindicais (Pereira et al., 2020).

A vivência dos policiais quanto ao suporte organizacional pode atenuar a intenção de sair da organização em razão da desmotivação de progressão de carreira, por exemplo (Boag-Munroe et al., 2017), uma vez que estudos indicam que o suporte organizacional está relacionado à vivência do trabalhador quanto à retribuição da organização aos seus esforços e comprometimento (Paschoal et al., 2010). Pesquisas indicam que o suporte organizacional é um antecedente mais relevante do que fatores demográficos como idade, nível educacional ou tempo de serviço para o bem-estar dos trabalhadores (Guerrero-Barona et al., 2021; Oliveira et al., 2020; Paschoal et al., 2010). Outros estudos o consideram como moderador ambiental que ameniza o impacto negativo dos estressores no bem-estar dos trabalhadores (Hirschle & Gondim, 2020).

O suporte social também é um fator relacionado significativamente ao bem-estar no trabalho, pois tem associação negativa com os eventos estressores da atividade laboral (Paschoal et al., 2010) e estão significativamente relacionados aos fatores protetivos de saúde mental dos policiais (Boag-Munroe et al., 2017; Frapsauce et al., 2022). O suporte social é definido como o sentimento de ser apreciado, valorizado e reconhecido pelo ambiente de trabalho, sendo composto pelo apoio socioemocional, o suporte instrumental e o de informação/comunicação (Frapsauce et al., 2022). Nesse sentido, o citado fator tem sido



associado a uma estratégia significativa para os casos de eventos traumáticos (Frapsauce et al., 2022), visto que os policiais quando detêm altos índices de suporte social, a ocorrência de eventos traumáticos tem menos possibilidade de desencadear um transtorno de evento pós-traumático- TEPT.

Com vistas a sintetizar as fontes de bem-estar e as fontes de mal-estar no contexto de trabalho de policiais identificados na revisão de literatura, foram identificadas as vivências que se inserem no contexto laboral policial e categorizadas como fatores preditores de bem-estar e mal-estar no trabalho. As categorias foram identificadas de acordo com a frequência de citações do signo referente à fonte ou de ideias centrais relativas ao significado correlato ao respectivo signo. Cada categoria foi considerada uma unidade de registro, caracterizando o que Bardin (2006) denominou de grelha categorial. Por meio da análise de conteúdo foi possível analisar de maneira sistemática o conteúdo dos resultados e discussão dos artigos revisados, permitindo inferências a respeito dos elementos identificados como fontes dos fenômenos (Creswell, 2010). Dessa forma, a Tabela 1 apresenta as fontes de bem-estar e mal-estar no trabalho de acordo com as experiências positivas e negativas vivenciadas, respectivamente pelos trabalhadores identificadas na revisão de literatura.

Tabela 1

Fontes de bem-estar e mal-estar de policiais no contexto de trabalho

FONTE	IMPACTO EM BEM-ESTAR E MAL-ESTAR NO TRABALHO	REFERÊNCIA
SUPOORTE SOCIAL	Menor ocorrência de Transtorno de estresse pós-traumático. Maior saúde mental do policial.	Frapsauce et al., 2022 ; Deschênes et al., 2020 ; Boag-Munroe et al., 2017.
ESTRATÉGIAS ORGANIZACIONAIS	Maior bem-estar psicológico do trabalho. Redução dos números de suicídios.	Deschênes et al., 2020 ; Pereira et al., 2020 ; Soares et al., 2019.
SUPOORTE ORGANIZACIONAL	É mais significativo que fatores demográficos (idade, nível educacional e tempo de serviço). Alguns estudos associam às fontes de bem-estar no trabalho, outros à moderadores ambientais que impactam positivamente o bem-estar no trabalho.	Guerrero-Barona et al., 2021 ; Deschênes et al., 2020 ; Oliveira et al., 2020.
APOIO DA FAMÍLIA	Menor estresse entre policiais.	Queirós et al., 2020 ; Pereira et al., 2020 ;



FONTE	IMPACTO EM BEM-ESTAR E MAL-ESTAR NO TRABALHO	REFERÊNCIA
	Estudos relacionam suicídios de policiais franceses a problemas conjugais.	Souza et al., 2015.
PROGRESSO NA CARREIRA	Maior entusiasmo, orgulho e energia do policial. Maior reconhecimento no trabalho.	Boag-Munroe et al., 2017 ; Frapsauce et.al, 2022.
ESTRATÉGIAS ATIVAS (COPING)	Relacionadas negativamente ao absenteísmo, ao comportamento desviante e à intenção de rotatividade.	Guerrero-Barona et al., 2021; Hirschle & Gondim, 2020; Shane, 2010.
RESISTÊNCIA (HARDINESS)	Melhores condições de autorregulação estão associadas: a. a menores níveis de estresse e, b. maiores níveis de bem-estar.	Hirschle & Gondim, 2020; Allison, 2020; Andrew, 2008.
ESTRATÉGIAS DE EVITAÇÃO (COPING)	O não enfrentamento, a fuga e a negação estão relacionadas à problemas de saúde mental do policial.	Guerrero-Barona et al., 2021; Shane, 2010.
EVENTOS POTENCIALMENTE TRAUMÁTICOS	A frequência está associada ao estresse, ansiedade e depressão dos policiais.	Dias et al., 2023 ; Desjardins et al., 2019.
FATORES ESTRESSORES OPERACIONAIS (Turnos exaustivos, violência relacionada ao trabalho, horas extras judiciais)	Maiores níveis de estresse. Elevada carga de trabalho e baixos níveis de recompensa estão associados à elevadas taxas de ansiedade entre os policiais. Trabalho de intervenção e combate à criminalidade estão associados a estressores relacionados ao conteúdo do trabalho.	Sousa & Ribeiro, 2022; Guerrero-Barona et al., 2021; Queirós, et al., 2020 ; Desjardins et al., 2019 ; Shane, 2010.
FALTA DE RECONHECIMENTO DA SOCIEDADE	Menor autoestima. Precarização subjetiva. Distúrbios mentais.	Dias et al., 2023 ; Violanti et al., 2017 ; Boag-Munroe et al., 2017; Linhart, 2014; Morais & Paes de Paula, 2010.
AUSÊNCIA DE OPORTUNIDADE DE PROGRESSÃO NA CARREIRA	Menor bem-estar psicológico no trabalho. Maior intenção de sair da organização.	Boag-Munroe et al., 2017.



FONTE	IMPACTO EM BEM-ESTAR E MAL-ESTAR NO TRABALHO	REFERÊNCIA
RESISTÊNCIA DO POLICIAL EM BUSCAR APOIO	Maiores níveis de mal-estar.	Johnston et al., 2022 ; Guerrero-Barona et al., 2021 ; Ricciardelli et al., 2020 ; Desjardins et al., 2019 ; Boag-Munroe et al., 2017.
ASPECTOS ORGANIZACIONAIS (hierarquia, estrutura disciplinar rígida, burocracia)	Maiores níveis de estresse da profissão policial.	Sousa & Ribeiro, 2022; Queirós et al., 2020; Shane, 2010.
	Associados à ausência de oportunidades de desenvolvimento e crescimento na carreira.	Guerrero-Barona et al., 2021; Oliveira et al., 2020; Gilbert et al, 2011; Shane, 2010.
	Menores níveis de bem-estar psicológico no trabalho dos policiais.	
	A estrutura hierarquizada está associada à negativa vivência de clima organizacional.	Piotrowski et al., 2020; Shane, 2010; Morash et.al, 2006.
	Associados à insatisfação com a corporação, transferências de local de trabalho sem anuência do policial, baixo nível de sociabilidade e de confiança interpessoal, contribuindo para taxas de depressão e ansiedade.	Pereira et al., 2020 ; Allison et al., 2020 ; Brown et al., 1996.
A estrutura burocrática incentiva a discriminação, o sexismo e o assédio.	Trombka, et al., 2021; Shane, 2010.	

Nota : Elaborada pela autora

Diante desses resultados categorizados, confirma-se a predominância do foco nas experiências de mal-estar. Pode-se afirmar que em termos operacionais, a abordagem do bem-estar de policiais tende a girar em torno das experiências negativas, isto é, os estudos a respeito do bem-estar de policiais focam em afeto negativo, no estresse e no sofrimento psicológico do policial. Este achado pode ser explicado pelos maiores níveis de incidência de doenças mentais, uso de substâncias psicotrópicas e suicídios nessa categoria profissional quando comparados à população geral e à escolha teórico-metodológica do pesquisador.



Outro aspecto observado é que as fontes de bem-estar e mal-estar no trabalho de policiais estão associados tanto a variáveis pessoais quanto do trabalho, organizacionais e extratrabalho. Esse achado não é exclusivo dos estudos que abordam policiais (Charalampous et al., 2019; Garcez et al., 2018; Hirschle & Gondim, 2020; Paschoal et al., 2013). De fato, as experiências afetivas e cognitivas associadas ao bem-estar e mal-estar estão inscritas em complexas e dinâmicas relações entre aspectos dessas diferentes dimensões da vida do trabalhador. O que se observa em relação às especificidades dessa categoria profissional é que elas podem ajudar a entender o efeito de algumas fontes, tais como a dificuldade para se reinventar e buscar outra ocupação, visto que a atividade policial requer capacitação e aperfeiçoamento específicos e contínuos, dificultando a recolocação do indivíduo em outra ocupação. Essa singularidade gera o absenteísmo e o baixo desempenho como alternativas adotadas pelos policiais. Além disso, a categoria profissional apresenta resistência em buscar apoio profissional, decorrente de receio de descaracterização de sua identidade social.

Um outro aspecto que merece ser mais bem compreendido nessa categoria diz respeito a variáveis pessoais, principalmente aquelas socioprofissionais. Por exemplo, estudos sugerem que as policiais do sexo feminino enfrentam dificuldades em decorrência do gênero, o que é amplificada em um ambiente eminentemente formado por indivíduos do sexo masculino. A estrutura rígida e hierarquizada da organização policial e a relação dual que a sociedade estabelece com a profissão também são aspectos específicos desses profissionais.

Em relação à antiguidade na organização, policiais de categoria inicial na organização detêm as maiores demandas e menor grau de controle. Ao mesmo tempo, estudos mostram uma vivência do contexto laboral mais favorável, com maior apoio social, menor exaustão e maior índice de bem-estar no trabalho entre profissionais pertencentes às categorias iniciais quando comparados aos policiais de fase intermediária ou final de carreira (Boag-Munroe et al., 2017; Deschênes & Dussault, 2018). Warr (2017), em seus estudos, sugere que a habilidade de lidar com elevado nível de demandas e estresses aumenta após um período de enfrentamento dessas situações críticas, uma vez que as vivências permitem adaptação do indivíduo frente às altas demandas. Entretanto, estudos com policiais indicam que um em cada dois policiais questionou sua profissão, após cinco anos de serviço contínuo, revelando a importância do papel da antiguidade para compreensão do bem-estar de policiais (Deschênes & Dussault, 2018).

Existem ainda pontos não respondidos especificamente sobre a manutenção da carreira ou sobre a fase intermediária do profissional na carreira e seus impactos (Burke et al., 2006). Dessa forma, é relevante verificar o impacto da antiguidade no local de trabalho, bem como



identificar em que período da carreira as pessoas estão mais ou menos vulneráveis às suas emoções (Deschênes & Dussault, 2018). Um dos objetivos do presente estudo é tentar identificar as fontes e níveis de bem-estar e mal-estar no trabalho e os estágios da carreira entre os cargos da carreira Policial Federal. Além disso, conforme já mencionado, grande parte das pesquisas com policiais são de natureza quantitativa, o que sugere a necessidade de mais estudos com abordagem qualitativa e mista a fim de aprofundar como e porque algumas variáveis estão relacionadas.

O presente projeto propõe explorar e aprofundar algumas das referidas lacunas por meio de uma pesquisa de campo, com recorte transversal e abordagem quali-quantitativa, focando nas dimensões positivas e negativas do bem-estar no trabalho, sob a ótica dos próprios policiais federais, levantando e analisando as principais fontes de bem-estar e mal-estar e buscando explorar suas relações com variáveis individuais e socioprofissionais ainda pouco compreendidas.

O capítulo 3 apresenta abordagens e aspectos conceituais do bem-estar e mal-estar no trabalho e detalha o modelo teórico-metodológico da Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no trabalho (Ferreira, 2017), o qual embasou a pesquisa proposta.



3 Conceitos e Abordagens e Modelo Teórico-Metodológico

Em primeiro lugar, o presente capítulo traz uma breve apresentação das principais abordagens e aspectos conceituais do bem-estar e mal-estar no trabalho no campo da psicologia organizacional, comportamento organizacional e gestão de pessoas. Em seguida, detalha o modelo teórico-metodológico da Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no trabalho (Ferreira, 2017), o qual embasa a presente pesquisa, e aponta justificativas para tal escolha.

3.1 Conceitos e Abordagens sobre bem-estar e mal-estar no trabalho.

Considerando os campos da psicologia organizacional, do comportamento organizacional e da gestão de pessoas, discutir bem-estar no trabalho tem sido tradicionalmente abordar e mensurar experiências como o estresse no trabalho e o burnout (Demo & Paschoal, 2016; Paschoal et al., 2013). Essa tendência fica clara com os achados da revisão de literatura apresentados no capítulo 2 e se aplica mesmo quando o recorte recai sobre categorias de profissionais específicos, como os policiais.

O estresse no trabalho e o burnout referem-se a experiências negativas vivenciadas pelo trabalhador. O campo de estudo do estresse no trabalho foca principalmente na compreensão da relação entre demandas do ambiente de trabalho e respostas não saudáveis de pessoas expostas a eles (Paschoal & Tamayo, 2004). O burnout, por sua vez, é considerado como uma síndrome psicológica decorrente da tensão emocional crônica no trabalho, experiência que gera atitudes e sentimentos negativos no relacionamento do indivíduo com o seu trabalho (Queirós et al., 2020; Leitão et al., 2021; Maslach & Jackson, 1986;). Esses dois construtos relacionados ao bem-estar referem-se claramente a experiências negativas vivenciadas no contexto laboral e não abordam diretamente os aspectos positivos que se associam ao trabalho. Obviamente, é claro o impacto negativo que a organização do trabalho e suas configurações atuais podem ter na saúde mental e geral do trabalhador (Codo et al., 1995; Ferreira, 2017; Gilbert et al., 2011; Queirós et al., 2020).

Atualmente, é difícil discutir conceitos e abordagens de bem-estar e mal-estar nos referidos campos sem mencionar os impactos do movimento da psicologia positiva desde os anos 2000. A psicologia positiva se apresenta como um movimento interessado em investigar



as condições e os processos que contribuem para a felicidade pessoal e para todas as experiências subjetivas positivas (Carr, 2004). A principal missão que esse campo de conhecimento propõe aos psicólogos refere-se ao desenvolvimento do potencial humano e à promoção de estratégias para tornar as pessoas mais felizes e produtivas (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Assim, se era possível contar com uma sólida sistematização de achados sobre causas e consequências do estresse no trabalho no fim dos anos de 1990, o mesmo não ocorria em relação a experiências claramente positivas do trabalhador nas organizações.

Pesquisas sobre satisfação no trabalho traziam contribuições, mas se referiam a construtos muitas vezes correlatos ao bem-estar e não contemplavam sua complexidade (Paschoal & Tamayo, 2008; Santos & Ceballos, 2013). Outros modelos para saúde mental, como o de Warr (1987), trouxeram contribuições importantes ao focar especificamente o bem-estar e abordar os diferentes elementos da felicidade. O referido autor apresentou um modelo para a investigação da saúde mental que guiou diversos estudos acerca do bem-estar no trabalho, especialmente aqueles que se enquadravam na linha do bem-estar psicológico. Sua preocupação principal consistia em compreender o impacto de variáveis do contexto de trabalho dos indivíduos, em forma de emprego ou de desemprego, sobre a saúde mental. Warr (1987) já indicava a necessidade de acessar inúmeras dimensões cognitivas e afetivas com caráter positivo e negativo.

Com o avanço da psicologia positiva, a associação entre os construtos de bem-estar e felicidade se fortalece e os estudos sobre bem-estar no trabalho acabam se aproximando da produção referente ao bem-estar subjetivo e bem-estar psicológico. Os estudos seminais de Diener (1984) e Ryff (1989), que desenvolvem o fenômeno da felicidade por meio das abordagens filosóficas de hedonismo e eudaimonia, inspiraram todo o campo em questão e, ainda hoje, são utilizados para fundamentar a conceituação e operacionalização do bem-estar no trabalho (Garcez et al., 2018; Gutierrez et al., 2020; Hirschle & Gondim, 2020; Paschoal & Demo, 2016; Paschoal et al., 2013; Wijngaards et al., 2020). A felicidade hedônica diz respeito a uma experiência subjetiva que envolve afeto agradável, acompanhado de crença de satisfação de necessidades, sejam físicas, intelectuais ou sociais. A felicidade eudaimônica está ligada às ideias aristotélicas de que a felicidade é uma expressão de virtude de que a vida condiz com os valores prescritos e se traduz em excelência e o desenvolvimento de potencialidades do indivíduo (Waterman, 1993).



Nesse sentido, a concepção hedônica de felicidade está ligada ao bem-estar subjetivo, que se refere ao predomínio de experiências de prazer sobre as experiências de desprazer (Diener, 1984). Essa concepção estuda as avaliações e reações do ser humano acerca de experiências atuais. Em termos operacionais, o bem-estar subjetivo é composto pelo afeto positivo, afeto negativo e satisfação com a vida (Diener, 1984). O afeto positivo é definido por um contentamento e entusiasmo hedônico, enquanto o afeto negativo é caracterizado por emoções desagradáveis, tais como o aborrecimento e o pessimismo. Já a satisfação com a vida pode ser compreendida como o juízo cognitivo que o indivíduo faz de sua vida. Por sua vez, a concepção eudaimônica da felicidade está relacionada ao bem-estar psicológico, que é um modelo baseado em estruturas multidimensionais do funcionamento psicológico como a autonomia, crescimento pessoal, autoaceitação, propósito de vida, maestria e relacionamento positivo (Ryff & Keyes, 1995). Pesquisas que se filiam ao estudo científico da felicidade para compreender o bem-estar sugerem diversos conceitos, modelos e instrumentos de medidas para o fenômeno do bem-estar no trabalho, não havendo, portanto, unicidade nesse sentido, conforme será visto nos próximos parágrafos. (Demo & Paschoal, 2016; Garcez et al., 2013; Gouveia, 2008; Hirschle & Gondim, 2020; Paschoal & Tamayo, 2008; Santos & Ceballos, 2013; Siqueira & Padovam, 2008).

Em relação à conceituação, pesquisas correlacionam os aspectos positivos e negativos de emoções e humores para explicar a saúde psicológica dos trabalhadores, apresentando um modelo formado por dois componentes, o bem-estar psicológico no trabalho e o sofrimento psíquico no trabalho (Gilbert et al., 2011). Os referidos autores identificam três fatores ao bem-estar psicológico no trabalho- BEPT, tais como, a serenidade, o compromisso com o trabalho e a convivência social. Tais elementos foram validados estatisticamente pelos autores que relatam que o trabalhador que vivencia uma sensação de benevolência e equilíbrio próprio (serenidade), de compartilhar e ouvir os outros, de sentir-se apreciado e deter um bom relacionamento com o seu ciclo social laboral (convivência social), bem como o ímpeto de se envolver e se engajar (compromisso com o trabalho) possui bem-estar psicológico no trabalho. Entretanto, o trabalhador em estado de sofrimento psicológico no ambiente laboral vivencia experiências de agressividade, irritabilidade e impaciência com os outros. O sofrimento psicológico no trabalho desencadeia ansiedade, depressão, estresse, vivência de desvalorização e falta de motivação para as tarefas.



Horn e colaboradores (2014) propõem o modelo de bem-estar no trabalho baseado na abordagem do bem-estar psicológico (Ryff & Keyes, 1995). Segundo esse modelo, o bem-estar no trabalho é um fenômeno multidimensional que pode ser avaliado de modo positivo pelas dimensões afetivas, motivacionais comportamentais, cognitivas e psicossomáticas encontradas no contexto laboral. Já a Organização Mundial de Saúde- OMS conceitua o bem-estar no trabalho como um estado de saúde completo formado pelo bem-estar físico, psicológico e social no contexto laboral. O estudo de bem-estar representa a mudança de paradigma nos campos da psicologia e psiquiatria que focavam na doença e suas consequências, para uma abordagem preocupada com os aspectos promotores de estados psicológicos favoráveis, proporcionando que o indivíduo apresente manifestações positivas em maior quantidade quando comparada às negativas (Gable e Haidt, 2005).

No contexto brasileiro, alguns autores sugerem que o bem-estar no trabalho pode ser compreendido pela integração de três elementos, a satisfação no trabalho, o envolvimento com o trabalho e o comprometimento organizacional afetivo (Siqueira & Padovan, 2008). Paschoal e Tamayo (2008) criticam essa tendência, salientando que satisfação, envolvimento e comprometimento, são construtos correlatos que não carregam a definição específica de bem-estar no trabalho. Assim, Paschoal e Tamayo (2008) e Demo e Paschoal (2016) definem o bem-estar no trabalho como a prevalência de afeto positivo no contexto laboral e a vivência de realização do indivíduo por meio do desenvolvimento de seus potenciais pessoais.

Com relação à categoria profissional dos policiais, estudos incipientes propuseram modelos de qualidade de vida no trabalho, tais como estudos do Reino Unido, de Easton et al., (2013), que se baseiam nas abordagens filosóficas do bem-estar subjetivo e bem-estar psicológico para construção de seu instrumento, bem como os estudos de Tabanejad e colaboradores (2020), que construíram um questionário de qualidade de vida no trabalho formado por escalas relativas à natureza da ocupação e ao suporte organizacional, que foi aplicada aos policiais iranianos.

O bem-estar no trabalho é um conceito central nas operacionalizações e programas de QVT em geral (Ferreira 2017; Hackman & Oldham, 1975; Walton, 1973). Embora haja diferentes posicionamentos sobre QVT, o construto sempre reflete a interação entre trabalhadores e seu contexto de trabalho e engloba o bem-estar e os resultados no trabalho (Almarshad, 2015). Seja abordado como a ausência de estresse, de esgotamento físico e mental, de doenças psíquicas ou como a presença de felicidade e satisfação (Paschoal & Tamayo, 2008; Paschoal et al., 2010; Warr, 2008), o bem-estar no trabalho reflete como a pessoa se sente no



ambiente organizacional e, portanto, consiste em um indicador fundamental da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), ajudando a atestar a efetividade de políticas e programas de QVT (Ferreira et al., 2019).

Existem uma variedade de abordagens teóricas e conceitos de bem-estar desenvolvidos nos campos da saúde e do trabalho, o que pode explicar a difícil tarefa de sistematização teórica e dos dados empíricos a respeito do tema. Consciente dessa árdua tarefa, cumpre destacar a abordagem conceitual adotada em EAA_QVT, que guia o presente estudo e trata dos conceitos de bem-estar e mal-estar no trabalho, integrando achados tanto da ergonomia da atividade quanto da psicologia e gestão de pessoas. A seção seguinte apresenta o modelo teórico adotado na presente pesquisa para analisar o fenômeno do bem-estar no trabalho.

3.2 O Modelo de Ergonomia Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho- EAA_QVT

Apesar da diversidade de modelos apresentados a respeito de bem-estar no trabalho, inclusive alguns específicos e incipientes relacionados ao serviço policial, o presente estudo elegeu o modelo da Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho- EAA_QVT (Ferreira, 2017) para guiar a pesquisa. O EAA_QVT baseia-se principalmente na ergonomia da atividade e dialoga com achados da psicologia organizacional e da gestão de pessoas. Tem como objetivo avaliar o contexto de trabalho de acordo com as representações do coletivo de trabalho que permitam diagnósticos confiáveis, para depois adaptá-lo ao trabalhador (Ferreira et al., 2013). O modelo vem sendo adotado há mais de uma década no setor público brasileiro por meio do Grupo de Estudos e Pesquisas em Ergonomia Aplicada ao Setor Público (ErgoPublic), bem como tem recebido suporte empírico aos seus postulados por meio dessas pesquisas. O modelo EAA_QVT transpõe a barreira da hegemonia dos programas de QVT sob a perspectiva da gestão, considerando que há um descompasso entre os problemas encontrados nas organizações e as estratégias e práticas de QVT adotadas, em sua maioria de cunho assistencialista e gerencialista em que o trabalhador é mais uma variável de ajuste (Ferreira, 2017).

A intervenção eficiente e constante no campo da QVT com base na ergonomia da atividade pode acarretar a extinção ou redução da origem do mal-estar e contribuir com a prevalência do bem-estar (Ferreira, 2011). É uma abordagem teórico-metodológico aplicada, de natureza exploratória e descritiva, o que possibilita a produção de insumos para discutir os modelos de bem-estar e mal-estar no trabalho conhecidos, bem como pode auxiliar nas



aplicações organizacionais. A presente pesquisa pode contribuir com o modelo, agregando conhecimentos que caracterizem especificidades da categoria profissional de policiais federais, robustecendo o arcabouço empírico que possibilita a comparação entre as categorias profissionais, sendo consistente a escolha do citado modelo, diante dos resultados apresentados na revisão de literatura relativa aos policiais .

Antes do aprofundamento dos principais pressupostos teóricos e metodológicos do EAA_QVT é importante contextualizar o cenário sócio-histórico laboral em que surgiu a ciência da Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho. Os coletivos de trabalho experimentavam as mudanças iniciadas na década 1970, denominadas reestruturação produtiva que delinearam novos desenhos organizacionais, a flexibilização das normas trabalhistas, a inovação tecnológica e a automação das tarefas, além da reconfiguração das relações de produção, consumo e das relações socioeconômicas travadas por novas formas de comunicação e informação (Ferreira, 2015). Aliada a essas transformações, a flexibilização fundamentava as práticas gerenciais que visavam adaptar os trabalhadores às novas exigências do mercado, surgindo os programas de qualidade de vida no trabalho que buscavam aumentar a resistência física e mental dos indivíduos para atender à produtividade e desempenho das organizações.

Os programas de qualidade de vida no trabalho adotados em decorrência da reestruturação produtiva eram estruturados para atingir as metas das organizações. Consideram o trabalhador uma variável de ajuste que deve adaptar-se às organizações contemporâneas e às demandas de serviço, demonstrando o enfoque individualista desses programas que transferem ao indivíduo a responsabilidade da qualidade de vida no trabalho (Ferreira, 2011). O foco desses programas, de caráter assistencialista, se concentra em práticas compensatórias que visam minimizar os desgastes sofridos pelos trabalhadores, deixando em segundo plano as causas desses males. Essas práticas foram denominadas como ofurô corporativo por Ferreira (2017). O autor destaca que o trabalhador perde o interesse e acaba desistindo de aderir a esses programas de qualidade de vida quando se conscientiza dos reais propósitos fundados no desempenho e produtividade da organização.

Diante do arcabouço teleológico da EAA_QVT que se comunica com o campo da gestão de pessoas, o modelo possui duas dimensões de análise, a ótica das organizações e a dos trabalhadores. Sob a ótica das organizações, a QVT é alcançada por meio de estratégias e práticas organizacionais voltadas para as condições de trabalho, a dinâmica das relações socioprofissionais, o desenvolvimento humano e o exercício da cidadania organizacional. Por



sua vez, sob a ótica dos trabalhadores, busca-se a QVT por meio da construção de representações coletivas estabelecidas pelos indivíduos com vistas ao predomínio de vivências de bem-estar no trabalho, reconhecimento institucional e social, bem como a possibilidade de crescimento profissional (Ferreira et al., 2013). A abordagem EAA_QVT direciona-se para três dimensões interdependentes de política de gestão de pessoas, centrada na vigilância em saúde e segurança, assistência psicossocial aos trabalhadores e promoção do bem-estar do trabalho (Ferreira et al., 2013).

A ergonomia da atividade que fundamenta o EAA_QVT fundamenta-se em uma abordagem europeia que se originou na França e na Bélgica no século XX. A ergonomia é o campo da ciência que estuda a relação entre o indivíduo e seu contexto laboral sob os aspectos de ambiente, ferramentas e métodos de trabalho e a própria organização. A abordagem franco-belga veio de encontro às ideias do taylorismo-fordismo de que o indivíduo deveria se adaptar ao trabalho, defendendo que o trabalho é que deve se ajustar ao trabalhador. Essa vertente tem estreita harmonia com os movimentos operários e o sindicalismo citados nos parágrafos anteriores e com a busca de transformação do trabalho com vistas a promoção de melhores condições e saúde para os trabalhadores (Ferreira, 2008).

As principais ideias desta vertente franco-belga são as que se seguem: o trabalho real não pode se limitar às regras prescritas, devendo ser ampliada a análise para a conjuntura entre as tarefas determinadas para cada trabalhador e como este indivíduo executa essas atividades; as variáveis físico-ambientais e tecnológica são instrumentos da atividade laboral; as tarefas requerem identificação, interpretação e tomada de decisão por parte do trabalhador; o trabalho deve ser analisado pela variável temporal tais como os turnos de trabalho, a duração do trabalho e a trajetória profissional, e, por fim, o trabalho deve ser analisado em um contexto social, de promoção de interações socioprofissionais que tem relação com o bem-estar (Ferreira, 2011).

Assim, a EAA_QVT direciona suas ações para a busca da produtividade saudável, ou seja, a que não inflija ao trabalhador mal-estar e doenças; a sinergia entre os atores responsáveis pelo contexto laboral visando a promoção da qualidade de vida no trabalho, tais como os trabalhadores, os gestores e os representantes sindicais. É a cultura organizacional voltada para o bem-estar como um elemento presente de apoio às políticas e práticas de qualidade de vida no trabalho, difundindo valores, crenças e ideias no bem-estar individual e coletivo, fomentando as práticas bem-sucedidas (Ferreira, 2015).

As ideias do EAA_QVT podem ser operacionalizadas por meio das vivências e emoções dos trabalhadores originadas no ambiente organizacional, que são denominados afeto.



O afeto é indicador psicossocial que permite compreender como os indivíduos se sentem no trabalho, o que pode auxiliar o desenho das práticas de gestão de pessoas e demais aspectos do contexto laboral. A QVT é analisada por meio das representações dos indivíduos sobre seu contexto laboral, identificando a ausência ou presença de QVT por meio desse afeto, que possui dimensão positiva, denominada de bem-estar no trabalho e dimensão negativa, denominada de mal-estar no trabalho (Ferreira, 2017). O bem-estar no trabalho é conceituado como o sentimento agradável originado de situações de trabalho, que se manifesta de modo individual ou coletivo, como por exemplo, a alegria, a amizade, a confiança e outros. Por sua vez, o mal-estar no trabalho é o sentimento desagradável, originado em situações de trabalho, que se manifesta de modo individual ou coletivo, como por exemplo, a contrariedade, decepção, tédio e outros (Ferreira, 2017).

Considerando as abordagens teóricas e conceitos demonstrados nos parágrafos anteriores a respeito de bem-estar no trabalho, é necessário delimitar as principais características deste construto para a EAA_QVT, com vistas a distinguir o conceito adotado pelo modelo dos demais quadros teóricos existentes. Primeiro, há que se considerar que o bem-estar no trabalho é um fenômeno de natureza eminentemente humana, decorrente das dinâmicas e dialéticas do indivíduo em seu contexto laboral, não havendo, portanto, a possibilidade de analisar o bem-estar de uma organização. Além disso, o bem-estar como fator de saúde decorre do processo adaptativo do indivíduo no ambiente laboral e configura o elemento central das representações da QVT no contexto do trabalho. O bem-estar no trabalho é influenciado por variáveis pessoais, organizacionais e situacionais e sua manifestação recorrente promove a saúde para os trabalhadores, melhor desempenho nas organizações e benefícios à sociedade de uma maneira geral, por meio, por exemplo, da satisfação de clientes e usuários dos serviços públicos. A presença de bem-estar no trabalho, portanto, é um indicador de QVT nas organizações. (Ferreira, 2017).

No presente trabalho, optou-se por adicionar uma dimensão cognitiva para analisar o bem-estar no trabalho, além da dimensão afetiva composta pelas emoções e humores no trabalho. Estudos indicam que o funcionamento psicológico ideal envolve aspectos afetivos (emoções e humores) e aspectos cognitivos de julgamentos sobre si, traduzidos em experiências que permitem a expressividade pessoal (autorrealização) Waterman(1993). A autorrealização pode ser compreendida como o exercício das potencialidades humanas comuns e específicas dos indivíduos, em busca de desenvolvimento humano, aperfeiçoamento de habilidades, de



propósitos e de desejos, com vistas a alcançar a excelência. (Warr, 2007, Waterman, 1993, Van Tuin et al., 2020). Pode ser vivenciada, segundo Waterman(1993), em situações de envolvimento profundo com um empreendimento, uma sensação de adequação especial ao executar atividades que estão além das tarefas cotidianas, uma intensa sensação de estar vivo, uma plenitude ao se engajar em determinadas atividades, uma realização ao fazer o que realmente se deseja e a vivência de ser capaz de ser autêntico.

A autorrealização está ligada às vivências eudaimonistas que trazem uma identificação das atividades desempenhadas pelo indivíduo, permitindo a construção de significado dessas atividades. Logo, este fenômeno é compreendido por alguns teóricos como uma dimensão do bem-estar, não necessariamente correlacionado com vivências hedonistas e afetivamente positivas (Warr, 2007, Waterman, 1993), ou seja, a experiência de realização pode ocorrer sem uma experiência intensa e recorrente de prazer pessoal. O bem-estar, portanto, especialmente quando se abordam as experiências positivas do indivíduo, deve ser analisado tanto sob o foco das emoções e humores quanto sob o foco do julgamento de realização pessoal.

Os vínculos entre o bem-estar livre de contexto e os ligados ao trabalho se sobrepõem de alguma forma, uma vez que os sentimentos em relação ao trabalho estão inseridos em uma acepção mais ampla sobre a vida (Warr, 2007). Estudos indicam que o emprego é um preditor efetivo para o bem-estar subjetivo, em todas as suas dimensões (satisfação com a vida, afeto positivo e afeto negativo) com pico aos 50 anos e índices menores para as pessoas mais jovens e mais velhas (Jebb et al., 2020). Nesse sentido, Warr (2007) e Waterman (1993) sugerem ser possível o bem-estar no trabalho, independente da ocorrência de prazer, diante da existência da realização nesse contexto, originada da autorrealização e do significado laboral.

Paschoal e Tamayo (2008) defendem que os teóricos do bem-estar psicológico adotem as duas dimensões (afetiva e cognitiva) em uma tentativa de minimizar a negligência em relação à autorrealização pessoal por parte dos estudiosos hedonistas. No campo dos estudos de bem-estar no trabalho que compartilham este entendimento, a realização no trabalho pode ser compreendida como experiências de expressividade pessoal, por meio de realização dos próprios potenciais (habilidades e talentos) e avanços de seus propósitos de vida no contexto laboral (Demo & Paschoal, 2016, Paschoal & Tamayo, Warr, 2007).

Estudos de validação da escala de Bem-Estar no Trabalho conduzidas por Paschoal e Tamayo (2008) e Demo e Paschoal (2016) no Brasil e nos Estados Unidos, respectivamente, verificam um correlação mais forte entre afeto positivo e realização do que a correlação



negativa entre afeto positivo e afeto negativo, o que sustenta englobar dimensões complementares para explicar o aspecto positivo da QVT (Demo & Paschoal, 2016, Paschoal & Tamayo, 2008). Diante disso, optou-se por incluir essa dimensão de realização na presente pesquisa, além do afeto positivo ao abordar o bem-estar no trabalho.

Com relação às abordagens e definições de mal-estar no trabalho, estas não são diversas quanto o bem-estar no trabalho, no entanto é importante apresentar a delimitação desse fenômeno para o modelo EAA_QVT (Ferreira, 2017). Assim como o bem-estar no trabalho, o mal-estar no trabalho é considerado de natureza exclusivamente humana, consequência das vivências e contradições do trabalhador. O mal-estar no trabalho não é uma doença ocupacional, mas tem potencial risco ao processo adaptativo do indivíduo em seu ambiente laboral. Assim como o bem-estar no trabalho, o mal-estar no trabalho é influenciado por variáveis pessoais, organizacionais e situacionais e sua manifestação recorrente pode acarretar índices críticos e negativos nos indivíduos, nas organizações, e na sociedade de uma maneira geral, como por exemplo, o adoecimento, o baixo desempenho, a rotatividade, e a prestação de serviço de má qualidade, respectivamente (Ferreira, 2017). A Tabela 2 apresenta as principais características de bem-estar e mal-estar no trabalho segundo a abordagem de EAA_QVT:

Tabela 2

Principais aspectos de bem-estar e mal-estar no trabalho- EAA_QVT

PRINCIPAIS ASPECTOS DE BEM-ESTAR E MAL- ESTAR NO TRABALHO _MODELO EAA_QVT		
Aspectos	Bem-estar no trabalho	Mal-estar no trabalho
Natureza	Humana	Humana
Para a QVT	É um fator de saúde. É inerente ao processo adaptativo do indivíduo no processo laboral. A presença do fenômeno caracteriza a QVT no ambiente laboral	É um fator de risco para o processo adaptativo do indivíduo no contexto laboral (não é considerado uma doença ocupacional). A presença do fenômeno evidencia a ausência de QVT no ambiente laboral.
Variáveis que influenciam	Individuais (estado de saúde, características sócio profissionais) Organizacional (cultura organizacional, gestão,	Individuais (estado de saúde e características sócio profissionais) Organizacional (cultura organizacional, gestão, condições e relações socioprofissionais)



	condições e relações socioprofissionais	Situacionais (eventos que interferem na atividade de trabalho)
	Situacionais (eventos que interferem na atividade de trabalho)	
	<hr/>	
Consequências do fenômeno para a organização	Qualidade de Vida no Trabalho;	Ausência de Qualidade de Vida no Trabalho;
	Saúde para os trabalhadores;	Potencializa os riscos de:
	Melhor desempenho para as organizações, e melhores serviços à sociedade.	<ul style="list-style-type: none">• Adoecimento do trabalhador• Baixo desempenho das organizações;• Prejuízos à sociedade traduzidos em serviços de baixa qualidade.

Nota: Elaborada pela autora

Após a explanação dos conceitos de bem-estar e mal-estar no trabalho e sua relação com o contexto de trabalho, cumpre destacar os fatores estruturantes da QVT. O modelo estudado considera as condições de trabalho, a organização de trabalho, as relações socioprofissionais, o reconhecimento e crescimento profissional e o uso da informática como elementos centrais para compreender a QVT (Ferreira, 2017). O EAA_QVT propõe identificar estes fatores com base no continuum de representações que os trabalhadores expressam sobre as vivências de bem-estar e mal-estar no contexto do trabalho (Antloga, 2014). É importante esclarecer que nesse continuum de representações há uma zona de convivência do bem-estar e mal-estar no trabalho, sugerindo que não há uma delimitação exata de fronteira de onde começam e terminam essas vivências. Dessa forma, o modelo categoriza os sentimentos em três estados distintos, a predominância de afeto de mal-estar no trabalho, a coabitação do bem-estar e mal-estar no trabalho e a predominância do bem-estar no trabalho (Ferreira, 2017).

As representações de bem-estar e mal-estar no trabalho podem ser avaliadas por meio das consequências individuais e coletivas do custo humano do trabalho-CHT e as estratégias de mediação individual e coletivas- EMIC's, isto é, as consequências advindas da mediação entre as exigências físicas, cognitivas e afetivas decorrentes do ambiente laboral e as estratégias de comportamento e reação individual e coletiva dos trabalhadores. O CHT pode ser definido pela forma como o trabalhador pensa, age e sente, influenciando a sua a forma de ser e viver (Ferreira, 2017). As EMIC's são as externalizações adotadas pelo trabalhador para representar seus modos de pensar, sentir e agir (Ferreira, 2017). As EMIC's bem-sucedidas estabelecem uma relação direta e proporcional com a dimensão positiva do CHT e, consequentemente



acarretam uma prevalência de bem-estar individual e coletivo. Da mesma maneira, a ocorrência de EMIC's mal-sucedidas está relacionada com a dimensão negativa do CHT, o que ocasiona o mal-estar individual e coletivo, e pode contribuir para os casos de adoecimentos, acidentes laborais e outros indicadores críticos relacionados à relação trabalho-saúde.

Para a EAA_QVT, o processo e as consequências do CHT e as EMIC's dos trabalhadores explicam as representações do mal-estar. No entanto, quanto se refere ao bem-estar, os processos e consequências do CHT e as EMIC's não são suficientes para compreender esse fenômeno. O bem-estar envolve além da análise da relação entre o CHT e as EMIC's, outros elementos, tais como as variáveis socioprofissionais, as tarefas, as metas, as expectativas de desempenho e os resultados, ressaltando a importância de se comparar o bem-estar e mal-estar no trabalho em função das categorias profissionais, como se propõe o presente estudo (Ferreira, 2017). Nesse sentido, cabe ressaltar que as dimensões positivas e negativas do CHT não constituem uma lógica binária para o predomínio de bem-estar e mal-estar no trabalho, ou seja, a ocorrência de uma dimensão positiva de CHT não constitui necessariamente a ausência de mal-estar no trabalho, assim como a existência de uma dimensão negativa de CHT não é condição suficiente para a ausência de bem-estar no trabalho, uma vez que as causas tanto do bem-estar no trabalho quanto do mal-estar no trabalho estão ancoradas em múltiplos fatores (Ferreira, 2017), o que justifica a necessidade de elaboração de diagnósticos em apartados desses fenômenos para avaliar a QVT em uma organização.

A identificação da descrição e análise da QVT, segundo o modelo, possui dois níveis de análise, a **macro-ergonômica** e a **micro-ergonômica**. O nível analítico macro-ergonômico identifica o contexto organizacional por meio do continuum de representações dos trabalhadores a respeito do contexto de trabalho, ou seja, por meio da produção cognitiva dos trabalhadores sobre aqueles fatores mencionados acima que estruturam a QVT (condições de trabalho e suporte organizacional, organização do trabalho, relações socioprofissionais de trabalho, reconhecimento e crescimento profissional, uso da informática). O nível analítico micro-ergonômico aprofunda a compreensão da QVT e investiga a relação entre estes fatores do contexto de trabalho e a forma que os trabalhadores lidam com as demandas decorrentes desses fatores (Ferreira, 2017).

A Tabela 3 relaciona os elementos que compõem a dimensão macroanalítica de investigação do modelo EAA_QVT (Ferreira, 2017). Como dito, a investigação com base na dimensão macroanalítica visa identificar as representações dos profissionais a respeito dos



elementos estruturantes de QVT, fazendo com que os trabalhadores analisem a existência ou não desses elementos nos ambientes laborais.

Tabela 3

Dimensão macroanalítica de investigação do modelo teórico

DIMENSÃO MACROANALÍTICA E SEUS ELEMENTOS				
Contexto de trabalho		Práticas de Gestão	Como nos sentimos no trabalho	
Elemento	Significado	Gestão participativa e humanista	Elemento	Significado
Condições de trabalho	São os fatores que permitem o desempenho da atividade com qualidade. O construto engloba desde aspectos materiais, logísticos, arquitetônico à aspectos voltados para o suporte organizacional, como informação, capacitação, política de remuneração e benefícios.		Desgaste no Trabalho	Sofrimento psicológico e físico decorrente do trabalho
Organização do trabalho	Política de gestão presentes no contexto organizacional (estrutura de gestão, divisão de tarefas, desenho dos processos)		Afeto positivo	Predomínio de emoções e humores positivos vivenciados no ambiente laboral
Relações sócio-profissionais	Consiste nas dinâmicas de relações vivenciadas pelo trabalhador com a chefia, colegas e público externo		Afeto Negativo	Predomínio de emoções e humores negativos vivenciados no ambiente laboral.
Reconhecimento e crescimento profissional	O reconhecimento do esforço realizado pelo trabalhador pelos seus superiores, colegas, sociedade e clientes/usuários. O crescimento são as circunstâncias e oportunidades de desenvolvimento na carreira.		Intenção de sair do emprego	
Uso da informática	Qualidade dos equipamentos, suporte e usabilidade.		Afastamento do trabalho por motivo de saúde.	

Nota: Adaptado de Ferreira et.al (2017, 2019)



As demandas e exigências impostas aos indivíduos decorrentes destes fatores relacionados na Tabela 3 alcançam as representações dos trabalhadores por meio de um palco denominado cultura organizacional. Ferreira (2017) afirma que a cultura de uma organização é transversal aos fatores que estruturam os contextos de trabalho e desempenha um papel estratégico para compreender a QVT. A cultura organizacional é formada pela linguagem e simbolismo, os comportamentos dos trabalhadores, os valores organizacionais e crenças difundidas.

Enquanto a dimensão macroanalítica permite uma análise situacional dos elementos constitutivos de QVT pela vivência dos trabalhadores, a dimensão microanalítica busca investigar os efeitos produzidos por esses elementos e como os indivíduos se comportam diante das demandas oriundas do contexto laboral. Nesse sentido, a Tabela 4 relaciona os elementos que compõem a dimensão microanalítica, conforme abaixo:

Tabela 4

Dimensão microanalítica de investigação do EAA_QVT

DIAGNÓSTICO MICROANALÍTICO DE INVESTIGAÇÃO	
Elemento	Significado
Custo Humano do Trabalho	São as habilidades individuais cognitivas, comportamentais e emocionais que traçam os perfis dos modos de ser e de viver dos trabalhadores no ambiente laboral.
Estratégias Operatórias de Mediação	São as reações dos indivíduos diante de uma ambiente adverso no contexto laboral, com vistas a confrontar, superar e/ou transformar a circunstância desafiadora. Quando mal-sucedidas potencializam as ocorrências de representação de mal-estar no trabalho. Por sua vez, quando bem-sucedidas, potencializam a ocorrência de bem-estar no trabalho.

Nota: Adaptado de Ferreira et.al (2019)

Observa-se, portanto, que o modelo apresentado visa melhorar as condições físicas do ambiente laboral e ressignificar o conceito de trabalho, como um elemento de interação, integração e transformação do indivíduo consigo mesmo e com a natureza que o cerca. A subjetividade do trabalhador é construída com fundamento na psicodinâmica da cooperação que se traduz em regras coletivas de ofício e de convivência para o coletivo laboral, o que oportuniza a gestão coletiva de trabalho, permitindo que os trabalhadores sejam protagonistas



no seu ambiente profissional (Ferreira, 2017, 2019). A Figura 1 sintetiza os níveis de análise, as dimensões, os fatores e variáveis que estruturam a QVT do modelo EAA_QVT apresentados nos parágrafos anteriores, permitindo uma melhor compreensão da gestão da QVT sob essa abordagem nas organizações.

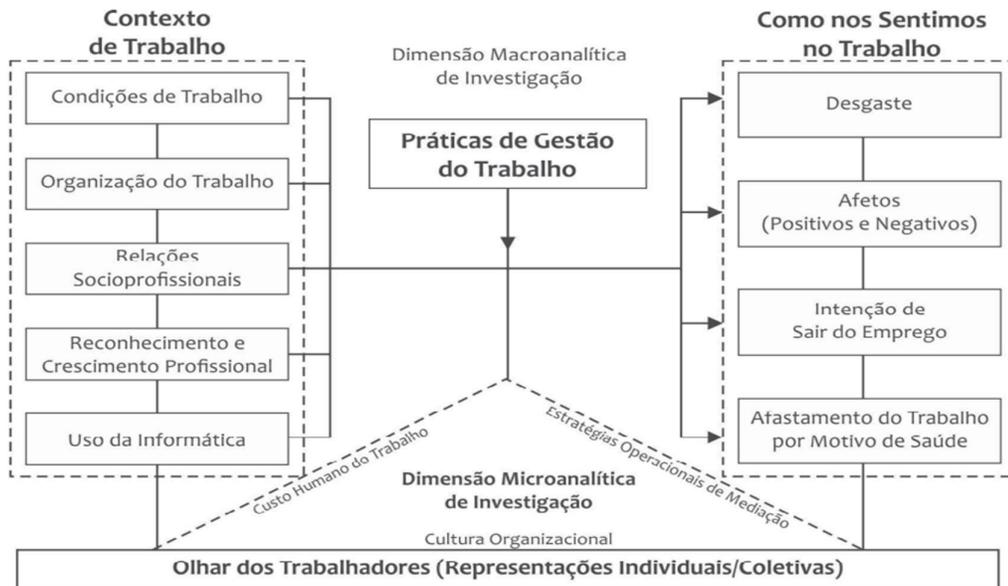


Figura 1. Ergonomia da Atividade Aplicada à QVT

Nota: Ferreira, Paschoal e Ferreira (2013)

Os principais pressupostos teóricos do modelo EAA_QVT foram apresentados nesta seção, entretanto, para que essas estratégias organizacionais sejam mais eficientes, o modelo se instrumentaliza de base metodológica para realização do diagnóstico, em harmonia com estes pressupostos teóricos citados. O Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho-IA_QVT é um instrumento de pesquisa, de natureza quantitativa (escala psicométrica do tipo Likert, Alfa= 0,94) e qualitativa (quatro questões abertas), que possibilita compreender a perspectiva do trabalhador sobre a QVT, em uma organização laboral específica. O referido instrumento foi validado por Ferreira (2017). A parte quantitativa do IA_QVT compõe-se de três escalas psicométricas que operacionalizam o EAA_QVT, o contexto do trabalho, as práticas de gestão e os sentimentos no trabalho. Estas escalas são dispostas em 61 itens a respeito dos fatores constitutivos da QVT, quais sejam, condições de trabalho, organização do trabalho, relações sócio-profissionais do trabalho, reconhecimento e crescimento profissional e uso da informática. As escalas psicométricas permitem diagnosticar com base na análise



macroergonômica, alcançando os coletivos de trabalhadores em um contexto organizacional (Ferreira, 2017).

A parte qualitativa do inventário é constituída por quatro questões abertas: “ Na minha opinião, QVT é...”; “o que me causa mais bem-estar é...”; “Quando penso no meu trabalho no (nome do órgão), o que me causa mais mal-estar é...”, “Comentários e sugestões”. Considerando que o ambiente laboral é um palco de construção identitária do ser humano, a pesquisa a respeito de QVT deve ser compreendida de maneira holística, não reduzindo a meras variáveis e sim analisando esse fenômeno como um todo. Dessa forma, a análise das citadas questões abertas permite a compreensão de observações relevantes para a pesquisa que se traduzem nos relatos de vivências dos trabalhadores acerca dos objetos, pessoas e relações que os cercam.

No próximo capítulo serão apresentados os métodos, procedimentos e técnicas de pesquisa que guiam a instrumentalização do estudo, e permitiu a coleta e análise de dados, nos termos do modelo teórico-metodológico apresentado no presente capítulo, fornecendo condições para o alcance dos objetivo geral e específicos da pesquisa.



4 Métodos, Procedimentos e Técnicas de Pesquisa

Este capítulo apresenta os procedimentos metodológicos que foram utilizados para a realização da pesquisa, noticiando o seu tipo e descrição geral, bem como as informações sobre a organização *locus* do estudo, o instrumento e procedimentos que foram utilizados para coleta e análise dos dados. A definição do método adotado no presente trabalho teve como esteio a literatura apresentada no modelo EAA_QVT, visualizado no capítulo 3.

4.1 Tipo e Descrição Geral da Pesquisa

Trata-se de um estudo classificado, quanto à abordagem, como quali-quantitativo, visto que busca entender o seu objeto (vivência de bem-estar e mal-estar no trabalho), por meio dos fenômenos humanos e sociais de maneira naturalística e interpretativista, buscando alcançar o significado que as pessoas atribuem a esses fenômenos (Godoy, 1995), bem como por meio de levantamentos de dados que, traduzidos para números, reflitam a realidade do fenômeno estudado. O delineamento adotado na pesquisa tem natureza descritiva e exploratória. O estudo será realizado em um período determinado, constituindo o trabalho, quanto ao aspecto temporal, como transversal (Creswell, 2010).

O método adotado se caracteriza como levantamento ou survey, tendo em vista que o estudo foi operacionalizado por meio da aplicação de questionário para a obtenção de dados sobre o fenômeno investigado. A pesquisa utilizou dados primários, coletados diretamente pela pesquisadora, com a utilização de amostra não-probabilística estratificada (Creswell, 2010) com o número suficiente de respondentes ($n=635$) que atendeu o critério de representatividade para análise dos dados, principalmente a análise quantitativa. A amostra foi planejada prevendo os diferentes cargos da carreira Polícia Federal, distribuídos nas unidades da PF, no território brasileiro, conforme detalhado na seção 4.3.

4.2 Descrição da Organização

4.2.1 Contexto histórico da Organização



A Polícia Federal (PF) foi criada em 1944, por meio do Decreto-Lei nº 6.378, de 28 de março de 1944, com o nome de Departamento Federal de Segurança Pública (DFSP). Com a Constituição Federal de 1967, o DFSP passou a ser o Departamento de Polícia Federal. Por meio da edição da Portaria nº 6370, de 20 de maio de 2016, a organização adotou a denominação de Polícia Federal. O papel que a instituição desempenha no imaginário brasileiro mudou ao longo dos anos, desde sua criação até os dias atuais. Inicialmente as atividades da Polícia Federal iniciaram na década de 1940, quando a capital do País era o Rio de Janeiro. Com a mudança da capital para Brasília, o DFSP integrou os membros da Guarda Especial de Brasília (GEB), que havia sido criada para garantir a ordem em Brasília durante a construção da cidade. Décadas depois, no período de 1964 a 1985, no período da ditadura militar, a Polícia Federal desempenhou atividades de apoio ao regime repressivo, principalmente junto à Divisão de Ordem Política e Social (DOPS), que era responsável por investigar casos de crimes políticos, como sequestros e atentados e manter a ordem pública. A atuação da DOPS foi marcada por muitas críticas e denúncias de violação dos direitos humanos.

Não obstante essa parte da história, a PF se tornou uma instituição respeitada e confiável no País. Essa mudança foi possível com a redemocratização do Brasil e com o disciplinamento da instituição pela Constituição Federal de 1988. A Carta Magna prevê que a PF é um órgão permanente, instituído por Lei, organizado e mantido pela União Federal e estruturado em carreira. As atribuições da PF encontram-se definidas no parágrafo 1º do artigo 144 da Constituição Federal de 1988, quais sejam:

- I - apurar infrações penais contra a ordem política e social ou em detrimento de bens, serviços e interesses da União ou de suas entidades autárquicas e empresas públicas, assim como outras infrações cuja prática tenha repercussão interestadual ou internacional e exija repressão uniforme, segundo se dispuser em lei;
- II - prevenir e reprimir o tráfico ilícito de entorpecentes e drogas afins, o contrabando e o descaminho, sem prejuízo da ação fazendária e de outros órgãos públicos nas respectivas áreas de competência;
- III - exercer as funções de polícia marítima, aérea e de fronteiras;
- IV - exercer, com exclusividade, as funções de polícia judiciária da União.

Com o advento dos valores democráticos de respeito aos direitos humanos, de valorização da vida previstos na Carta Magna de 1988, a PF é a polícia que o constituinte mais esmiuçou suas atribuições no texto constitucional, demonstrando a importância que os legisladores queriam proporcionar ao órgão. Além da missão de combate à corrupção, muito conhecida pela



população, por meio das operações midiáticas cujos nomes emblemáticos instigam a construção do imaginário social brasileiro, a instituição também combate e apura os crimes que transpassam as fronteiras estaduais e/ou internacionais, como por exemplo, o tráfico ilícito de entorpecentes, o contrabando, o descaminho, o tráfico de pessoas, de animais silvestres, a lavagem de dinheiro, a evasão de divisas e crimes cibernéticos.

Além disso, a PF auxilia outros órgãos do Executivo Federal a desempenhar suas atribuições, tais como o Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis- IBAMA, o Instituto Chico Mendes de Conservação da Biodiversidade- ICMBIO, no combate ao desmatamento, a Fundação Nacional de Colonização e Reforma Agrária – INCRA, nas questões relacionadas à reforma agrária, ao Instituto do Patrimônio Histórico e Artístico Nacional- IPHAN, quanto às questões de patrimônio cultural e arqueológico, ao Ministério Público do Trabalho, quanto ao combate ao trabalho escravo e outros. Diante de todas essas atribuições, a PF vem construindo sua história em pilares de Estado Democrático de Direito, exercendo sua missão como uma polícia de Estado, o que possibilitou o reconhecimento da instituição como uma das mais respeitadas no Brasil e internacionalmente.

4.2.2 Estrutura da Organização

A PF possui uma estrutura organizacional complexa, distribuída em todo o território nacional, para atender as atribuições previstas constitucionalmente. A estrutura do órgão envolve diversas formas de desenho organizacional, físico e de tarefas e engloba unidades centrais que são estruturadas em Diretorias, Coordenações. E as unidades descentralizadas que são as Superintendências e Delegacias. Há uma Superintendência Regional situada nas 27 (vinte e sete) capitais da federação. Cada superintendência regional dispõe de 10 delegacias especializadas. Além disso, há delegacias que não possuem estrutura especializada, apurando e investigando todos os crimes de atribuição da PF, distribuídas entre 95 (noventa e cinco) cidades brasileiras. As unidades detêm atribuições específicas que são executadas de acordo com as áreas funcionais correlatas, voltadas às atribuições constitucionais da Polícia Federal, isto é, polícia marítima, aeroportuária e de fronteiras, bem como as funções de polícia judiciária da União. Essas atribuições diretamente relacionadas à missão do órgão são classificadas como atividades fim (policial), as que suportam logisticamente a realização da missão são reconhecidas como atividades de apoio (administrativa). Atualmente a PF possui 69 (sessenta



e nove) representações internacionais junto a forças policiais de outros países e organizações internacionais.

A Polícia Federal apresenta-se descentralizada sob uma perspectiva funcional, territorial, por objetivos e processos. As atribuições estão prescritas em normativos internos e pelo Ministério da Justiça. As unidades são planejadas e consolidadas levando-se em consideração a natureza da atividade desempenhada e as especificidades regionais, ambientais e estratégicas da localidade, tais como as regiões fronteiriças, por exemplo. Quanto à descentralização por objetivos e processos, observa-se momentos de redesenho da estrutura organizacional, mais especificamente de recursos humanos, em razão das execuções de operações policiais, quando há a necessidade de formação de equipes de atuação nas diversas e temporárias missões policiais.

4.2.3 Organização do Trabalho

Existe uma divisão em duas carreiras, a carreira Policial e a carreira de Apoio (administrativa). A carreira policial é composta pelos cargos de Agente de Polícia Federal, Delegado de Polícia Federal, Escrivão de Polícia Federal, Papiloscopista Policial Federal e Perito Criminal Federal, que executa prioritariamente as atividades fim do órgão. A carreira administrativa é composta por diversas categorias funcionais e executa as atividades de apoio logístico.

Os cargos de Agente, Escrivão e Papiloscopista da Polícia Federal eram de nível médio até o advento da Lei nº 9266, de 15 de março de 1996, que reorganizou a carreira, estabelecendo que todos os cargos, após a publicação da citada lei, seriam de nível superior, o que exigiu o curso superior completo como requisito de ingresso. Não obstante todos os cargos serem de nível superior, ainda há um descompasso remuneratório e de acesso aos cargos de gestão para os cargos ocupados por Agentes, Escrivães e Papiloscopistas quando comparados ao cargo de Delegado. Quanto ao cargo de Perito Criminal, observa-se uma relação mais equânime com relação à remuneração dos Delegados, no entanto, o prestígio e acesso aos altos cargos de gestão também são em menor grau quando comparados aos Delegados, conforme relatado no ofício referenciado pelo assunto “quantitativo de servidores que ocupam cargos de chefia e valores de cargos comissionado”, oriundo da Diretoria de Gestão de Pessoas da PF (PF, 2023).



Outra questão que merece destaque é a ausência de lei orgânica estabelecendo as atribuições dos cargos da carreira Polícia Federal. Atualmente, as atribuições dos cargos são disciplinadas em portarias e normativos internos da Polícia Federal e do Ministério da Justiça, o que causa insegurança jurídica e insatisfações ao efetivo.

Para um melhor entendimento da divisão das tarefas no âmbito da Polícia Federal, recentemente foi publicada a Instrução Normativa DG/PF nº 255, de 20 de julho de 2023, que regulamenta as atividades de polícia judiciária. O referido normativo disciplina que o delegado é responsável pela investigação criminal, cabendo a coordenação dos trabalhos com autonomia, análise técnico-jurídica. Ao escrivão cabe o inquérito policial no sistema oficial de polícia judiciária. Dentre suas tarefas estão, cumprir os despachados, adotar medidas indispensáveis a tramitação do inquérito, monitorar o cumprimento das diligências determinadas, verificar a conformidade das respostas recebidas de outros setores ou órgãos externos, o que deverá ser reiterado ou solicitar complementação, se for o caso.

A coleta das biometrias, o que compreende a identificação criminal e os exames papiloscópicos, cabe ao papiloscopista. A identificação criminal pode incluir a coleta de material biológico para obtenção de perfil genético. Ao perito criminal cabe a realização de outros exames periciais que não envolva a identificação criminal. Ao agente e aos demais cargos da carreira policial cabem cumprir as determinações do delegado no âmbito da investigação criminal.

4.2.4 Contexto do bem-estar no trabalho na Polícia Federal

A PF dispõe, em sua estrutura organizacional, de uma unidade responsável pelas ações de promoção à valorização do servidor, denominada Coordenação-Geral de Saúde, vinculada diretamente à Diretoria de Gestão de Pessoas. A citada Coordenação, criada recentemente por meio da Portaria nº 288-MJSP, de 24 de janeiro de 2023, publicada no Diário Oficial da União, Seção 1 (Ministério da Justiça e Segurança Pública [MJSP], 2023) tem como atribuições a atenção biopsicossocial na PF, a humanização das relações de trabalho, a prevenção ao adoecimento, acidentes e suicídios, bem como, a promoção à saúde, à qualidade de vida, bem-estar físico, psicológico e social dos servidores.

O Governo Federal publicou a Lei nº 13.675, de 11 de junho de 2018 que trata sobre a Política Nacional de Segurança Pública e Defesa Social- PNSPDS, relativa ao período de 2021



a 2030 (Brasil, 2018). A PNSPDS constitui um sistema de governança composto por mecanismos de liderança, estratégia e controle que são implementados em ciclos bienais. Os indicadores da PNSPDS estão estruturados em cinco grupos e, especificamente o Grupo 2 dispõe a respeito da proteção dos profissionais de segurança pública. Dentre os objetivos previstos no art. 6º da citada Lei nº 13.675/2018, o inciso XXII prevê estimular e incentivar a elaboração, a execução e o monitoramento de ações nas áreas de valorização profissional de saúde, de qualidade de vida e de segurança dos servidores que compõem o sistema nacional de segurança. Para atingir o objetivo proposto, o Plano dispõe entre suas metas a redução do número absoluto de vitimização e de suicídios de profissionais de segurança pública em 30% até 2030.

A PF, integrante do sistema nacional de segurança, vivência esse contexto de suicídios na organização. Entre o período de 1999 a 2023, 59 servidores cometeram suicídios, sendo 57 da carreira Polícia Federal e dois da carreira de Apoio. O ano de 2012 foi o ano de maior ocorrência de suicídios, com 08 registros, seguidos dos anos de 2014, com 05 registros (FENAPEF, 2023). Nesse mesmo ano ocorreu a greve dos cargos de Agente de Polícia Federal, Escrivão de Polícia Federal e Papiloscopista Federal. Mencionados cargos se autodenominam pela sigla “EPA” que significa Escrivão, Papiloscopista e Agente. A greve de 2012 foi uma das mais longas dos referidos cargos, com duração de 70 dias. As reivindicações de estruturação da carreira, por meio de lei orgânica, salário equânime aos demais cargos (Delegado e Peritos) não foram atendidas. Houve abertura de processo administrativo disciplinar por todas as unidades da organização, o que contribuiu para um clima organizacional não saudável, com registros de conflitos interpessoais entre os policiais dos diversos cargos da carreira policial.

A PF, em atenção a PNDSP, editou a Portaria nº 9.003, de 11 de dezembro de 2018, publicada no Boletim de Serviço nº 238, de 12 de dezembro de 2018 (PF, 2018). A portaria tem como objetivos a promoção da QVT, a promoção do bem-estar físico, psíquico e social dos servidores, bem como reduzir riscos e prevenir acidentes, doenças e suicídios. A PF com vistas a atualizar seu Plano Estratégico com a previsão das diretrizes e cadeia de valor do Planejamento Estratégico do Ministério da Justiça e Segurança Pública, bem como as ações estratégicas da Política Nacional de Segurança Pública e Defesa Social- PNSPDS, no que é pertinente à PF, editou por meio da Resolução CGPF/PF nº 06, de 10 de outubro de 2022, publicada no Boletim de Serviço nº. 193, de 10 de outubro de 2022 (PF, 2022a), prevendo entre seus objetivos estratégicos a promoção e valorização dos servidores.



Em complemento ao Plano Estratégico 2022/2023 (PF, 2022b) e, posteriormente ratificado no Plano Estratégico 2024/2027 (PF, 2024) foi editada a Portaria nº 16.620, de 31 de agosto de 2022, publicada em Boletim de Serviço nº 167, de 01 de setembro de 2022 (PF, 2022a). Mencionado normativo disciplina a atenção biopsicossocial na PF, a restrição do porte de arma, o adoecimento psiquiátrico e intervenções em incidentes críticos. Apesar do disciplinamento normativo a respeito do tema, as ocorrências de suicídios, do período de 2018 (data da edição do PNDSP) até o ano de 2023, totalizam 10 suicídios, sendo 9 de policiais e um da carreira de apoio, o que demonstra a necessidade de aprofundar os estudos científicos sobre os fatores estruturantes da qualidade de vida no trabalho segundo a vivência dos policiais federais.

Em homenagem aos 80 anos de existência da Polícia Federal, que ocorrerá em março de 2024, a gestão atual da instituição lançou o Projeto de Transformação Organizacional Nova PF80, que possui três eixos estratégicos, polícia judiciária, polícia administrativa e Governança. Dentre os programas estratégicos do referido projeto, encontra-se o servidor como centro das atenções. Pretende-se expandir e aprofundar as iniciativas voltadas à saúde e ao bem-estar do servidor, priorizar e monitorar permanentemente as taxas de suicídio e índices de adoecimento por transtornos psicológicos. Além disso, o planejamento prevê iniciativas específicas para atração e retenção de servidoras mulheres, tais como programas para gestantes e lactantes e criação de creches nos locais de trabalho. Em complemento ao projeto voltado para o servidor, a PF também idealiza um programa estratégico com foco na equidade, na inclusão e na diversidade de gênero, raça e orientação sexual (NovaPF80).

Nesse sentido, no início do ano de 2023, a Diretoria de Gestão de Pessoas lançou o Programa Rosa dos Ventos e o Projeto #PF por Elas, que tem como objetivo, respectivamente, o de promover a qualidade de vida e bem-estar no trabalho e coibir o assédio sexual na PF. Os citados programas foram lançados nacionalmente, sendo que o Rosa dos Ventos se traduz em espaços de convivência dos servidores, com comemorações de aniversários, espaços para os servidores exporem suas habilidades artísticas, tais como pinturas, poemas, músicas e fotografias. O projeto #PFporElas é um canal institucional de denúncias relativas à prática de assédio sexual. Quanto ao programa de inclusão, equidade e diversidade, a instituição tem fomentado espaços de discussão a respeito dos temas, com auxílio de especialistas, palestrantes e pesquisadores.

Não obstante as iniciativas da organização voltadas à qualidade de vida no trabalho dos policiais federais, ainda não existe um diagnóstico estruturado e científico sobre QVT no



contexto da Polícia Federal. A ausência de evidências científicas sobre o tema pode ser explicado pela falta de tradição de fomento à cultura organizacional de QVT e bem-estar no trabalho na organização, o que pode ser observado na ausência de controle dos dados epidemiológicos de índices de adoecimento mental na PF. O Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal- SIPEC é responsável pela coordenação e integração de ações e programas nas áreas de assistência à saúde, perícia oficial, promoção, prevenção e acompanhamento da saúde dos servidores da administração federal direta, nos termos da política de atenção à saúde e segurança do trabalho do servidor público federal, estabelecida pelo Governo Federal.

Dessa forma, as informações acerca de licenças para tratamento de saúde dos servidores da PF são geridos pelo SIPEC, sob supervisão do Ministério da Economia, o que impossibilita a PF acessar os dados de licença em tratamento de saúde do seu efetivo nacional. Atualmente, cada unidade da PF somente tem acesso a sua unidade de gestão. Segundo informações do Serviço Biopsicossocial da PF, tratativas tem sido realizadas desde janeiro de 2022 com o Ministério da Economia para criação de acesso nacional ao sistema, entretanto sem êxito até o momento (SEI PF 08204.002415/2023-38).

4.3 Perfil dos Participantes, Instrumento de Pesquisa

Conforme antecipado na Seção 4.1, a população deste estudo é composta por Agentes de Polícia Federal, Delegados de Polícia Federal Escrivães de Polícia Federal, Papiloscopistas Policiais Federais e Peritos Criminais Federais que estão na ativa e lotados nas unidades centralizadas e descentralizadas da PF. O universo da pesquisa é composto por 13.034 (treze mil e trinta e quatro) policiais federais, distribuídos conforme a Tabela 5. O efetivo da carreira Polícia Federal é formado majoritariamente por homens, sendo 14,01 % de mulheres (n=1.827) e 85,98% (n= 11.206) de homens, o que torna a cultura organizacional com viés masculino. O gênero masculino também é maioria na carreira de Apoio, no entanto, há uma distribuição menos assimétrica, sendo 42,77% de mulheres (n= 876) e 57,23% de homens (n= 1.172).

Tabela 5

Quantitativo de policiais federais ativos no serviço público



CARGO	Feminino	Masculino	Total
Agente de Polícia Federal	774	6205	6.979
Delegado de Polícia Federal	301	1.666	1967
Escrivão de Polícia Federal	542	1836	2378
Papiloscopista Policial Federal	101	456	557
Perito Criminal Federal	109	1043	1.152
Total	1.827	11.206	13.033

Nota: Elaborada pela autora

A amostra é não probabilística com o número necessário de respondentes que atendeu o critério de representatividade para análise dos dados ($n=635$), principalmente a análise quantitativa. Essa amostra foi planejada de acordo com os cargos acima citados da carreira Policial Federal, sendo definida de maneira não aleatória e sim por conveniência, em razão da cultura organizacional rígida da PF, que requer o anonimato, o sigilo e o aceite do respondente para participação da pesquisa. Estudos sugerem que pesquisas na área de ciências sociais devem buscar uma amostra mínima com poder estatístico superior a 0,80, as quais devem considerar as variáveis envolvidas na inferência estatística, como o tamanho da amostra (N), critério de significância (α) e o efeito do tamanho da população (ES) (Cohen, 2016). Utilizou-se o software *GPower* (versão 3.1) para calcular o tamanho da amostra, considerando o critério de significância (α) igual a 0,05, efeito médio do tamanho da população (ES) igual a 0,25 e 95% de poder estatístico, o que resultou em uma amostra recomendável de 252 participantes.

Foi aplicado um questionário composto por itens socioprofissionais, duas questões abertas de bem-estar e mal-estar no trabalho do Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho, itens fechados sobre afeto no trabalho, que compõem tanto o Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho quanto a Escala de Bem-Estar no Trabalho e itens fechados de realização no trabalho da Escala de Bem-Estar no Trabalho., explicitados no Capítulo 3 (Apêndice II), Para mensurar o bem-estar no trabalho foi utilizada especificamente a dimensão de afeto positivo da escala de sentimentos no trabalho do IA_QVT, composta de nove itens e a escala de realização no trabalho da EBET, formada por nove afirmativas. Quanto ao mal-estar no trabalho, foi utilizada a dimensão de afeto negativo da escala de sentimentos do IA_QVT. A escala de resposta varia de 0 (nem um pouco) a 5 (extremamente).

Para identificar as fontes de bem-estar e mal-estar no trabalho, foram utilizados os itens abertos de bem-estar e mal-estar no trabalho da parte qualitativa do IA_QVT, a seguir descritos:



Quando penso no meu trabalho na Polícia Federal,

- a) “o que me causa mais bem-estar é...”;
- b) “o que me causa mais mal-estar é...”.

Por fim, foram solicitadas informações referentes aos dados socioprofissiográficos dos respondentes a respeito de gênero, faixa etária, grau de escolaridade, cargo ocupado, unidade de lotação, UF de lotação e tempo de serviço policial (Apêndice III).

4.4 Procedimentos de Coleta e Análise de Dados

Para a execução da pesquisa foram aplicados questionários, hospedados em plataforma externa ao órgão, com policiais federais que estão na ativa e lotados em todo o território nacional, conforme já explicado anteriormente. Os policiais federais foram convidados a participar da pesquisa por meio de uma breve mensagem de apresentação do estudo, que foi enviada acompanhada do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido- TCLE (Apêndice I), aos meios de comunicação eletrônica (e-mail) e aplicativos de Whatsapp, por meio de acesso junto às representações classistas regionais (Sindicatos) e a Federação Nacional de Policiais Federais (FENAPEF).

O TCLE apresentou uma breve informação pessoal sobre a pesquisadora, o objetivo da pesquisa, a importância da participação, o anonimato da identidade do respondente, o caráter voluntário da pesquisa, a possibilidade de interrupção do questionário, informação de que não se trata de uma iniciativa do órgão, mas sim de uma pesquisa acadêmica, o contato da pesquisadora para dirimir eventuais dúvidas e a disponibilização do relatório gerencial produto para livre consulta.

Os dados foram coletados por meio de questionário eletrônico inserido na rede mundial de computadores (*internet*), sendo disponibilizado aos policiais federais um *link* de acesso ao instrumento de pesquisa. A coleta foi realizada entre os meses de setembro de 2023 e outubro de 2023. No transcorrer deste período foram renovados os convites para a participação na pesquisa e estímulo de adesão.

A análise dos dados obtidos foi feita com base nos questionários preenchidos integralmente e dentro do prazo estipulado. Os questionários foram construídos de modo a impedir os casos omissos (não preenchimento de itens, salvo as questões abertas). A interpretação dos dados foi realizado à luz do modelo teórico-metodológico de EAA_QVT apresentado no Capítulo 3. Quanto à parte quantitativa, foram utilizadas análises descritivas



(média, desvio padrão e variância) e inferencial (Teste F e de Kruskal-Wallis e Teste HSD de Tukey) para testar possíveis diferenças em relação às variáveis socioprofissionais. Os procedimentos de tabulação dos dados e cálculos foram realizados por meio do programa R. No que tange à parte qualitativa, foram utilizadas estatísticas textuais clássicas, pesquisa de especificidades de grupos, classificação hierárquica descendente, análises de similitude e nuvens de palavras sobre os corpus textuais e as tabelas de indivíduos por palavras. Os procedimentos de análise qualitativa foram elaborados por meio do aplicativo *Interface de R pour les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires*- IRaMuTeQ. O capítulo seguinte destina-se à apresentação dos resultados obtidos com a operacionalização do método descrito na presente seção.



5 Resultados

O capítulo apresenta o perfil da amostra, os resultados das análises estatísticas descritivas executadas com o auxílio do programa R, relativo às questões de bem-estar e mal-estar no trabalho. E os resultados qualitativos das fontes de bem-estar e mal-estar no trabalho, obtidos por meio do auxílio do software IRaMuTeQ.

5.1 Perfil da Amostra

A amostra é composta por 635 (seiscentos e trinta e cinco) respostas válidas, o que alcança 4,87 do público-alvo formado por 13.033 policiais federais. Dos 635 respondentes, 503 (79, 1%) se declaram do gênero masculino, 131 (20,7%) informaram ser do gênero feminino, um respondente se declarou como “outro”. Dois respondentes preferiram não declarar o gênero. Quanto à graduação, 52 (8,3%) respondentes declararam possuir mestrado, 260 (41%) possuem Especialização ou MBA (pós-graduação *latu sensu*) e 357 (49,6%) declararam possuir a graduação. Apenas 1,1% da amostra possui pós-doutorado e doutorado, sendo que um respondente declarou possuir pós-doutorado e seis informaram possuir doutorado.

A amostra está dividida entre os cargos da carreira policial da seguinte forma: Agentes de Polícia (n=357) (56%), Delegado de Polícia (n=35) (5,3%), Escrivão de Polícia (n=163) (26,7%), Papiloscopista (n=64) (10%) e Peritos Criminais (n= 16) (2%). Quanto a lotação, 313 (49,3%) respondentes declararam as Superintendências como lotação, 160 (25,3%) informaram alguma Unidade Central como lotação, 95 (14,9%) pessoas declararam as Delegacias fora da região de fronteira como local de trabalho. E, por fim, 67 (10,5%) respondentes declararam estarem em delegacias de fronteiras. O Distrito Federal foi a unidade da federação com mais respondentes, totalizando 34% da amostra. Os 76% restante estão distribuídos de modo relativamente equânime entre as demais unidades da federação.

Com relação à progressão na carreira, os respondentes foram questionados acerca do tempo de atividade de polícia, o que possibilitou a categorização nas respectivas classes da carreira policial federal, sendo que 66% dos respondentes são da Classe Especial, seguidos de 15% da 1ª classe, 6,3%, da 2ª classe e 12,7 % da 3ª classe, conforme Tabela 6 abaixo. Os parágrafos seguintes demonstram como a amostra descrita mensurou os estímulos de afeto e realização no trabalho a que foram instados a responder.



Tabela 6

Perfil dos respondentes da amostra

Dados socioprofissionais							
Variável	N	%	U	Variável	N	%	U
Gênero				Cargo			
Feminino	132	20,84	2.807	Agente	357	56,22%	6.976
Masculino	502	79,00	12.511	Delegado	35	5,52%	1.971
Outro	01	0,16		Escrivão	163	25,67%	2.379
				Papiloscopista	64	10,07%	557
				Perito Criminal	16	2,52%	1.154
Faixa etária				Lotação			
18 a 25	5	0,80		Unidade Central	160	25,20	
26 a 33	57	9,00		Superintendências	313	49,30	
34 a 41	116	18,00		Delegacias	95	15,0	
42 a 49	233	37,00		Delegacias de fronteira	67	10,50	
50 a 57	158	25,00					
58 a 65	65	10,20					
Escolaridade				Tempo de Polícia			
Graduação	315	49,60		3ª Classe	81	12,70	
Pós-graduação	320	50,40		2ª Classe	40	6,30	
				1ª Classe	97	15,00	
				Classe Especial	417	66,00	

Nota: Elaborada pela autora

5.2 Níveis de bem-estar e mal-estar no trabalho.

Como explicado na subseção 4.3, os entrevistados foram convidados a responder questões relativas ao bem-estar (afeto positivo e realização) e mal-estar (afeto negativo) com base em uma escala tipo likert, com nível de concordância de 1 (nem um pouco), 2 (pouco), 3 (moderadamente), 4 (bastante) e, 5 (extremamente). Retomando a subseção 4.3, trata-se da escala de afeto testada e validada tanto nos estudos conduzidos com o IAQVT (Ferreira, 2017) quanto nos estudos de Paschoal e Tamayo (2008) e Demo e Paschoal (2016), e escala de realização validada nos estudos sobre bem-estar no trabalho de Paschoal & Tamayo (2008) e Demo e Paschoal (2016). A aplicação das referidas escalas destina-se a responder o objetivo da pesquisa de descrever os níveis de bem-estar e mal-estar no trabalho de policiais federais. Quanto à consistência interna dos três fatores, os valores alpha de Cronbach foram de 0,96 para o fator de afeto positivo, de 0,95 para o fator de realização e de 0,95 para o fator de afeto negativo.



5.2.1 Resultados quantitativos descritivos de bem-estar no trabalho.

Para avaliar o bem-estar no trabalho os indicadores foram o afeto positivo e a realização no trabalho. Os resultados foram os descritos nas Tabelas 7 e 8. A Tabela 7 apresenta a frequência absoluta, a média, a mediana, o desvio-padrão e o coeficiente de variação dos valores atribuídos pelos 635 respondentes, para cada item de afeto positivo. A média geral para afeto positivo é 2,60 (dp=1,06).

Tabela 7

Afeto positivo ordenado de acordo com a média decrescente.

Afeto Positivo	Percepção					Mediana	Média	Desvio-Padrão	Coeficiente De Variação (%)
	1	2	3	4	5				
Alegre	89	120	212	163	51	3	2,95	1,15	38,98
Orgulhoso	140	109	151	142	93	3	2,90	1,36	46,90
Contente	100	128	193	168	46	3	2,89	1,17	40,48
Disposto	101	136	189	165	44	3	2,87	1,17	40,77
Feliz	124	139	171	149	52	3	2,79	1,23	44,09
Tranquilo	96	160	230	112	37	3	2,74	1,10	40,15
Animado	137	131	185	138	44	3	2,72	1,22	44,85
Entusiasmado	164	143	169	122	37	3	2,57	1,22	47,47
Empolgado	168	145	163	124	35	3	2,55	1,22	47,84

Nota: Elaborado pela autora

A Tabela 8 apresenta a frequência absoluta, a média, a mediana, o desvio-padrão e o coeficiente de variação dos valores atribuídos pelos 635 respondentes, para cada item de realização no trabalho. A média geral para realização no trabalho é 2,95 (dp=1,05).

Tabela 8

Frequência absoluta e estatística descritiva de realização no trabalho.



Afirmação	Percepção					Mediana	Média	Desvio-Padrão	Coeficiente De Variação (%)
	1	2	3	4	5				
Realizo meu potencial	126	126	186	140	57	3	2.81	1.24	44,13
Desenvolvo habilidades que considero importantes	76	85	163	205	106	3	3.28	1.24	37,80
Realizo atividades que expressam minhas capacidades	101	121	182	160	71	3	2.97	1.24	41,75
Consigo recompensas importantes para mim	208	143	157	86	41	2	2.39	1.25	52,30
Supero desafios	103	118	133	192	89	3	3.08	1.30	42,213
Atinjo resultados que valorizo	89	105	159	187	95	3	3.15	1.26	40,00
Avanço nas metas que estabeleci para minha vida	123	110	187	153	62	3	2.88	1.25	43,40
Faço o que realmente gosto de fazer	101	100	174	155	105	3	3.10	1.30	41,94
Expresso o que há de melhor em mim	111	126	174	144	80	3	2.93	1.28	43,69

Nota: Elaborado pela autora

5.2.2 Resultados quantitativos descritivos de mal-estar no trabalho

A Tabela 9 apresenta a frequência absoluta, a média, a mediana, o desvio-padrão e o coeficiente de variação dos valores atribuídos pelos 635 respondentes, para cada item de afeto negativo. Ressalta-se que a média geral para o fator de afeto negativo é 2,69 (dp=1,04).

Tabela 9

A feto negativo ordenado de acordo com a média decrescente



Afeto Negativo	Percepção					Mediana	Média	Desvio-Padrão	Coeficiente De Variação (%)
	1	2	3	4	5				
Preocupado	57	126	189	174	89	3	3,18	1,17	36,79
Ansioso	101	135	167	152	80	3	2,96	1,26	42,57
Frustrado	127	137	132	122	117	3	2,94	1,39	47,28
Inconformado	134	151	127	139	84	3	2,82	1,34	47,52
Irritado	124	157	157	136	61	3	2,77	1,26	45,49
Tenso	120	164	156	134	61	3	2,77	1,25	45,13
Chateado	134	177	128	127	69	3	2,72	1,3	47,79
Impaciente	139	154	162	119	61	3	2,70	1,27	47,04
Entediado	205	134	111	114	71	2	2,55	1,39	54,51
Nervoso	169	160	158	101	47	2	2,52	1,24	49,21
Raiva	254	142	118	88	33	2	2,22	1,25	56,31
Deprimido	278	114	121	77	45	2	2,21	1,31	59,29

Nota: Elaborada pela autora

5.3 Como o afeto e a realização no trabalho se relacionam com as classes socioprofissionais? Existem diferenças no bem-estar e mal-estar no trabalho em função de variáveis socioprofissionais?

Com o intuito de alcançar o objetivo de verificar se existem diferenças nos níveis de bem-estar e mal-estar no trabalho em função das variáveis socioprofissionais de policiais federais, foram comparadas as pontuações dos grupos de respondentes considerando gênero, faixa etária, escolaridade, cargo, lotação e progressão na carreira. A pesquisa categorizou as variáveis socioprofissiográficas da forma expressa na Tabela 10.

Tabela 10

Variáveis socioprofissionais no contexto da Polícia Federal



Variável socioprofissional	Categorização no âmbito da PF	Variável socioprofissional	Categorização no âmbito da PF
Gênero	1. Masculino	Cargo	4. Agente
	2. Feminino		5. Delegado
	3. Outros		6. Escrivão
Faixa etária	1. 18 a 25 anos	Lotação	7. Papiloscopista
	2. 26 a 33 anos		8. Perito Criminal
	3. 34 a 41 anos		1. Unidade central
	4. 42 a 49 anos		2. Superintendências
	5. 50 a 57 anos		3. Delegacias
	6. 58 a 65 anos		4. Delegacias de fronteira
Escolaridade	1. Pós-doutorado	Progressão na carreira	1. 3ª Classe
	2. Doutorado		2. 2ª Classe
	3. Mestrado		3. 1ª Classe
	4. Especialização ou MBA		4. Classe Especial
	5. Graduação		

Nota: Elaborada pela autora

Como visto, foi utilizada a identificação social e não o sexo para identificar o respondente. Com relação à escolaridade, não obstante o questionário solicitar a identificação da escolaridade exata do respondente, para análise dos dados optou-se por categorizar os indivíduos em dois grupos, os que possuem pós-graduação (Especialização, Mestrado, Doutorado) e os que possuem a graduação, considerando que a graduação é a titulação mínima exigida para ocupar os cargos da carreira Polícia Federal. Quanto ao tempo de atividade de polícia, os respondentes foram convidados a responder quantos anos exatos eles estão exercendo a atividade policial. Com base nas informações colhidas foi possível categorizar os policiais, de acordo com as classes de progressão na carreira, considerando para tanto a questão do lapso temporal do indivíduo na instituição, não levando em consideração os casos de suspensão ou interrupção do tempo para contagem mínima para progressão de uma classe para a outra.

Ainda com relação à progressão na carreira, a PF segue as seguintes regras para progressão das classes da carreira policial:

1. *Se possui até 3 anos é 3ª classe;*
2. *Se não, mas tem até 8 anos é 2ª classe;*
3. *Se não, mas tem até 13 anos é 1ª classe;*
4. *Se não, é classe especial.*



Avançando a etapa de exposição sobre quais variáveis foram consideradas para analisar o afeto e a realização no trabalho e como elas se categorizam no contexto do trabalho da Polícia Federal, os próximos parágrafos destinam-se a apresentar os resultados das análises inferenciais em função destas variáveis.

5.3.1 Os impactos das variáveis socioprofissionais no bem-estar no trabalho

Os resultados das análises inferenciais indicam que não há diferenças entre o afeto positivo e as variáveis gênero, escolaridade e unidade de lotação. Entretanto, com relação à faixa etária, cargo e tempo de atividade policial, os resultados demonstram significativas diferenças estatísticas. A faixa etária de 26 a 33 anos apresenta a pontuação mais alta da média (3,25, $dp=0,89$). A pontuação mais baixa da média, por sua vez, foi observada para a faixa etária de 50 a 57 (2,60, $dp=1,05$), seguida da faixa de 34 a 41 (2,67, $dp=1,07$), nos termos da tabela 11.

Tabela 11

Estatísticas descritivas de afeto e faixa etária.

Idade	N	Média	Variância	Desvio-padrão	Mediana
18 a 25	5	3,222	0,667	0,816	3,333
26 a 33	57	3,250	0,805	0,897	3,444
34 a 41	116	2,675	1,150	1,072	2,667
42 a 49	233	2,724	1,048	1,024	2,778
50 a 57	158	2,602	1,099	1,048	2,667
58 a 65	66	3,098	1,514	1,230	3,222

Nota: Elaborada pela autora

Foram realizados teste F ($p < 001$, $F_{(5,629)} = 4,929$, $\alpha = 0,05$) e Kruskal-Wallis ($p < 0,001$, $\chi^2_5 = 25,245$, $\alpha = 0,05$), os quais evidenciam a rejeição da hipótese de igualdade de médias. O teste HSD de Tukey, aplicado para verificar diferenças entre as médias (nível de confiança de 95%), demonstrou que há diferença estatística de médias de afeto positivo, conforme tabela 12.



Tabela 12

Teste HSD de Tukey para variável faixa etária associada a afeto positivo.

Relações	Diferença	Limites IC		p-valor
		Inferior	Superior	
34 a 41 - 26 a 33	-0,574	-1,060	-0,089	0,010
42 a 49 - 26 a 33	-0,526	-0,969	-0,082	0,010
50 a 57 - 26 a 33	-0,648	-1,111	-0,184	0,001
58 a 65 - 50 a 57	0,496	0,056	0,936	0,017

Nota: Elaborada pela autora

Quanto ao cargo ocupado, os respondentes indicaram qual dos cinco cargos da carreira policial federal pertenciam. O Delegado foi o cargo que obteve a pontuação mais alta da média de afeto positivo (3,29, $dp=1,09$). Por sua vez, o cargo de Escrivão foi o que obteve a pontuação mais baixa da média de afeto positivo (2,63, $dp=1,06$) conforme tabela 13.

Tabela 13

Estatísticas descritivas afeto positivo e cargos

Cargo	N	Média	Variância	Desvio-padrão	Mediana
Agente	357	2,757	1,121	1,059	2,778
Delegado	35	3,295	1,092	1,092	3,667
Escrivão	163	2,634	1,067	1,067	2,778
Papiloscopista	64	2,863	1,018	1,018	2,889
Perito Criminal	16	3,118	1,057	1,057	3,667

Nota: Elaborada pela autora

Quanto ao teste F ($p=0,009$, $F_{(4,630)}=3,393$, $\alpha=0,05$), e de Kruskal-Wallis ($p=0,008$, $\chi^2_4=13,704$, $\alpha=0,05$), os resultados apresentam evidências para rejeitar a hipótese nula de igualdade de médias observadas. Foi aplicado o teste de Tukey para identificar as categorias que apresentam diferenças entre suas médias (nível de confiança de 95%). A Tabela 14 apresenta os resultados do afeto positivo associados aos cargos.



Tabela 14

Teste HSD de Tukey para os níveis da variável cargo.

Relações	Diferença	Limites IC		p-valor
		Inferior	Superior	
Delegado-Agente	0,539	0,026	1,052	0,034
Escrivão-Agente	-0,123	-0,396	0,151	0,736
Papiloscopista-Agente	0,106	-0,287	0,499	0,947
Perito Criminal-Agente	0,361	-0,379	1,101	0,669
Escrivão-Delegado	-0,661	-1,201	-0,122	0,008
Papiloscopista-Delegado	-0,432	-1,041	0,176	0,296
Perito Criminal-Delegado	-0,177	-1,051	0,697	0,981
Papiloscopista-Escrivão	0,229	-0,198	0,656	0,585
Perito Criminal-Escrivão	0,484	-0,275	1,243	0,407
Perito Criminal-Papiloscopista	0,255	-0,554	1,065	0,910

Nota: Elaborada pela autora

O tempo de exercício na atividade policial foi utilizado para categorizar os respondentes nas classes de progressão da carreira (3ª Classe, 2ª Classe, 1ª Classe e Classe Especial). A 3ª Classe apresenta a pontuação mais elevada de média de afeto positivo (3,35, $dp=0,85$). No entanto, a 1ª Classe apresentou a pontuação mais baixa de média, conforme demonstra a Tabela 15.

Tabela 15

Estatísticas descritivas afeto positivo e carreira

Variável	N	Média	Variância	Desvio-padrão	Mediana
3ª Classe	81	3,346	0,723	0,850	3,444
2ª Classe	40	2,561	0,853	0,923	2,500
1ª Classe	97	2,557	1,092	1,045	2,556
Especial	417	2,753	1,182	1,087	2,778

Nota: Elaborada pela autora

Foram realizados o teste F ($p < 0,001$, $F_{(3,631)} = 10,246$, $\alpha = 0,05$) e de Kruskal-Wallis ($p < 0,001$, $\chi^2_3 = 30,175$, $\alpha = 0,05$), para o afeto positivo em função das classes da carreira. Os resultados rejeitam a hipótese de igualdade de médias. Diante disso, foi aplicado o teste HSD de Tukey para identificar classes funcionais que apresentam diferenças entre as suas médias. A Tabela 16 apresenta o resultado (com nível de confiança de 95%).



Tabela 16

Teste HSD de Tukey para variável tempo de polícia associada ao afeto positivo.

Relações	Diferença	Limites IC		p-valor
		Inferior	Superior	
3ª Classe-1ª Classe	0,789	0,384	1,194	<0,001
3ª Classe-2ª Classe	0,785	0,265	1,304	<0,001
Especial-3ª Classe	-0,611	-0,937	-0,284	<0,001

Nota: Elaborada pela autora

Com relação à realização no trabalho, verifica-se que não há diferença em relação ao gênero, faixa etária e escolaridade. No entanto, em relação aos cargos, unidade de lotação e tempo de atividade policial, os resultados indicam significativas diferenças estatísticas. As médias de realização no trabalho em função do cargo estão representadas pela Tabela 17, apresentando o cargo de Escrivão a pontuação mais baixa de média entre os cargos (2,65, dp=1,09) e o Delegado a pontuação mais elevada de média (3,61, dp= 0,88).

Tabela 17

Estatística descritiva da realização no trabalho em função dos cargos

Cargo	N	Média	Desvio-padrão	Mediana
Agente	357	2,984	1,015	3,111
Delegado	35	3,610	0,879	3,778
Escrivão	163	2,650	1,098	2,667
Papiloscopista	64	3,111	1,069	3,333
Perito Criminal	16	3,222	0,899	3,444

Nota: Elaborada pela autora

Ainda em relação ao cargo, o teste F ($p < 0,001$, $F_{(4,630)} = 7,778$, $\alpha = 0,05$) e de Kruskal-Wallis ($p < 0,001$, $\chi_4^2 = 29,716$, $\alpha = 0,05$) apresentam evidências para rejeitar a hipótese de igualdade de médias observadas. Foi aplicado o teste HSD de Tukey para identificar as categorias que apresentam diferenças entre as suas médias. A Tabela 18 apresenta intervalos com nível de confiança de 95%.



Tabela 18

Teste HSD de Tukey para variável cargo associado ao afeto positivo.

Relações	Diferença	Limites IC		p-valor
		Inferior	Superior	
Delegado-Agente	0,625	0,125	1,126	0,006
Escrivão-Agente	-0,335	-0,602	-0,068	0,006
Papiloscopista-Agente	0,127	-0,257	0,510	0,896
Perito Criminal-Agente	0,238	-0,484	0,960	0,897
Escrivão-Delegado	-0,960	-1,486	-0,433	0,000
Papiloscopista-Delegado	-0,498	-1,093	0,096	0,148
Perito Criminal-Delegado	-0,387	-1,240	0,466	0,726
Papiloscopista-Escrivão	0,461	0,045	0,878	0,021
Perito Criminal-Escrivão	0,573	-0,168	1,313	0,215
Perito Criminal-Papiloscopista	0,111	-0,679	0,901	0,995

Nota: Elaborado pela autora.

As pontuações de médias de realização no trabalho em função da variável unidade de lotação (Unidade Central; Superintendências; Delegacias e Delegacias de fronteira) demonstram que a lotação “Unidade Central” possui pontuação mais elevada de média (3,27, $dp=1,01$) e a “Delegacia de Fronteira” obteve a pontuação mais baixa de média (2,71, $dp=1,05$), conforme Tabela 19.

Tabela 19

Estatísticas descritivas realização no trabalho e unidade de lotação

Variável	N	Média	Desvio-padrão	Mediana
Delegacia	95	2,854	1,068	2,778
Delegacia Front.	67	2,715	1,056	2,778
Superintendência	313	2,871	1,040	3,000
Unidade Central	160	3,267	1,017	3,333

Nota: Elaborada pela autora

Foram realizados os testes F ($p < 0,001$, $F_{(3,631)} = 6,953$, $\alpha = 0,05$) e de Kruskal-Wallis ($p < 0,001$, $\chi^2_3 = 19,121$, $\alpha = 0,05$) em função das unidades de lotação. Os resultados apresentam evidências para rejeitar a hipótese de igualdade de médias observadas nas unidades



de lotação. Foi aplicado o teste HSD de Tukey para identificar as categorias que apresentam diferenças entre as suas médias. A Tabela 20 apresenta intervalos com nível de confiança de 95%.

Tabela 20

Resultados do teste HSD de Tukey para os níveis da variável unidade de lotação.

Relações	Diferença	Limites IC		p-valor
		Inferior	Superior	
Delegacia Front.-Delegacia	-0,139	-0,567	0,288	0,836
Superintendência-Delegacia	0,017	-0,297	0,331	0,999
Unidade Central-Delegacia	0,413	0,066	0,760	0,012
Superintendência-Delegacia Front.	0,156	-0,204	0,517	0,679
Unidade Central-Delegacia Front.	0,552	0,162	0,942	0,002
Unidade Central-Superintendência	0,396	0,135	0,656	0,001

Nota: Elaborada pela autora

Com relação ao tempo de atividade policial, que possibilitou a categorização dos respondentes nas classes da carreira policial, observou-se que a 3ª Classe apresenta a pontuação mais elevada de média de realização no trabalho (3,27, $dp=0,99$), contrapondo-se às 1ª Classe e 2ª Classe, que apresentam praticamente a mesma pontuação, sendo as médias mais baixas deste fenômeno (2,66, $dp=1,09$ e 2,66, $dp=0,88$, respectivamente). A Tabela 21 apresenta os dados de realização no trabalho em função das classes da carreira.

Tabela 21

Estatísticas descritivas de realização no trabalho e classes da carreira.

Variável	N	Média	Desvio-padrão	Mediana
Especial	417	2,985	1,053	3,111
1ª Classe	97	2,662	1,093	2,667
2ª Classe	40	2,658	0,884	2,611
3ª Classe	81	3,274	0,990	3,556

Nota: Elaborada pela autora

Foram realizados teste F ($p < 0,001$, $F_{(3,631)} = 6,282$, $\alpha = 0,05$) e de Kruskal-Wallis ($p < 0,001$, $\chi^2_3 = 18,531$, $\alpha = 0,05$), os quais rejeitam a hipótese de igualdade de médias



observadas nas classes de progressão na carreira. Dessa forma, foi aplicado o teste HSD de Tukey para identificar as categorias que apresentam diferenças entre suas médias. A Tabela 22 apresenta intervalos com nível de confiança de 95%.

Tabela 22

Resultados do teste HSD de Tukey para a variável tempo de polícia

Relações	Diferença	Limites IC		p-valor
		inferior	superior	
2ª Classe-1ª Classe	-0,004	-0,508	0,501	0,999
3ª Classe-1ª Classe	0,612	0,208	1,016	0,001
Especial-1ª Classe	0,322	0,020	0,625	0,031
3ª Classe-2ª Classe	0,616	0,097	1,135	0,012
Especial-2ª Classe	0,326	-0,118	0,770	0,233
Especial-3ª Classe	-0,290	-0,616	0,036	0,101

Nota: Elaborada pela autora

5.3.2 Os impactos das variáveis socioprofissionais no mal-estar no trabalho

Como já mencionado, o mal-estar no trabalho foi avaliado com base nas emoções e humores negativos. Os resultados das análises inferenciais indicam que não há diferenças entre o afeto negativo e as variáveis gênero, escolaridade e unidade de lotação. Entretanto, quanto à idade, a análise inferencial demonstra que a faixa etária de 34 a 41 é a que possui pontuação mais elevada de média (2,91, dp=1,02), contrapondo-se à faixa etária de 58 a 65 que possui a pontuação mais baixa de média de afeto negativo (2,41, dp=1,22), seguido das faixas etárias de 18 a 25 e 26 a 33, respectivamente (2,55, dp=0,62; 2,55, dp=0,92) conforme Tabela 23. Ressalta-se que interpretação do afeto negativo ocorre de maneira invertida, pois quanto mais elevada a média, mais crítico é o bem-estar no trabalho.

Tabela 23

Estatísticas descritivas de afeto negativo e idade



Idade	N	Média	Variância	Desvio-padrão	Mediana
18 a 25	5	2,550	0,391	0,625	2,500
26 a 33	57	2,551	0,864	0,929	2,417
34 a 41	116	2,909	1,053	1,026	3,000
42 a 49	233	2,657	0,930	0,964	2,583
50 a 57	158	2,774	1,179	1,086	2,708
58 a 65	66	2,412	1,509	1,228	2,042

Nota: Elaborada pela autora

Ainda com relação ao afeto negativo e a faixa etária, foram realizados os testes F ($p = 0,030$, $F_{(5,629)} = 2,479$, $\alpha = 0,05$) e o Kruskal-Wallis ($p = 0,013$, $\chi^2_5 = 14,363$, $\alpha = 0,05$), apresentando evidências para rejeitar a hipótese de igualdade de médias. O teste HSD de Tukey foi aplicado para verificar se existem diferenças entre as médias das categorias (nível de confiança de 95%) e demonstrou que **há diferença de médias de afeto negativo** entre as faixas etária 34 a 41 anos e 58 a 65 anos, com diferença de 0,497 (limites inferior=0,952, limite superior=0,042, $p=0,023$).

Quanto ao cargo ocupado, os servidores pertencentes ao cargo de Escrivão foram os que tiveram a pontuação mais elevada de média de afeto negativo (2,95, $dp=1,10$). Os servidores que se identificam como peritos são os que possuem pontuação mais baixa de média (2,19, $dp=0,96$), seguidos dos delegados (2,40, $dp=1,09$) nos termos da Tabela 24.

Tabela 24.

Estatísticas descritivas afeto negativo e cargo

Cargo	N	Média	Variância	Desvio-padrão	Mediana
Agente	357	2,631	0,984	0,992	2,500
Delegado	35	2,393	1,184	1,088	2,000
Escrivão	163	2,946	1,229	1,109	2,917
Papiloscopista	64	2,714	0,959	0,979	2,500
Perito Criminal	16	2,188	0,917	0,958	1,875

Nota: Elaborado pela autora



Foram realizados teste F ($p = 0,0013$, $F_{(4,630)} = 4,526$, $\alpha = 0,05$) e de Kruskal-Wallis ($p = 0,0019$, $\chi_4^2 = 16,932$, $\alpha = 0,05$) para o afeto negativo em função do cargo. Os resultados apresentam evidências para rejeitar a hipótese nula de igualdade de médias observadas. Foi aplicado o teste de Tukey para identificar as categorias que apresentam diferenças entre suas médias (nível de confiança de 95%). A Tabela 25 apresenta os resultados do afeto negativo associados aos cargos.

Tabela 25

Resultados do teste HSD de Tukey para os níveis da variável cargo

Relações	Diferença	Limites IC		p-valor
		Inferior	Superior	
Delegado-Agente	-0,238	-0,736	0,259	0,685
Escrivão-Agente	0,315	0,050	0,581	0,011
Papiloscopista-Agente	0,082	-0,299	0,464	0,976
Perito Criminal-Agente	-0,444	-1,161	0,274	0,440
Escrivão-Delegado	0,553	0,030	1,077	0,032
Papiloscopista-Delegado	0,321	-0,270	0,911	0,572
Perito Criminal-Delegado	-0,205	-1,053	0,642	0,964
Papiloscopista-Escrivão	-0,233	-0,647	0,182	0,539
Perito Criminal-Escrivão	-0,759	-1,495	-0,023	0,039
Perito Criminal-Papiloscopista	-0,526	-1,311	0,259	0,355

Nota: Elaborada pela autora

As classes que apresentam as pontuações mais elevadas de afeto negativo são respectivamente a 1ª Classe (2,96, $dp=1,01$) e 2ª Classe (2,91, $dp=0,97$). Por sua vez, a 3ª Classe apresenta a pontuação mais baixa de média, conforme Tabela 26.

Tabela 26

Estatísticas descritivas afeto negativo e tempo de polícia

Variável	N	Média	Variância	Desvio-padrão	Mediana
3ª Classe	81	2,494	0,699	0,836	2,417



2ª Classe	40	2,917	0,932	0,966	2,958
1ª Classe	97	2,964	1,032	1,016	3,000
Especial	417	2,652	1,151	1,073	2,500

Nota: Elaborada pela autora.

Foram realizados o teste F ($p = 0,006$, $F_{(3,631)} = 4,090$, $\alpha = 0,05$) e o de Kruskal-Wallis ($p = 0,005$, $\chi^2_3 = 12,582$, $\alpha = 0,05$) para o afeto negativo associado ao tempo de polícia. Os resultados rejeitam a hipótese de igualdade das médias. Diante disso, foi aplicado o teste HSD de Tukey para identificar classes funcionais que apresentam diferença entre as suas médias. A Tabela 27 apresenta o resultado (com nível de confiança de 95%).

Tabela 27

Resultados do teste HSD de Tukey para a variável tempo de polícia

Relações	Diferença	Limites IC		p-valor
		Inferior	Superior	
2ª Classe-1ª Classe	-0,047	-0,546	0,452	0,995
3ª Classe-1ª Classe	-0,470	-0,870	-0,071	0,014
Especial-1ª Classe	-0,312	-0,611	-0,013	0,037
3ª Classe-2ª Classe	-0,423	-0,936	0,090	0,147
Especial-2ª Classe	-0,265	-0,704	0,175	0,407
Especial-3ª Classe	0,158	-0,164	0,480	0,587

Nota: Elaborada pela autora

5.4 Fontes de bem-estar e mal-estar no trabalho

Foram aplicadas duas questões de escrita livre, i) Quando penso no meu trabalho na Polícia Federal, o que me causa mais bem-estar é...ii) Quando penso no meu trabalho na Polícia Federal, o que me causa mais mal-estar é... Estas questões possibilitam responder ao objetivo de identificar as principais fontes de bem-estar e mal-estar no contexto de trabalho dos policiais federais. Para analisar os dados das questões abertas, foi utilizado o método da Classificação Hierárquica Descendente, o que possibilita identificar os eixos temáticos de cada afeto. Por meio da Análise Fatorial confirmatória é possível identificar os elementos estruturantes do bem-estar e mal-estar. O software IRaMuTeQ foi utilizado para localizar os fragmentos de textos



representantes dos Núcleos Temáticos Estruturadores do Discurso, bem como para viabilizar a redução destas variáveis (bem-estar e mal-estar) a um menor número de fatores (Figueiredo Filho & Silva Junior, 2010), o que possibilita a análise de conteúdo, pela pesquisadora (Mazieri, et al., 2023).

5.4.1 Fontes de bem-estar no trabalho

Referente ao corpus sobre as fontes de bem-estar no trabalho, computou-se 4416 ocorrências, que foram codificadas em 619 segmentos de texto (total de respondentes das questões abertas do questionário). O texto apresentou 794 formas diferentes (palavras ou expressões) e 447 hápax (palavras com frequência igual a 1). Ao avançar no objetivo de compreender as representações dos policiais federais sobre as fontes de bem-estar no trabalho, o teste de classificação hierárquica descendente categorizou os dados em dois conjuntos, sendo que cada conjunto representa um núcleo temático estruturador do discurso NTED, conforme figura 2.

NTED 1_ 83,78%			NTED 2_ 16,22%		
Servir a sociedade, reconhecimento externo, bom relacionamento com a equipe de trabalho.			Estabilidade, segurança financeira, aposentadoria.		
Formas	X ²	f	Formas	X ²	f
Sociedade	13.47	91	Aposentadoria	91.81	17
Trabalho	13.39	80	Cumprir	76.15	24
Colega	8.95	60	dever	72.76	14
Ajudar	5.34	30	Realização	48.83	8
Contribuir	5.15	29	Aposentar	48.83	8
Instituição	4.59	26	Sensação	41.71	9
Trabalhar	4.22	24	Falta	30.32	5
PF	3.48	20	Pensar	24.5	8
Bom	3.3	19	Missão	24.21	4
Atividade	2.94	17	Rotina	17.82	5
Gosto	2.94	17	Pessoal	17.82	5
Resultado	2.62	27	Próximo	15.45	8
Realizar	2.45	26	Ambiente de trabalho	10.64	10
Bem-estar	2.41	14	Menos	4.2	4
Melhorar	2.41	14	Carreira	2.73	5
Bem	2.23	13	Dia	2.06	10
importante	2.05	12	Satisfação	2.06	10

Figura 2

Dendograma da classificação hierárquica descendente (bem-estar no trabalho)



O NTED 1 (servir a sociedade, reconhecimento da sociedade, bom relacionamento com a equipe de trabalho) compõe 83,78% do segmento de texto codificado. Esse NTED apresenta formas que remetem ao orgulho de exercer uma atividade em prol da sociedade, o que gera o reconhecimento dos cidadãos, além da relação harmoniosa com os colegas próximos que fazem parte da equipe de trabalho. O NTED 2 (estabilidade, segurança financeira e aposentadoria) compõe 16,22% do segmento do texto codificado. Esse NTDE apresenta formas que remetem à segurança do serviço público tais como a estabilidade, a segurança financeira e a aposentadoria (que, no caso dos policiais, é disciplinada por regra especial). A Tabela 28 apresenta as falas representativas dos respondentes quanto aos núcleos temáticos estruturadores dos discursos (Figura 2), que são relativos às fontes de bem-estar no trabalho na PF.

Tabela 28

Fontes de bem-estar no trabalho na PF.

Núcleos Temáticos e Falas Representativas no Diagnóstico		
Núcleos Temáticos	subnúcleos temáticos	Frases representativas dos núcleos
NTED 1 (83,78%)	Servir a sociedade	<ul style="list-style-type: none">• saber que estou contribuindo para a justiça na sociedade;• quando meu trabalho identifica uma pessoa desaparecida e alivia a angústia dos familiares;• iniciar e terminar uma investigação trazendo como resultado algo importante para a sociedade.
	Reconhecimento da sociedade	<ul style="list-style-type: none">• reconhecimento que a sociedade dá ao trabalho feito no órgão;• sentir orgulho pelo reconhecimento da sociedade do nosso trabalho.
	Bom relacionamento com a equipe de trabalho	<ul style="list-style-type: none">• conviver com colegas por quem guardo profunda admiração e respeito;• trabalhar ao lado de pessoas boas.
NTED 2 (16,22%)	Estabilidade e segurança financeira	<ul style="list-style-type: none">• tranquilidade de ter salário em dia;• aposentadoria com proventos integrais;• estabilidade que meu trabalho proporciona.

Nota: Elaborada pela autora

Com vistas a identificar as particularidades do discurso segundo as variáveis socioprofissionais, o *corpus* foi analisado sob a técnica de especificidade. Dentre as variáveis mensuradas (citadas na subseção 4.3), verificou-se distinção significativamente estatística em relação aos fatores cargo e estágio de carreira, conforme Tabela 29 .



Tabela 29

Relação variáveis socioprofissionais e bem-estar

BEM-ESTAR X CARGO		BEM-ESTAR X TEMPO DE POLÍCIA	
CARGOS	FORMAS	CLASSE	FORMAS
Agente	Sociedade (f=54) Trabalho (f=45) Colega (f= 39) Estar (f=30) Estabilidade (f=21)	3ª Classe	Sociedade (f=13) Estar (f=10) Trabalho(f=9) Estabilidade (f=8) Colega (f= 7)
Delegado	Trabalho (f=8) Sociedade (f=7) Estar (f=4) Resultado (f=3) Colega (f=2)	2ª Classe	Sociedade (f=7) Colega (f=4) Trabalho (f=4) estar (f=3) estabilidade (f=3)
Escrivão	Sociedade (f=23) Trabalho (f=23) Estar (f=20) Estabilidade (f=16)	1ª Classe	Trabalho (f=14) Colega (f=8) Sociedade (f=8) Estar (f=7) Estabilidade (f=7)
Papiloscopista	Trabalho (f=11) Sociedade (f=10) Colega (f=6) Estar (f=5) Cumprir (f=4)	Classe Especial	Sociedade (f=67) Trabalho (f=62) Colega (f=42) Estar (f=41) Estabilidade (f=24) Aposentadoria (f=14)
Perito	Aposentadoria (f=2) Colega (f=2) Trabalho (f=2) Estar (f=2)		

Nota: Elaborada pela autora.

Ao analisar os dados da Tabela 29, observa-se que as formas ativas relativas ao bem-estar no trabalho no contexto da Polícia Federal apresentam-se de maneira homogênea, havendo sutis distinção quanto à ordem de frequências das palavras citadas, quando analisadas em função das variáveis cargo e tempo de atividade policial. A análise fatorial de correspondência das palavras ativas mais frequentes em cada uma das classes lexicais obtidas na classificação



hierárquica descendente resultou em dois fatores que explicam 29% e 47,9% do modelo, os quais estão representados nos eixos X e Y do plano cartesiano (Figura 3).

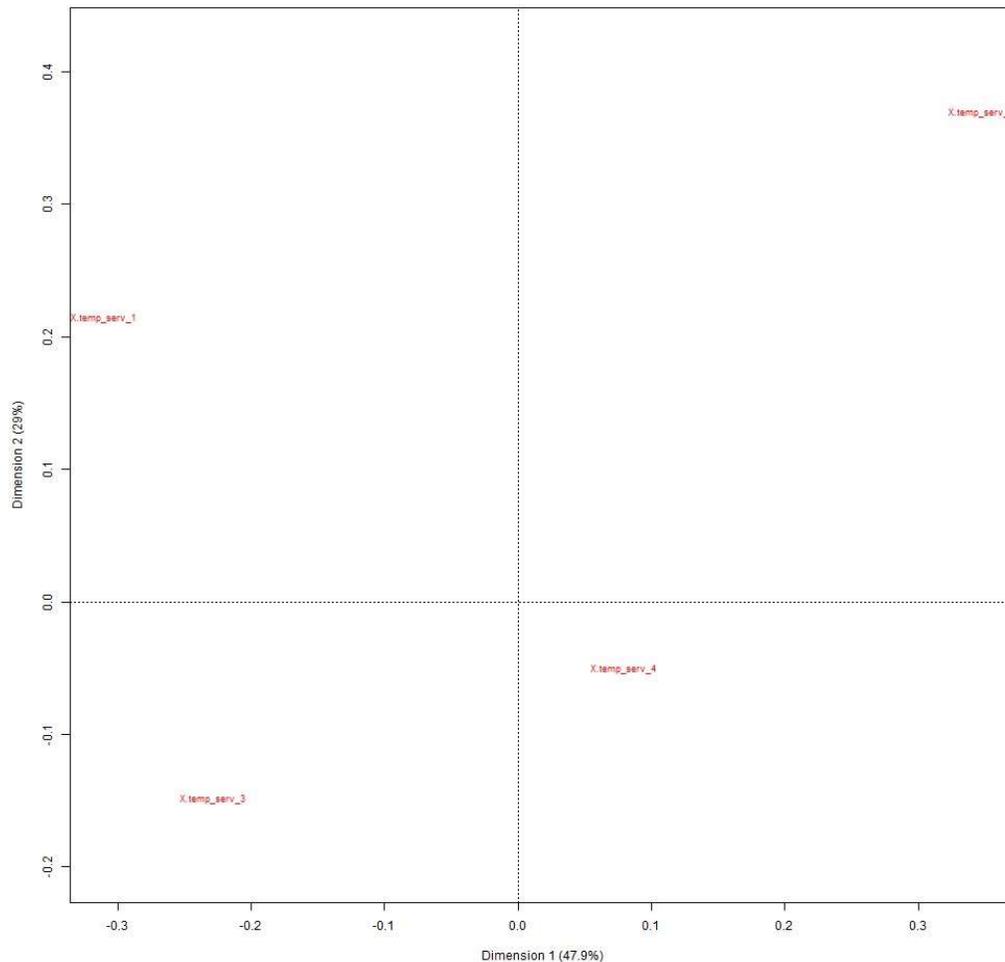


Figura 3

Análise Fatorial de correspondência tempo de serviço e bem-estar.

Nota: Elaborada pela autora.

Foram analisadas as classes da carreira em função do bem-estar dos policiais. Referidas classes estão posicionadas em quadrantes diferentes, sendo que a 3ª Classe (tempo de serviço 3) e a Classe Especial (tempo de serviço 4) estão posicionados no eixo Y negativo. A população representada pela 2ª Classe (tempo de serviço 2) indica o maior distanciamento entre as classes.



A análise fatorial de correspondência relativa aos cargos e ao bem-estar resultou em dois fatores que explicam 37,1% e 27,2% do modelo, os quais estão representados nos eixos X e Y do plano cartesiano (Figura 4). A combinação dos dois eixos (X e Y) distingue o corpus textual em três mundos lexicais. O primeiro, um mundo dos eixos X e Y negativos, mostrando o cargo de perito (cargo 2), um mundo lexical mais central para o eixo X e positivo para o eixo y, representando os cargos de delegado, agente e papipoloscopista (cargo 1, cargo 3 e cargo 5). Finalmente um mundo lexical com eixo x negativo e positivo para o eixo y, representando o cargo de escrivão (cargo 4).

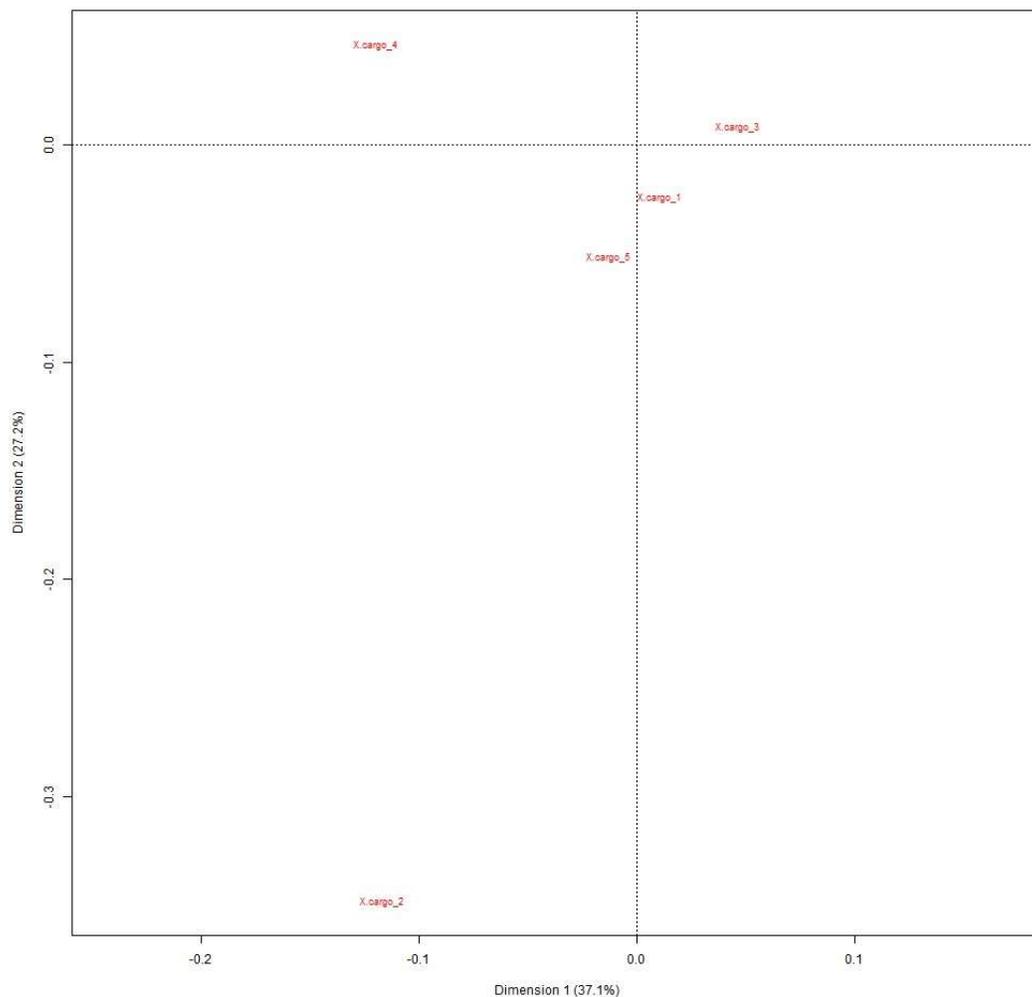


Figura 4
Análise fatorial de correspondência cargo e bem-estar no trabalho



Com o objetivo de aprofundar a compreensão a respeito da estrutura lexical das fontes de bem-estar no trabalho, o *corpus* foi submetido à análise de similitude (Figura 5). A técnica demonstra que a palavra “sociedade” é elemento central de toda a estrutura lexical e vincula-se a três conjuntos lexical,” ‘trabalho”, “estar” e “colega”. Este resultado encontra harmonia com o teste de classificação hierárquica descendente realizado, em que evidencia "servir a sociedade", " cumprimento do dever (trabalho)" e "relações socioprofissionais" como fontes de bem-estar no contexto do trabalho da Polícia Federal

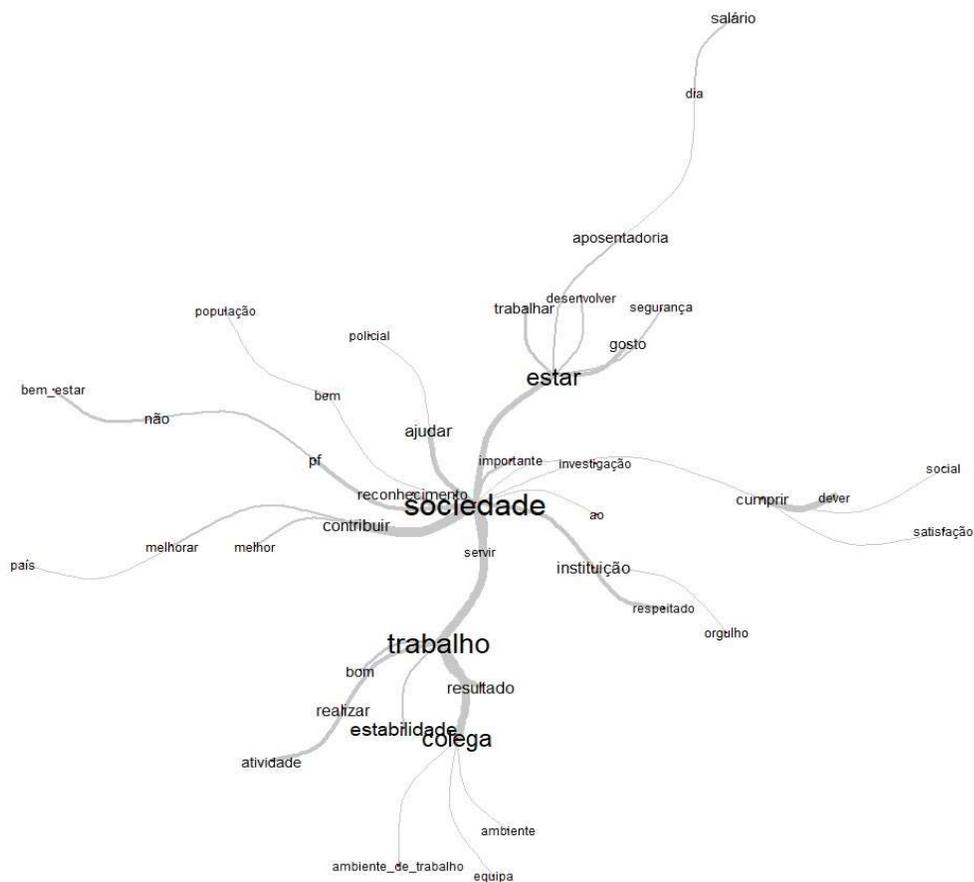


Figura 5
Análise de similitude das fontes de bem-estar no trabalho.

Com vistas a confirmar se a estrutura lexical de bem-estar estava associada às palavras mais frequentemente citadas nos discursos dos policiais, realizou a contagem de palavras por



meio da técnica de análise via nuvem de palavras, o que apresenta7 os signos mais frequentes: “sociedade”, “trabalho”, “estabilidade”, “colega”, “ajudar”, “contribuir”, “reconhecimento”, “cumprir” ($F \geq 6$):



Figura 6

Nuvem de palavras relativas às representações de fontes de bem-estar no trabalho.

5.4.2 Fontes de mal-estar no trabalho

Referente ao *corpus* sobre as fontes de mal-estar no trabalho, computou-se 6484 ocorrências, que foram codificadas em 620 segmentos de texto (total de respondentes das questões abertas do questionário). O texto apresentou 1242 formas diferentes (palavras ou expressões) e 651 hápax (palavras com frequência igual a 1 (10,04%). Ao avançar no objetivo de compreender as representações dos policiais federais sobre as fontes de mal-estar no trabalho, o *corpus* foi analisado sob a técnica da classificação hierárquica descendente, obtendo 85,71% dos segmentos retidos para análise. Dessa forma, o teste categorizou os dados em dois conjuntos, sendo que um conjunto foi reagrupado em três núcleos temáticos estruturadores do discurso (NTED) e o segundo conjunto é representado por um NTED, conforme figura 7.

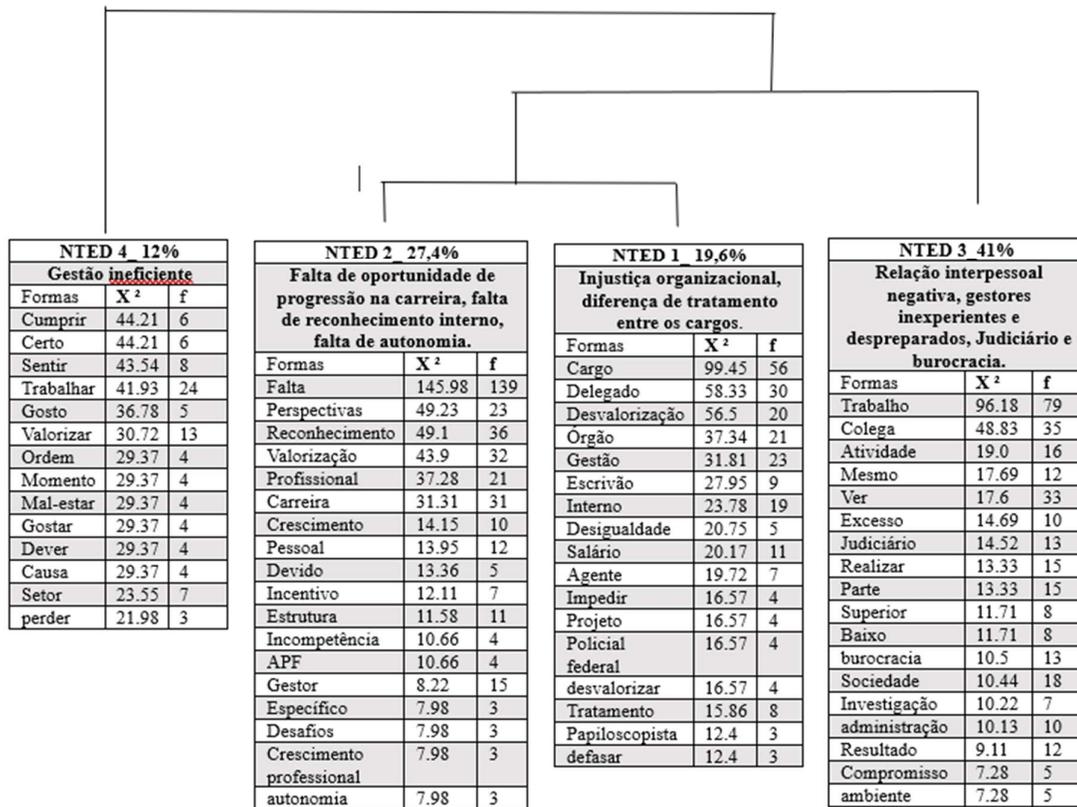


Figura 7

Dendrograma da classificação hierárquica descendente (mal-estar no trabalho)

O NTED 3 (relação socioprofissional negativa, gestores inexperientes e despreparados, Judiciário e a burocracia) compõe 41% do segmento de texto codificado. Esse NTDE apresenta formas que demonstram vivência negativa quanto aos relacionamentos no ambiente de trabalho, insatisfação com o desempenho dos gestores e o sentimento de impotência quanto aos resultados dos trabalhos de investigação, sendo ressaltado o papel do Judiciário e da burocracia como vetores que contribuem para o mal-estar entre os policiais. O NTED 2 (falta de oportunidade de progressão na carreira, falta de reconhecimento interno e falta de atribuições definidas dos cargos) compõe 27,4% do segmento do texto codificado. Esse NTDE apresenta formas que remetem à vivência de inexistência de oportunidades de crescimento na carreira profissional, o que acarreta o sentimento de ausência de reconhecimento pela organização.



Além disso, há a vivência de insegurança quanto a ausência de definição das atribuições dos cargos.

O NTED 1 (injustiça organizacional) compõe 19,6% do segmento do texto codificado. Esse NTDE apresenta formas que remetem à vivência de distinção de tratamento entre os servidores, assédio moral e favoritismo para alguns servidores. O NTED 4 (gestão ineficiente) compõe 12% do segmento do texto codificado. Esse NTED remete à vivência dos servidores quanto à gestão da instituição, das atribuições e atividades. A Tabela 30 apresenta as falas representativas dos respondentes quanto aos núcleos temáticos estruturadores dos discursos (Figura 7), que são relativos às fontes de mal-estar no trabalho na PF.

Tabela 30

Fontes de mal-estar no trabalho na PF

Núcleos Temáticos e Falas Representativas no Diagnóstico		
Núcleos Temáticos	subnúcleos temáticos	Frases representativas dos núcleos
NTED 3 (41%)	Relação socioprofissional negativa	<ul style="list-style-type: none">• Também a presença de percentual considerável de narcisista exímios manipuladores acrescenta severa toxidade ao ambiente;• algumas relações tóxicas de colegas arrogantes que colocam o cargo na frente do ser humano integral;• ter de lidar com o público interno em especial os narcisistas.
	Gestores	<ul style="list-style-type: none">• estar sob uma chefia vaidosa abusiva e intolerante que não reconhece o potencial da equipe com a qual trabalha e colocando sempre para baixo;• é saber que pessoas menos competentes e com menos experiência vão ser seus superiores;• é ter que encontrar com delegados contumazes assediadores morais.
	Judiciário	<ul style="list-style-type: none">• a falta de zelo pelo judiciário com o trabalho policial bem-feito;• a tremenda frustração que sinto quando percebo a burocracia inútil que tenho que superar todos os dias e mais ainda quando vejo que o resultado do meu trabalho praticamente inexistente pois no Judiciário praticamente não há condenações principalmente nos crimes correlatos à corrupção.
NTED 2 (27,4%)	Falta de oportunidade de progressão na carreira	<ul style="list-style-type: none">• falta de perspectivas de mudanças e melhorias e de evoluir profissionalmente;• falta de oportunidades para os EPAS;• Não há, por exemplo, benefício em se especializar, fazer mestrado ou doutorado, não poder sonhar com novos desafios ou novas perspectivas que valorizam minha carreira.
	Falta de reconhecimento interno	<ul style="list-style-type: none">• falta de valorização, descaso e sentimento de incompetência, subjugação;• descaso, chacota e desvalorização do escrivão de polícia;• falta de valorização dos cargos de EPAS e PEC.



	Falta de autonomia	<ul style="list-style-type: none">• falta de autonomia interna;• saber que minhas potencialidades e capacidades são subestimadas.
NTED 1 (19,6%)	Injustiça organizacional	<ul style="list-style-type: none">• covardia, intimidações, perseguição, humilhações e assédio que não só são prática habitual no órgão, como na maioria das vezes, são perpetrados de forma velada a fim de impedir sua comprovação;• injustiças internas com oportunidades diferentes entre os servidores onde os principais pré-requisitos são indicação e cargo sem se levar em consideração as competências e currículos de cada um;
	Desigualdade entre os cargos	<ul style="list-style-type: none">• a divisão da carreira onde um cargo é totalmente beneficiado em detrimento de outros;• falta de valorização pela instituição e chefias e desigualdade extrema entre delegados e outros cargos policiais.
NTED 4 (12%)	Gestão ineficiente	<ul style="list-style-type: none">• cumprir ordens absurdas;• uma certa descoordenação entre os setores;• em alguns momentos falta de organização

Nota: Elaborada pela autora.

Com vistas a identificar as particularidades do discurso segundo as variáveis socioprofissionais, o *corpus* foi analisado sob a técnica de especificidade. Dentre as variáveis mensuradas (citadas na subseção 4.3), verifica-se distinção significativa em relação aos fatores cargo e estágio de carreira, conforme Tabela 31.

Tabela 31

Relação variáveis socioprofissionais e mal-estar



MAL-ESTAR X CARGO		MAL-ESTAR X TEMPO DE POLÍCIA	
CARGOS	FORMAS	CLASSE	FORMAS
Agente	não (f=84) falta (f=81) Trabalho (f= 34) cargo (f=30) valorização (f=21)	3ª Classe	Falta (f=17) não (f=15) Trabalho(f=13) cargo (f=10) Colega (f= 6)
Delegado	falta (f=6) não (f=6) Trabalho (f=3) pessoa (f=3) cargo (f=3)	2ª Classe	não (f=10) falta (f=9) Trabalho (f=4) polícia (f=4) ver (f=4)
Escrivão	Falta (f=43) Não (f=27) Trabalho (f=22) reconhecimento (f=12)	1ª Classe	falta (f=28) não (f=28) trabalho (f=20) gestão (f=9) servidor (f=9)
Papiloscopista	Trabalho (f=14) não (f=14) falta (f=13) cargo (f=10) colega (f=6)	Classe Especial	falta (f=90) não (f=81) trabalho (f=44) cargo (f=43) colega (f=25) valorização (f=25)
Perito	não (f=3) parte (f=2) gestão (f=2) nada (f=2)		

Nota: Elaborada pela autora

Ao analisar os dados da Tabela 31, observa-se que as formas ativas relativas ao mal-estar no trabalho no contexto da Polícia Federal concentram-se nas palavras “não”, “falta” e “trabalho”, independente das variáveis cargo e tempo de atividade policial. A análise fatorial de correspondência das palavras ativas mais frequentes em cada uma das classes lexicais obtidas na classificação hierárquica descendente resultou em dois fatores que explicam 33,1% e 40,3% do modelo, os quais estão representados nos eixos X e Y do plano cartesiano (Figura 8).

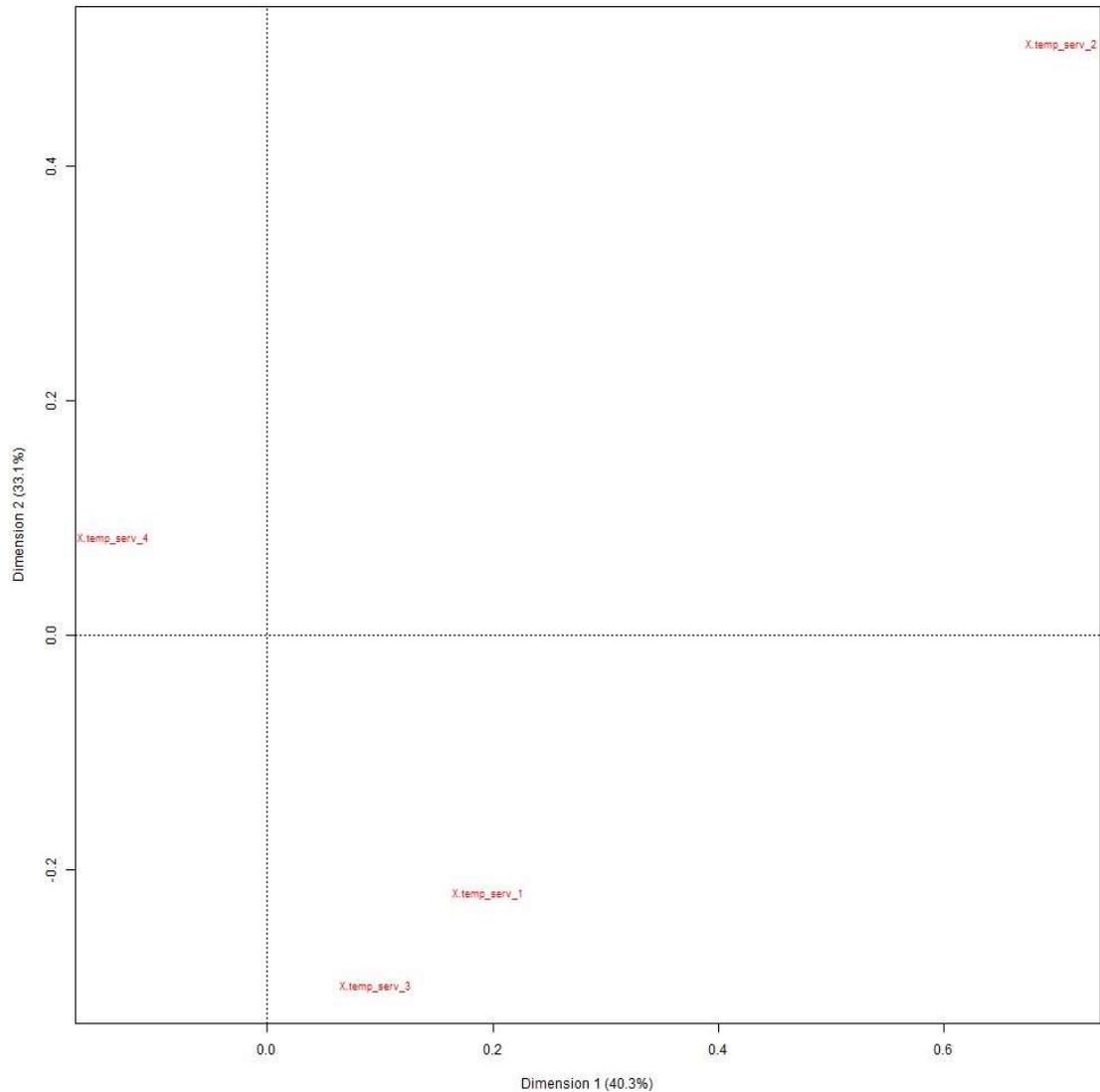


Figura 8

Análise Fatorial por correspondência tempo de serviço e mal-estar no trabalho

Nota: Elaborada pela autora

Foram analisadas as classes da carreira em função do mal-estar dos policiais. A 1ª Classe (temp-serv_1) e a 3ª Classe (temp_serv_3) estão posicionadas no eixo positivo do X e negativo do Y aproximados um do outro, demonstrando um mundo lexical próprio entre estas classes. A 2ª Classe (temp_serv_2) encontra-se no eixo positivo do Y e negativo do X, claramente distante das demais classes. A Classe Especial (temp_serv_4) encontra-se no eixo y positivo e negativo do x, também distante das demais classes.



A análise fatorial de correspondência relativa aos cargos e ao mal-estar resulta em dois fatores que explicam 25,2,1% e 31,2% do modelo, os quais estão representados nos eixos X e Y do plano cartesiano (Figura 9). A combinação dos dois eixos (X e Y) distingue o *corpus* textual em quatro mundos lexicais. O primeiro, um mundo dos eixos negativo do X e Y positivo, mostrando o cargo de perito (cargo 2), e um mundo mais central representado pelos cargos de agente e delegado (cargo 3 e cargo 1), mais à esquerda, com eixos X e Y negativos, o cargo de papiloscopista (cargo 5) e o quadrante à direita, eixos positivos de x e negativo de y, representando o cargo de escrivão (cargo 4).

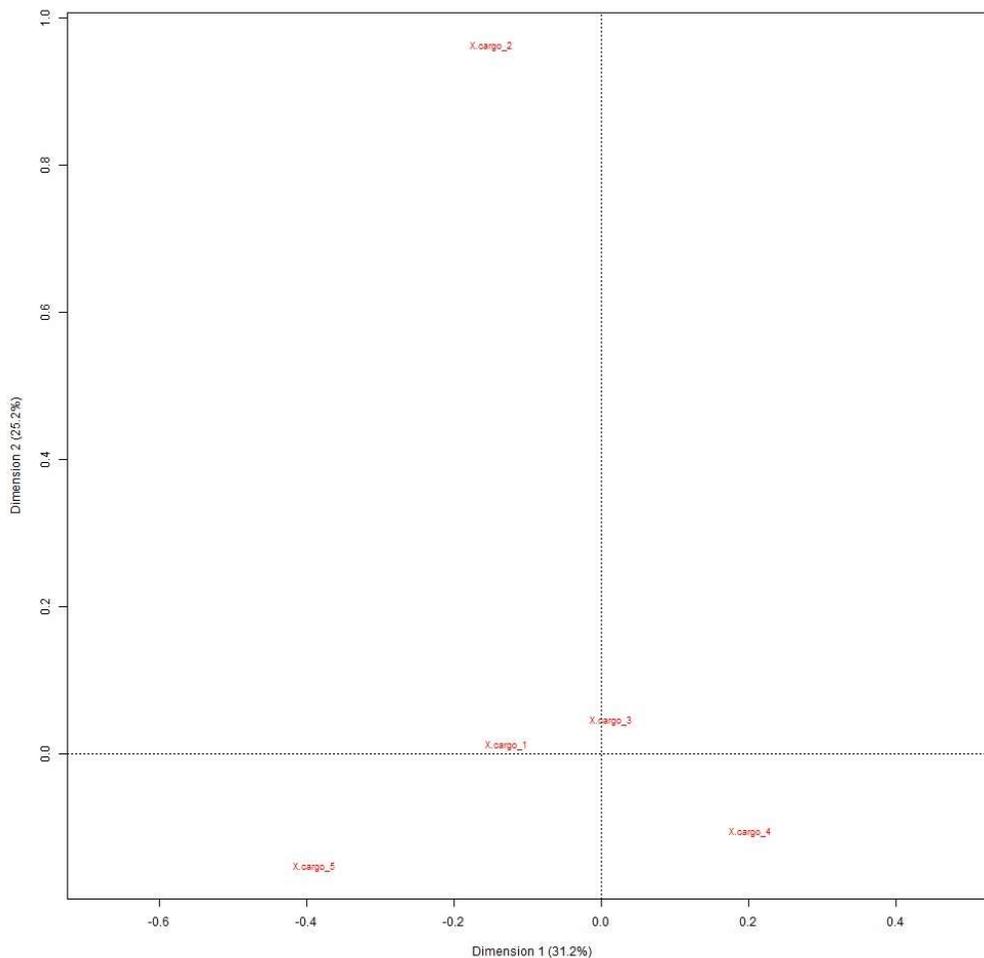


Figura 9

Análise Fatorial por correspondência cargo e mal-estar no trabalho.

Nota: Elaborada pela autora



Com o objetivo de aprofundar a compreensão a respeito da estrutura lexical das fontes de mal-estar no trabalho, o *corpus* foi submetido à análise de similitude (Figura 10). A técnica demonstra que as palavras “não” e “ falta” são elementos centrais de toda a estrutura lexical e vinculam-se a dois conjuntos lexical, “trabalho” e “cargo”, sendo que a estrutura lexical representada por “cargo” vincula-se concomitante às palavras “não” e “falta”. A análise corrobora o teste de classificação hierárquica descendente realizado, em que foram evidenciados que as ausências de reconhecimento, de relações equânimes, de valorização da carreira, de sensação de progressão na carreira são vivências muito indicadas pelos servidores, o que constitui fontes de mal-estar no contexto do trabalho da Polícia Federal.

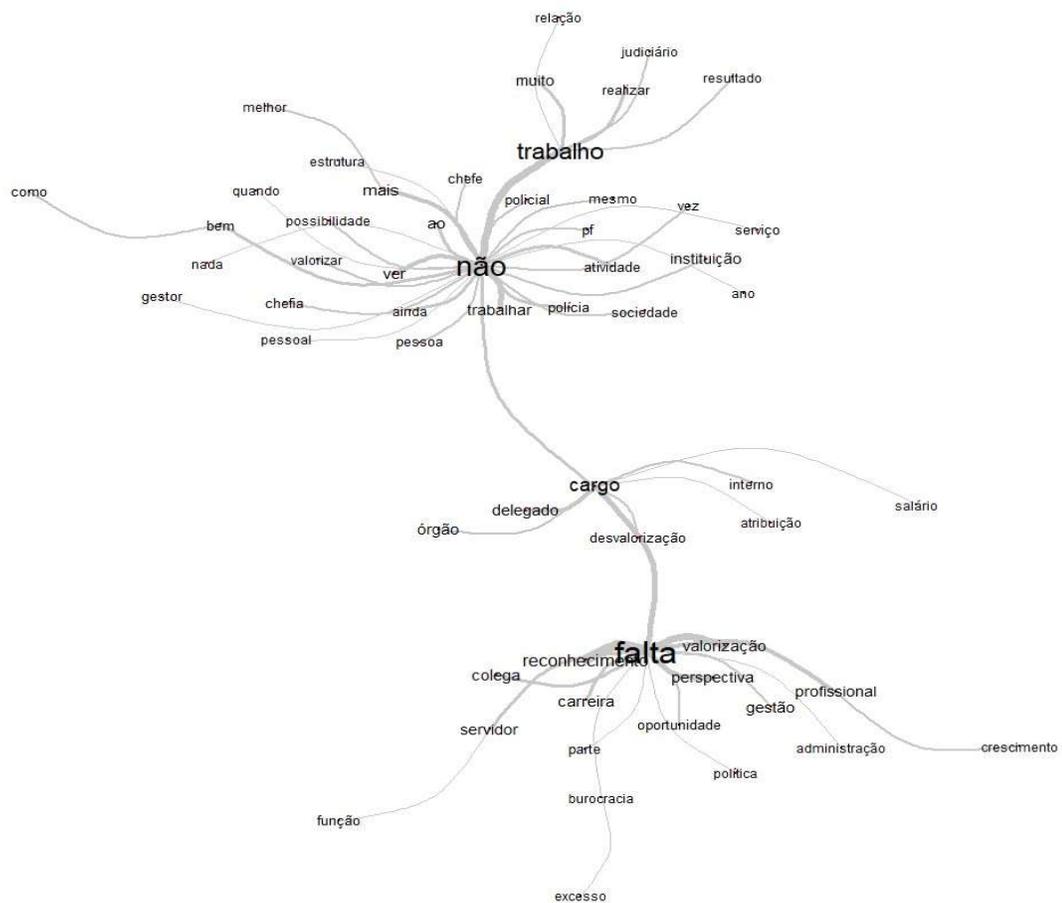


Figura 10
Análise de similitude das fontes de mal-estar no trabalho.



Com o objetivo de confirmar se a estrutura lexical de mal-estar estava associada às palavras mais frequentemente citadas nos discursos dos policiais, foi realizada a contagem de palavras por meio da técnica de análise via nuvem de palavras, o que apresenta os seguintes resultados mais frequentes: “não”, “falta”, “trabalho”, “cargo”, “delegado”, “valorização”, “reconhecimento”, “carreira” ($F \geq 6$):



Figura 11

Nuvem de palavras relativas às representações de fontes de mal-estar no trabalho.

Por fim, ao analisar as formas ativas em função dos cargos e tempo de atividade policial presentes nos segmentos de textos dessas variáveis, com base nos testes aplicados com auxílio do IRaMuTeQ (classificação hierárquica descendente, análise fatorial confirmatória, análise de similitude e nuvem de palavras) foi possível identificar por meio da análise de discurso (Caregnato & Mutti, 2006) os fatores que frequentemente foram citados por cargo e estágio de carreira em função do afeto (positivo e negativo), conforme Tabela 32.



Tabela 32

Fatores citados por cargos e tempo de polícia

BEM-ESTAR			
Cargos		Tempo de polícia	
Agente	<ul style="list-style-type: none">• Servir a sociedade;• Reconhecimento da sociedade;• Segurança financeira;• Investigação;• Colegas do setor/equipe	Especial	<ul style="list-style-type: none">• Servir a sociedade;• Segurança financeira;• Reconhecimento da sociedade.
Delegado	<ul style="list-style-type: none">• Servir a sociedade;• Reconhecimento da sociedade.	1ª Classe	<ul style="list-style-type: none">• Servir a sociedade;• Segurança financeira.
Escrivão	<ul style="list-style-type: none">• Servir a sociedade;• Reconhecimento da sociedade;• Segurança financeira.• Investigação.	2ª Classe	<ul style="list-style-type: none">• Servir a sociedade;• Reconhecimento da sociedade.
Papiloscopista	<ul style="list-style-type: none">• Servir a sociedade;• Segurança financeira.	3ª Classe	<ul style="list-style-type: none">• Servir a sociedade;• Segurança financeira;• Ambiente de trabalho;
Perito	<ul style="list-style-type: none">• Servir a sociedade;• Segurança financeira;• Relacionamento socioprofissional.		
MAL-ESTAR			
Cargos		Tempo de polícia	
Agente	<ul style="list-style-type: none">• Cargo;• relacionamento socioprofissional;• má gestão;• falta de reconhecimento interno,• desvalorização.	Especial	<ul style="list-style-type: none">• Salário;• Gestor;• Burocracia;• Desvalorização;• Falta de resultado
Delegado	<ul style="list-style-type: none">• Falta de motivação e comprometimento dos servidores.	1ª Classe	<ul style="list-style-type: none">• Falta de oportunidade;• Falta de atribuição;• desvalorização
Escrivão	<ul style="list-style-type: none">• Cargo;• Relacionamento socioprofissional;• Má gestão;• Falta de reconhecimento interno;• Desvalorização.	2ª Classe	<ul style="list-style-type: none">• Falta de oportunidade;• Falta de estrutura;• Gestor• Delegado.
Papiloscopista	<ul style="list-style-type: none">• Cargo;• Relacionamento socioprofissional;• Desvalorização;• Má gestão.	3ª Classe	<ul style="list-style-type: none">• Falta de oportunidade;• A função exercida;• Gestão;• Desvalorização.
Perito	<ul style="list-style-type: none">• Má gestão.		



Nota: Elaborada pelas autoras

Diante da apresentação dos resultados quantitativos que permitem compreender os níveis de bem-estar e mal-estar no contexto de trabalho dos policiais federais, inclusive com as especificidades das variáveis socioprofissionais estudadas, assim como os resultados qualitativos que aprofundam a compreensão das fontes de bem-estar e mal-estar desta categoria profissional, o capítulo seguinte destina-se a interpretar esses achados sob a luz do modelo teórico-metodológico EAA-QVT e a revisão de literatura que compõem o referencial teórico do presente estudo.

6 Discussão dos resultados

6.1 Análise dos resultados quantitativos descritivos de bem-estar e de mal-estar no trabalho

A análise do diagnóstico dos policiais federais quanto ao bem-estar no trabalho indicou com relação à dimensão do afeto positivo que a pontuação média geral é 2,60 (dp=1,06), ou seja, está próximo do ponto médio da escala de resposta. Os itens que receberam pontuação mais elevada para essa dimensão do bem-estar no trabalho foram “alegre” (2,95, dp= 1,12) e “orgulhoso” (2,90, dp=1,36). Entretanto, o item “empolgado” foi o que obteve pontuação média mais baixa (2,55, dp=1,22). Quanto à dimensão de realização no trabalho, a pontuação média geral é de 2,95 (dp=1,05), acima do ponto médio da escala. O item que obteve pontuação mais alta foi “Desenvolvo habilidades que considero importantes” (3,28, dp=1,24). De outro lado, o item “consigo recompensas importantes para mim” obteve pontuação mais baixa de média (2,39, dp=1,25).

Já a análise dos resultados de afeto negativo indicou a pontuação média geral de 2,69 (dp=1,04), demonstrando uma posição moderada na escala de resposta, levemente mais alta que os sentimentos positivos. O item que recebeu pontuação média mais alta para esta dimensão foi “preocupado” (3,18, dp=1,17) e o que recebeu menor pontuação média foi “impaciente” (2,7, dp=1,27), ressaltando que neste caso a interpretação dos dados ocorre de maneira invertida, a pontuação mais alta indica índices mais críticos para o bem-estar no trabalho. Portanto, observa-se que as duas dimensões de afeto (positivo e negativo) coexistem no trabalho de policiais federais, o que vai ao encontro de outros estudos com amostras de profissionais de categorias



diferentes (Demo & Paschoal, 2016, Ferreira et al., 2013, Ferreira et al., 2019, Ferreira et al., 2023, Paschoal & Tamayo, 2008, Warr, 2007).

Como visto na subseção 3.2, o bem-estar e mal-estar no trabalho são fenômenos de natureza eminentemente humana advindas das vivências e contradições do trabalhador (Ferreira, 2017), próprias do contexto laboral. As organizações podem promover condições para alcançar os objetivos do empregado, ou, de maneira inversa, restringir os indivíduos em suas capacidades e potencial, sendo um local de fomento e/ou um dificultador de expressões emocionais e realizações significativas (Demo & Paschoal, 2016). Os resultados também se assemelham a outras pesquisas realizadas com profissionais de segurança pública (Boag-Munroe et al., 2017, Deschênes et al., 2020, Ferreira & Paschoal, 2023; Gilbert et al., 2011, Gomez & Faiad, 2022).

De fato, estudos já citados (Desjardins et al, 2019, Queirós et al., 2020, Sousa & Ribeiro, 2022) sugerem que a atividade do policial é marcada pelo desempenho de atividades conflitantes, o que mobiliza uma alta carga psicológica. Policiais possuem mais registros de depressão, ansiedade, esgotamento, abuso de álcool, transtorno de estresse pós-traumático e suicídio quando comparados à população em geral (Trombka et al, 2021). A própria natureza do trabalho desenvolvido já predispõe à vivência de emoções e humores negativos. Assim, é esperado que o afeto positivo não seja intenso ou recorrente no dia a dia desses profissionais. Afeto positivo e afeto negativo coexistem, o que é esperado.

Um achado que vai ao encontro de estudos anteriores no campo do bem-estar geral e do bem-estar no trabalho, é a pontuação mais alta de realização no trabalho (2,95, $dp=1,05$), quando comparada à pontuação de afeto positivo e de afeto negativo. Essa dimensão cognitiva e de julgamento sobre a relação do policial com seu trabalho revela que existe uma vivência, ainda que moderada, de realização no trabalho.

Embora o afeto negativo seja mais alto que o afeto positivo, os achados demonstram que os policiais federais se identificam com as atividades desempenhadas pela instituição, agregando valor ao trabalho. A realização está associada ao significado do trabalho, à identificação da pessoa com seu trabalho e à vivência de que o trabalho tem uma ligação com as metas e necessidades pessoais (Warr, 2007, Waterman, 1993, Demo & Paschoal, 2016). Waterman (1993) já sugere que a autorrealização é um aspecto do funcionamento psicológico ideal. Estudos indicam que um indivíduo alcança o bem-estar pessoal ainda que o afeto positivo seja transitório e moderado (Warr, 2007). Segundo o referido autor, a felicidade pode ocorrer sem a presença do prazer se houver a percepção de que o indivíduo vivencia sua expressividade



pessoal, por meio de suas potencialidades e busca de significado. Os resultados da análise qualitativa, apresentados mais adiante, permitem compreender melhor as fontes dessas vivências de bem-estar e complementam análise traçada até o presente momento.

Os policiais federais avaliam o item “Desenvolvo habilidades que considero importantes” com o nível de concordância mais alto, o que gerou a média geral para este item de 3,28 (dp=1,24). Esse resultado pode ser explicado pelo fato de o policial estar constantemente sendo desafiado na execução de suas atribuições, tendo que lidar com a gestão do inesperado e do incontrolável em prol da sua missão constitucional de servir a sociedade, o que aprofunda o desenvolvimento de suas capacidades, seja a gestão emocional, a operacional e a cognitiva (Desjardins et al., 2019). Esse achado pode ser corroborado ao perceber que o item “orgulhoso” (2,90, dp=1,36), da escala de sentimentos positivos, foi um dos mais bem avaliados pelos respondentes.

O item com pontuação mais baixa da escala de realização, por sua vez, “consigo recompensas importantes para mim” (2,39, dp=1,25), está associado a um aspecto mais extrínseco da relação entre o indivíduo e seu trabalho, relacionado a recompensas, sejam financeiras ou simbólicas. O resultado sugere a ideia de não valorização ou não reconhecimento pelo trabalho desenvolvido (Frapsauce et al., 2022; Johnston et al., 2022) e está significativamente relacionado aos fatores estressores da atividade laboral (Boag-Munroe et al., 2017; Frapsauce et al., 2022). Apresentada mais adiante a parte dos resultados qualitativos sobre as fontes de bem-estar e mal-estar irão contribuir para ilustrar e aprofundar essa discussão.

Ainda considerando esses resultados descritivos e quantitativos sobre o bem-estar e mal-estar, é possível fazer uma comparação com resultados de outras amostras e categorias profissionais do setor público brasileiro, principalmente com relação aos órgãos que possuem uma missão institucional marcadamente definida em prol do coletivo e desenvolvimento da sociedade. Como e onde se situam os policiais federais quando comparados a estes outros profissionais? Em termos de afeto positivo e afeto negativo, estudos realizados no Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico- CNPq nos anos de 2015 e 2019 (Paschoal & Ferreira, 2019) revelam pontuações médias de afeto positivo de 5,58(dp=2,55) e 5,64 (dp=2,71) e pontuações médias de afeto negativo de 3,22 (dp=2,55) e 4,02 (dp=2,72), respectivamente, considerando a escala de resposta de 0 a 10. Tanto na amostra do presente estudo quanto na amostra do CNPq, as pontuações de afeto estão próximas ao ponto médio da escala de resposta. Na Polícia Federal, por sua vez, as pontuações de afeto negativo estão mais



elevadas quando comparadas a servidores do CNPq, achado que pode ser explicado, pelo menos em parte, pela própria natureza do trabalho do policial.

Pesquisa realizada no Ministério Público do Trabalho- MPT nos anos de 2015 e 2018 (Paschoal & Ferreira, 2019) revelam pontuações médias de afeto positivo de 4,60 ($dp=2,91$) e 6,13 ($dp=2,59$) e pontuações médias de afeto negativo de 4,24 ($dp=2,88$) e 3,56 ($dp=2,62$), respectivamente, considerando a variação da escala de resposta de 0 a 10. Ressalta-se que os índices apresentados por este órgão demonstram uma coexistência entre o afeto positivo e negativo no ano de 2015 de similar intensidade e posteriormente, no ano de 2019, a predominância do afeto positivo sobre o afeto negativo, o que decorre, possivelmente, das intervenções realizadas no referido Órgão. Novamente, a Polícia Federal, quando comparada ao último cenário apresentado pelo MPT, apresenta índices de afeto negativos maiores que os de afeto positivo. Talvez o que explique os números positivos do MPT seja a política de intervenção de QVT implementada no órgão entre os diagnósticos realizados nos anos de 2015 e 2018.

Em recente diagnóstico conduzido na Secretária Nacional de Políticas Penais- SENAPEN (Ferreira & Paschoal, 2023), órgão federal integrante do Sistema de Segurança Pública, revela pontuação média de afeto positivo de 4,62 ($dp=2,84$) e de afeto negativo de 4,89 ($dp=2,94$), considerando a variação da escala de resposta de 0 a 10. Chama atenção a pontuação de afeto negativo mais alta que a pontuação de afeto positivo, o que também foi observado no presente estudo para a amostra de policiais federais. Ressalta-se também que a vivência de como as pessoas se sentem no trabalho (afeto positivo e afeto negativo) encontra-se na zona crítica da escala, o que indica a presença de maior mal-estar no órgão. A Polícia Federal apresenta índices que denotam uma avaliação ligeiramente mais positiva de bem-estar no trabalho quando comparados aos policiais penais. Nesse sentido, apesar das instituições serem integrantes do sistema de segurança pública, a Polícia Federal existe há mais tempo, apresentando uma organização de trabalho mais estruturada. Além disso, as atribuições dos policiais federais são mais diversas do que as destinadas aos policiais penais, o que pode contribuir para índices melhores ao comparar as duas instituições.

A análise de maneira independente das medidas de bem-estar se mostra acertada, visto que estudos (Jebb et al., 2020) sugerem que as medidas de bem-estar, que são os julgamentos da vida (satisfação com a vida) e as experiências hedônicas (afeto positivo e afeto negativo) devem ser analisadas de maneira separada e complementar. Apesar do bem-estar ser um



fenômeno unitário e suas dimensões estarem correlacionadas, há um grau de independência entre elas.

6.2 Análise do bem-estar no trabalho em função das variáveis socioprofissionais.

6.2.1 Quais as diferenças do afeto positivo em função das variáveis socioprofissionais?

Quando testadas as possíveis diferenças dos resultados quantitativos do bem-estar no trabalho em função das variáveis socioprofissionais, alguns achados estatisticamente significativos foram encontrados. Com relação ao afeto positivo, foi observado que a idade influencia na vivência de emoções e humores positivos. A faixa etária de 26 a 33 anos apresenta a pontuação mais alta de média (3,25, $dp=0,89$). Entretanto, os policiais entre 50 a 57 apresentam a pontuação mais baixa de média (2,60, $dp=1,05$), seguidos dos policiais pertencentes à faixa etária de 34 a 41 (2,67, $dp=1,07$).

Os resultados quanto à faixa etária podem ser explicados pelos estudos de Gershon et al. (2002) que pesquisou sobre a influência do estresse no trabalho e a saúde dos policiais idosos (50 anos ou mais), identificando que o comportamento de enfrentamento mal adaptativo entre esta população é um relevante fator para a vivência de estresse no trabalho. Por outro lado, policiais jovens que tem reduzida experiência laboral quando se deparam com eventos críticos pela primeira vez tem mais propensão a transtornos de estresse pós-traumático (Campos et al., 2021), o que pode nos sugerir que a experiência laboral, a vivência de certos eventos críticos e traumáticos e, mais importante, as estratégias adotadas para lidar com estas situações podem influenciar mais que a própria variável socioprofissional idade (Boag-Munroe, 2017; Garcez et al., 2018; Guerrero-Barona et al., 2021, Hirschle & Gondim, 2020).

Quanto aos cargos, a análise inferencial indica que o delegado apresenta a pontuação mais elevada de média (3,29, $dp=1,09$), enquanto os escrivães apresentam pontuação mais baixa de média (2,63, $dp=1,07$). O teste de Tukey verificou que o delegado apresenta diferenças estatísticas significativas com relação aos demais cargos da carreira polícia federal (agente, escrivão, papiloscopista e perito), sendo que as diferenças com índices mais elevados estão concentradas entre “delegado e agente” e “delegado e escrivão”. Diante desses achados, retomase a informação, trazida na subseção 4.2.3 sobre a organização do trabalho na Polícia Federal, que há um descompasso remuneratório entre os cargos de delegado e agentes, escrivães e papiloscopistas. Uma forma do trabalhador perceber-se reconhecido pela organização é por



meio da recompensa financeira. Estudos indicam que o reconhecimento profissional é considerado como fonte de prazer (Walterman et al., 2022). De uma maneira geral e inclusive para os policiais, o reconhecimento é um vetor de identidade positiva associado à eficiência e realização, e se vincula a recompensas simbólicas e/ou materiais, que podem ser traduzidas em aspectos emocionais e financeiros (Frapauce et al., 2022).

Em complemento a essa questão remuneratória, os achados em relação ao perito criminal fornecem sustentação ao alegado, uma vez que recebem o mesmo salário dos delegados, possuindo a segunda pontuação mais elevada de média de afeto positivo (3,11, $dp=1,05$). A diferença de média entre os dois cargos (delegado e perito) talvez possa ser explicada pelo fato, de como já dito na subseção 4.2.3, os peritos não detêm o grau de autonomia dos delegados, visto que o prestígio e acesso aos altos cargos de gestão são menores quando comparados aos delegados. Destaca-se, nesse sentido, que as funções de gestão são exercidas em sua maioria pelos ocupantes do cargo de delegado.

O cargo de escrivão apresentou a pontuação mais baixa de média de afeto positivo (2,63, $dp=1,06$), o que pode ser explicado além da questão remuneratória, pela falta de prestígio e a inexistência de acesso aos cargos de alta gestão e a sobrecarga de trabalho. De fato, estudos indicam que elevada carga de trabalho e baixos níveis de recompensas estão associados à elevadas taxas de ansiedade entre os policiais (Desjardins et al., 2019; Guerrero-Barona et al., 2021; Queirós et al., 2020; Shane, 2010; Sousa & Ribeiro, 2022). A parte qualitativa identifica essas questões (falta de prestígio, sobrecarga de trabalho, e ausência de oportunidades) como fontes de mal-estar para este cargo, como será discutido mais adiante.

Com relação à progressão na carreira, os policiais pertencentes à 3ª Classe (até 3 anos de tempo de polícia) apresentam a pontuação mais elevada de média (3,34, $dp=0,85$). Por sua vez, os servidores que são categorizados na 1ª Classe (acima de 8 anos até 13 anos) apresentam a pontuação mais baixa de média (2,55, $dp=1,04$). Os resultados da amostra estão em harmonia com estudos que sugerem vivência mais favorável sobre o contexto laboral pelos policiais de início de carreira, além de menos exaustão e cinismo, quando comparados aos policiais com mais tempo de serviço, que relatam menos satisfação com seu trabalho e carreira (Burke et al., 2006). Pesquisas indicam que um a cada dois policiais, após cinco anos de serviço contínuo, questionou sua profissão, revelando a importância do papel da antiguidade (Deschênes & Dussault, 2018) para essa categoria.

A Classe Especial (última classe da carreira policial federal) obteve a segunda melhor pontuação, ficando atrás somente da 3ª Classe. Uma análise superficial do cotejo entre a revisão



de literatura de policiais e os achados faria supor uma divergência em relação à literatura. No entanto, há que se considerar que os servidores que atingem a Classe Especial já conquistaram todas as etapas de progressão de carreira, o que influencia financeiramente o trabalhador de modo positivo. Além disso, a próxima etapa a ser alcançada é a aposentadoria, o que foi identificada como uma das fontes de bem-estar no trabalho, como se verá adiante na parte qualitativa, que no caso dos policiais federais possui regramento especial.

6.2.2 Quais as diferenças da realização no trabalho em função das variáveis socioprofissionais?

Com relação as possíveis diferenças dos resultados quantitativos de realização no trabalho em função das variáveis socioprofissionais, foram encontrados achados estatisticamente significativos. Quanto ao cargo, o delegado possui pontuação mais elevada de média (3,61, $dp=0,88$), apresentando diferenças significativas com os demais cargos com pontuações mais elevadas, o que pode sugerir que os servidores pertencentes a estes cargos se sentem desafiados por uma atividade e o nível de habilidade proporcionado a este público é proporcional aos desafios, permitindo uma vivência de autorrealização (Waterman, 1993). Como visto na subseção 4.2.3, as funções de gestão são tradicionalmente ocupadas pelo cargo de delegado, o que talvez justifique as vivências positivas de realização no trabalho para esta população, considerando que há uma vivência de desenvolvimento na carreira para estes trabalhadores (Boag- Munroe et al., 2012; Burke et al., 2006; Frapauce et al., 2022), assim como a sensação de autonomia no desempenho de suas atividades. Esses dados analisados com os resultados do afeto positivo sustentam a afirmação de que o cargo de delegado possui o índice mais favorável quanto à dimensão positiva do bem-estar no trabalho.

Em termos de realização no trabalho, os demais cargos da carreira policial se distanciam quantitativamente do cargo de delegado. Estudos sobre policiais sugerem que determinadas características das organizações policiais são fontes de estresse. Estas características sujeitam os membros pertencentes ao escalão inferior da organização a regras e regulamentos rígidos, conflitantes, opressivos e carentes de justiça organizacional, o que inibem a comunicação eficaz e não reconhecem a autonomia e a individualidade do policial (Shane, 2010), o que impacta na vivência de autorrealização.

Nesse sentido, o escrivão possui a pontuação mais baixa de realização no trabalho (2,65, $dp=1,10$), apresentando diferenças significativas com os demais cargos com taxas mais baixas.



As atribuições do cargo de escrivão, apesar de não haver a atribuição de cargos definidas em lei (e sim disciplinado internamente pela Polícia Federal) estão ligadas à execução de procedimentos cartorários que impulsionam o inquérito policial, quando se refere às atividades de polícia judiciária. Além disso, por serem policiais federais, desempenham atividades operacionais juntamente com os demais cargos da carreira. Os escrivães, portanto, atuam em operações policiais, desenvolvendo atividades operacionais e as atividades burocráticas ligadas à Polícia Judiciária. As representações dos respondentes deste cargo (parte qualitativa) indicam que há sobrecarga de trabalho na rotina de trabalho desses profissionais, o que se traduz em um estigma percebido pelos detentores desse cargo, como será visto a seguir nas fontes de mal-estar dos policiais federais.

Ao aprofundar a análise quanto aos cargos e a realização no trabalho, foi observado que o cargo de agente ocupa a penúltima posição de pontuação de média para esse fenômeno, ficando na frente somente do cargo de escrivão. Essas informações são coerentes com a análise de diferenças de médias entre cargos (teste de Tukey), que verificou distinção significativa entre os cargos de “delegado e agente” e “delegado e escrivão”. Algumas representações dos servidores pertencentes ao cargo de agente também sustentam esses dados quantitativos, o que será mais discutido adiante.

Quanto à unidade de lotação dos policiais federais, os resultados demonstram diferenças significativas, quanto a realização no trabalho. Estas diferenças trazem notoriedade para as Unidades Centrais com média de 3,26 ($dp=1,03$), seguidas pelas Superintendências ($m= 2,87$; $dp= 1,08$), Delegacias, ($m= 2,85$; $dp=1,14$) e as Delegacias de Fronteira, que apresentam a menor média ($m= 2,71$; $dp=1,11$). As unidades centrais são unidades de coordenação e planejamento no âmbito da Polícia Federal, localizadas em Brasília, Distrito Federal. Estas unidades têm mais acesso a recursos, materiais, treinamento quando comparadas às Delegacias, que não possuem a autonomia de unidades gestoras. As unidades centrais também se diferem das Superintendências e Delegacias quanto à natureza do trabalho, uma vez que a atividade de polícia judiciária é exercida em sua grande maioria nestas unidades e, apenas em alguns casos específicos nas unidades centrais.

Como a atividade das unidades centrais são de coordenação e planejamento, os policiais lotados nestas unidades estão menos sujeitos a alguns estressores do conteúdo do trabalho, tais como trabalho noturno, sobreaviso, regime de plantão e outros. A literatura é consistente em afirmar que os estressores operacionais da atividade policial são preditores que influenciam negativamente o bem-estar no trabalho (Johnston et al., 2022; Violanti, 2014). O trabalho por



turnos, por exemplo, característico do trabalho policial, é tido como um dos trabalhos mais difíceis que está associado a resultados diversos à saúde do policial. Já o trabalho noturno está associado a lesões de longo prazo (Pereira et al., 2020; Shane, 2010; Violanti, 2014). Além disso, estudos mostram que os cônjuges dos policiais descrevem sentir estresse em decorrência do trabalho dos parceiros, relacionado aos turnos, horas extras, preocupação com a segurança do policial e a sensação de receber pouca ou excessiva partilha de informações sobre o trabalho policial (Violanti, 2013), o que influencia a relação trabalho-família do policial.

O tempo de serviço policial também influencia a realização no trabalho, considerando que a 3ª Classe (classe inicial) possui a pontuação mais elevada (3,27, $dp=0,99$), apresentando diferenças estatísticas em relação às demais classes. A 2ª e a 1ª Classes (fases intermediárias da carreira), por sua vez, apresentam as pontuações mais baixas da amostra. Os servidores dessas classes são os que vivenciam menor realização no trabalho (2,66, $dp=0,88$ e 2,66, $dp=1,09$), respectivamente. Burke et al. (2006), ao estudar bem-estar no trabalho e progressão de carreira, sugerem que os policiais na fase intermediária indicam a menor satisfação na carreira, visto que alegam não estarem satisfeitos com as oportunidades de progressão e avaliação de desempenho. Talvez isso possa ser explicado pelo fato de as forças policiais enfrentarem questões únicas no desenvolvimento de carreira, caracterizadas por uma hierarquia marcante que resulta em promoções mais lentas. Com baixa rotatividade, alta segurança no emprego e pouca difusão de habilidades entre as forças, o que torna a transferência de conhecimentos também limitada. Atualmente, os novos policiais recebem um nível mais elevado de instrução e nutrem expectativas mais altas de avanço na carreira em menor tempo, no entanto essa expectativa se desfaz em virtude das características rígidas das organizações policiais (Burke et al., 2006, Shane, 2010).

6.2.3 Quais as diferenças do afeto negativo em função das variáveis socioprofissionais?

Quando testadas os resultados quantitativos do afeto negativo em função das variáveis, foi possível verificar que a idade apresenta diferenças significativas e a faixa etária de 34 a 41 apresenta a pontuação mais elevada de média (2,90, $dp=1,02$) e as faixas etárias de 18 a 25 anos e 26 a 33 anos apresentam a pontuação mais baixa de média (2,55). Com relação a estas faixas etárias, os resultados do afeto positivo indicam a melhor média para essas categorias, o que corrobora a prevalência de bem-estar no trabalho para esses servidores. A diferença de



média entre as idades talvez possa ser explicada pelo fato de o policial ingressar jovem na carreira policial, o que pode sustentar a afirmação de que os jovens correspondam a maioria dos servidores de início de carreira e os policiais mais idosos representem os policiais de fase intermediária e/ou última fase de carreira. Nesse sentido, os servidores que se autodeclararam dentro da faixa etária de 34 a 41 possivelmente estão naquelas classes intermediárias da carreira (2ª Classe e 1ª Classe). Como já visto, os servidores pertencentes a estas classes apresentam pontuações mais baixas para a dimensão positiva do bem-estar no trabalho (afeto positivo e realização no trabalho), o que faz supor que esteja correlacionado aos altos índices de afeto negativo.

Quanto ao cargo, as inferências realizadas permite identificar diferenças estatísticas significativas em relação ao cargo de escrivão, quando comparado aos demais cargos da carreira policial. O escrivão possui a pontuação mais alta de afeto negativo (2,94, $dp=1,10$). Esse resultado dá sustentação aos achados em relação à dimensão positiva de bem-estar no trabalho (afeto positivo e realização no trabalho), que demonstrou índices mais negativos em relação ao escrivão quando comparado com os demais cargos. Além da sobrecarga de trabalho, o estigma em torno do cargo, a ausência de vivência de reconhecimento, o mal-estar identificado nas vivências laborais dos escrivães (resultados das representações), a própria execução das tarefas designadas para o cargo também constituem fontes de mal-estar. A parte qualitativa que identifica as fontes de mal-estar do cargo possui considerável representações dos escrivães relatando o tema, como será discutido na próxima subseção.

Já o cargo de perito é o que possui a menor pontuação de média de afeto negativo (2,18, $dp=0,95$), seguido do cargo de delegado (2,40, $dp=1,08$). A baixa pontuação de afeto negativo em relação ao cargo de perito pode ser atribuída pela vivência de reconhecimento organizacional. Como mencionado na subseção 4.2.3, os peritos e delegados estão no topo da pirâmide remuneratória da instituição. Para fins de compreensão, os servidores destes cargos auferem em torno de 40% a mais do que os demais cargos da carreira, considerando para fins de parâmetro a Classe Especial. Estudos indicam que o reconhecimento profissional é considerado como fonte de prazer (Walterman et al., 2022). Ademais, o fato de os peritos não terem acesso aos altos cargos de gestão como os delegados possa explicar os índices mais positivos de afeto negativo, quando comparados aos delegados. Os peritos não sofrem o mesmo



grau de desgaste natural advindos da política para manutenção de poder e prestígio, bem como os decorrentes da própria gestão de pessoas e com pessoas, quando comparados aos delegados.

Outra diferença entre cargos que merece uma análise mais profunda diz respeito aos cargos de papiloscopista e perito. Os dois cargos, como visto na subseção 4.2.3, são responsáveis pela perícia na Polícia Federal, entretanto o grau de acesso aos cargos de gestão, de autonomia, bem como o prestígio dentro da instituição é desigual entre os servidores papiloscopista, quando comparados aos peritos. Estudos indicam que o suporte social é definido como o sentimento de ser apreciado, valorizado e reconhecido pelo ambiente de trabalho, sendo composto pelo apoio socioemocional, o suporte instrumental e o de informação/comunicação (Frapsauce et al., 2022) e estão correlacionados positivamente aos fatores protetivos de saúde mental dos policiais (Boag- Munroe et al., 2017).

Ao avançar nas diferenças encontradas na análise inferencial do afeto negativo e as variáveis socioprofissionais, merece destaque o tempo de serviço policial. A 3ª Classe (classe inicial) apresenta a pontuação mais baixa de afeto negativo (2,49, $dp=0,83$) e a 1ª Classe e 2ª Classe apresentam as pontuações mais altas (2,96, $dp=1,01$) e (2,91, $dp=0,96$), respectivamente. Ao realizar o teste de diferenças de médias, a 3ª Classe apresenta diferenças estatísticas significativas com altas taxas quando comparadas com a 1ª Classe. Esses resultados sustentam as análises e discussões trazidas no presente estudo sobre a influência da progressão (Boag- Munroe et.al, 2017) de carreira na amostra de policiais federais e sua sustentação com outros estudos sobre policiais.

Por fim, o resultado das análises inferenciais não identifica diferenças entre as variáveis gênero e escolaridade para a dimensão de sentimentos (afeto positivo e afeto negativo) e a dimensão cognitiva (realização no trabalho). Campos et al (2021), em seus estudos sobre o papel preditivo do gênero para os transtornos de estresse entre policiais, explicam que as mulheres geralmente são mais suscetíveis ao abuso sexual do que os homens, que são alvos de mais ataques pessoais, o que sugere que o tipo de trauma pode ser mais preditivo do transtorno do que o próprio gênero, o que pode explicar a ausência de diferenças práticas entre o bem-estar de policiais federais quando analisada em função do gênero, retomando o mesmo raciocínio já apresentado no atual estudo sobre a influência da experiência e/ou trauma vivenciado e a estratégia utilizada para lidar com as situações como fatores possivelmente mais associados do que a variável socioprofissional estudada, no presente caso, o gênero.



Considerando, portanto, as lacunas presentes na literatura científica sobre bem-estar e mal-estar de policiais, o presente estudo sustenta que variáveis como cargo, idade, tempo de atividade policial e unidade de lotação devem sim ser considerados para analisar e compreender esse fenômeno neste grupo profissional. Além disso, os achados sugerem que possíveis ações de intervenção devem verificar essas diferenças e utilizar indicadores que permitam monitorar possíveis mudanças e impactos de programas no órgão.

6.3 Fontes de bem-estar no trabalho.

Feita essa primeira fotografia descritiva e quantitativa das vivências de bem-estar e mal-estar no contexto de trabalho da Polícia Federal, o presente estudo buscou aprofundar as fontes dessas vivências, permitindo avançar nas análises desses resultados descritivos e comparativos e nas potenciais aplicações gerenciais.

Quanto às fontes de bem-estar dos policiais federais, as representações dos respondentes indicam uma amostra relativamente homogênea, com algumas especificidades que serão discutidas nos próximos parágrafos. As falas dos respondentes apresentam apenas dois Núcleos Temáticos Estruturadores do Discurso. O primeiro núcleo temático detém 83,78% dos discursos, sendo categorizado pelos seguintes subnúcleos, “servir a sociedade”, “reconhecimento da sociedade”, “bom relacionamento com a equipe de trabalho”. O segundo núcleo temático corresponde 16,22% dos discursos, sendo categorizado pela “estabilidade” e “segurança financeira”.

Pode-se notar que o núcleo que representa a maior parte do discurso perpassa aspectos intrínsecos da relação do policial com seu trabalho, como a relevância e contribuição social do seu trabalho. A vivência de relevância do trabalho para o desenvolvimento da sociedade brasileira é um aspecto fundamental para a construção da identidade desta amostra. Conforme citado por um respondente, fonte de bem-estar para um policial federal “é saber que está contribuindo para a justiça na sociedade”.

Estudo recente demonstra que no caso de existir uma identificação da pessoa com o propósito organizacional e quando esse propósito organizacional é percebido como efetivo, a motivação para o trabalho e o engajamento no trabalho tendem a ser maior (Van Tuin et al., 2020). Os estudos de Van Tuin et al. (2020) sugerem que a autorrealização por meio do trabalho contribui para o bem-estar eudaimônico e alimenta a autenticidade. Ressalta-se, ainda, que os



resultados sobre as fontes de bem-estar dos policiais federais são consistentes com outros estudos realizados no setor público brasileiro (Paschoal & Ferreira, 2019; Paschoal et al., 2021, Paschoal & Ferreira, 2023).

Essa identificação dos policiais com o seu trabalho, com a relevância social que ele possui e a vivência de que contribuem para a missão da organização caminham ao lado do reconhecimento que percebem fora da organização. O reconhecimento social que relatam consiste em uma importante fonte de bem-estar. Tais achados ajudam a compreender os resultados quantitativos de bem-estar e mal-estar, especialmente as pontuações médias identificadas na amostra estudada para afeto positivo, afeto negativo e realização.

Os policiais federais participantes da pesquisa se percebem orgulhosos desse reconhecimento da sociedade, contribuindo para a construção de sua identidade. A boa imagem da Polícia Federal inclusive é fator atrativo para novos policiais, como se observa na seguinte representação, “bem-estar no trabalho é estar na instituição que sempre sonhei trabalhar desde criança”. Nesse aspecto, a construção positiva da identidade do policial federal se origina do reconhecimento da sociedade, ficando em segundo plano os incentivos institucionais, como será aprofundado adiante na discussão das fontes de mal-estar no trabalho. O prestígio dos policiais federais perante a sociedade é uma realidade própria da instituição, não sendo geralmente compartilhada entre as organizações policiais, considerando a relação dual que a sociedade mantém com o policial, como visto no presente estudo. Outros estudos apontam, por exemplo, que os julgamentos da sociedade sobre o trabalho policial afetam negativamente na construção da sua autoimagem (Lhuilier, 2013) e contribui com elevadas taxas de estresse entre os policiais (Queirós et al., 2020; Sousa & Ribeiro, 2022).

Uma outra fonte importante de bem-estar no trabalho consiste na riqueza das suas relações com colegas e pessoas que admiram no trabalho. Pesquisas sugerem que relações socioprofissionais positivas podem desempenhar função compensadora em organizações de trabalho com demandas altamente estressantes (Amazarray et al, 2019; Ferreira, 2017), visto que os acordos de cooperação e solidariedade evitam os impactos negativos para a saúde do trabalhador individualmente e de maneira coletiva (Ferreira, 2017; Pacheco & Ferreira, 2020). Estudos apontam que relações socioprofissionais positivas atuam como suporte social para o mal-estar. As interações sociais auxiliam o indivíduo a prever determinados fatores estressores e a ajustar aspectos do ambiente ou de sua própria conduta (Paschoal et al., 2010). A manifestação de um respondente imprime as afirmações citadas, visto que o policial federal



definiu seus colegas de trabalho “como pessoas por quem guarda profunda admiração e respeito”.

Por fim, quando analisadas as respostas em função das variáveis socioprofissionais, apesar do discurso homogêneo entre os cinco cargos da carreira, foram verificadas algumas particularidades. A “segurança financeira” e “servir a sociedade” foram identificadas como fontes presentes em todos os cargos. O reconhecimento da sociedade foi citado pelos agentes, delegados e escrivães como uma fonte do bem-estar. A investigação, por sua vez, foi citada pelos cargos de agente e escrivão. E o relacionamento com colegas de equipe pelos agentes e peritos. A análise de correspondência permitiu identificar que o cargo de perito se distancia dos demais cargos. A especificidade identificada no cargo de perito já foi discutida na parte quantitativa, uma vez que os servidores pertencentes a este cargo vivenciam o reconhecimento pela instituição (com a segunda pontuação mais alta dentre os cargos, ficando atrás somente dos delegados) no entanto, o custo humano do trabalho (Ferreira, 2017) não tem a intensidade dos delegados, que ocupam os cargos de altos gestores e têm que lidar com as dinâmicas políticas, de poder e operacional do órgão.

De igual maneira, quanto ao tempo de polícia, o discurso também se apresenta similar entre as classes, no entanto, algumas particularidades foram identificadas. As quatro classes da carreira citam a segurança financeira e “servir a sociedade” como fontes de bem-estar. A análise do discurso das respostas sugere que a relevância do trabalho e o significado é uma fonte transversal a todos os policiais federais, independente de função exercida ou do tempo de serviço. A 2ª Classe se distancia dos discursos das demais classes, conforme visto na análise fatorial por correspondência. A 2ª Classe, como visto, foi apontada com as pontuações mais negativas de bem-estar no trabalho, sustentando os achados da parte quantitativa.

Os policiais da 3ª Classe (inicial na carreira), mencionam, ainda, o “ambiente de trabalho” como fonte de prazer. O relacionamento com os colegas de equipe para os policiais é um fator importante para o bem-estar no trabalho. Além disso, relações laborais apropriadas podem ser empregadas como uma estratégia para reduzir os efeitos adversos de outros elementos relacionados ao trabalho. Os resultados apresentados pelos policiais de início de carreira, que identificam o ambiente de trabalho como uma fonte de bem-estar confirma a literatura, conforme já exposto (Burke et al., 2006; Magyar & Keyes, 2019).

6.4 Fontes de mal-estar no trabalho



Conforme exposto na subseção 5.4.2, as fontes de mal-estar identificadas pelas representações dos policiais federais foram mais diversificadas que as fontes de bem-estar. As representações da amostra formam quatro Núcleos Temáticos Estruturadores do Discurso, sendo que 41% do discurso formam o NTED3, categorizado por “relação interpessoal negativa, gestores inexperientes e despreparados, Judiciário e burocracia”, 27,4% do discurso são identificados pelo NTED2, representado por “falta de oportunidade de progressão na carreira, falta de reconhecimento interno, falta de autonomia”, 19,6% formam o NTED1, categorizado pela “injustiça organizacional, diferença de tratamento entre cargos” e, 12% do discurso formam o NTED 4, representado pela “gestão ineficiente”.

Referente à análise de similitude, a estrutura lexical de mal-estar (figura 6) apresenta as palavras “não” e “falta” ligadas às palavras “trabalho” e “cargo”, as quais se correlacionam aos signos que representam as condições de trabalho, a organização de trabalho, as relações socioprofissionais, ao reconhecimento e crescimento profissional, fatores defendidos pela EAA-QVT como elementos estruturantes do bem-estar no trabalho. A estrutura lexical de mal-estar dos policiais federais reporta ao significado negativo e/ou de ausência de gestão, de resultado, de possibilidades, de perspectiva, de reconhecimento e desvalorização. Relembrando a estrutura lexical de bem-estar (Figura 5) a palavra “sociedade” na posição central, correlaciona-se com as palavras “trabalho” “estar” e “colega”, o que demonstra a importância do significado do trabalho para o policial federal. Ressalta-se que a palavra “trabalho” se encontra nas duas estruturas lexicais (bem-estar e mal-estar), o que ressalta a função dialética do trabalho para o ser humano, constituindo fonte de bem-estar e mal-estar de modo contínuo, conforme já exposto neste estudo. Os resultados confirmam que o trabalho possui uma função muito além da lógica mercantil e se traduz em um elemento de interação, integração e transformação do indivíduo consigo mesmo e com a natureza que o cerca (Linhart, 2004, 2015; Lhuilier, 2013).

Outro aspecto importante é que os resultados são consistentes com outras pesquisas no setor público brasileiro (Ferreira et al., 2021, Ferreira, Paschoal, Souza, 2021; Ferreira & Paschoal, 2023), principalmente com questões relativas às condições do trabalho, à gestão organizacional deficiente e a vivência de desvalorização, respeitadas as especificidades do contexto laboral e das amostras relacionadas. Os resultados vão ao encontro da revisão de literatura realizada no presente trabalho, uma vez que estudos sugerem que os estressores organizacionais, decorrentes das características da organização e comportamento das pessoas



inseridas no contexto laboral (Collins & Gibbs, 2003; Shane, 2010) causam mais sofrimento psicológico aos policiais do que os estressores operacionais.

Se por um lado, existem relações socioprofissionais caracterizadas pela boa qualidade de interação com colegas e admiração pessoal, que se configuram como fontes de bem-estar, outros tipos de relações surgem como fonte de mal-estar no trabalho. Relações socioprofissionais com qualidade negativa, relações com gestores e relações com Órgãos do Poder Judiciário consistem em fontes de mal-estar no trabalho. E este é o núcleo que concentra a maior parte do discurso.

Algumas representações da amostra indicam como a interação dos trabalhadores provoca sentimentos e humores negativos, o que sustenta alguns estudos que sugerem que os policiais percebem esses estressores como opressivos, desnecessários e inescapáveis (Shane, 2010) “quero estar o mais longe do ambiente da PF. A PF vem se tornando um ambiente tóxico e destrutivo com vários colegas mentalmente doentes, também a presença de percentual considerável de narcisistas exímios manipuladores acrescenta severa toxidade ao ambiente”. Com relação à gestão e burocracia, segue a representação de um respondente, “saber que tem tanta investigação boa para ser feita e os gestores focam em serviços insignificantes porque são mais rápidos e fáceis de fazer, buscando somente números. Outra coisa que me deixa mal é ver alguns serviços irem por água abaixo quando chegam no judiciário”

Estudos com policiais sugerem que a falta de suporte social e os baixos níveis de confiança nas relações interpessoais representam riscos para a saúde mental desses profissionais (Campos et al., 2021; Gilbert et al., 2011). A estrutura hierárquica das organizações policiais aumenta a distância social entre os policiais de diferentes níveis, resultando em um ambiente organizacional impessoal e comunicação insatisfatória. Esse cenário se deve à limitada interação dos policiais de níveis inferiores com os gestores e seus superiores hierárquicos imediatos (Shane, 2010).

Quanto às vivências da amostra descritas no NTED 2, falta de autonomia, ausência de oportunidades de progressão na carreira e a falta de reconhecimento, os resultados do presente estudo corroboram outras pesquisas que sugerem que os policiais vivenciam insuficientes oportunidades de progressão na carreira em razão da estrutura organizacional das polícias, o que afeta negativamente o bem-estar emocional (Boag- Munroe et al, 2017). De fato, a ausência de vivências de avanço dos propósitos de vida, de reconhecimento da sua expressividade pessoal afetam os sentimentos associados à motivação intrínseca (Warr, 2007, Waterman, 1993). O reconhecimento no trabalho é uma importante fonte promotora de vivências de bem-



estar e/ou mal-estar no trabalho, o que está estreitamente ligado à formação da identidade do indivíduo, a qual vai se moldando de acordo com o julgamento do outro (Amazarray et al., 2019). A ausência de validação de si pelo outro gera experiências desagradáveis e de sofrimento e contribui com a rotatividade (Farges et al., 2019; Frapsauce et al., 2022; Oliveira et al., 2020; Paschoal & Ferreira, 2023). Ao vivenciar não reconhecimento dentro da instituição, o policial está sujeito a menor autoestima, à precarização subjetiva e maior ocorrência de distúrbios mentais (Hostensky et al,2023; Violanti et al, 2017; Linhart, 2014; Morais & Paes de Paula, 2010).

A diferença de tratamento entre os cargos está inserida no contexto de injustiça organizacional, entretanto, as representações dos policiais federais com relação a esse aspecto da injustiça organizacional se mostrou tão frequente que o presente estudo optou por identificar essa categoria de maneira apartada. Algumas respostas trazem esse cenário, como por exemplo, “saber que no cargo que ocupo nunca conseguirei atingir meu potencial completo e atingir os cargos de direção do órgão em que trabalho graças a um sistema arcaico de castas que gira em torno dos delegados de polícia”, “a gigantesca diferença salarial para cargos de igual complexidade e menor risco”, “falta de valorização pela instituição e chefias e a desigualdade extrema entre delegados e outros cargos policiais”. A vivência de tratamento diferenciado evoca o sentimento de não valorização e reconhecimento, como discutido nos parágrafos anteriores, dimensionado pela vivência de ausência de equidade nos acessos aos benefícios e oportunidades promovidos pela organização.

Avançando nas dimensões da injustiça organizacional outras representações dos policiais federais indicam a presença de assédio na instituição. A forma de gestão e a própria organização do trabalho são responsáveis pela criticidade das relações socioprofissionais (Amazarray et al., 2019). Desde 2014 pesquisas relacionam negativamente o despreparo gerencial para lidar com o contexto organizacional, o que se traduz em pressão e controle exacerbados (Antloga et al., 2014). Segundo os autores, a falta de planejamento, as injustiças e a falta de autonomia ressaltam a necessidade de capacitação de equipe de gestão.

As respostas dos policiais federais, transcritas a seguir, indicam o ambiente caracterizado por essas vivências de assédio citadas no parágrafo anterior, o que pode contribuir para o adoecimento desses profissionais, a saber, “covardia intimidações perseguição humilhações e assédio que não só são prática habitual no órgão como na maioria das vezes são perpetrados de forma velada a fim de impedir sua comprovação”, “é ter que encontrar com delegados contumazes assediadores morais”. Esses resultados são consistentes com outras



pesquisas que sugerem (Dias et al, 2022; Trombka et al., 2021, Owen, 2016) a hierarquia e a burocracia presentes nas organizações policiais responsáveis por sustentar a discriminação, o sexismo, o racismo, o assédio, a comunicação pobre, os turnos longos e irregulares, o *bullying* com novos policiais e a assimilação cultural.

Esses resultados sobre mal-estar advindos das vivências dos policiais federais indicam comprometimento da QVT na instituição. Essas fontes de mal-estar também podem explicar a origem dos sentimentos e humores negativos. Os resultados quantitativos indicam que o afeto “preocupado”, “ansioso”, “frustrado” e “inconformado” são os que receberam frequentemente as maiores pontuações, o que revela uma presença de sofrimento psicológico entre os policiais federais, impactando a saúde física e mental dos trabalhadores. Os resultados constituem sustentação empírica aos estudos que indicam os fatores organizacionais como explicação para o sofrimento dos policiais, demonstrando a importância de políticas de gestão de pessoas, voltadas em intervenções específicas sobre a conjuntura organizacional policial, com abordagem contra hegemônica, como a EAA_QVT.

Além disso, o sentimento de injustiça e não reconhecimento podem ser minimizados com políticas mais justas e equânimes de ascensão às funções de chefia, fundadas no mérito, distanciando-se das indicações políticas. Pacheco e Ferreira (2020) sugerem que o mal-estar advindo da limitação de progressão na carreira, característica típica do serviço público, pode ser moderado pelo reconhecimento previsto nas práticas de gestão e na cultura organizacional, o que pode ser traduzido pelo equilíbrio da relação sujeito-trabalho, isto é, o equilíbrio entre o crescimento e produtividade aliados à diminuição do sofrimento provocado pela ausência de reconhecimento.

Ainda com relação às características do serviço público, retomando às fontes de bem-estar da amostra, um núcleo temático trazido nas representações dos policiais diz respeito à natureza do serviço público, como a estabilidade, a segurança financeira e a aposentadoria, que no caso dos policiais possui regras especiais. Apesar dessas características serem benefícios e transmitirem a vivência de bem-estar pessoal, o bem-estar no trabalho, como visto, é um conceito formado por múltiplos fatores (Demo & Paschoal, 2016, Paschoal & Tamayo, 2008, Warr, 2007). Linhart (2009) já sugeriu que a segurança financeira não minimiza a precarização do trabalho, fenômeno responsável pela insegurança, o isolamento e a ansiedade (Hostensky et al., 2023), desarticulando os coletivos de trabalho.

Com relação às fontes de mal-estar dos policiais e as variáveis cargo e tempo de serviço, pode-se constatar que o discurso dos respondentes não é homogêneo como as fontes de bem-



estar. Foi observada diferença na distribuição das palavras ao longo do cruzamento dos eixos X e Y da análise confirmatória de correspondências analisadas com auxílio do IRaMuTeQ. As especificidades dos cargos demonstraram que o perito se manteve mais distante dos demais cargos, indicando uma diversidade entre as correlações das palavras (Figuras 3 e 10). Os peritos, quando no exercício da atividade judiciária, se submetem administrativamente aos chefes dos setores, coordenações e diretorias. No entanto, quanto ao exercício da atividade técnica, estes profissionais estão vinculados à Diretoria Técnica Científica, unidade tradicionalmente dirigida por um perito, o que pode facilitar as relações interpessoais e a própria atividade de perícia realizada por estes profissionais. Para os peritos criminais, a fonte de mal-estar mais citada nas respostas foi a má-gestão, lembrando a representatividade do cargo na amostra (n= 16).

Essa fonte de mal-estar apareceu em quatro dos cinco cargos da carreira policial (agente, escrivão, papiloscopista e perito criminal). Os delegados não apresentam essa fonte como mal-estar, talvez porque este cargo exerça a maioria das funções de gestão. Nesse sentido, para os delegados o que constitui um fator de mal-estar é “a falta de motivação e comprometimento dos servidores” (conforme relato de um respondente), desafio naturalmente enfrentado por gestores em uma organização, principalmente em uma organização em que as vivências de mal-estar estão relacionadas, em sua maioria, à gestão e aos gestores, conforme visto nos parágrafos anteriores.

Algumas fontes de mal-estar são características comuns dos cargos de agente, escrivão e papiloscopista, tais como, o cargo, o relacionamento socioprofissional, e a desvalorização, o que indica uma homogeneidade entre as correlações das palavras para este grupo de cargos. Seguem algumas representações desse grupo, “mal-estar é a diferença de tratamento entre os cargos de delegado, agente, escrivão e papiloscopista”, “os delegados são os reis com salários altos e autoridade absurda e os agentes os humilhados súbitos”, “os cargos de agentes, escrivães e papiloscopistas serem desvalorizados, seus ocupantes recebem remuneração inferior se comparado aos delegados e peritos e essa desvalorização da remuneração está atrelada à falta de perspectiva para ocupar posições mais relevantes na Polícia Federal”

Com relação ao tempo de serviço, a falta de oportunidade e a desvalorização foram citadas pelas três primeiras classes da carreira (3ª Classe, 2ª Classe e 1ª Classe). Já a última classe, Classe Especial apenas citou desvalorização. Talvez porque já alcançou a última fase de progressão na carreira, o que limita a perspectiva de crescimento. O policial federal atinge a última fase da carreira com treze anos de atividade policial e obtém o direito à aposentadoria após trinta anos de serviço, isto é, permanece em um platô na carreira por volta de dezessete



anos. Policiais que permanecem em um mesmo nível de carreira por longos períodos apresentam mais experiências e resultados de trabalho adversos em comparação com aqueles que não passam por um patamar em suas trajetórias profissionais (Boag- Munroe, 2016; Burke e Mikkelsen, 2006).

Após o cotejo da análise e interpretação dos resultados expostos até aqui com a revisão de literatura sobre bem-estar dos policiais é possível identificar questões que merecem ser aprofundadas para o avanço do campo como agenda de pesquisa, bem como, a identificação de possíveis práticas gerenciais, o que poderia sustentar empiricamente o desenho de políticas e programas de QVT na organização estudada. Dessa forma a próxima seção destina-se a relacionar algumas lacunas identificadas que merecem o desenvolvimento de mais estudos e algumas implicações gerenciais destinadas à Polícia Federal.

7 Agenda de Pesquisa e Implicações gerenciais

7.1 Agenda de Pesquisa

Ao analisar os resultados e os interpretar com fundamento na literatura, é possível perceber que ainda existem lacunas que merecem ser mais estudadas. Como visto, a idade influencia a vivência de bem-estar e mal-estar. Como os policiais da geração “x” e “y” interagem com os policiais da geração “z”? Existe ageísmo entre os policiais? O significado do trabalho, como visto, é uma dimensão relevante para o bem-estar da categoria. Qual o significado do trabalho para os policiais da geração z? É a mesma para os policiais da geração “x” e/ou “y”? Quais e como essas perspectivas influenciam o bem-estar no trabalho? Quais estratégias institucionais eficazes para lidar com os policiais de diferentes gerações e diferentes estágios de carreiras para a promoção de políticas de QVT?

Estudos a respeito da natureza das estratégias (se individuais ou coletivas) operatórias de mediação devem ser desenvolvidos. Em que medida as estratégias coletivas encampadas pelas representações classistas ou idealizadas institucionalmente influenciam o bem-estar no contexto laboral? Como fortalecer os coletivos de trabalho diante do uso cada vez mais frequente das estratégias de mediação individual, ocorrendo o fenômeno da precarização subjetiva?

Além disso, uma questão citada neste estudo e que merece aprofundamento é o impacto de situações críticas vivenciadas pelos policiais sobre o bem-estar no trabalho. Os eventos



sofridos pelos policiais influenciam mais significativamente do que as variáveis socioprofissionais? As estratégias de mediação individual e coletiva são correlacionadas mais significativamente que as variáveis socioprofissionais? Nesse sentido, em termos metodológico, a abordagem qualitativa como o uso do diário poderia fornecer embasamento para responder como os policiais vivenciam os incidentes críticos. E como os policiais são afetados em sua saúde física e mental por esses incidentes.

A presente pesquisa utilizou o conceito de bem-estar no trabalho formado pela dimensão do afeto (positivo e negativo) e a dimensão cognitiva (realização no trabalho) (Demo & Paschoal, 2016, Paschoal & Tamayo, 2008, Warr, 2007). Entretanto, foi observado que o conceito pode ser aprofundado ao realizar mais estudos visando identificar um aspecto negativo da dimensão cognitiva do bem-estar no trabalho. Atualmente, algumas pesquisas utilizam o desgaste no trabalho, vinculado ao estresse no trabalho para compor essa dimensão cognitiva negativa do bem-estar no trabalho, no entanto, outros estudos sugerem que o estresse é captado pelo afeto negativo (Lazarus & Folkman, 1984), o que mantém a lacuna de um fator cognitivo de dimensão negativa para avaliar o bem-estar no trabalho.

Mais estudos deveriam ser desenvolvidos com vistas a aprimorar a dimensão cognitiva do bem-estar no trabalho, com a previsão do aspecto positivo e negativo para esta dimensão. Ainda com relação à dimensão cognitiva do bem-estar no trabalho, os resultados permitem identificar uma dimensão de identidade profissional observada nos achados da escala de realização no trabalho que merecem mais pesquisas, os quais poderão contribuir para o desenvolvimento de uma escala de bem-estar no trabalho específica para esta categoria profissional.

7.2 Implicações práticas

Além da agenda no campo acadêmico e científica, os resultados permitem traçar pontos para reflexões no âmbito da Polícia Federal, que serão objeto de um relatório gerencial a ser entregue e apresentado aos gestores e dirigentes, bem como aos representantes das entidades de classe, de acordo com a disponibilidade desses atores. Esse é o primeiro diagnóstico realizado com a amostra de policiais federais visando identificar as fontes de bem-estar e mal-estar, o que traz questões de alerta aos mencionados atores responsáveis pela QVT na instituição. Dessa forma, o aprofundamento desse diagnóstico, com uma amostra de policiais mais representativa



da população e que englobe outras dimensões da QVT sob o enfoque da EAA_QVT seria válido.

Os achados mostram a presença do mal-estar no contexto da Polícia Federal, bem como sua origem fundada na organização do trabalho, uma vez que a inexperiência dos gestores, a desvalorização interna e financeira, a diferença de tratamento entre os cargos e a injustiça organizacional são críticas dos policiais em relação à forma de gestão do órgão, o que confirma a fundamentação do modelo EAA_QVT, ao enfatizar a necessidade de concentrar esforços para políticas e programas de QVT com foco na abordagem contra hegemônica (Ferreira, 2017), distanciando-se da perspectiva assistencialista (práticas que lidam com as consequências negativas e não suas causas) tais como, a gestão do estresse e da saúde emocional, a promoção de espaços de convivências antiestresse, o que Ferreira(2013) denomina ofurô corporativo.

Os índices críticos da organização do trabalho relatados no presente estudo podem ser revertidos para índices mais positivos com a adoção de uma gestão, de fato, mais participativa, que propicie um ambiente mais democrático e com espaço de interação de ideias. O contexto laboral com estas características, além de estar associado positivamente ao bem-estar pessoal dos trabalhadores (afeto positivo), incentiva a autonomia, a capacidade argumentativa, o domínio e o conhecimento da cadeia de processos decorrente da execução de tarefas pelos policiais, o que se associa também de maneira positiva à dimensão cognitiva do bem-estar no trabalho. Esses benefícios influenciam o engajamento, o desempenho e trazem resultados favoráveis ao processo de inovação de uma organização (Hirschle & Gondim, 2020).

Destaca-se a importância de programas e ações voltados para a capacitação dos gestores, principalmente para a mudança de cultura da organização, para que as normas, a fiscalização, a cobrança e os prazos sejam adequados à realidade do trabalhador. Nesse sentido, políticas voltadas para o melhor acolhimento dos policiais nas delegacias de fronteira, com a oferta de profissionais de atenção à saúde biopsicossocial devem ser planejadas. O gestor deve se conscientizar que o trabalhador deve ter influência a respeito da prescrição da gestão, uma vez que é o responsável direto pela execução das suas tarefas (Antloga, 2014). E ações devem ser empreendidas para inibir condutas que destoam do respeito ao trabalhador, com campanhas de conscientização dos aspectos conceituais e práticos do assédio, seja moral ou sexual, bem como, a eficaz reprimenda institucional em relação a essas ações dos gestores para que sirva de ruptura simbólica às fontes de mal-estar relatadas no atual estudo.

O simbolismo na forma de tratamento e as honrarias são mecanismos de construção de identidade e categorização de pessoas às castas sociais dentro da organização, conforme



discutido no referencial teórico do presente estudo. O uso desse controle em uma organização civil como a Polícia Federal demonstra a necessidade de renovação de sua cultura. Por conseguinte, incentivos para a extinção de distinções entre os cargos da carreira policial, com a extinção do uso de protocolos distintos na forma de tratamento, de vestimenta, ou qualquer outra forma de distinção na rotina laboral devem ser abolidos do dia a dia da gestão de pessoas da Polícia Federal. Para tanto, sugere-se repensar o exercício da hierarquia e disciplina na PF somente para o bom desempenho das atribuições da instituição e não como argumento para a perpetuação de distanciamento entre os servidores, injustiças e cerceamentos, o que inibe a liberdade e fomenta a distinção indevida entre os policiais. Dessa forma, sugere-se programas voltados para a comunicação organizacional, com o objetivo de garantir esse espaço democrático de ideias mencionado nos parágrafos anteriores, com a presença de comunicação direta e transparente.

Por fim, uma organização deve conhecer e compreender seus indicadores críticos a respeito da QVT. Os dados epidemiológicos constituem fundamentação empírica e podem ser trabalhados como evidências para auxiliar a formulação de políticas de saúde do servidor, bem como justificar a implementação de mudanças necessárias para o desenvolvimento deste objetivo estratégico da Polícia Federal (saúde do servidor), conforme já explanado sobre o projeto Nova PF80. Para tanto, faz-se imprescindível a organização ter acesso aos dados de afastamento e licença decorrentes de adoecimento psicológico e físico decorrentes do trabalho. Diante de todo o exposto, os resultados ensejam uma política e programa de QVT com base em evidência científica e modelos teóricos e metodológicos validados.

8 Conclusões

Apresentados os achados do estudo e a análise e interpretação desses resultados nas seções anteriores, a presente seção retoma as perguntas norteadoras que possibilitaram alcançar os objetivos da pesquisa, isto é, analisar as vivências de bem-estar e mal-estar dos policiais no contexto de trabalho da Polícia Federal. A pesquisa conseguiu responder quais as principais fontes de bem-estar e mal-estar no contexto de trabalho da organização, o que permitiu comparar as fontes em função das variáveis socioprofissionais. Além disso, o estudo mensurou os níveis de bem-estar e mal-estar no trabalho da amostra em função das variáveis socioprofissionais, o que permitiu constatar que o cargo e o tempo de polícia são variáveis que



influenciam nas três dimensões do bem-estar no trabalho (afeto positivo, afeto negativo e realização no trabalho).

Quanto às fontes, o significado e relevância do trabalho foram identificadas como fontes de bem-estar comuns a todos os cargos e classes profissional da carreira policial, o que sustenta a afirmação de um discurso homogêneo quanto às fontes positivas de bem-estar no trabalho. Quanto às fontes de mal-estar no trabalho, o discurso dos policiais é mais heterogêneo, categorizando-o pelos cargos e classes profissionais. Alguns fatores de mal-estar são próprios dos cargos de agente, escrivão e papiloscopista, tais como o próprio cargo e a vivência de desvalorização. A má-gestão foi citada por todos os cargos da carreira, com exceção dos delegados. Já para os delegados, mal-estar é a desmotivação dos servidores.

Assim, a pesquisa fornece sustentação empírica ao modelo teórico-metodológico do EAA_QVT e apresenta contribuições científicas, ao apresentar temas para o desenvolvimento do campo. Constatou-se a relevância da dimensão cognitiva do bem-estar no trabalho para a amostra estudada, sugere-se a importância dos eventos críticos vivenciados quando comparados às variáveis socioprofissionais, além de identificação de lacuna quanto à dimensão cognitiva negativa do bem-estar no trabalho. A pesquisa também traz uma contribuição gerencial ao realizar um diagnóstico de afeto e realização no trabalho dos policiais federais, o que permite identificar quais os fatores críticos (organização do trabalho) e os fatores positivos (significado do trabalho) do fenômeno, além de identificar as especificidades de cada cargo e classe profissional da carreira polícia federal. Essas informações podem ensejar o planejamento de uma política de QVT.

Quanto às limitações, a amostra poderia ser ampliada para representar melhor a população estudada. Outros aspectos da QVT (Ferreira, 2017) podem ser avaliados por essa população com vistas a elaboração de uma intervenção eficiente na organização. Ademais, a pesquisa tem um recorte transversal e um estudo longitudinal que pudesse acompanhar os policiais de início de carreira e sua progressão até a última classe seria o ideal para aprofundar os achados com relação à influência do tempo de polícia no bem-estar desses profissionais, o que poderia oferecer insights tanto para o campo científico quanto para a prática gerencial.

9 Referências

Abbad, G. D. S., Carlotto, M. S., Gondim, S. M. G., & Jesuino, J. C. (2020). Bem-estar: Antecedentes e consequentes. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 21.



- Albuquerque, A. S., & Tróccoli, B. T. (2004). Desenvolvimento de uma escala de bem-estar subjetivo. *Psicologia: teoria e pesquisa*, 20, 153-164.
- Alexopoulos, E. C., Palatsidi, V., Tigani, X., & Darviri, C. (2014). Exploring stress levels, job satisfaction, and quality of life in a sample of police officers in Greece. *Safety and health at work*, 5(4), 210-215.
- Allison, P., Mnatsakanova, A., McCanlies, E., Fekedulegn, D., Hartley, T. A., Andrew, M. E., & Violanti, J. M. (2020). Police stress and depressive symptoms: role of coping and hardiness. *Policing: An International Journal*, 43(2), 247-261.
- Almarshad, S. O (2015). A measurement scale for evaluating quality of work life: conceptualization and empirical validation. *Trends in Applied Sciences Research*, Nova Iorque, v. 10, n. 3, p. 143-156.
- Amazarray, M. R., Oliveira, G. F., & Feijó, F. R. (2019). Contexto de trabalho e transtornos mentais comuns em trabalhadores do judiciário federal no Rio Grande do Sul, Brasil. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 19(3), 687-694.
- Andrew, M. E., McCanlies, E. C., Burchfiel, C. M., Charles, L. E., Hartley, T. A., Fekedulegn, D., & Violanti, J. M. (2008). Hardiness and psychological distress in a cohort of police officers. *International journal of emergency mental health*, 10(2), 137-148.
- Andrew, M. E., Howsare, J. L., Charles, L. E., McCanlies, E. C., Mnatsakanova, A., Hartley, T. A., & Violanti, J. M. (2013). Associations between protective factors and psychological distress vary by gender: the Buffalo cardio-metabolic occupational police stress study. *International journal of emergency mental health*, 15(4), 277.
- Antloga, C. S., Pinheiro, I., Maia, M., & de Lima, H. K. B. (2014). Mal-estar no trabalho: Representações de trabalhadores de um órgão público de pesquisa. *Revista Subjetividades*, 14(1), 126-140.



Bardin, L (2006). *Análise do conteúdo*. Lisboa: Edições 70.

Boag-Munroe, F., Donnelly, J., Van Mechelen, D., & Elliott-Davies, M. (2017). Police officers' promotion prospects and intention to leave the police. *Policing: A journal of policy and practice*, 11(2), 132-145.

Brasil. Presidência da República. Secretária-geral. (2018). Lei nº 13.675, de 11 de junho de 2018. Disciplina a organização e o funcionamento dos órgãos responsáveis pela segurança pública, nos termos do § 7º do art. 144 da Constituição Federal; cria a Política Nacional de Segurança Pública e Defesa Social (PNSPDS); institui o Sistema Único de Segurança Pública (SUSP); altera a Lei Complementar nº 79, de 7 de janeiro de 1994, a Lei nº 10.201, de 14 de fevereiro de 2001, e a Lei nº 11.530, de 24 de outubro de 2007; e revoga dispositivos da Lei nº 12.681, de 4 de julho de 2012. www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/L13675.htm

Brown, J., Cooper, C., & Kirkcaldy, B. (1996). Occupational stress among senior police officers. *British Journal of Psychology*, 87(1), 31-41.

Burke, R. J., & Mikkelsen, A. (2006). Police officers over career stages: Satisfaction and well-being. *Europe's Journal of Psychology*, 2(1).

Caregnato, R. C. A., & Mutti, R. (2006). Pesquisa qualitativa: análise de discurso versus análise de conteúdo. *Texto & Contexto-Enfermagem*, 15, 679-684.

Chadegani, A., Salehi, H., Yunus, M., Farhadi, H., Fooladi, M., Farhadi, M., & Ale Ebrahim, N. (2013). A comparison between two main academic literature collections: Web of Science and Scopus databases. *Asian Social Science*, 9(5), 18-26.

Charalampous, M., Grant, C. A., Tramontano, C., & Michailidis, E. (2019). Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: A multidimensional approach. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(1), 51-73. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1541886>



- Carr, A. (2004). *Positive Psychology: The science of happiness and human strengths*. Hove and New York : Brunner-Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203156629>
- Codo, W., Sampaio, J. J. C., & Hitomi, A. (1995). Sofrimento psíquico nas organizações: *saúde mental e trabalho*. Rio de Janeiro: Vozes, 139-151.
- Cohen, J. (2016). A power primer. In A. E. Kazdin (Ed.), *Methodological issues and strategies in clinical research*. *American Psychological Association*. 279-284, <https://doi.org/10.1037/14805-018>
- Collins, P. A., & Gibbs, A. C. C. (2003). Stress in police officers: a study of the origins, prevalence, and severity of stress-related symptoms within a county police force. *Occupational medicine*, 53(4), 256-264.
- Costa, A. C., Demo, G., & Paschoal, T. (2019). Do human resources policies and practices produce resilient public servants? Evidence of the validity of a structural model and measurement models. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 21, 70-85.
- Creswell, J. W. (2010). *Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto*. 3. ed. Porto Alegre: Artmed/Bookman.
- Demo, G., & Paschoal, T. (2016). Well-being at work scale: Exploratory and confirmatory validation in the USA. *Paidéia* (Ribeirão Preto), 26, 35-43.
- De Oliveira, L. C. N., & Quemelo, P. R. V. (2014). Qualidade de vida de policiais militares. *Ciência e Saúde*, 21 (3), 72-75.
- Deschênes, A-A., Marin, M-F., Gendron, A., Bergeron, J., & Emeriau Farges. (2020). *Les interventions psychologiques post-trauma chez les policiers : état des connaissances*. Carrefour de l'information et du savoir, École nationale de police du Québec. 1-9.



- Desjardins, C., Deschênes, A. A., & Dussault, M. (2019). L'impact de l'aide psychologique à la suite d'une exposition à un événement potentiellement traumatique sur la santé psychologique des policiers. *Le travail humain*, 82(3), 253-269.
- De Souza Filho, M. J; Noce, F; Andrade, A. G. P; Calixto, R. M; Albuquerque, M. R; Costa, V. T. (2015). Avaliação da qualidade de vida de policiais militares. *Revista brasileira de Ciência e Movimento*, 23 (4).
- Dias, C. A., Siqueira, M. V. S., & Ferreira, L. B. (2023). Socio-clinical analysis of the work context and its relationship with the mental illness of military police officers in the Federal District. *Cadernos EBAPE*. BR, 21, e2022-0095.
- Easton, S., Van Laar, D., & Marlow-Vardy, R. (2013). Quality of working life and the police. *Management*, 3(3), 135-141.
- De Souza Filho, M. J; Noce, F; Andrade, A. G. P; Calixto, R. M; Albuquerque, M. R; Costa, V. T. (2015). Avaliação da qualidade de vida de policiais militares. *Revista brasileira de Ciência e Movimento*, 23 (4).
- Enriquez, E. (1995). Vidas psíquicas e organizações. *Organizações e Sociedade*, 3(4), 75-93.
- Enriquez, E. (2014). O trabalho, essência do homem? O que é o trabalho? *Cad. Psicol. Soc. Trab., São Paulo*, 17(1), 163-176 Doi: 10.11606./issn.19810490.v17ispe1p163-176
- Farsen, T., Boehs, S., Ribeiro, D. S., A., Biavati, V., & Silva, N. (2018). Qualidade de vida, bem-estar e felicidade no trabalho: sinônimos ou conceitos que se diferenciam? *Interação em Psicologia*, 22 (1).
- Federação Nacional dos Policiais federais- FENAPEF. (2023). *Ofício nº 20, de 11 de maio de 2023*. Presta informações para pesquisa acadêmica.
- Ferreira, M. C. (2011). *Qualidade de Vida no Trabalho. Uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores*. Ler, Pensar e Agir.



- Ferreira, M. C. (2017). *Qualidade de Vida no Trabalho. Uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores*. 3ª Ed. Brasília. Paralelo.
- Ferreira, M. C., & Seidl, J. (2009). Mal-estar no trabalho: análise da cultura organizacional de um contexto bancário brasileiro. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 25, 245-254.
- Ferreira, M.C, Antloga, C., Paschoal, T., Ferreira, R.R. (2013). *Qualidade de vida no trabalho: Questões fundamentais e perspectivas de análise e intervenção*. Brasília. Paralelo
- Ferreira, M. C., Salles, I. V. D., Lopes, L. S., Correa, V. P., Ramalho, I. M., Paschoal, T., ... & Ferreira, R. R. (2019). *Diagnóstico, política e Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): experiência comparada no Ministério Público do Trabalho (2015 a 2018)*.
- Ferreira, M. C., & Falcão, J. T. R. (2020). *Work in the context of COVID-19 pandemic, mental health and quality of work life: essential guidelines*. In M. M. de Moraes (Org.). *The impacts of the pandemic on workers and their work relationship* (pp. 23-30). Porto Alegre: Artmed.
- Ferreira, M.C., & Paschoal, T. (2023). Vivências de Afeto no trabalho no DEPEN/MJSP. In . In M.C. Ferreira (Org.). *A Qualidade de Vida no Trabalho: diagnóstico, política e programa*. *Revista Brasileira de Execução Pena*, 4(1), 123-128.
- Ferreira, M.C. (Org.), (2023). *A Qualidade de Vida no Trabalho: diagnóstico, política e programa*. *Revista Brasileira de Execução Pena*, 4(1).
- Figueiredo Filho, D. B., & Silva Júnior, J. A. D. (2010). Visão além do alcance: uma introdução à análise fatorial. *Opinião pública*, 16, 160-185.
- Formica, S., & Sfodera, F. (2022). The Great Resignation and Quiet Quitting paradigm shifts: An overview of current situation and future research directions. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 31(8), 899-907.



- Frapsauce, A., Gilibert, D., Samatan, A., & Sauvezon, C. (2022). Meaning of work, perceived recognition and social support in PTSD among police officers. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 37(3), 499-511.
- Fusco, N., Ricciardelli, R., Jamshidi, L., Carleton, R. N., Barnim, N., Hilton, Z., & Groll, D. (2021). When our work hits home: Trauma and mental disorders in correctional officers and other correctional workers. *Frontiers in psychiatry*, 11, 493391.
- Gable, S. L., & Haidt, J. (2005). What (and Why) Is Positive Psychology? *Review of General Psychology*, 9, 103–110.
- Garcez, L., Antunes, C. B. L., & de Sousa Zarife, P. (2018). Bem-estar no trabalho: Revisão sistemática da literatura brasileira. *Aletheia*, 51(1 e 2).
- Gaulejac, V. de. (2007). *Gestão como doença social*. Aparecida/SP: Ideias e letras.
- Gilbert, M. H., Dagenais-Desmarais, V., & Savoie, A. (2011). Validation d'une mesure de santé psychologique au travail. *European review of applied psychology*, 61(4), 195-203.
- Godoy, A. S. (1995). Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. *Revista de administração de empresas*, 35, 57-63.
- Gomez, V. A., & 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. Ministério da Justiça e Segurança Pública. <http://dspace.mj.gov.br/handle/1/7366>
- González Rey, F.(2003). *Sujeito e subjetividade: uma aproximação histórico-cultural*. Pioneira.



- Gouveia, V. V., Fonsêca, P. N. D., Lins, S. L. B., Lima, A. V. D., & Gouveia, R. S. (2008). Escala de bem-estar afetivo no trabalho (Jaws): evidências de validade fatorial e consistência interna. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 21, 464-473.
- Greenwood, K., & Anas, J. (2021). It's a New Era for Mental Health at Work. *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2021/10/its-a-new-era-for-mental-health-at-work>
- Guerrero-Barona, E., Guerrero-Molina, M., Chambel, M. J., Moreno-Manso, J. M., Bueso-Izquierdo, N., & Barbosa-Torres, C. (2021). Suicidal ideation and mental health: the moderating effect of coping strategies in the police force. *International journal of environmental research and public health*, 18(15), 8149.
- Gutiérrez, O. I., Polo, J. D., Zambrano, M. J., & Molina, D. C. (2020). Meta-analysis and scientific mapping of well-being and job performance. *The Spanish Journal of Psychology*, 23, e 43.
- Hackman, R.; Oldham, G. R. (1975) Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, v. 60, n. 2, p. 159-170.
- Hirschle, A. L. T., & Gondim, S. M. G. (2020). Stress and well-being at work: a literature review. *Ciência & Saúde Coletiva*, 25, 2721-2736.
- Hostensky, E. L. (2023). *Precarização, individualização e conformismo: subjetivação laboral no Poder Judiciário brasileiro* (Doctoral dissertation, Facultad de Ciencias Humanas e Sociales, Universidad de San Buenaventura).
- Hughes, E. C. (1962). Good people and dirty work. *Social problems*, 10(1), 3-11.
- Jebb, A. T., Morrison, M., Tay, L., & Diener, E. (2020). Subjective well-being around the world: Trends and predictors across the life span. *Psychological science*, 31(3), 293-305.



- Johnston, M. S., Ricciardelli, R., & McKendy, L. (2022). Improving the mental health of correctional workers: perspectives from the field. *Criminal Justice and Behavior*, 00938548221081468.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). Stress, appraisal, and coping. *Springer publishing company*.
- Lei n. 9.266, de 15 de março de 1996 (1996). Reorganiza as classes da Carreira Polícia Federal, fixa remuneração dos cargos que as integram e dá outras providências. Recuperado de www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9266.htm.
- Leitão, J., Pereira, D., & Gonçalves, Â. (2021). Quality of work life and contribution to productivity: Assessing the moderator effects of burnout syndrome. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5), 2425.
- Linhart, D. (2014). *Modernização e precarização da vida no trabalho*. In R. Antunes (Org.), *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil III*. São Paulo: Boitempo.
- Lhuillier, D. (2013). Trabalho. *Psicologia & Sociedade*, 25 (3), <https://doi.org/10.1590/S0102-71822013000300002>
- Lhuillier, D. (2014). Introdução à psicossociologia do trabalho. *Cad. Psicol. Soc. Trab.*, 17 (1), 10.11606/issn.1981-0490.v17ispe1p5-19
- Magyar, J. L., & Keyes, C. L. (2019). Defining, measuring, and applying subjective well-being.
- Mazieri, M. R., Quoniam, L. M., Reymond, D., & Cunha, K. C. T. (2023). Uso do IRaMuTeQ para análise de conteúdo baseada em classificação hierárquica descendente e análise fatorial de correspondência. *ReMark - Revista Brasileira de Marketing*, 21(5), 1978–2048. <https://doi.org/10.5585/remark.v21i5.21290>
- Ministério da Justiça e Segurança Pública, (2023). *Portaria n° 288, de 24 de janeiro de 2023*. Regulamenta a Estrutura Regimental do Ministério da Justiça e Segurança Pública



e detalha o quadro demonstrativo dos cargos comissionados Executivos e das Funções Comissionadas Executivas do Anexo II ao Decreto nº 11.348, de 1 de janeiro de 2023. Disponível em: <https://dspace.mj.gov.br/handle/1/8817>.

Morais, L. L. P. de, & Paula, A. P. (2010). Identificação ou resistência? uma análise da constituição subjetiva do policial. *Revista de Administração Contemporânea*, 14(4), 633- 650. Doi: 10.1590/S1415-65552010000400005

Morash, M., Haarr, R., & Kwak, D. H. (2006). Multilevel influences on police stress. *Journal of Contemporary Criminal Justice*, 22(1), 26-43.

Morin, E., Tonelli, M. J., & Pliopas, A. L. V. (2007). O trabalho e seus sentidos. *Psicologia & sociedade*, 19, 47-56.

Oliveira, Á. F., Gomide Júnior, S. & Poli, B. V. (2020). Antecedentes de bem-estar no trabalho: Confiança e políticas de gestão de pessoas. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 21.

Owen, O. (2016). Government properties: the Nigeria police force as total institution? *África*, 86(1), 37-58. Doi: 10.1017/S0001972015000790

Pacheco, V. A., & Ferreira, M. C. (2020). Mal-estar e bem-estar no trabalho: representações de trabalhadores de empresa pública brasileira. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 36.

Paniagua, H. (2002). Planning research: methods and ethics, *Practice Nursing*, 13(1), <https://doi.org/10.12968/pnur.2002.13.1.9222>

Paschoal, T., & Tamayo, A. (2008). Construção e validação da escala de bem-estar no trabalho. *Avaliação psicológica*, 7(1), 11-22.

Paschoal, T., Torres, C. V., & Porto, J. B. (2010). Happiness at work: Relations with organizational support and social support. *Revista De Administração Contemporânea*, 14, 1054-1072.



- Paschoal, T., Demo, G., Fogaça, N., Ponte, V., Edrei, L., & Francischeto, L., & Albuquerque, G. (2013). Well-being at work: scenario of brazilian studies published in the first decade of the new millennium. *Tourism & Management Studies*, 2, 383-395
- Paschoal, T., & Ferreira, M.C. (2019). *Vivências de Afeto no MPT*. In M.C. Ferreira (Org.). Diagnóstico, Política e Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): experiência comparada no Ministério Público do Trabalho, 97-102, Editora Brazil Publishing.
- Paschoal, T., Silva, P. M, Demo, G., Fogaça, N., & Ferreira, M. C. (2022). Qualidade de vida no teletrabalho, redesenho do trabalho e bem-estar no trabalho de professores de ensino público no Distrito Federal. *Contextus – Revista Contemporânea de Economia e Gestão*, 20, 1-12. <https://doi.org/10.19094/contextus.2022.71500>
- Paschoal, T., & Ferreira, M.C. (2023). As principais fontes de bem-estar no trabalho no DEPEND/MJSP. In M.C. Ferreira (Org.). A Qualidade de Vida no Trabalho: diagnóstico, política e programa. *Revista Brasileira de Execução Pena*, 4(1), 141-148.
- Pereira, G. K., Madruga, A. B., & Kawahala, E. (2020). Suicídios em uma organização policial-militar do sul do Brasil. *Cadernos Saúde Coletiva*, 28, 500-509.
- Piotrowski, A., Sygit-Kowalkowska, E., & Hamzah, I. (2020). Work engagement among prison officers. The role of individual and organizational factors in the Polish and Indonesian penitentiary systems. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(21), 8206.
- Polícia Federal. (2018). Portaria nº 9.003, de 11 de dezembro de 2018. Institui a Política de Gestão de Pessoas da Polícia Federal e cria o comitê central e os comitês regionais de Gestão de Pessoas.
- Polícia Federal. (2022a). Resolução CGPF/PF nº 06, de 10 de outubro de 2022. Aprova o Mapa Estratégico da Polícia Federal 2022/2023 e o Plano Estratégico da Polícia Federal para o período de 2022 a 2023. Boletim de Serviço nº 193 de 10 de outubro de 2022.



- Polícia Federal. (2022b). Portaria nº 16.620, de 31 de agosto de 2022. Disciplina a atenção biopsicossocial no âmbito da Polícia Federal.
- Polícia Federal (2023). Instrução Normativa nº 255, de 20 de julho de 2023. Regulamenta as atividades de polícia judiciária da Polícia Federal
- Polícia Federal (2024). Planejamento Estratégico 2024-2027. Estabelece diretrizes estratégicas 2024 a 2027 no âmbito da Polícia Federal.
- Queirós, C., Passos, F., Bártolo, A., Marques, A. J., Da Silva, C. F., & Pereira, A. (2020). Burnout and stress measurement in police officers: Literature review and a study with the operational police stress questionnaire. *Frontiers in psychology*, 11, 587.
- Ricciardelli, R., Carleton, R. N., Gacek, J., & Groll, D. L. (2020). Understanding needs, breaking down barriers: examining mental health challenges and well-being of correctional staff in Ontario, Canada. *Frontiers in Psychology*, 11, 1036.
- Ridley, D. (2008). *The literature review: a step-by-step guide for students*. London: Sage
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of personality and social psychology*, 69(4), 719.
- Sampaio, J. D. R. (2012). Qualidade de vida no trabalho: perspectivas e desafios atuais. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 12(1), 121-136.
- Seligman, M. E., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction (Vol. 55, No. 1, p. 5). *American Psychological Association*.
- Siqueira, M.M.M, & Padovan, V.A.R. (2008). Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. *Psicologia: teoria e pesquisa*, 24(2).
- Siqueira, M. V. S. (2009). *Gestão de pessoas e discurso organizacional*. Curitiba: Juruá.



Sistema Eletrônico de Informações da Polícia Federal nº 08204.002415/2023-38. Solicita informações para pesquisa acadêmica. Recuperado da intranet da PF.

Shane, J. M. (2010). Organizational stressors and police performance. *Journal of Criminal Justice*, 38(4), 807-818.

Soares¹, C, Almario, A, Waeny, M. F. C., & Macedo, M. N. S. (2019). Estresse e qualidade de vida no trabalho: uma revisão de literatura para intervenções atuais. *Revista da Universidade Ibirapuera*.

Sousa, R. C. D., Barroso, S. M., & Ribeiro, A. C. S. (2022). The aspects of mental health investigated in the police: an integrative review. *Saúde e Sociedade*, 31.

Tabanejad, Z., Oskouie, F., Ebadi, A., & Mesri, M. (2020). Development and psychometric evaluation of the police quality of work-life questionnaire. *Nursing and Midwifery Studies*, 9(3), 142-148.

Tamayo, M. R. (2004). Burnout: Relações com a afetividade negativa, o coping no trabalho e a percepção de suporte organizacional.

Trombka, M., Demarzo, M., Campos, D., Antonio, S. B., Cicuto, K., Walcher, A. L., & Rocha, N. S. (2021). Mindfulness training improves quality of life and reduces depression and anxiety symptoms among police officers: results From the POLICE study—a multicenter randomized controlled trial. *Frontiers in Psychiatry*, 112.

Van Tuin, L., Schaufeli, B., Broeck, V. A., & Rhenen, W. (2020). A corporate purpose as an antecedent to employee motivation and work engagement. *Frontiers in Psychology*, 11, 572343.

Violanti, J. M., Charles, L. E., McCanlies, E., Hartley, T. A., Baughman, P., Andrew, M. E., & Burchfiel, C. M. (2017). Police stressors and health: a state-of-the-art



review. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 40(4), 642-656.

Walton, R. E. (1973). Quality of work life: what is it? Cambridge: *Sloan Management Review*, 15(1), 11-21.

Warr, P. B. (1987). Work, unemployment and mental health. Oxford: *Oxford Science Publication*.

Warr, P. (2007). Work, happiness, and unhappiness. Psychology Press.

Warr, P. B. (2017). Happiness and mental health: A framework of vitamins in the environment and mental processes in the person. In J. C. Quick and C. L. Cooper (Eds.), *Handbook of stress and health: A guide to research and practice* (pp. 57-74). London and New York: Wiley.

Waterman, A. S. (1993). Two conceptions of happiness: Contrasts of personal expressiveness (eudaimonia) and hedonic enjoyment. *Journal of personality and social psychology*, 64(4), 678.

Waltermann, M. E., Martins, M. I. M., & Gedrat, D. (2022). Felicidade e trabalho na percepção dos professores do ensino superior: revisão integrativa. *Perspectivas em Diálogo: revista de educação e sociedade*, 9(19), 175-194.

Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: the PANAS scales. *Journal of personality and social psychology*, 54(6), 1063.

Wijngaards, Indy ; King, Owen C. ; Burger, Martijn J. & van Exel, Job (2022). Worker Well-Being: What It Is, and How It Should Be Measured. *Applied Research in Quality of Life* 17:795-832.



6 Apêndices

Apêndice I - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Título da Pesquisa: Bem-estar e Mal-estar no Trabalho de Policiais Federais

Dados da Pesquisadora: Meu nome é Aline Costa Araújo, sou policial federal, lotada na Academia Nacional de Polícia (DIREN-ANP/PF). Realizo a presente pesquisa com a finalidade de obter subsídios para a elaboração de dissertação do Programa de Pós-Graduação em Administração, realizado na Universidade de Brasília/DF.

1. Natureza da pesquisa

Convido o(a) Senhor(a) a participar voluntariamente do estudo intitulado **Bem-estar e Mal-estar no Trabalho de Policiais Federais**, que tem por **objetivo geral** analisar a vivência do bem-estar e mal-estar dos policiais no contexto de trabalho da Polícia Federal.

A sua participação se dará por meio do preenchimento de um questionário, com um tempo estimado de, no máximo, cinco minutos para sua realização.

2. Riscos e desconforto

O(a) Senhor(a) pode se recusar a responder qualquer questão que lhe traga constrangimento, podendo desistir de participar da pesquisa em qualquer momento sem nenhum prejuízo para o(a) senhor(a). Sua participação é voluntária.

Esta pesquisa atende aos requisitos éticos dispostos nas Resoluções CNS 466/2012 e 510/2016. Nenhum dos procedimentos usados oferece riscos à sua dignidade.

3. Confidencialidade

Todas as informações coletadas neste estudo são estritamente confidenciais. Apenas a pesquisadora terá conhecimento dos dados, assegurando assim sua privacidade.

O(a) senhor(a) receberá todos os esclarecimentos necessários antes, durante e depois da pesquisa e lhe asseguro que seu nome não aparecerá, sendo mantido o mais rigoroso sigilo pela omissão total de quaisquer informações que permitam identificá-lo(a).

Os resultados da pesquisa poderão ser publicados posteriormente, sem, no entanto, que haja a sua identificação e dos demais participantes. Os dados serão utilizados somente para esta pesquisa e ficarão sob a guarda da pesquisadora responsável.

5. Dúvidas e contato



Universidade de Brasília – UnB
Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade – FACE
Programa de Pós-Graduação em Administração – PPGA
Mestrado Acadêmico

Caso haja alguma dúvida em relação a presente pesquisa ou deseje conhecer os resultados encontrados, solicito o encaminhamento de mensagem para os e-mails abaixo listados.

malpio@yahoo.com.br

aline.aaa@pf.gov.br

Agradeço pela atenção e pela sua participação.

Observações:

Apesar de devidamente autorizada pela PF, não se trata de uma pesquisa diretamente vinculada ao órgão.

A decisão de responder ou não à pesquisa não trará qualquer prejuízo pessoal ou profissional aos participantes.

Após estes esclarecimentos, solicito o seu consentimento de modo livre para participar desta pesquisa. Portanto preencha, por favor, os itens que se seguem.*

© Li e aceito participar da pesquisa.

© Li e não aceito participar da pesquisa.

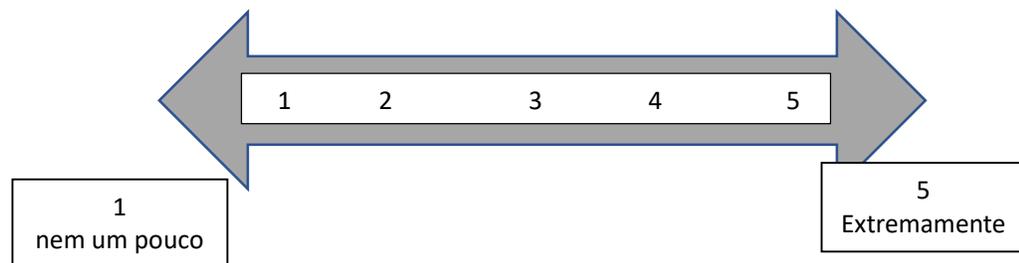
Nome Completo*

E-mail*



Apêndice II- IA_QVT (Ferreira, 2017)_Dimensões de afeto e Vivência de bem-estar e mal-estar no trabalho e realização no trabalho (IA_QVT, Ferreira, 2017 & EBET_Paschoal & Tamayo; Demo & Paschoal, 2016)

1) Para responder a esta parte do questionário, utilize a escala abaixo e *escreva o número* que melhor expressa sua resposta ao lado de cada item.



Nos últimos seis meses, meu trabalho tem me deixado...

- | | | |
|--------------------|-----------------------|---------------------|
| 1) alegre ____ | 8) animado ____ | 15) incomodado ____ |
| 2) preocupado ____ | 9) chateado ____ | 16) nervoso ____ |
| 3) disposto ____ | 10) impaciente ____ | 17) empolgado ____ |
| 4) contente ____ | 11) entusiasmado ____ | 18) tenso ____ |
| 5) irritado ____ | 12) ansioso ____ | 19) orgulhoso ____ |
| 6) deprimido ____ | 13) feliz ____ | 20) com raiva ____ |
| 7) entediado ____ | 14) frustrado ____ | 21) tranquilo ____ |

2) Agora você deve indicar o quanto as afirmações abaixo representam suas opiniões sobre o seu trabalho.

Para responder aos itens, utilize a escala seguinte e assinale o número que melhor corresponde à sua resposta.

Discordo Totalmente	Discordo	Concordo em parte	Concordo	Concordo Totalmente
1	2	3	4	5

Neste trabalho...

1) Realizo o meu potencial	1	2	3	4	5
----------------------------	---	---	---	---	---



2) Desenvolvo habilidades que considero importantes	1	2	3	4	5
3) Realizo atividades que expressam minhas capacidades	1	2	3	4	5
4) Consigo recompensas importantes para mim	1	2	3	4	5
5) Supero desafios	1	2	3	4	5
6) Atinjo resultados que valorizo	1	2	3	4	5
7) Avanço nas metas que estabeleci para minha vida	1	2	3	4	5
8) Faço o que realmente gosto de fazer	1	2	3	4	5
9) Expresso o que há de melhor em mim	1	2	3	4	5

3) Responda as seguintes questões:

2.1) Quando penso no meu trabalho na Polícia Federal:

a) “o que me causa mais bem-estar é...”

b) “o que me causa mais mal-estar é...”.



Apêndice III – Questionário: Dados Demográficos.

Por favor, informe os seus dados, para finalizar o preenchimento deste questionário. O objetivo em colher estas informações é verificar se há diferença na vivência de bem-estar e mal-estar no contexto do trabalho, de acordo com as características e a lotação de cada policial.

A - – Gênero: *

- Masculino
 Feminino

B – Qual a sua idade?

C - Grau de escolaridade: *

- Graduação
 Especialização ou MBA (Pós-graduação Lato Sensu)
 Mestrado
 Doutorado
 Pós-Doutorado

D - Cargo: *

- Agente
 Delegado
 Escrivão
 Papiloscopista

E - Unidade de lotação: *

- Unidade Central



- Superintendência
- Delegacia Descentralizada localizada em região de fronteira
- Delegacia Descentralizada localizada fora de região de fronteira

F - UF de lotação: *

- Acre
- Alagoas
- Amapá
- Amazonas
- Bahia
- Ceará
- Distrito Federal
- Espírito Santo
- Goiás
- Maranhão
- Mato Grosso
- Mato Grosso do Sul
- Minas Gerais
- Pará
- Paraíba
- Paraná
- Pernambuco
- Piauí
- Rio de Janeiro



- Rio Grande do Norte
- Rio Grande do Sul
- Rondônia
- Roraima
- Santa Catarina
- São Paulo
- Sergipe
- Tocantins

G - Tempo de serviço policial *

- de 01 a 03 anos
- de 04 a 06 anos
- de 06 a 09 anos
- de 10 a 15 anos
- Acima de 15 anos