

ARTIGO

BEM-ESTAR NO TRABALHO: ANÁLISE DA PERCEPÇÃO DOS POLICIAIS MILITARES DA COMPANHIA INDEPENDENTE DE POLICIAMENTO DE GUARDAS DA PMRN

ANTÔNIO EGNEFRAN ALMEIDA DIAS

Major da Polícia Militar do Rio Grande do Norte, Especialista em Gestão de Segurança Pública e Cidadania.

País: Brasil **Estado:** Rio Grande do Norte **Cidade:** Natal

Email: egnefran@hotmail.com **ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-2281-6145>

MILER FRANCO D'ANJOUR

Professor Doutor com experiência no eixo tecnológico de Gestão e Negócios no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte (IFRN), além de atuação na área de Ciências Policiais em colaboração com a Academia dos Policiais Militares do Rio Grande do Norte (APMRN).

País: Brasil **Estado:** Rio Grande do Norte **Cidade:** Natal

Email: miler.danjour@ifrn.edu.br **ORCID:** <https://orcid.org/0000-0003-4752-2220>

Contribuições dos autores: Ambos contribuirão com a conceitualização, a metodologia, o software, a validação, a análise formal, a pesquisa/levantamento, a curadoria dos dados e visualização dos dados. Antônio contribuiu com os recursos, a escrita do rascunho original, a revisão e a edição. Miler Franco D'anjour contribuiu com a supervisão/orientação.

RESUMO

O bem-estar no trabalho compreende um estado mental positivo no trabalho. Nesse sentido, este estudo apresenta como objetivo geral avaliar o nível de bem-estar no trabalho dos policiais militares empregados no serviço de guarda pela Companhia Independente de Policiamento de Guardas (CIPGD), da Polícia Militar do Estado do Rio Grande do Norte (PMRN). A pesquisa foi conduzida por uma análise descritiva operacionalizada através de *survey*, de abordagem quantitativa, tendo como população-alvo os policiais militares (praças) lotados na CIPGD/PMRN, que totalizou 67 respondentes. Como instrumento para coleta de dados foi utilizado o Inventário de Bem-Estar no Trabalho (IBET-13). Os resultados da análise fatorial exploratória permitiram identificar três fatores que, de forma geral, apresentam níveis de concordância elevados entre os participantes, sendo que as dimensões da satisfação no trabalho e do comprometimento organizacional, respectivamente, apresentaram médias consideradas altas de bem-estar no trabalho, enquanto o envolvimento com o trabalho apresentou uma média avaliada como moderada. Foi possível perceber ainda que o serviço de guarda atualmente desenvolvido pelos policiais da unidade, embora seja considerado como desvio de finalidade por eles, não tem interferido de forma significativa no nível de bem-estar no trabalho. Assim, a presente pesquisa pode ser utilizada pelos gestores, tanto da unidade quanto da corporação como um todo, como um indicador que viabilize a adoção de políticas, ações e programas de manutenção e fortalecimento desse fenômeno no efetivo, com possibilidades de estudos mais abrangentes que permitam conhecer e avaliar esse construto em toda a PMRN.

Palavras-chave: Bem-estar. Trabalho. Policiais militares. IBET-13.

ABSTRACT

WORKPLACE WELL-BEING: ANALYSIS OF THE PERCEPTION OF MILITARY POLICE OFFICERS FROM THE INDEPENDENT GUARD POLICING COMPANY OF PMRN

The well-being at work comprises a positive mental state at work. In this sense, this study presents as general objective to evaluate the level of well-being at work of the military police officers that work guard service by the Independent Company of Guards Policing (CIPGD), of the Military Police of the Rio Grande do Norte state (PMRN). The research was conducted by a descriptive analysis operationalized by a survey, with a quantitative approach, it had as target population the police officers (enlisted rank) serving in the CIPGD, which totaled 67 respondents. As an instrument for data collection, the Inventory of Well-being at Work (IBET-13) was used. The results of the exploratory factor analysis allowed the identification of three factors, which, in general, present high levels of agreement among the participants, being that dimensions of work satisfaction and organizational commitment, respectively, presented high averages of well-being at work while involvement with work presented an average evaluated as moderate. It was also possible to perceive that the guard service currently developed by the police officers of the unit, although considered as a deviation of purpose by them, it has not significantly interfered in the level of well-being at work. Thus, the present research can be used by managers, both of the unit and of the corporation, as a diagnosis that enables the adoption of policies, actions and programs to maintain and strengthen this phenomenon at the military police officers, with possibilities for more comprehensive studies that allows knowing and evaluating this construct at whole PMRN.

Keywords: Workplace. Well-being. Military police officers. IBET-13.

Data de Recebimento: 16/02/2023 – **Data de Aprovação:** 21/09/2023

DOI: 10.31060/rbsp.2024.v18.n2.1875

INTRODUÇÃO

A ideia do trabalhador feliz/trabalhador produtivo de Wright e Cropanzano (2000) remete que funcionários com alto índice de bem-estar apresentam um bom desempenho, assim como aqueles que apresentam um bom desempenho tem um alto índice de bem-estar. Nesse viés, os estudos no campo das ciências sociais e comportamentais buscam demonstrar quais ações podem conduzir ao bem-estar, não só em relação aos indivíduos, mas também às comunidades e organizações prósperas, ou seja, diferentes aspectos podem estar associados ao bem-estar (Seligman; Csikszentmihalyi, 2014).

Para Nielsen *et al.* (2017), o bem-estar do trabalhador sofre influência do prazer ou desprazer pelo próprio trabalho. As autoras, através de um estudo de revisão sistemática e meta-análise, constataram que os diferentes recursos – individuais, de grupo, de liderança ou organizacionais – têm relação com o bem-estar, argumentando que as organizações precisam buscar conhecimento de como proporcionar bem-estar entre seus trabalhadores.

No que diz respeito ao conceito de bem-estar no trabalho (BET), embora não haja consenso quanto à importância desse construto e o grande interesse dos pesquisadores em avaliá-lo, ainda predomina, conforme asseguram Demo e Paschoal (2016), a ausência de consenso sobre o que define esse fenômeno, por isso Carneiro e Bastos (2020), ao fazerem uma análise dos conceitos e das medidas do bem-estar relacionado ao trabalho, encontraram uma grande variedade tanto de definições quanto de medidas do bem-estar relacionado ao trabalho.

Bem-estar no trabalho: análise da percepção dos policiais militares da companhia independente de policiamento de guardas da PMRN

Antônio Egnéfran Almeida Dias e Miler Franco D'anjour

Siqueira e Padovam (2008, p. 206), inspiradas no modelo de Diener, Suh e Oishi (2003), o qual considera duas dimensões psicológicas do fenômeno: emoções (afetos positivos e negativos) e cognições (avaliações gerais específicas sobre a vida), sugerem que o bem-estar no trabalho seja compreendido “como um construto psicológico multidimensional, integrado por vínculos afetivos positivos com o trabalho (satisfação e envolvimento) e com a organização (comprometimento organizacional afetivo)”.

Na construção do modelo teórico para BET, Siqueira e Padovam (2008) se basearam nas proposições de Seligman e Csikszentmihalyi (2014) relacionadas à Psicologia Positiva, com a sugestão de que os fatores de promoção de uma existência mais saudável passam pelo estabelecimento de vínculos com o trabalho e a organização.

Partindo do modelo validado por Siqueira e Padovam (2008), Siqueira, Orengo e Peiró (2014), ao considerarem que a satisfação no trabalho envolve a análise majoritariamente positiva de cinco dimensões: chefia, colegas, salário, promoções e tarefas, propuseram um conceito sobre BET que leva em conta o estado mental positivo decorrente da satisfação no trabalho, do envolvimento com o trabalho e do comprometimento organizacional afetivo.

Foi nesse contexto que as autoras construíram e validaram no Brasil um modelo de dois componentes para medir o bem-estar no trabalho, o qual é adotado neste trabalho para analisar a percepção dos policiais militares da Companhia Independente de Policiamento de Guardas (CIPGD) sobre o serviço de guarda: i) compromisso e satisfação; e ii) envolvimento com o trabalho.

A CIPGD foi criada na estrutura organizacional da Polícia Militar do Estado por meio do Decreto Nº 21.609, de 7 de abril de 2010. Entre o rol de competências da unidade está a realização do policiamento de guardas na área externa dos estabelecimentos prisionais localizados na Região Metropolitana de Natal, bem como a prestação de auxílio à polícia penal (denominação recente) na condução e escolta de presos para audiências e nas atividades de revistas nos referidos estabelecimentos penais (Rio Grande do Norte, 2010).

Contudo, a unidade por muitos anos foi demandada na vigilância de guaritas e/ou muralhas em diferentes estabelecimentos penais no estado, em flagrante desvio de finalidade, tendo sido, inclusive, objeto de inquérito civil (IC Nº 095.2018.000653) do Ministério Público Estadual, através da 19ª Promotoria de Justiça de Natal, que culminou com a assinatura de um Termo de Compromisso e Ajustamento de Conduta (TAC) com representantes do Governo do Estado do Rio Grande do Norte para a retirada dos policiais militares da guarda das unidades do sistema prisional potiguar, a qual foi concluída recentemente (Ministério Público do Rio Grande do Norte, 2019).

Acontece, que nos últimos anos, como resultado de um termo de acordo judicial nos autos da Ação Civil Pública Nº 0108149-70.2014.8.20.0001 – 2ª Vara da Infância e da Juventude da Comarca de Natal, os policiais militares da CIPGD passaram a ser empregados na guarda de vários Centros de Atendimento Socioeducativos (Cases), que fazem parte da estrutura da Fundação de Atendimento Socioeducativo do Estado do Rio Grande do Norte (Fundase), órgão responsável pela execução das medidas socioeducativas de internação dos adolescentes acusados de ato infracional (Rio Grande do Norte, 2018b).

Nota-se que os policiais militares lotados na CIPGD têm sido constantemente empregados em serviço de guarda diverso da sua finalidade legal. Assim, considerando que o mal-estar pode ter também como fonte o próprio trabalho, dadas as condições profissionais adversas às quais é submetido o profissional, o

serviço desenvolvido pelos referidos militares estaduais pode ter efeitos no bem-estar no trabalho e pode afetar de alguma forma seus desempenhos profissionais (Siqueira; Orengo; Peiró, 2014).

Dessa maneira, o presente estudo tem por objetivo avaliar o nível de bem-estar no trabalho dos policiais militares empregados no serviço de guarda pela CIPGD, considerando que os referidos militares estaduais estão atuando em um possível desvio de finalidade de sua missão constitucional de polícia ostensiva e preservação da ordem pública – art. 144, V, § 5º, Constituição Federal de 1988 (Brasil, 1988).

Ao se analisar o estudo de revisão sobre bem-estar no trabalho de Santos e Ceballos (2013), que além de apresentar uma revisão de literatura científica sobre o tema nos mostra uma síntese da produção científica nacional e internacional na área de BET do ano 2000 até 2012 (o que nos remete à atualidade do tema), em que pese identificarmos produções em diferentes países como Finlândia, Brasil, Croácia, Polônia, Ucrânia, EUA, África do Sul, China e Austrália, não foram encontradas pesquisas de BET relacionadas aos profissionais de segurança pública.

Por conseguinte, vários estudos sobre o tema foram realizados no Brasil, mas ainda são raros os trabalhos voltados à análise desse construto no trabalho dos profissionais de segurança pública, e de forma específica às polícias militares não foi evidenciado.

Nessa perspectiva, esta pesquisa se justifica pela possibilidade de compreender também a respeito do bem-estar no trabalho dos policiais militares a partir da análise e da mensuração desse fenômeno em uma de suas unidades operacionais, já que os recursos do local de trabalho estão relacionados ao bem-estar e ao desempenho dos trabalhadores (Nielsen *et al.*, 2017).

Assim, visando atender à proposta desta pesquisa, o presente artigo está estruturado da seguinte forma: primeiro, esta sucinta introdução; logo após, o referencial teórico que fundamentou o estudo; em seguida, a metodologia empregada no trabalho; depois, a análise e a discussão dos resultados obtidos através da aplicação de um questionário; e, por fim, a conclusão a respeito da pesquisa.

REFERENCIAL TEÓRICO

Os principais estudos sobre bem-estar avaliam o fenômeno sobre duas perspectivas: bem-estar subjetivo (Diener; Suh; Oishi, 1997) e bem-estar psicológico (Ryff, 1989; Ryff; Keyes, 1995). A primeira, formada por princípios hedônicos, aborda o estado subjetivo da felicidade; e a segunda, por princípios eudemônicos, cuida do potencial humano, consoante ressaltam Ryan e Deci, 2001.

Nesse contexto, na concepção subjetiva, o bem-estar é resultado de experiências hegemonicamente positivas (Diener *et al.*, 1999), enquanto na psicológica o bem-estar está relacionado à capacidade das pessoas em enfrentar os desafios da vida fazendo uso pleno de suas potencialidades (Keyes; Shmotkin; Ryff, 2002).

Assim, tanto o bem-estar hedônico quanto o eudemônico, embora de formas distintas, refletem concepções filosóficas sobre felicidade, dado que o bem-estar subjetivo (hedônico) adota uma concepção de bem-estar como prazer ou felicidade e o bem-estar psicológico (eudemônico) sustenta-se na visão do bem-estar como a capacidade do indivíduo em pensar, usar o raciocínio e o bom senso, isto é, no pleno funcionamento das potencialidades de uma pessoa (Ryan; Deci, 2001).

BEM-ESTAR NO TRABALHO

Nas últimas décadas, os pesquisadores conseguiram situar o conceito de bem-estar no campo científico da psicologia, tornando o tema um dos destaques nos estudos sobre os fatores psicológicos que compõem uma vida saudável, conforme destaca Siqueira e Padovam (2008). Nessa perspectiva, dada a relevância do tema, as referidas autoras pesquisaram sobre o bem-estar no trabalho e, embora reconheçam que não há na literatura consenso sobre o conceito desse fenômeno, assim como nos informa Demo e Paschoal (2013) e Carneiro e Bastos (2020), elas adotaram a concepção do bem-estar no trabalho (BET) como um conceito integrado pela satisfação no trabalho, pelo envolvimento com o trabalho e pelo comprometimento organizacional afetivo (Siqueira; Padovam, 2008).

Já Paschoal e Tamayo (2008) compreendem o bem-estar no trabalho como a primazia de emoções positivas no trabalho e a forma como o indivíduo, na busca de seus objetivos de vida, desenvolve suas potencialidades, competências e habilidades na execução de suas tarefas.

O conceito integrado de Siqueira e Padovam (2008) foi reforçado por Siqueira, Orengo e Peiró (2014), ao considerarem o bem-estar no trabalho como um estado mental positivo formado pelos três referidos componentes. O componente da satisfação no trabalho está relacionado aos sentimentos positivos gerados pelo próprio trabalho ou advindos de experiências do trabalho, enquanto o envolvimento com o trabalho diz respeito à simetria entre o desempenho profissional do trabalhador e as competências exigidas pelo trabalho e, finalmente, o comprometimento organizacional se refere ao sentimento de identidade da pessoa com a organização onde trabalha.

Dito isso, percebe-se que Siqueira e Padovam (2008) desenvolveram e validaram um modelo teórico de BET composto por três dimensões (satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo) para medir o bem-estar no trabalho, de modo que representam não só os vínculos positivos do indivíduo com o trabalho, mas também com a própria organização, através da dimensão do comprometimento organizacional afetivo, como já defendia Siqueira e Gomide (2004).

O foco das três dimensões propostas para o conceito de bem-estar no trabalho está em ligações positivas do trabalhador com o contexto de trabalho ou com a organização: relações com colegas e chefia, salários e promoções oferecidos pela organização e as tarefas realizadas são considerados fatores de satisfação no trabalho; estabelecimento de metas a serem atingidas por meio do trabalho, situações surgidas no contexto do trabalho que exigem o esforço e as habilidades do trabalhador e a existência de retorno pela organização (*feedback*) são fluxos relacionados à dimensão do envolvimento com o trabalho; já os sentimentos positivos que o indivíduo desenvolve em relação à própria organização, tais como orgulho, confiança, dedicação, entusiasmo, felicidade, satisfação e outros, referem-se ao componente do comprometimento organizacional afetivo (Siqueira; Orengo; Peiró, 2014).

Nesse contexto, Siqueira, Orengo e Peiró (2014), partindo do modelo validado por Siqueira e Padovam (2008), construíram e validaram no Brasil um modelo de dois componentes para medir o bem-estar no trabalho: i) compromisso e satisfação; ii) envolvimento com o trabalho, o qual as autoras denominaram Inventário de Bem-Estar no Trabalho (IBET-13), utilizado na presente pesquisa e tratado no próximo subtópico.

No entanto, antes de tratar especificamente do IBET-13, é importante destacar que, no Brasil e no mundo, conforme evidencia Agapito, Polizzi Filho e Siqueira (2015), antes do modelo de Siqueira, Orengo e Peiró

(2014), diferentes escalas foram propostas para medir o bem-estar no trabalho, entre as quais os autores citam os estudos de Watson, Clark e Tellegen (1988), Daniels (2000), Van Horn *et al.* (2004), Albuquerque e Tróccoli (2004), Paschoal e Tamayo (2008), e Dessen e Paz (2010), assim como os estudos de Siqueira e Padovam (2008), que serviram de base para o inventário.

INVENTÁRIO DE BEM-ESTAR NO TRABALHO (IBET-13)

O Inventário de Bem-Estar no Trabalho (IBET-13) foi formulado e validado por Siqueira, Orengo e Peiró (2014) tomando por base o modelo teórico do construto do BET e os três componentes que fazem o conceito de bem-estar no trabalho, ambos propostos por Siqueira e Padovam (2008). O IBET-13 apresenta dois componentes para mensurar o nível de bem-estar no trabalho: compromisso e satisfação e o envolvimento com o trabalho, pois as autoras os consideraram como fatores que possibilitam o trabalhador experimentar sentimentos e sensações positivas.

O modelo foi desenvolvido inicialmente como uma medida para o bem-estar no trabalho em que fosse possível mensurar as três dimensões integradas do conceito formulado por Siqueira e Padovam (2008) por meio de um único instrumento de aferição, embora autores como Carneiro e Bastos (2020) apresentem a visão de que o IBET-13 é uma medida que não está diretamente embasada no bem-estar, por envolver fenômenos correlatos como a própria satisfação no trabalho.

Siqueira, Orengo e Peiró (2014), em uma primeira versão do IBET, selecionaram 15 (quinze) itens dos três instrumentos de medida construídos e validados por Siqueira (2008): 5 (cinco) da Escala de Satisfação no Trabalho (EST), 5 (cinco) da Escala de Envolvimento com o Trabalho (EET), e mais 5 (cinco) da Escala de Comprometimento Organizacional Afetivo (EOCA). Após análises, pesquisas e estudos, as autoras chegaram à versão do IBET-13, depois de reconhecerem a estrutura fatorial de duas dimensões: compromisso e satisfação (fator 1) e envolvimento com o trabalho (fator 2), sendo que o fator 1 engloba tanto a satisfação no trabalho quanto o comprometimento organizacional afetivo.

A dimensão do compromisso e da satisfação engloba as ligações positivas com a organização (comprometimento afetivo), assim como a satisfação com as tarefas, as pessoas (colegas e chefia), o salário e as promoções advindos do ambiente organizacional. Já a dimensão do envolvimento com o trabalho se refere aos sentimentos do indivíduo de que o seu trabalho é importante, agradável e relevante para a vida (Siqueira; Orengo; Peiró, 2014).

O modelo original do IBET-13 é composto por 13 (treze) itens distribuídos entre os dois componentes citados: 9 (nove) itens para aferir o compromisso e a satisfação (cinco destinados ao comprometimento organizacional afetivo e quatro para a satisfação no trabalho – fator 1), com índice de precisão de 0,92, e 4 (quatro) itens para medir o envolvimento com o trabalho (fator 2), cujo índice de precisão é 0,87, segundo asseguram Siqueira, Orengo e Peiró (2014).

As pesquisadoras garantem que o IBET-13 apresenta indicadores psicométricos aptos a ser utilizados em uma pesquisa científica, visto que os índices de precisão da medida foram todos considerados satisfatórios, inclusive avaliam que o inventário completo apresentou um índice de precisão de 0,93, logo acima de 0,70 (Nunnally Júnior, 1970; Siqueira; Orengo; Peiró, 2014).

ESTUDOS CORRELATOS SOBRE BEM-ESTAR NO TRABALHO

Nos últimos anos, diferentes estudos sobre bem-estar no trabalho foram realizados no Brasil em diferentes áreas, assim, este subtópico busca sintetizar as recentes pesquisas sobre o tema, por meio da busca ativa em repositórios de produção científica das bases de dados Spell, Scielo e Google Acadêmico, através do descritor “bem-estar no trabalho”, tendo sido selecionados aqueles que tratam especificamente sobre bem-estar com ênfase ao ambiente laboral e publicados em revistas científicas.

Inicialmente, é importante destacar o estudo de Veiga e Cortez (2020) que, em uma revisão de literatura brasileira e utilizando o método de metanálise, identificaram os preditores de bem-estar no trabalho em diferentes estudos no país, dentre os quais: Souza, Aguiar e Carneiro (2018) e Hirschle *et al.* (2019), os dois mais recentes identificados no trabalho dos autores. Os resultados revelam que as variáveis intraindividuais, as variáveis de nível macro e os vínculos com organizações e trabalho (O&T) têm impactos positivos ou negativos na predição de bem-estar nos trabalhadores.

Pacheco e Ferreira (2020), utilizando o Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho de Ferreira, Paschoal e Ferreira (2013), procuraram mapear em uma empresa pública do executivo federal as principais fontes de bem-estar e mal-estar no trabalho, cujos achados demonstraram que a gestão da organização é a principal fonte de mal-estar no trabalho.

Sousa e Zerbini (2021) pesquisaram o fenômeno junto aos profissionais de saúde pública no estado de Minas Gerais e fizeram uso do instrumento da escala de bem-estar no trabalho formulado por Paschoal e Tamayo (2008), tendo identificado evidências de validade e confiabilidade da referida escala nesse tipo de diagnóstico organizacional.

Em outro caminho, Amorim-Ribeiro *et al.* (2022) avaliaram o bem-estar no trabalho dos trabalhadores de transportes rodoviários a partir da análise de redes sociais informais em organizações que passam por processo de mudança. Para tanto, lançaram mão da Escala de Bem-Estar no Trabalho validada por Demo e Paschoal (2016) e Paschoal e Tamayo (2008), vindo a demonstrar que essas organizações devem considerar as redes sociais informais na promoção do bem-estar no trabalho, assim como constataram que a posição que o trabalhador ocupa na rede tem relação com o aumento ou a diminuição no nível de bem-estar no trabalho, evidenciando a importância do grupo nesse processo.

Mais um estudo sobre bem-estar no trabalho foi publicado por Zawadzki *et al.* (2021), em que os autores relacionaram o bem-estar no trabalho dos filhos de proprietários rurais associados em cooperativa e os valores organizacionais antecedentes, estendendo o leque de pesquisa sobre o constructo para o ambiente organizacional rural, ainda mais na perspectiva dos sucessores rurais, mostrando os fatores que levam ao bem-estar nesses indivíduos, tomando como base os valores organizacionais antecedentes ao fenômeno em questão.

No mesmo viés de análise de antecedentes de bem-estar no trabalho, mas com público-alvo diverso (trabalhadores formalmente empregados em diferentes organizações), tem-se a pesquisa de Oliveira, Gomide Júnior e Poli (2020), que investigou o efeito das políticas de gestão de pessoas e da confiança na organização sobre o bem-estar no trabalho.

Chama atenção o fato de, entre as produções brasileiras sobre bem-estar no trabalho, ser possível encontrar publicações cujo objeto de estudo trata da percepção desse constructo por trabalhadores

imigrantes, como é o caso do artigo de Lague, Gallon e Cerutti (2020), que investiga os aspectos que influenciam o bem-estar no trabalho de trabalhadores imigrantes senegaleses em uma empresa brasileira localizada no estado do Rio Grande do Sul. As pesquisadoras recorreram ao modelo de BET de três dimensões na realização de sua pesquisa, validado e construído por Siqueira e Padovam (2008), e entre seus achados se destaca a necessidade da organização trabalhar com a gestão da diversidade.

Fogaça *et al.* (2021) realizaram um estudo multinível no qual analisam as relações preditivas de diferentes variáveis organizacionais, entre as quais o bem-estar no trabalho e o desempenho individual no trabalho, apontando não só a relação do fator do bem-estar no trabalho com o desempenho do indivíduo no trabalho, mas também as relações preditivas deste com as percepções coletivas (de equipe).

Outra pesquisa sobre bem-estar no trabalho, que se destaca pela atualidade do tema, é a de Vilarinho, Paschoal e Demo (2021), posto que foram avaliados os impactos desse construto no cenário do teletrabalho, alternativa adotada por várias organizações diante da situação de pandemia pelo novo coronavírus (SARS-Cov2). Os autores escolheram como público-alvo os trabalhadores do Serviço Federal de Processamento de Dados (Serpro) e usaram na sua pesquisa medidas já validadas: escala de bem-estar no trabalho (Demo; Paschoal, 2016; Paschoal; Tamayo, 2008), de desempenho no trabalho (Coelho Júnior *et al.*, 2010) e do contexto de trabalho (Ferreira, 2013), para avaliarem o bem-estar no trabalho e o contexto de trabalho dos teletrabalhadores.

Entre os profissionais da área de segurança, identifica-se o estudo de Corrêa *et al.* (2019), que avalia a correlação dos componentes do bem-estar no trabalho e os componentes da síndrome de *burnout* dos policiais penais do estado do Rio Grande do Sul. Para mensurar o nível de BET, os autores fizeram uso da Escala de Bem-Estar no Trabalho (EBET), construída e validada por Paschoal e Tamayo (2008).

Vários outros trabalhos científicos nos últimos anos, tais como os de Erler e D'Angelo (2019), Freitas *et al.* (2019), Polizzi Filho e Claro (2019), Pauli, Cerutti e Andréis (2018), e outros, estudaram temas correlatos ao bem-estar no trabalho, sendo inviável citar todos nesta pesquisa, visto não ser este o objetivo do presente artigo, mas os já citados evidenciam a importância e a atualidade da temática e demonstram a validade da presente pesquisa.

No entanto, antes de concluir este referencial teórico, é importante destacar alguns estudos correlatos recentes sobre bem-estar no trabalho que utilizaram como instrumento de coleta de dados o Inventário de Bem-Estar no Trabalho (IBET-13), construído e validado por Siqueira, Orengo e Peiró (2014), que foi o instrumento usado nesta pesquisa.

Dias-Abreu (2017) utilizou o IBET-13 para estudar a relação das variáveis sociodemográficas e os construtos do bem-estar no trabalho e da resiliência junto aos profissionais de enfermagem de um hospital (técnicos de enfermagem).

Daehn (2020) analisou os impactos da flexibilização da jornada de trabalho na qualidade de vida dos servidores de uma universidade pública federal, a partir da percepção dos técnicos administrativos que trabalham em unidades flexibilizadas, tendo revelado que a qualidade de vida dos servidores pesquisados sofre influência da flexibilização da jornada de trabalho em relação às duas dimensões aferidas pelo IBET-13.

Por fim, Araújo (2021) também utilizou, entre as escalas de coleta de dados para sua pesquisa, o IBET-13, ao investigar a relação dos conflitos interpessoais e intragrupoais com o bem-estar no trabalho de servidores e colaboradores do Instituto Chico Mendes de Conservação da Biodiversidade – ICMBio.

METODOLOGIA

Com o escopo de avaliar o nível de bem-estar no trabalho dos policiais militares empregados no serviço de guarda pela CIPGD, o presente estudo, quanto aos objetivos metodológicos, classifica-se como descritivo, pois a investigação busca descrever propriedades, características, peculiaridades e situação da população pesquisada (Sampieri; Collado; Lucio, 2013).

Em relação aos procedimentos adotados na pesquisa, é utilizado o *survey*, pois envolveu a aplicação de um questionário predefinido como instrumento de coleta de dados junto aos policiais militares lotados na CIPGD, na tentativa de conhecer as características e obter informações e opiniões da população pesquisada, conforme define Prodanov e Freitas (2013) e Sampieri, Collado e Lucio (2013), ao discorrerem em seus respectivos trabalhos sobre esse tipo de procedimento.

Quanto à abordagem, o estudo é classificado como quantitativo, pois os resultados são mensurados em números, cujo levantamento, análise e classificação foram feitos pelo uso de técnicas estatísticas (Favaro; Belfiore, 2017).

No que diz respeito à população, que na concepção de Crespo (2017) é caracterizada como um conjunto de indivíduos que apresentam pelo menos um traço em comum, a investigação ocorre entre os policiais militares do ciclo de praças (soldados, cabos, sargentos e subtenentes) lotados na CIPGD, conforme o Mapa Força da Unidade, disponibilizado com autorização do Comando Geral da PMRN, através de processo protocolado no Sistema Eletrônico de Informações – SEI Nº 01510252.001043/2021-03. A população do estudo é constituída por 99 (noventa e nove) policiais militares. Assim, a população apresenta três características em comum: policiais militares, praças, lotados na mesma unidade.

Definida a população, coletou-se uma amostra do tipo probabilístico aleatória simples composta por 67 (sessenta e sete) policiais militares. Segundo Marconi e Lakatos (2021), amostra é um subconjunto de indivíduos selecionados da população geral da pesquisa; no presente caso, ela foi composta de forma aleatória por sorteio, em que cada componente teve a mesma chance de ser sorteado, por isso é caracterizada como probabilística aleatória simples (Prodanov; Freitas 2013). Dessa forma, a amostra selecionada corresponde a quase 68% (sessenta e oito por cento) da população, o que representa um nível de confiabilidade de 95% (noventa e cinco por cento) e um erro amostral de 5% (cinco por cento).

A técnica de coleta de dados, que corresponde à parte prática de reunião de informações, se deu através da aplicação de um questionário, instrumento de pesquisa composto por perguntas cujas respostas são dadas pelo respondente sem a presença do pesquisador (Marconi; Lakatos, 2021).

O questionário foi composto por 23 (vinte e três) questões distribuídas em duas seções: 10 (dez) questões para coleta de dados sociodemográficos dos respondentes (1ª seção) e o IBET-13 (2ª seção), composto por 13 (treze) itens baseados no modelo teórico de Siqueira, Orengo e Peiró (2014), em que se tem 9 (nove) itens relacionados ao compromisso e à satisfação (fator 1) e 4 (quatro) itens relacionados ao envolvimento com o trabalho (fator 2).

Siqueira, Orengo e Peiró (2014) defendem que a aplicação do IBET-13 pode se dar tanto de forma presencial como por meio eletrônico, desde que o respondente se sinta à vontade para responder, sem qualquer receio de efeito negativo em relação ao seu ambiente de trabalho. No presente caso, sua aplicação ocorreu por meio eletrônico, através da plataforma Google Formulários, entre 27/12/2021 e 31/01/2022, sendo os respondentes informados dos objetivos da pesquisa, tendo concordado em participar voluntariamente do estudo, assinando um termo de consentimento livre e esclarecido. Para o processo de preenchimento do questionário, foi disposto tempo livre do trabalho para o preenchimento, bem como garantidas condições seguras e tranquilas, visto que a pesquisa preservou o anonimato e os resultados foram apresentados de forma consolidada, sem possibilidade de identificação dos respondentes.

O inventário proposto pelas autoras possui uma escala de respostas de 1 a 5 (tipo *Likert*), que varia entre: discordo totalmente (1) e concordo totalmente (5). No entanto, nesta pesquisa, buscando aumentar a variabilidade entre os níveis de concordância do construto IBET-13, resolveu-se ampliar a escala para 11 pontos, variando de 0 a 10, em que o número 0 corresponde ao concordo totalmente e o 10 ao concordo totalmente, mantendo-se os dois extremos do modelo base (Costa, 2021).

Seguindo a mesma lógica, na avaliação de concordância, foram estabelecidos quatro níveis: crítico, baixo, moderado e alto. A análise dos resultados foi realizada considerando que: um valor entre 0 e 2,5 indica um nível crítico de concordância; entre 2,6 e 5 revela um nível baixo; entre 5,1 e 7,5, um nível moderado; e, por fim, entre 7,6 e 10, um nível alto, conforme Quadro 1.

QUADRO 1

Avaliação por grau de concordância

Nível de Concordância			
Crítico	Baixo	Moderado	Alto
0 – 2,5	2,6 – 5,0	5,1 – 7,5	7,6 – 10

Fonte: Elaborado pelo autor, a partir de dados da pesquisa.

Como técnica de análise e tratamento dos dados, utilizou-se estatística descritiva e análise multivariada dos dados. As estatísticas descritivas foram: análise da média, mediana, desvio-padrão e distribuição de frequência relativa. A análise multivariada foi a técnica de análise fatorial exploratória que, segundo Corrar, Paulo e Dias Filho (2011), busca descrever um conjunto de variáveis originais por meio da formação de um novo agrupamento de variáveis ou dimensões. Nesta pesquisa, a análise foi realizada para identificar as variáveis e dimensões do modelo de bem-estar no trabalho construído e validado por Siqueira, Orengo e Peiró (2014), a partir de uma adaptação da escala do IBET-13, formulada pelas autoras. O modelo foi mensurado através da realização dos testes de *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO) para verificar sua adequabilidade e significância, bem como por meio do teste de esfericidade de *Bartlett*. Para o KMO, considerou-se nesta pesquisa que valores acima de 0,7 significam que a análise fatorial é adequada e para o teste de *Bartlett* foi considerado o nível de significância de 0,000 (Favaro; Belfiore, 2017).

Com relação ao método de rotação empregado na análise fatorial, foi utilizada a rotação *Quartimax*, que consiste em uma rotação ortogonal que tem por finalidade simplificar as variâncias, maximizando-as em um número reduzido de fatores, isto é, permite uma redistribuição e ajuste das variáveis conforme as respectivas cargas fatoriais (valores altos e baixos), consoante explica Favaro e Belfiore (2017).

Essa técnica de rotação teve como resultado o agrupamento das variáveis do IBET-13 em três fatores: comprometimento organizacional, envolvimento com o trabalho e satisfação no trabalho, nominados de acordo com o conceito integrado de bem-estar de Siqueira e Padovam (2008) e reforçado por Siqueira, Orengo e Peiró (2014).

A consistência e confiabilidade foi verificada pela utilização do coeficiente *Alpha de Cronbach*, que permite avaliar se os itens da escala, no caso desta pesquisa o IBET-13, estão de fato aferindo o construto a que se propõem mensurar (Favaro; Belfiore, 2017). Com isso, foi adotado neste estudo o valor do limite inferior geralmente aceito para o *Alpha de Cronbach*, qual seja, 0,70 (70%) para cada fator identificado no inventário.

É importante registrar que os dados foram analisados com auxílio do *Stata 16.0*®, software que permitiu, por meio de diferentes recursos de modelagem e cálculo, realizar as análises estatísticas descritivas e multivariadas dos dados coletados nesta pesquisa.

Por fim, destaca-se que o estudo foi conduzido observando questões de ética na pesquisa científica, tendo esta a autorização do Comandante Geral da Polícia Militar do Rio Grande do Norte, através de processo protocolado no Sistema Eletrônico de Informações – SEI Nº 01510252.001043/2021-03. Além da autorização do Comandante Geral da PM, os objetivos da pesquisa foram informados aos policiais lotados na unidade estudada, os quais concordaram de forma voluntária em participar do estudo, assinando eletronicamente um termo de consentimento livre e esclarecido. O artigo não foi submetido à apreciação de protocolos de pesquisa científica envolvendo seres humanos, no Sistema CEP/Conep, uma vez que se enquadra nos critérios que dispensam de apreciação estabelecidos pelo comitê, conforme art. 26, VII, da Resolução Nº 624/2022 do Conselho Nacional de Saúde (Ministério da Saúde, 2022).

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A primeira seção do questionário teve como objetivo caracterizar o perfil da população pesquisada, sendo feitos alguns questionamentos voltados à obtenção de informações sobre o perfil sociodemográfico e profissional dos respondentes. Desse modo, foi possível constatar que 100% dos policiais militares participantes são do sexo masculino com média de 47 anos de idade, o que revela profissionais com idade avançada, considerando a natureza da atividade policial militar; tal característica se deve, principalmente, porque a corporação passou 12 anos sem concurso para ingresso no quadro de praças (2006 – 2018), tendo sido admitidos apenas recentemente novos soldados na PMRN (2020).

Quanto aos policiais estudados serem 100% do sexo biológico masculino, pode-se perceber, ao analisar o Mapa Força da Unidade, disponibilizado com autorização do Comando Geral da PMRN, através de processo protocolado no Sistema Eletrônico de Informações – SEI Nº 01510252.001043/2021-03, que o efetivo lotado na Companhia Independente de Policiamento de Guardas (CIPGD) é constituído apenas por policiais do sexo biológico masculino, o que pode ser justificado por serem policiais com, em média, 9 anos de serviço e nos concursos públicos anteriores ao ano de 2018 realizados pela PM/RN não existia ampla concorrência ou paridade de vagas entre homens e mulheres, sendo as vagas predominantemente destinadas para indivíduos do sexo biológico masculino. Essa realidade também é comprovada quando se observa que o tempo de serviço na PMRN dos respondentes é de 23 anos, bem como quando não se verifica nenhum policial na graduação de soldado, estando a maioria nas graduações de sargentos, em que 2º e 3º sargentos concentram o maior número: 34,33% e 32,83% respectivamente. Essa concentração

também é explicada pela entrada em vigor da Lei Complementar Nº 515, de 9 de junho de 2014, que garante às praças ascensão profissional (Rio Grande do Norte, 2014).

Quando se observa o nível de escolaridade, os resultados demonstram que 71,64% tinham o nível médio, uma vez que somente no último concurso (Edital Nº 003/2018 – SEARH/PMRN – 5 de julho de 2018), por força da Lei Complementar Nº 613, de 3 de janeiro de 2018, passou-se a exigir graduação em nível superior como requisito para o ingresso no quadro de praças policiais militares, até então era exigido somente o nível médio (Rio Grande do Norte, 2018a).

Concernente ao perfil profissional, destaca-se, além da média do tempo de serviço na PMRN, a média do tempo de serviço na CIPGD (9 anos), o que demonstra que grande parte dos policiais militares trabalham na unidade desde a sua criação em 2010, apresentando uma média de 7 anos em serviço de guarda em estabelecimentos outros desde que foram lotados na Companhia.

Embora o serviço de guarda nos Centros de Atendimento Socioeducativos da Fundase fosse recente (média de um ano) e apenas 38,8% dos participantes estivessem atuando à época nesses centros, 62,69% dos respondentes consideraram o atual emprego dos policiais militares da CIPGD nesse tipo de serviço como um desvio de finalidade. Esse quadro revela que os militares estaduais acreditam que esse emprego foge à sua atribuição constitucional de polícia ostensiva e de preservação da ordem pública (BRASIL, 1988), bem como não está de acordo com o rol de competências da CIPGD, disposto no Decreto Nº 21.609, de 7 de abril de 2010 (Rio Grande do Norte, 2010).

Finalizada a caracterização do perfil sociodemográfico e profissional dos participantes, passou-se à análise fatorial exploratória do IBET-13 (2ª seção do questionário), que resultou em três fatores relacionados ao bem-estar no trabalho: comprometimento organizacional, envolvimento com o trabalho e satisfação no trabalho; dimensões que integram o conceito de bem-estar no trabalho, conforme defendem Siqueira e Padovam (2008) e cujo inventário se propõe a mensurar, segundo asseguram Siqueira, Orengo e Peiró (2014).

Conforme se verifica na Tabela 1, o teste de *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO), em conjunto com o teste de esfericidade de *Bartlett*, mostra que a análise fatorial é estatisticamente significativa e adequada, pois o KMO resultou em um coeficiente igual a 0,725, sendo superior ao índice de 0,7 que é o mínimo aceito pela literatura, com o indicador de significância estatística p-valor = 0,000 (Favaro; Belfiore, 2017).

Em relação aos fatores que aparecem na análise, a dimensão “comprometimento organizacional” foi formada por seis variáveis do IBET-13, enquanto o “envolvimento com o trabalho” aparece com três variáveis, e a “satisfação no trabalho” também com três variáveis observáveis. Assim, a rotação aplicada (*Quartimax*) manteve em cada fator as variáveis cuja carga fatorial foi igual ou maior que 0,4, conforme sugere Siqueira, Orengo e Peiró (2014), tendo sido excluída a variável observável do item 3 do IBET-13, por apresentar na Medida de Adequabilidade da Amostra (MAS) padrão inferior ao estabelecido na literatura (Favaro; Belfiore, 2017; Corrar; Paulo; Dias Filho, 2011).

A rotação utilizada demonstra que os três fatores identificados conseguem explicar 93,85% das variações entre as variáveis de bem-estar no trabalho do IBET-13, o que supera o percentual mínimo de 60% de variância e respeita a designação de fatores com autovalores superiores a 1, definidos na literatura (Malhotra, 2006). Somente o fator do “comprometimento organizacional” apresenta uma porcentagem

da variância de 51,83% do bem-estar no trabalho dos policiais militares da CIPGD, superando os outros dois fatores, mesmo quando vistos de forma conjunta.

TABELA 1

Modelo Final da Análise Fatorial Exploratória para Bem-Estar no Trabalho (n = 67)

Variáveis	Comprometimento Organizacional	Envolvimento com o trabalho	Satisfação no trabalho
Ibet01	0,8712		
Ibet02	0,9030		
Ibet04	0,8297		
Ibet05			0,5247
Ibet06	0,8760		
Ibet07		0,6480	
Ibet08	0,6595		
Ibet09		0,7591	
Ibet10			0,4941
Ibet11	0,6410		
Ibet12		0,7425	
Ibet13			0,8077
Autovalor	4,18848	1,91910	1,47663
Porcentagem de Variância (%)	51,83%	23,75%	18,27%
Porcentagem Acumulada (%)	51,83%	75,58%	93,85%
Alfa de Cronbach	0,9116	0,7653	0,7036

Fator de carga: Rotação *Quartimax Blanks*

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) = 0,725 | *Bartlett test* (p-valor) = 0,000

Fonte: Elaborado pelo autor, a partir de dados da pesquisa.

Diferente do modelo de Siqueira, Orengo e Peiró (2014), que identifica cinco componentes para a dimensão do comprometimento organizacional, na presente pesquisa os resultados da análise fatorial por meio da rotação *Quartimax* situaram seis variáveis observáveis formando esse fator (Tabela 1), visto que deslocou o IBET-8, situado no modelo original como variável mensurável do fator satisfação no trabalho, para a dimensão do comprometimento organizacional, conforme cargas fatoriais apresentadas nos resultados.

Feita a identificação dos fatores do bem-estar no trabalho, foi realizada a avaliação de consistência desses fatores, através do teste *Alpha de Cronbach*, o qual certifica que o conjunto de variáveis distribuído nos três fatores tem coeficientes de consistência interna superiores a 0,7, padrão definido como satisfatório, segundo Siqueira, Orengo e Peiró (2014), assim como outros pesquisadores, tais quais Nunnally Júnior (1970), Malhotra (2006), Corrar, Paulo e Dias Filho (2011) e Favaro e Belfiore (2017), sendo que o comprometimento organizacional apresentou um grau elevado de consistência interna por agrupar o maior número de variáveis.

Com isso, os indicadores de consistência dos fatores obtidos na presente pesquisa, quando confrontados com o modelo proposto e validado por Siqueira, Orengo e Peiró (2014), se assemelham aos índices de precisão apresentados pelas autoras, embora elas tenham feito definições para duas dimensões do IBET-13; isso porque a dimensão do compromisso e da satisfação já engloba o comprometimento organizacional e a satisfação no trabalho, o que reafirma a consistência teórica dos achados empíricos deste estudo (Siqueira; Orengo; Peiró, 2014).

Verifica-se na Tabela 2, tomando como referência o Quadro 1 da seção da metodologia (avaliação por grau de concordância), que no fator do comprometimento organizacional os participantes apresentam um nível de concordância alto, já que a média de avaliação dessa dimensão no bem-estar no trabalho é de 7,87. Com isso, os respondentes, de forma geral, demonstram sentimentos positivos em relação à CIPGD, ou seja, se identificam e estão felizes com a organização (Siqueira; Orengo; Peiró, 2014).

Quanto ao fator do envolvimento com o trabalho, a média é de 6,99, o que representa um nível de concordância moderado (Quadro 1), ou seja, essa dimensão aponta que os policiais pesquisados, de um modo geral, avaliam que têm uma boa simetria entre as competências exigidas pelo trabalho e o seu desempenho profissional, isto é, eles têm conseguido ter um retorno positivo entre os desafios surgidos no contexto do trabalho e os esforços e as habilidades que esses desafios demandam, atendendo às condições do estado de fluxo proposto por Siqueira e Padovam (2008).

Sobre o fator da satisfação no trabalho como indicador de bem-estar no trabalho, esse apresenta a maior média: 8,19, revelando um grau de concordância também alto dos participantes (Quadro 1). Essa dimensão se mostra como o principal fator de bem-estar, sinalizando que os policiais militares da CIPGD estão altamente satisfeitos com as relações interpessoais no ambiente de trabalho (colegas e chefia), com as tarefas realizadas, com o salário e com as promoções oferecidas, que são fontes da satisfação no trabalho, conforme assegura Siqueira, Orengo e Peiró (2014). Isso significa, defende as autoras, que o trabalho e as experiências advindas do trabalho têm gerado sentimentos positivos na grande maioria dos respondentes.

TABELA 2

Fatores de Avaliação do Bem-Estar no Trabalho (n = 67)

Fatores	Média	Mediana	Desvio-Padrão
Comprometimento Organizacional	7,87	8,17	1,72
Envolvimento com o trabalho	6,99	7,33	1,96
Satisfação no trabalho	8,19	8,33	1,48

Fonte: Elaborado pelo autor, a partir de dados da pesquisa.

Também foram realizados cruzamentos dos fatores identificados no IBET-13 com dados obtidos na primeira seção do questionário (sociodemográficos).

No cruzamento dos construtos que compõem o bem-estar no trabalho em relação às graduações dos respondentes (Tabela 3), o fator comprometimento organizacional apresenta uma maior média entre os 3os sargentos e uma menor média entre os subtenentes. Essa média baixa no último grupo se explica pelo fato dos militares nesse grupo já estarem em final de carreira, próximos de serem transferidos para reserva remunerada (inatividade), logo não estão mais comprometidos com a organização, enquanto os demais grupos apresentam uma média satisfatória.

No fator do envolvimento com o trabalho, os grupos de 3os sargentos despontam com a maior média (7,57), sendo considerada uma média alta, enquanto os demais grupos apresentam médias consideradas moderadas neste trabalho, com destaque para os cabos, que revelam uma média mais baixa que os demais (Quadro 1). Esse cenário significa que os 3os sargentos consideram o trabalho mais agradável que as demais praças e que este trabalho tem gerado desafios compatíveis com suas habilidades (Siqueira; Orengo; Peiró, 2014).

Bem-estar no trabalho: análise da percepção dos policiais militares da companhia independente de policiamento de guardas da PMRN

Antônio Egnéfran Almeida Dias e Miler Franco D'anjour

No que diz respeito à satisfação no trabalho, este fator recebeu médias consideradas altas (>8) por quase todos os grupos avaliados, com exceção dos cabos, que demonstram uma média vista como moderada: 7,33 (Quadro 1). Como esse é um construto que avalia a satisfação principalmente em relação a fatores como chefia, salário, promoções e tarefas, de acordo com Siqueira, Orengo e Peiró (2014), sugere-se que as praças mais recruta, no caso os cabos, apresentam um nível de satisfação mais baixo em relação aos mais antigos, provavelmente porque os cabos têm menos tempo de serviço na corporação e só foram beneficiados com uma promoção na sua carreira até aquele momento, fato que também reflete em seus salários.

TABELA 3

Avaliação de cruzamento dos dados formados pelos construtos de bem-estar no trabalho em função da graduação

Fatores	Grupos	Média
Comprometimento Organizacional	Cabo	7,55
	3º Sargento	8,69
	2º Sargento	7,98
	1º Sargento	7,63
	Subtenente	4,86
Envolvimento com o trabalho	Cabo	5,67
	3º Sargento	7,57
	2º Sargento	7,42
	1º Sargento	5,77
	Subtenente	6,33
Satisfação no trabalho	Cabo	7,33
	3º Sargento	8,14
	2º Sargento	8,29
	1º Sargento	8,63
	Subtenente	8,11

Fonte: Elaborado pelo autor, a partir de dados da pesquisa.

Nos cruzamentos realizados na Tabela 4, os resultados revelam que tantos os policiais militares que estão atuando no serviço de guarda dos Case/Fundase quanto os que não estão atuando apresentam altos níveis de satisfação no trabalho (Quadro 1), realidade que se repete entre aqueles que consideram ou não esse tipo de emprego como desvio de finalidade. Com isso, infere-se que o referido serviço não tem interferido significativamente nesse fator enquanto medida que integra o bem-estar no trabalho (Siqueira; Padovam, 2008; Siqueira; Orengo; Peiró, 2014).

TABELA 4

Avaliação de cruzamento dos dados formados pelos construtos de bem-estar no trabalho em função da atuação do policial em serviço de guarda na Fundase e da sua percepção sobre a existência de desvio de finalidade nessa atuação

Fatores	Policiais atuando no serviço de guarda dos Centros de Atendimento Socioeducativo da Fundase		O emprego de policiais militares da CIPGD no serviço de guarda dos Centros de Atendimento Socioeducativos da Fundase como um desvio de finalidade	
	SIM	NÃO	SIM	NÃO
Comprometimento Organizacional	SIM	7,69	SIM	7,66
	NÃO	7,79	NÃO	8,23
Envolvimento com o trabalho	SIM	7,59	SIM	9,69
	NÃO	6,60	NÃO	7,03
Satisfação no trabalho	SIM	8,12	SIM	8,16
	NÃO	8,24	NÃO	8,24

Fonte: Elaborado pelo autor, a partir de dados da pesquisa.

O construto do envolvimento com o trabalho nesse cruzamento mostra um nível de concordância moderado (Quadro 1) entre policiais que estão sendo empregados ou não no serviço de guarda dos referidos centros, mas apresenta uma média mais baixa entre aqueles que não estão atuando, provavelmente porque os policiais que estão efetivamente desenvolvendo essa atividade têm um retorno mais positivo entre o fluxo do trabalho realizado e as habilidades que lhe são exigidas (Siqueira; Padovam, 2008). De igual modo, mas com média mais elevada (9,69), os que consideram o serviço como desvio de finalidade revelam um nível de concordância maior do que os que responderam não (7,03), ou seja, o fator do envolvimento com o trabalho apresenta uma mudança de nível de concordância entre os dois grupos: os que responderam sim é alto e os que disseram não é moderado (Quadro 1).

No fator do comprometimento organizacional, as médias em relação aos policiais que atuam ou não nos Case/Fundase se mostram altas (Quadro 1), com pouca variabilidade entre as médias, mas quando os respondentes não consideram a atividade como desvio de finalidade, embora as médias ainda estejam em graus altos de concordância nos dois grupos (Quadro 1), a diferença entre as médias: 8,23 (não) e 7,66 (sim), demonstra a predominância de ligações mais positivas com a organização (CIPGD) dos participantes que avaliam esse serviço como atribuição dos policiais militares lotados na unidade (Siqueira; Orengo; Peiró, 2014).

Portanto, percebe-se que as médias dos três fatores avaliados pelo IBET-13, tendo por base os níveis de concordância estabelecidos no Quadro 1, indicam níveis satisfatórios de bem-estar no trabalho entre os participantes da pesquisa, quando avaliados de forma geral.

CONCLUSÃO

A presente pesquisa teve como objetivo avaliar o nível de bem-estar no trabalho dos policiais militares empregados no serviço de guarda pela CIPGD/PMRN. Para tal, utilizou-se como metodologia uma pesquisa do tipo descritiva, conduzida por meio de *survey* com dados quantitativos coletados através de um questionário elaborado a partir do modelo de Inventário de Bem-Estar no Trabalho (IBET-13) de Siqueira, Orengo e Peiró (2014), cujos resultados foram analisados por análise fatorial exploratória e estatísticas descritivas.

Sobre a caracterização da população, o questionário foi aplicado a 67 policiais militares do ciclo de praças da referida organização. Os resultados demonstram que todos os respondentes são do sexo masculino, com média de idade de 47 anos, distribuídos nas graduações de cabos, sargentos e subtenentes, com tempo médio de serviço de 23 anos na PMRN e 9 anos na CIPGD.

Da análise fatorial exploratória, foram identificados três fatores: comprometimento organizacional, envolvimento com o trabalho e satisfação no trabalho, resultado que se mostra alinhado ao modelo de Bem-Estar no Trabalho (BET) construído e validado por Siqueira e Padovam (2008), bem como ao modelo de IBET-13 formulado e validado por Siqueira, Orengo e Peiró (2014). Observa-se que, de forma geral, as dimensões da satisfação no trabalho e do comprometimento organizacional apresentam níveis de concordância considerados altos, conforme distribuição do Quadro 1, enquanto o envolvimento com o trabalho demonstra nível moderado.

A satisfação no trabalho desponta como o principal fator de bem-estar, ou seja, os policiais militares da CIPGD se mostram mais satisfeitos com a chefia, o salário, as promoções e tarefas, que são indicadores dessa dimensão, seguido do sentimento de identidade com a organização (comprometimento organizacional) e

Bem-estar no trabalho: análise da percepção dos policiais militares da companhia independente de policiamento de guardas da PMRN

Antônio Egnéfran Almeida Dias e Miler Franco D'anjour

de retorno positivo entre as tarefas e as habilidades que elas demandam (envolvimento com o trabalho). Com isso, em uma análise generalista, percebe-se que os referidos policiais têm sentimentos positivos tanto em relação ao trabalho quanto à organização, revelando níveis elevados de bem-estar no trabalho, mesmo considerando o trabalho de guarda como um desvio de finalidade.

Assim, o presente estudo apresenta como implicações gerenciais um diagnóstico que contribui para que o comandante da CIPGD e a PMRN como um todo possam conhecer os níveis de bem-estar de seu efetivo em relação ao contexto do trabalho e desenvolver programas e ações que visem fortalecer e melhorar ainda mais os três fatores identificados como fontes de bem-estar no trabalho na unidade. Além dessas implicações, é possível verificar que o efetivo tem a percepção de que desenvolve atribuições para além de suas competências constitucionais e infraconstitucionais e, mesmo assim, mantém níveis elevados de bem-estar no trabalho de forma geral. Todavia é importante se trabalhar para que as tarefas estejam mais alinhadas com a missão precípua da corporação e da companhia de forma individual, melhorando ainda mais o comprometimento organizacional, a satisfação e o envolvimento com o trabalho.

Por fim, o presente trabalho apresenta algumas limitações. Primeiro, restringe-se em avaliar uma única unidade da estrutura organizacional da PMRN, qual seja, a CIPGD, não podendo os resultados serem generalizados para toda a corporação, embora tenham poder de generalização para a própria unidade policial militar. Sugere-se, como possibilidade futura para vencer essa limitação, o desenvolvimento de pesquisas com escopo maior (mais abrangente), que possam ser expandidas para toda PMRN (Unidades operacionais e administrativas). Uma segunda limitação está no fato de se ter trabalhado com um instrumento fechado: o IBET-13, com uma escala de respostas do tipo *Likert*, fazendo com que a pesquisa ficasse centrada em uma análise apenas quantitativa, perdendo o efeito qualitativo em relação à percepção dos respondentes sobre o bem-estar no trabalho.

Uma última limitação está na ausência da aplicação de outros instrumentos em conjunto com IBET-13, objetivando confirmar ou não os resultados obtidos neste estudo. Com isso, para estudos futuros, considerando essa limitação, recomenda-se a realização de pesquisas que adotem métodos mistos, ou seja, que utilizem o instrumento do IBET-13 associado a outros métodos, como entrevistas com a chefia e com o próprio policial militar, para identificar elementos mais qualitativos, que deem maior aprofundamento à análise dos dados, e aplicação de outros instrumentos de coleta para dar maior robustez aos resultados por hora encontrados.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGAPITO, Paula Rodrigues; POLIZZI FILHO, Angelo; SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias. Bem-estar no trabalho e percepção de sucesso na carreira como antecedentes de intenção de rotatividade. **RAM: Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v. 16, n. 6, p. 71-93, 2015. DOI: <https://doi.org/10.1590/1678-69712015/administracao.v16n6p71-93>.

ALBUQUERQUE, Anelise Salazar; TRÓCCOLI, Bartholomeu Tôrres. Desenvolvimento de uma escala de bem-estar subjetivo. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, v. 20, n. 2, p. 153-164, 2004. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0102-37722004000200008>.

AMORIM-RIBEIRO, Elisa; NEIVA, Elaine; MACAMBIRA, Magno; MARTINS, Leonardo. Bem-estar no trabalho em processos de mudança organizacional: o papel das redes sociais informais. **RAM: Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v. 23, n. 1, 2022. DOI: <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG220125>.

ARAÚJO, Helena Machado Cabral Coimbra. Preditores de conflitos intragrupais no ICMBio. **Revista Debates em Administração Pública – Redap**, Brasília, v. 2, n. 7, 2021. Disponível em: <https://www.portaldeperiodicos.idp.edu.br/redap/article/view/5923>. Acesso em: 15 jan. 2023.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília/DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 20 dez 2021.

CARNEIRO, Laila Leite; BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt. Bem-estar relacionado ao trabalho: análise de conceitos e medidas. **Arquivos Brasileiros de Psicologia**, Rio de Janeiro, v. 72, n. 2, p. 121-140, 2020. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1809-52672020000200009. Acesso em: 26 maio 2024.

COELHO JUNIOR, Francisco Antonio; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; SEIDL, Juliana; PEREIRA, André de Carvalho. Validação psicométrica de medida de auto-avaliação de desempenho no trabalho. **Anais do XXXIV Encontro da ANPAD**. Rio de Janeiro/RJ, set. 2010. Disponível em: http://arquivo.anpad.org.br/abrir_pdf.php?e=MTE4OTQ=. Acesso em: 10 jan. 2023.

CORRAR, Luiz; PAULO, Edilson; DIAS FILHO, José Maria (Coords.). **Análise multivariada para os cursos de administração, ciências contábeis e economia**. São Paulo: Atlas, 2011.

CORRÊA, Jonathan; LOPES, Luis; ALMEIDA, Damiana; CAMARGO, Maria. Bem-estar no trabalho e síndrome de burnout: faces opostas no labor penitenciário. **RAM: Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v. 20, n. 3, 2019.

COSTA, Francisco José da. **Mensuração e desenvolvimento de escalas: aplicações em administração**. Rio de Janeiro: Ciência Moderna, 2021.

CRESPO, Antônio Arnot. **Estatística fácil**. São Paulo: Saraiva Educação, 2017.

DAEHN, Cheryl Maureen. Qualidade de vida na jornada de trabalho flexibilizada de uma Universidade Pública Federal. **Caderno de Administração**, Maringá, v. 28, n. 2, p. 38-54, 2020. DOI: <https://doi.org/10.4025/cadadm.v28i2.53486>.

DANIELS, Kevin. Measures of five aspects of affective well-being at work. **Human Relations**, v. 53, n. 2, p. 275-294, 2000. DOI: <https://doi.org/10.1177/a010564>.

DEMO, Gisela; PASCHOAL, Tatiane. Escala de bem-estar no trabalho: validações exploratória e confirmatória nos EUA. **Paidéia**, Ribeirão Preto, v. 26, n. 63, p. 35-43, 2016. DOI: <https://doi.org/10.1590/1982-43272663201605>.

DESSEN, Marina Campos; PAZ, Maria das Graças Torres da. Bem-estar pessoal nas organizações: o impacto de configurações de poder e características de personalidade. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, v. 26, n. 3, p. 549-556, 2010. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0102-37722010000300018>.

DIAS-ABREU, Heide. Influência das variáveis sociodemográficas no bem-estar no trabalho e na resiliência: um estudo com profissionais de enfermagem. **Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales**, Asunción, v. 13, n. 2, p. 167-186, 2017. DOI: <https://doi.org/10.18004/riics.2017.diciembre.167-186>.

Bem-estar no trabalho: análise da percepção dos policiais militares da companhia independente de policiamento de guardas da PMRN

Antônio Egnéfran Almeida Dias e Miler Franco D'anjour

DIENER, Ed; SUH, Eunkook; LUCAS, Richard; SMITH, Heidi. Subjective well-being: three decades of progress. **Psychological Bulletin**, v. 125, n. 2, p. 276-302, 1999. DOI: <https://doi.org/10.1037/0033-2909.125.2.276>.

DIENER, Ed; OISHI, Shigehiro; LUCAS, Richard E. Personality, culture, and subjective well-being: Emotional and cognitive evaluations of life. **Annual review of psychology**, v. 54, n. 1, p. 403-425, 2003. DOI: <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.54.101601.145056>.

DIENER, Ed; SUH, Eunkook; OISHI, Shigehiro. Recent findings on subjective well-being. **Indian Journal of Clinical Psychology**, v. 24, n. 1, p. 25-41, 1997. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/record/1997-43193-002>. Acesso em: 23 fev. 2023.

ERLER, Katiana; D'ANGELO, Marcia Juliana. Percepção de bem-estar entre funcionários ativos e demissionários de uma organização da saúde na Região Metropolitana da Grande Vitória. **Gestão & Regionalidade**, São Caetano do Sul, v. 35, n. 104, p. 144-163, 2019. DOI: <https://doi.org/10.13037/gr.vol35n104.4592>.

FAVARO, Luiz Paulo; BELFIORE, Patrícia. **Manual de análise de dados**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2017.

FERREIRA, Mario César; PASCHOAL, Tatiane; FERREIRA, Rodrigo Rezende. **Qualidade de vida no trabalho: política e programa para uma empresa de tecnologia da informação**. Relatório Técnico. Brasília/DF, 2013.

FREITAS, Silvaney Bastos; PAIVA, Luis Eduardo Brandão; LIMA, Tereza Cristina Batista de; PINTO, Francisco Wedney Sousa Vieira. Qualidade de vida e bem-estar no trabalho: o olhar dos funcionários de uma secretaria sobre as condições de trabalho. **Pensamento & Realidade**, São Paulo, v. 34, n. 2, p. 92-118, 2019. DOI: <https://doi.org/10.23925/2237-4418.2019v34i2p92-118>.

FOGAÇA, Natasha; COELHO JUNIOR, Francisco; PASCHOAL, Tatiane; FERREIRA, Mario; TORRES, Camila. Relações entre desempenho, bem-estar no trabalho, justiça e suporte organizacional: uma perspectiva multinível. **RAM: Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v. 22, n. 4, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG210108>.

HIRSCHLE, Ana Lucia Teixeira; GONDIM, Sonia Maria Guedes; ALBERTON, Gisele Debiasi; FERREIRA, Aleciane da Silva Moreira. Estresse e bem-estar no trabalho: o papel moderador da regulação emocional. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, Florianópolis, v. 19, n. 1, p. 532-540, 2019. DOI: <http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2019.1.14774>.

KEYES, Corey; SHMOTKIN, Dov; RYFF, Carol. Optimizing well-being: the empirical encounter of two traditions. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 82, n. 6, p. 1007-1022, 2002. DOI: <https://doi.org/10.1037/0022-3514.82.6.1007>.

LAGUE, Jaqueline Dill; GALLON, Shalimar; CERUTTI, Priscila. A percepção de bem-estar no trabalho para imigrantes senegaleses. **Revista de Administração da Unimep**, Piracicaba, v. 18, n. 1, p. 269-292, 2020. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/57943/a-percepcao-de-bem-estar-no-trabalho-para-imigrantes-senegaleses>. Acesso em: 5 mar. 2023.

MALHOTRA, Naresh. **Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada**. 4 ed. Porto Alegre: Bookman, 2006.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Técnicas de pesquisas**. 9 ed. São Paulo: Atlas, 2021.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. Conselho Nacional de Saúde. Resolução Nº 674, de 6 de maio de 2022. Dispõe sobre a tipificação e da pesquisa e a tramitação dos protocolos de pesquisa no Sistema CEP/Conep. Brasília/DF: **Diário Oficial da União**, seção 1, n. 203, 25 out. 2022. Disponível em: https://conselho.saude.gov.br/images/Resolucao_674_2022.pdf. Acesso em: 21 dez. 2021.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO RIO GRANDE DO NORTE. Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta. Referência: IC 095.2018.000653. Natal/RN: **Diário Oficial do Estado do Rio Grande do Norte**, n. 14.462, 25 jul. 2019. Disponível em: http://diariooficial.rn.gov.br/dei/dorn3/docview.aspx?id_jor=00000001&data=20190725&id_doc=653194. Acesso em: 21 dez. 2021.

NIELSEN, Karina; NIELSEN, Morten; OGBONNAYA, Chidiebere; KÄNSÄLÄ, Marja; SAARI, Eveliina; ISAKSSON, Kerstin. Workplace resources to improve both employee well-being and performance: a systematic review and meta-analysis. **Work & Stress**, v. 31, n. 2, p. 101-120, 2017. DOI: <https://doi.org/10.1080/02678373.2017.1304463>.

NUNNALLY JUNIOR, Jum. **Introduction to psychological measurement**. New York: McGraw-Hill, 1970.

OLIVEIRA, Áurea; GOMIDE JÚNIOR, Sinésio; POLI, Bânia. Antecedentes de bem-estar no trabalho: confiança e políticas de gestão de pessoas. **RAM: Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v. 21, n. 1, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMD200105>.

PACHECO, Veruska Albuquerque; FERREIRA, Mario César. Mal-estar e bem-estar no trabalho: representações de trabalhadores de empresa pública brasileira. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, v. 36, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1590/0102.3772e3651>.

PASCHOAL, Tatiane; TAMAYO, Alvaro. Construção e validação da escala de bem-estar no trabalho. **Avaliação psicológica**, Ribeirão Preto, v. 7, n. 1, p. 11-22, 2008. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/3350/335027183004.pdf>. Acesso em: 3 fev. 2023.

PAULI, Jandir; CERUTTI, Priscila Sardi; ANDRÊIS, Sinara Armiliato. Cidadania organizacional, suporte e bem-estar no trabalho em organizações públicas. **Revista Eletrônica de Estratégia & Negócios**, Florianópolis, v. 11, ed. esp. 1, p. 50-73, 2018. DOI: <https://doi.org/10.19177/reen.v11e0201850-73>.

POLIZZI FILHO, Angelo; CLARO, José. O impacto de bem-estar no trabalho e capital psicológico sobre intenção de rotatividade: Um estudo com professores. **RAM: Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v. 20, n. 2, 2019. DOI: <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG190064>.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**. 2 ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

RIO GRANDE DO NORTE (ESTADO). Coordenadoria de Controle dos Atos Governamentais. Decreto Nº 21.609, de 7 de abril de 2010. Dispõe sobre a criação da Companhia Independente de Policiamento de Guardas – CIPGD, na estrutura organizacional básica da Polícia Militar, e dá outras providências. Natal/RN: **Diário Oficial do Estado do Rio Grande do Norte**, n. 12.186, p. 3, 8 abr. 2010. Disponível em: <http://adcon.rn.gov.br/ACERVO/gac/DOC/DOC00000000063880.PDF>. Acesso em: 21 dez. 2021.

Bem-estar no trabalho: análise da percepção dos policiais militares da companhia independente de policiamento de guardas da PMRN

Antônio Egnéfran Almeida Dias e Miler Franco D'anjour

RIO GRANDE DO NORTE (ESTADO). **Lei Complementar Nº 515, de 9 de junho de 2014**. Dispõe sobre o Regime de Promoção das Praças da Polícia Militar Estadual do Rio Grande do Norte (PMRN) e do Corpo de Bombeiros Militar do Estado do Rio Grande do Norte (CBMRN) e dá outras providências. Disponível em: <http://adcon.rn.gov.br/ACERVO/gac/DOC/DOC000000000067847.PDF>. Acesso em: 8 fev. 2022.

RIO GRANDE DO NORTE (ESTADO). Lei Complementar Nº 613, de 3 de janeiro de 2018. Altera os Artigos 10 e 11 da Lei Estadual Nº 4.630, de 16 de dezembro de 1976 (Estatuto dos Policiais Militares), revoga a Lei Complementar Estadual Nº 192, de 15 de janeiro de 2001, e a Lei Complementar Estadual Nº 360, de 21 de julho de 2008, e dá outras providências. Natal/RN: **Diário Oficial do Estado do Rio Grande do Norte**, n. 14.083, p. 1, 4 jan. 2018. Republicada por incorreção em: DOE, n. 14.085, p. 1-2, 6 jan. 2018a. Disponível em: <http://adcon.rn.gov.br/ACERVO/gac/DOC/DOC000000000169220.PDF>. Acesso em: 8 fev. 2022.

RIO GRANDE DO NORTE (ESTADO). Lei Complementar Nº 614, de 5 de janeiro de 2018. Dispõe sobre a Lei Orgânica e o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Quadro de Pessoal da Fundação de Atendimento Socioeducativo do Estado do Rio Grande do Norte (FUNDASE/RN) e dá outras providências. Natal/RN: **Diário Oficial do Estado do Rio Grande do Norte**, n. 14.085, p. 2-8, 6 jan. 2018b. Republicada por incorreção em: DOE, n. 14.086, p. 1-6, 9 jan. 2018. Disponível em: <http://adcon.rn.gov.br/ACERVO/gac/DOC/DOC000000000169266.PDF>. Acesso em: 21 dez. 2021.

RYAN, Richard; DECI, Edward. On happiness and human potentials: a review of research on hedonic and eudaimonic well-being. **Annual Review of Psychology**, v. 52, p. 141-166, 2001. DOI: <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>.

RYFF, Carol. Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 57, n. 6, p. 1069-1081, 1989. DOI: <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>.

RYFF, Carol; KEYES, Corey Lee. The structure of psychological well-being revisited. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 69, n. 4, p. 719-727, 1995. DOI: <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>.

SAMPIERI, Roberto Hernández; COLLADO, Carlos Fernández; LUCIO, María del Pilar Baptista. **Metodologia de Pesquisa**. 5 ed. Porto Alegre: Penso, 2013.

SANTOS, Gustavo Barreto; CEBALLOS, Albanita Gomes da Costa de. Bem-estar no trabalho: estudo de revisão. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 18, n. 2, p. 247-255, 2013. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pe/a/yxSpyr53Njj8Z8HxmsTp7CJ/?lang=pt#>. Acesso em: 13 jan. 2023.

SELIGMAN, Martin; CSIKSZENTMIHALYI, Mihaly. Positive psychology: an introduction. *In*: CSIKSZENTMIHALYI, Mihaly. **Flow and the foundations of positive psychology**. Dordrecht: Springer, 2014, p. 279-298.

SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias (Org.). **Medidas do comportamento organizacional**: ferramentas de diagnóstico e de gestão. Porto Alegre: Artmed, 2008.

SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias; GOMIDE JÚNIOR, Sinésio. Vínculos do indivíduo com o trabalho e com a organização. *In*: ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt (Orgs.). **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004, p. 316-348.

SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias; PADOVAM, Valquiria Aparecida Rossi. Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, v. 24, n. 2, p. 201-209, 2008. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0102-37722008000200010>.

SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias; ORENGO, Virginia; PEIRÓ, José. Bem-estar no trabalho. In: SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias (Org.). **Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre: Artmed, v. 1, 2014, p. 39-51.

SOUSA, Alline Alves; ZERBINI, Thaís. Escala de bem-estar no trabalho: evidências de validade em contexto de saúde pública. **Revista Alcance**, Itajaí, v. 28, n. 2, p. 212-224, 2021. DOI: [https://doi.org/10.14210/alcance.v28n2\(mai/ago\).p212-224](https://doi.org/10.14210/alcance.v28n2(mai/ago).p212-224).

SOUZA, Graceane Coelho de; AGUIAR, Carolina Villa Nova; CARNEIRO, Laila Leite. A influência dos vínculos com a organização sobre o bem-estar subjetivo do trabalhador. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, Florianópolis, v. 18, n. 4, p. 460-467, 2018. DOI: <http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2018.4.13727>.

VAN HORN, Joan; TARIS, Toon; SCHAUFELI, Wilmar; SCHREURS, Paul. The structure of occupational well-being: a study among Dutch teachers. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, v. 77, n. 3, p. 365-375, 2004. DOI: <https://doi.org/10.1348/0963179041752718>.

VEIGA, Heila; CORTEZ, Pedro A. Preditores de bem-estar em trabalhadores identificados na literatura de psicologia no Brasil. **RAM: Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v. 21, n. 4, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1590/1678-6971/ERAMG200094>.

VILARINHO, Karina Pereira Bastos; PASCHOAL, Tatiane; DEMO, Gisela. Teletrabalho na atualidade: quais são os impactos no desempenho profissional, bem-estar e contexto de trabalho?. **Revista do Serviço Público**, Brasília, v. 72, n. 1, p. 133-162, 2021. DOI: <https://doi.org/10.21874/rsp.v72.i1.4938>.

WATSON, David; CLARK, Lee Anna; TELLEGEN, Auke. Development and validation of brief measures of positive and negative affect: the PANAS scales. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 54, n. 6, p. 1063-1070, 1988. DOI: <https://doi.org/10.1037/0022-3514.54.6.1063>.

WRIGHT, Thomas; CROPANZANO, Russell. Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. **Journal of Occupational Health Psychology**, v. 5, n. 1, p. 84-94, 2000. DOI: <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.1.84>.

ZAWADZKI, Patrick; TESTON, Sayonara; LIZOTE, Suzete; ORO, Ieda. Valores organizacionais: antecedentes de bem-estar no trabalho para sucessores rurais. **RAM: Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v. 23, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG220118>.