

ARTIGO

ESTRATÉGIAS DE INTERVENÇÃO PARA FATORES DE PROTEÇÃO E EXPOSIÇÃO EM CORPORACÃO POLICIAL PELO VIÉS DA PSICOLOGIA DA SAÚDE OCUPACIONAL POSITIVA

ELAINE CRISTINA VAZ VAEZ GOMES

Pós-doutora em Psicologia Positiva (UFSC), doutora em Psicologia (UCDB), doutorado sanduíche na Universidade de Lisboa (CAPES/PDSE); mestre em Psicologia da Saúde e graduada em Serviço Social (UCDB), assistente social concursada e perita do Judiciário. Docente e conteudista em Serviço Social. Pesquisadora vinculada ao LAPPOT/UFSC, UCDB e GEPPE/MB-UFMS,

País: Brasil **Estado:** Mato Grosso do Sul **Cidade:** Campo Grande-MS

E-mail: vazvaez@terra.com.br **ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-2054-5505>

NARBAL SILVA

Graduado em Psicologia (UFSC), mestre em Administração (UFSC) e doutor em Engenharia de Produção (UFSC), com pós-doutorado em Psicologia Positiva (UFRGS). Supervisor e pesquisador do LAPPOT/UFSC, membro da ANPPEP, SBPOT e Associação Brasileira de Criatividade, com ampla produção em Psicologia Organizacional e do Trabalho. Pró-reitor de Extensão da UFSC.

País: Brasil **Estado:** Santa Catarina **Cidade:** Florianópolis

E-mail: narbal.silva@lwmail.com.br ou narbal.silva@ufsc.br **ORCID:** <https://orcid.org/0000-0003-2841-3440>

LILIANA ANDOLPHO MAGALHÃES GUIMARÃES

Graduada em Psicologia (UNIP), mestre em Psicologia da Saúde (UMESP), doutora e pós-doutorado em Saúde Mental (UNICAMP), pós-doutorado em Medicina do Estresse (Instituto Karolinska Suécia). Atua em Psicologia da Saúde Ocupacional, Saúde Mental do Trabalhador, com pesquisas e em estresse ocupacional, assédio moral, burnout, fatores psicossociais e qualidade de vida no trabalho.

País: Brasil **Estado:** Mato Grosso do Sul **Cidade:** Campo Grande-MS

E-mail: lguimaraes@mpc.com.br **ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-9355-4015>

Contribuições dos autores: Elaine Cristina Vaz Vaez Gomes, na condição de Autora Principal, participou ativamente da concepção e delineamento do estudo, da análise e interpretação dos dados e da redação do manuscrito e revisão do conteúdo, sendo esse artigo fruto de resultado de pesquisa de estágio Pós-Doutoral, apresentando ao Programa de Pós-Graduação da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Narbal Silva, na condição de Supervisor de estágio Pós-Doutoral, apresentado ao Programa de Pós-Graduação da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), vinculado à Linha de pesquisa: *Processos psicossociais e de saúde no trabalho e nas organizações*, ligado ao Laboratório de Psicologia Positiva nas Organizações e no Trabalho (LAPPOT/UFSC), sob sua coordenação. Contribuiu com a concepção e delineamento da pesquisa e com a análise crítica e interpretação dos dados à luz da Psicologia Positiva. Liliana Andolpho Magalhaes Guimaraes, na função de Co-Supervisora do artigo, sendo este trabalho a continuidade do estudo da tese de doutorado, realizada na Universidade Católica Dom Bosco-UCDB, contribuindo em todas as etapas da pesquisa de forma colaborativa, com discussões contínuas.

RESUMO

Trata-se de estudo sobre os fatores de exposição e de proteção em uma corporação policial. Foram utilizados dois questionários, o *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* e o semiestruturado. A partir dos resultados encontrados, o estudo apresenta proposta de intervenção na Psicologia da Saúde Ocupacional Positiva, o que possibilita estabelecer estratégias para mudanças no contexto de trabalho, principalmente em relação às repercussões na saúde do trabalhador devido ao nível de exposição aos fatores de risco psicossociais da categoria profissional estudada, que contribuem para consequências deletérias à saúde e à qualidade de vida (*e.g.*, estresse, *burnout*, problemas relativos ao sono, sintomas depressivos, entre outros). Os indicadores de exposição apresentados demonstram que esse processo é dinâmico e multidimensional e os fatores protetivos devem ser conhecidos, potencializados e apreendidos pelos policiais estudados.

Palavras-chave: Intervenção. Psicologia Positiva. Polícia.

INTERVENTION STRATEGIES FOR PROTECTIVE FACTORS AND EXPOSURE IN POLICE CORPORATIONS THROUGH POSITIVE OCCUPATIONAL HEALTH PSYCHOLOGY

ABSTRACT

The study presents an intervention proposal based on the results obtained on the protective and exposure factors of psychosocial risk factors in a police corporation. The Copenhagen Psychosocial Questionnaire and questionnaire semi-structured. Based on the results found, the study presents a proposal for intervention in Positive Occupational Health Psychology, which makes it possible to establish strategies for changes in the work context, mainly in relation to the repercussions on the worker's health due to the level of exposure to psychosocial risk factors of the professional category studied that contribute to deleterious consequences to health and quality of life (*e.g.*, stress, *burnout*, sleep-related problems, depressive symptoms, among others). The exposure indicators presented demonstrate that this process is dynamic and multidimensional and that there are several exposure factors, as well as protective factors that must be known, enhanced and apprehended by the studied police officers.

Keywords: Intervention. Psychology Positive. Police.

Data de recebimento: 19/11/2023 **Data de aprovação:** 11/02/2025

DOI: 10.31060/rbsp.2026.v20.n2.2097

INTRODUÇÃO

Sabe-se que profissões que se caracterizam como atividades com alto grau de contato interpessoal emocionalmente exigente (tais como, policiais, professores, médicos, bombeiros, assistentes sociais, enfermeiros, bancários, entre outros) estão mais expostas a repercussões deletérias à saúde física, emocional, mental e à qualidade de vida geral e no trabalho (Pelegrini *et al.*, 2018; Araújo *et al.*, 2019; Guimarães; Laudelino Neto; Massuda Júnior, 2020).

Estudos sobre estresse ocupacional e síndrome de *burnout* em policiais civis militares revelam que os policiais militares apresentam níveis de estresse ocupacional de moderado a severo e que a síndrome de *burnout* está presente nos dois grupos, sendo que os índices mais elevados se encontram entre os policiais civis (Guimarães *et al.*, 2014; Andrade; Guimarães, 2017).

Assim, a saúde do policial precisa ser discutida em virtude das condições peculiares da atividade laboral dessa categoria profissional. A partir dos dados obtidos na pesquisa, este estudo tem como objetivo apresentar sugestões para práticas interventivas no contexto de trabalho da polícia civil, possibilitando, desse modo, o gerenciamento dos fatores de exposição dos riscos psicossociais e dos fatores protetivos/positivos no ambiente organizacional, com vistas à promoção à saúde e ao bem-estar dos trabalhadores, à luz da Psicologia da Saúde Ocupacional Positiva – PSOP.

A PSOP aborda em seus estudos pesquisas alicerçadas no diagnóstico que visam à proteção, promoção e prevenção da saúde e do bem-estar do trabalhador, a partir da identificação dos fatores protetivos e expositivos no ambiente organizacional. Esse campo teórico faz interface com a abordagem da psicologia positiva, pois possibilita a saúde e o bem-estar no cenário organizacional, tendo em vista que seu propósito permite a criação de instrumentos para intervenção positiva no contexto de trabalho, com foco na qualidade de vida dos trabalhadores, no que tange ao desenvolvimento para a promoção e o fortalecimento das forças positivas, bem como à prevenção e proteção dos fatores expositivos no ambiente de trabalho (Tetrick; Peiró, 2012; Chambel, 2016; Silva, 2017; Nunes; Boehs, 2020; Henrique; Oliveira, 2020).

Ao se estudar a relevância da PSOP em pesquisas para intervenção positiva, Bakker e Derks (2010) mencionam que Strümpfer, na década de 1928, foi considerado o pioneiro na psicologia positiva da saúde ocupacional, pois estudou as origens da saúde no local de trabalho, seguindo perspectivas de salutogênese, trazendo o viés positivo e as perspectivas que consideram a saúde, o bem-estar, o florescimento e a resiliência para aprender a superar os estressores organizacionais.

Nesse sentido, a PSOP utiliza um caminho com foco na identificação de problemas para desenvolvimento das potencialidades e qualidades humanas, a partir do diagnóstico de fatores de proteção (positivo) e expositivo (negativo), desfazendo o viés reducionista de observar apenas o negativo (Bresó; Salanova; Schaufeli, 2007; Loureiro *et al.*, 2010; Silva; Damo, 2020; Baccin *et al.*, 2021).

MÉTODOS

Trata-se de um estudo que tem como método a triangulação (misto sequencial), procedimento pautado pela integração de métodos quantitativos e qualitativos, sendo que alguns autores o denominam de delineamento total ou parcial de métodos mistos ou triangulação (Teddlie; Tashakkori, 2006; Duarte, 2009). A presente pesquisa foi autorizada pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP).

A coleta dos dados foi realizada com amostra voluntária de servidores policiais da capital do estado de Mato Grosso do Sul, Brasil. Foram utilizados os seguintes instrumentos: (i) *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* (COPSOQ-II), versão média, traduzido e validado para a língua Português de Portugal por Silva *et al.* (2011), com adaptações feitas pelos autores desta investigação para sua utilização no Brasil e (ii) entrevista por meio de questionário semiestruturado (desenvolvido pelos autores para esta pesquisa, composto por 13 questões para conhecer as sugestões dos participantes para construção de proposta

interventiva). Do total de 314 participantes do estudo quantitativo, foram entrevistadas 11 pessoas de forma aleatória, a fim de conhecer algumas sugestões de intervenção propostas pelos servidores. Para preservar o sigilo na descrição dos trechos das entrevistas, os servidores foram enumerados de P1 a P11.

ASPECTOS ÉTICOS

Foram seguidas as diretrizes e normas previstas na Resolução nº466, de 12 de dezembro de 2012, do Conselho Nacional de Saúde (Brasil, 2013). Por conseguinte, os participantes preencheram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

ANÁLISE ESTATÍSTICA

A pesquisa utilizou o *software* IRAMUTEQ (*Interface de R pour les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires*), que é uma ferramenta que permite a realização de análises textuais das entrevistas. Estas são organizadas como um único *corpus* – um conjunto de textos que se pretende analisar –, sendo que a palavra é a unidade básica para as análises. O método utilizado para as análises foi o da Nuvem de Palavras. Os dados foram inseridos e analisados utilizando-se o *software* R, na versão 3.6.1 de julho de 2019, bem como do programa estatístico SPSS versão 23a.

No que diz respeito aos dados quantitativos, os questionários aplicados foram tratados por meio do programa estatístico Statistical Package for Social Sciences (SPSS), versão 23a, um *software* estatístico que oferece análises estatísticas mais avançadas, para inserção, manipulação de dados e produção de tabelas.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

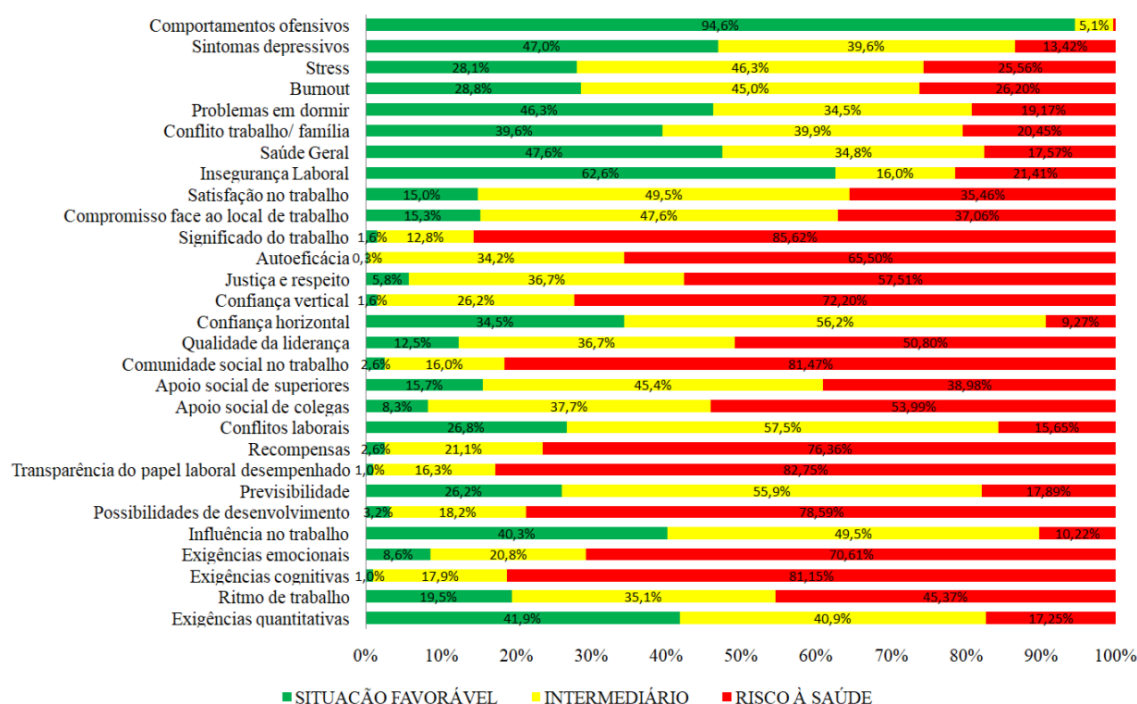
Neste estudo, são apresentados os principais achados nas entrevistas realizadas, por meio de roteiro semiestruturado e das dimensões dos fatores protetivos e expositivos do *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* COPSOQ-II. De acordo com Silva *et al.*, (2011), o modelo tricolor do COPSOQ – divisão tripartida – assume uma interpretação “semáforo”, mediante o impacto para a saúde que a exposição a determinada dimensão representa, nomeadamente: verde (situação de proteção – favorável para a saúde), amarelo (situação expositiva intermédia) e vermelho (situação expositiva – risco para a saúde).

O questionário do COPSOQ-II é composto por 76 itens, os quais estão organizados em 8 escalas (Silva *et al.*, 2011), com alfas de Cronbach oscilando entre 0,60 a 0,90, avaliando: (i) exigências laborais: composta por 4 subescalas (exigências quantitativas, ritmo do trabalho, exigências cognitivas e exigências emocionais); (ii) organização e conteúdo do trabalho: composta por 3 subescalas (influência no trabalho, possibilidade de desenvolvimento e significado no trabalho); (iii) relações sociais e liderança: composta por 7 subescalas (previsibilidade, recompensas, transparências do papel laboral desempenhado, conflitos de papéis, qualidade de liderança, apoio social de superiores e apoio social de colegas); (iv) interface trabalho-indivíduo: composta por 3 subescalas (insegurança laboral, satisfação laboral e conflito trabalho/família); (v) valores no local de trabalho: composta por 4 subescalas (confiança vertical, confiança horizontal, justiça e respeito, e comunidade social no trabalho); (vi) personalidade: composta por 1 subescala

(autoeficácia); (vii) saúde e bem-estar: composta por 5 subescalas (saúde geral, *stress*, *burnout*, problemas em dormir e sintomas depressivos); e (viii) comportamentos ofensivos; conforme a Figura 1, a seguir:

FIGURA 1

Gráfico do COPSOQ II



Fonte: Elaborados pelos autores a partir dos resultados do COPSOQ.

Os resultados obtidos apresentaram um panorama dos Fatores de Risco Psicossociais FRPs e dos Fatores de Proteção Psicossociais –FPPs, aos quais os trabalhadores estão expostos. Os Fatores de Proteção Psicossociais (verde) identificados no estudo que estão preservados na população estudada foram os seguintes: comportamentos ofensivos, sintomas depressivos, problemas em dormir, saúde, insegurança laboral e exigências quantitativas; são fatores que não apresentam risco para a saúde dos policiais.

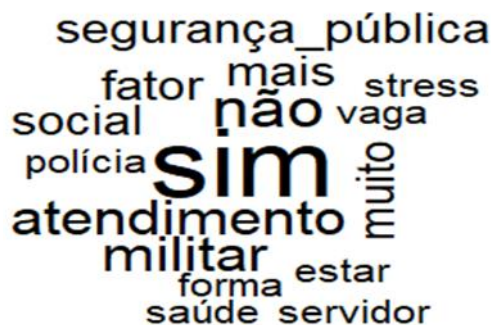
Em relação aos Fatores de Proteção Psicossociais (amarelo)avaliados como intermediário, é demonstrada a necessidade de se intensificar as iniciativas associadas para os seguintes fatores: *stress*, *burnout*, conflito trabalho-família, satisfação no trabalho, compromisso face ao local de trabalho, confiança horizontal, apoio social de superiores, conflitos laborais (denominados de conflito de papéis), previsibilidade e influência no trabalho.

Já a respeito dos Fatores de Risco Psicossociais (vermelho),observa-se que algumas das subescalas demonstram resultados que são classificados como riscos expositivos à saúde dos profissionais, cabendo destacar os seguintes: significado do trabalho, transparência do papel desempenhado, comunidade social do trabalho, exigências cognitivas, possibilidades de desenvolvimento, recompensa, confiança vertical, exigências emocionais, autoeficácia, justiça e respeito, qualidade de liderança, apoio social de colegas, ritmo de trabalho, conflito trabalho-família e exigências emocionais; sendo identificados como fatores expositivos de risco para a população estudada.

Conforme mencionado anteriormente, na pesquisa também se fez uso de roteiro de entrevista semiestruturada. Para a construção de uma análise textual, via Iramuteq, foram utilizadas nuvens de palavras, que permitem realizar uma análise lexical para estudos qualitativos, auxiliando na identificação da estrutura do conteúdo de um *corpus* textual (Flament, 1981). A seguir, na Figura 2, a Nuvem 1 possibilita visualizar se a contratação de Assistentes Sociais e Psicólogos, no contexto de trabalho da polícia civil, contribuiria para a diminuição de fatores negativos no ambiente de trabalho.

FIGURA 2

Nuvem de Palavras 1 gerada pelo IRAMUTEQ a partir do corpus textual da pesquisa: Contratação de Assistentes Sociais e Psicólogos



Na Nuvem 1, observa-se o SIM em destaque, sinalizando que os participantes percebem que é importante a contratação de assistentes sociais e psicólogos para atuarem no contexto de trabalho da polícia civil. Cabe ressaltar que todos os entrevistados se mostraram favoráveis à contratação de tais profissionais, sendo possível notar, nos discursos dos entrevistados, o quanto o atendimento psicossocial contribuiria para a saúde do servidor da segurança pública.

O trecho de fala destacado a seguir reforça a descoberta mencionada anteriormente: “Sim. Creio que os profissionais da área de segurança pública sofrem muito *stress* devido à própria natureza do serviço que exercem e a contratação dessa categoria de profissionais auxiliaria de forma preventiva a evitar situações como *burnout* e outras doenças relacionadas ao *stress*” (P1, Servidor).

Nesse sentido, Lima e Câmara (2014) apontam para a importância de equipe interdisciplinar no âmbito policial, bem como na política de Segurança Pública. Nota-se que a presença de assistentes sociais e psicólogos é de suma importância, possibilitando uma proposta interdisciplinar em vez de monodisciplinar, permitindo ao trabalhador acolhimento e possibilidade para a comunicação, onde possa obter orientação para gerenciamento de problemas (Almeida *et al.*, 2017).

Quanto à dimensão Exigências Laborais, os fatores exigências cognitivas e emocionais relacionam-se com o ritmo de trabalho. Propõe-se o aumento do efetivo e de equipe interdisciplinar (Serviço Social e Psicologia), bem como a possibilidade de alteração na carga horária para diminuição do ritmo de trabalho que demonstrou estado de alerta. Ressalta-se que as fortes exigências emocionais apresentadas neste estudo podem desencadear o estresse, (Eu-Osha, 2007; Gil-Monte, 2009, 2012), que também é um fator já em estado de alerta identificado na pesquisa, podendo causar aos profissionais sofrimento psíquico e consequente adoecimento relacionado ao trabalho (Rios, 2008; Dias; Queirós; Carlotto, 2010).

No que se refere à importância da interdisciplinaridade, estudos de Wold; Mittelmark, 2018 e Liveng; Andersen; Lehn-Christiansen, 2018 evidenciaram que são necessárias equipes interdisciplinares como um meio de possibilidade para a promoção da saúde, destacando a presença de assistentes sociais e psicólogos, pois a prevenção da saúde requer conhecimento contextual que a interdisciplinaridade possibilita.

Cabe evidenciar que um dos objetivos principais da PSOP é prevenir, promover e proteger o potencial e o bem-estar humano, podendo ser aplicada por meio da interdisciplinaridade, a partir de intervenções positivas em ambiente organizacional. A intervenção com base na PSOP oportuniza ao trabalhador construir uma vida prazerosa, engajada e com sentido (Duckworth; Steen; Seligman, 2005). As intervenções podem ser nas seguintes áreas: saúde e bem-estar, relações interpessoais positivas, apoio social, gratidão, perdão, forças pessoais, virtudes, entre outras. A PSOP possibilita o impacto positivo na saúde dos trabalhadores (Ortiz; Jaramillo, 2013).

A Nuvem 2, descrita na Figura 3, demonstra o quanto os entrevistados consideraram necessária a melhoria na comunicação, destacando o Adjetivo IMPORTANTE. No trecho a seguir, os entrevistados observam: “Programas e projetos continuados, que integrem o conhecimento interpessoal, com intuito de levantamento da qualidade de saúde” (P2, Servidor); “Caixas de sugestões e grupos de apoio” (P3, Servidor).

FIGURA 3

Nuvem de palavras 2 gerada pelo IRAMUTEQ a partir do corpus textual da pesquisa: Melhorias na Comunicação

saúde_mental
gostar
ação
importante
mais
acreditar
sugestão

Nessa perspectiva, a PSOP possibilita ferramentas que permitem criar condições para o conhecimento dos fatores protetivos na identificação das virtudes e dos aspectos negativos na realidade do policial. A caixa de sugestão poderia ser uma ferramenta para conhecer mais as dificuldades e identificar as contribuições dos trabalhadores, para desenvolver um ambiente mais saudável e positivo, a partir dessa ferramenta, para a prevenção dos fatores de risco no trabalho.

Em relação à dimensão Organização do Trabalho e Conteúdo, os fatores influência no trabalho e satisfação encontram-se em estado de alerta. O indicador influência no trabalho tem relação com a autonomia e o controle, demonstrando fraca participação dos policiais na tomada de decisões e no controle de ritmos. Sugerem-se ações que possam propiciar uma maior comunicação para expressão de anseios e opiniões, para possibilitar uma maior percepção de influência no trabalho. Trabalhar o indicador influência no trabalho resultará em uma maior satisfação com o trabalho (Silva; Ferreira, 2013; Pinho, 2015)

Proporcionar atendimento por meio de plantão psicossocial para comunicação, orientação e encaminhamento médico e psicológico contribui para o não comprometimento da saúde física e mental desses trabalhadores, em razão do estresse a que são submetidos em suas atividades diariamente. Nesse sentido, Guimarães *et al.* (2020) esclarecem que uma intervenção integrada em Saúde Mental do Trabalhador implantou o serviço de plantão psicológico na sede de uma corporação policial e essa iniciativa reduziu de 26% para 15% o número de afastamentos por licenças médicas daqueles policiais.

Em vista disso, os entrevistados afirmam que: “Realizar psicoterapia de *insight*, terapia de psicoeducação, grupos operativos, grupos de autoajuda, cursos e minicursos, palestras interativas à base de jogos psicodramáticos, educação em grupos, etc.” (P4, Servidor); “Plantão 24 horas seria o ideal. Pois acontecem episódios a qualquer momento que requer a atenção do profissional” (P5, Servidor).

As medidas apontadas com foco na PSOP para prevenção interventiva dos efeitos de exposição aos fatores de risco psicossociais, bem como a identificação dos fatores protetivos para a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, competem à gestão implementar. Cabe ressaltar que a Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (2007) orienta o combate dos fatores de riscos psicossociais, sendo que para a criação de um clima saudável ancorado na PSOP é necessário o conhecimento e o fortalecimento dos fatores de proteção e, notadamente, a concepção de um comportamento organizacional positivo saudável, que deverá ter o envolvimento dos trabalhadores e das chefias em todos os níveis, para subsidiar a melhoria da saúde e do bem-estar dos envolvidos, tornando-se um dos grandes avanços em pesquisa, combinando pesquisa às necessidades das ações, que é uma das tarefas dos pesquisadores (Amazarray; Câmara; Carlotto, 2014; Bahia, 2014; Kokko; Liveng; Torp, 2018).

Na dimensão Relações Sociais e de Liderança –previsibilidade, conflito de papéis, qualidade de liderança e apoio social dos superiores– propõe-se um programa de capacitação e treinamento para o manejo dos fatores de risco psicossociais identificados neste estudo, a fim de minimizar e controlar os fatores expositivos, bem como conhecer e solidificar os fatores protetivos identificados na pesquisa, tais como: comportamentos ofensivos, sintomas depressivos, problemas em dormir, saúde, insegurança laboral e exigências quantitativas, além de trabalhar a identificação e o fortalecimento das virtudes pessoais e forças de caráter.

Palestras, treinamentos e capacitações são ações centrais para promoção da saúde, a partir das relações entre trabalhadores e gestores (Aspher, 2018), estratégia utilizada na PSOP para intervenção positiva. Investir no treinamento e no desenvolvimento para o aperfeiçoamento profissional e pessoal dos policiais é uma estratégia de prevenção do adoecimento (Eu-Osha, 2013; Fonseca, 2015).

Mezomo e Oliveira (2015) mencionam uma experiência exitosa desenvolvida para a valorização da saúde dos profissionais de Segurança Pública que, por meio de participação de palestras para policiais militares, civis e bombeiros, permitiu a reflexão individual, além da discussão coletiva sobre a importância da prevenção para ampliar o conhecimento sobre temas inerentes às condições de trabalho, adoecimento e saúde.

Corroborando os achados da pesquisa realizada por Mezomo e Oliveira (2015), um dos servidores entrevistado afirma: “Sim, seria de grande valia capacitação pois, ao entrarmos na instituição, temos uma ideia, ao passar dos tempos, esse ‘castelo’ desmorona, aí onde muitos se frustram e não sabe conviver com isso” (P6, Servidor).

Na PSOP, investir no trinômio prevenção, promoção e proteção é primordial. O treinamento e a capacitação para o desenvolvimento e aperfeiçoamento profissional e pessoal dos policiais pode ser uma estratégia de prevenção para o adoecimento, bem como trabalhar temas que possibilitem a identificação e o fortalecimento dos aspectos saudáveis presentes, uma vez que esses agem como fatores de proteção (Paludo; Koller, 2007).

Na dimensão Interface Trabalho e Indivíduo–satisfação e conflito trabalho-família –sugere-se trabalhar ações que possam fortalecer o indivíduo, tais como: i) pesquisas com a categoria sobre os temas satisfação, conflito trabalho-família, felicidade, resiliência, engajamento, forças pessoais, entre outros; ii) possibilitar relaxamento; e iii) instruções para se “desligar” do trabalho fora do horário laboral.

A seguir, um trecho observado pelo entrevistado:

A elaboração de planos para as atividades fora do trabalho e conseguir praticar novos hábitos, atividades e começar a se desligar do trabalho. Orientações acerca de novas atividades que começarão a preencher seu tempo e sua mente, como cursos de desenvolvimento pessoal, aulas de música, desenhos, etc. (P7, Servidor).

Em relação ao conflito trabalho-família, este é um fator de exposição que requer atenção, pois indica a dificuldade dos policiais civis em conciliar a demanda entre seu trabalho e sua família, tendo em vista que sua jornada e o ritmo de trabalho podem comprometer seu tempo para proporcionar atenção e cuidados à família, devido à convocação para missão e folga sem repouso (e.g., isto significa que o policial pode estar em casa com sua família e ser convocado para uma missão, a qualquer momento). A realidade do policial civil requer esforço mental, intelectual, equilíbrio emocional e controle para execução de suas tarefas, demonstrando necessidade de intervenção nessa realidade (Eu-Osha, 2007).

Na dimensão Valores no Local de Trabalho –confiança vertical, confiança horizontal, justiça e respeito–propõe-se o fortalecimento do grupo, por meio de ações para a melhoria dos vínculos sociais entre trabalhadores e gestores, e a ação de possibilitar formação e informação, por meio de produção de material de apoio sobre temas inerentes aos fatores de exposição e de proteção em relação ao contexto de trabalho policial, fortalecendo as relações interpessoais no trabalho, visando à discussão e ao aprofundamento dos diferentes temas para se reinar o autoconhecimento, que significa conhecer a si próprio e adquirir conhecimento das próprias capacidades e limitações, além do desenvolvimento da autoestima, ações importantes, visto que a saúde dos trabalhadores torna-se a riqueza de uma organização (Salanova *et al.*, 2006; Pinto, 2015; Silva; Damo, 2020).

Em relação à elaboração de material de apoio, segue um trecho ilustrativo de sugestão nessa área: “Produção de material científico, produção de material de autoconhecimento, motivação e educação. Eventos para relatos ou testemunho de casos, situações e práticas bem-sucedidas” (P8, Servidor).

A respeito das medidas de intervenção para a dimensão Saúde e Bem-estar –estresse, *burnout*, problemas em dormir/sono, sintomas depressivos– sugere-se desenvolver medidas em nível organizacional que possibilitem programas de fortalecimento dos fatores protetivos e prevenção dos fatores expositivos que primam pelo ambiente saudável a partir da PSOP. Nesse sentido, ambientes organizacionais que visam o Comportamento Organizacional Saudável Positivo, que investem em ações que potencializam as caracte-

terísticas saudáveis. A presença de um local para escuta (acompanhamento psicológico ou grupo focal) poderia contribuir de forma positiva a entender esse ser humano, diagnosticar, tratar e prevenir.

A seguir, é apresentado um trecho ilustrativo, referente à importância de um ambiente para escuta: “Não se oferece hoje, dentro da caserna, meios ou oportunidades para se ter uma boa saúde mental. Não se pode levar toda a carga emocional do trabalho para dentro de casa” (P9, Servidor).

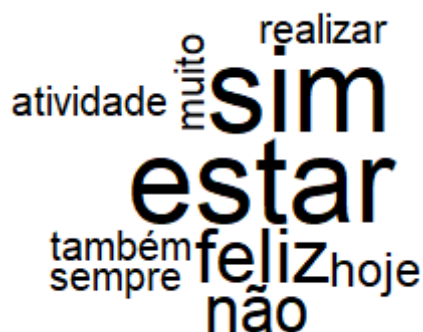
No estudo, também é identificada a felicidade no trabalho, a partir da dimensão da saúde e do bem-estar no ambiente organizacional. Uma vez que um trabalhador feliz terá menor probabilidade de adoecer física, psíquica ou moralmente, reduzindo-se, conseqüentemente, os custos relativos à restituição da saúde do profissional.

Em relação a esse indicador de fator protetivo, destacam-se as falas a seguir: “Faço o que gosto, e quem faz o que gosta está sempre de férias. Clima organizacional, qualidade de vida no trabalho são fatores positivos” (P10, Servidor); “Estou feliz por estar exercendo uma atividade que me satisfaz” (P11, Servidor).

A Nuvem 3, descrita na Figura 4, trata da felicidade no trabalho. Nota-se que a maioria dos entrevistados, por meio da palavra SIM, se consideram felizes e, de forma geral, o principal motivo de estarem felizes com a função está relacionado diretamente ao diferencial que o profissional de segurança pública possui no trato com a população. O indicador felicidade pode contribuir na instituição, possibilitando o aumento da produtividade e a diminuição do absenteísmo e do *turnover*. A escala de bem-estar no trabalho elaborada por Paschoal e Tamayo pode ser uma ferramenta para mensurar esse fator (Peterson *et al.*, 2001; Ribeiro *et al.*, 2017).

FIGURA 4

Nuvem de palavra 3 gerada pelo IRAMUTEQ a partir do corpus textual da pesquisa: Felicidade no Trabalho



Em relação à emergência da PSOP, o estudo de Loureiro (2020) com a polícia de Portugal demonstra que as pesquisas têm observado, de forma mais evidente, as problemáticas relacionadas aos aspectos negativos da saúde e ao bem-estar dos trabalhadores; já os aspectos positivos, conforme Salanova e Schaufeli (2009) mencionam, das publicações do *Journal of Occupational Health Psychology*, apenas 5% dos artigos abordam aspectos positivos no trabalho. Tal informação aponta dois indicadores importantes: o desafio de investigação científica que oportunize resultados protetivos e expositivos e a relevância do tema nessa área.

A PSOP também investe no conhecimento das forças pessoais, pois conhecer a si mesmo é o ponto inicial para identificar as próprias capacidades técnicas, virtudes humanas, bem como as forças de caráter, que podem ser entendidas como sinônimo de forças pessoais e fortalezas (Ribeiro; Kamei, 2020). O conhecimento das forças de caráter pode ser realizado por meio do teste que se encontra disponível no site do *Institute on Character*, a saber que: são 6 virtudes (sabedoria, humanidade, justiça, moderação, coragem e transcendência) e 24 forças de caráter (criatividade, curiosidade, amor ao aprendizado, mente aberta, perspectiva, generosidade, amor, inteligência social, justiça, liderança, trabalho em equipe, perdão, humanidade, prudência, autocontrole, bravura, integridade, perseverança, vitalidade, admiração da beleza e excelência, gratidão, esperança, humor e espiritualidade). Nota-se que são vários os assuntos que podem ser trabalhados, identificados e potencializados em relação às propostas interventivas positivas a partir do campo teórico da PSOP.

O Quadro 1 apresenta as representações das 6 virtudes relacionadas com as 24 forças de caráter, as quais podem ser trabalhadas em ações interventivas, de acordo com Niemec (2019), autor da obra *Intervenções com forças de caráter: um guia de campo para praticantes*. Pesquisas no campo teórico da PSOP têm mostrado que as intervenções com o foco nos temas: suporte, apoio social, gratidão, perdão e forças pessoais, com indivíduos com diagnóstico de depressão, tiveram redução dos sintomas (Bolier *et al.*, 2013; Taylor; Lyubomirsky; Stein, 2016; Carr *et al.*, 2017). Tais estudos têm apontado que pesquisas baseadas na PSOP têm sido adequadas e com adesão para uma transformação no comportamento organizacional saudável positivo.

QUADRO 1

Representação das Virtudes e Forças

VIRTUDES					
SABEDORIA	HUMANIDADE	JUSTIÇA	TEMPERANÇA	CORAGEM	TRANSCEDÊNCIA
FORÇAS DE CARÁTER					
Criatividade					Gratidão
Curiosidade			Perdão	Honestidade	Esperança
Senso Crítico	Bondade	Imparcialidade	Humildade	Bravura	Senso de humor
Amor ao aprendizado	Amor	Liderança	Prudência	Perseverança	Humor
Perspectiva	Inteligência Social	Trabalho em equipe	Autocontrole	Entusiasmo	Espiritualidade

Fonte: Elaborada pelos autores, a partir de Ribeiro e Kamei (2020).

Também a presente pesquisa identifica a percepção de autoeficácia, que demonstra que a realidade cotidiana do policial requer, em sua atividade laborativa, capacidade de enfrentar e resolver problemas, sempre tentando o suficiente. Nesse sentido, a PSOP aponta que indivíduos com autoeficácia têm maior capacidade de acreditarem em sua capacidade e são capazes de mobilizar a sua motivação utilizando sua inteligência emocional (Silva; Cervo; Bento, 2018). Nesse sentido, Rovella e Silva (2024) destacam a importância da autoeficácia na motivação dos militares.

É válido ressaltar que esse indicador autoeficácia é um dos elementos do capital psicológico (PsyCap), definido como estado psicológico positivo de um indivíduo, que é caracterizado por meios dos seguintes elementos: (i) autoeficácia para tomar e colocar o esforço necessário para ter sucesso em tarefas desafiadoras; (ii) otimismo sobre o sucesso atual e no futuro; (iii) esperança para perseverar em direção às metas e, quando necessário, redirecionar caminhos; e (iv) resiliência quando assolado por problemas e adversidades, com força para ir além do obstáculo (Luthans; Youssef; Avolio, 2007). Os autores mencionam que essas quatro construções podem ser a chave para um desempenho em intervenção positiva.

Sabe-se que tanto para os gestores quanto para os trabalhadores, é necessário criar condições e compartilhar valores para desenvolver práticas interventivas baseadas em temas como solidariedade, liderança positiva, humildade, desenvolvimento de fortalezas pessoais, autoeficácia, otimismo, esperança e resiliência, sendo os últimos quatro importantes para o desenvolvimento do capital psicológico positivo nas práticas de intervenção positiva nas organizações com êxito (Boehs; Silva, 2017; Martínez *et al.*, 2018).

Outro recurso usado em intervenção positiva é a prática das três bênçãos, que é uma intervenção positiva para aumentar a gratidão (*e.g.*, no final do dia, escreve-se, em um caderno, três coisas pelas quais se é grato e o porquê, de forma bem simples). Os autores Carvalho, Carvalho e Natividade (2021) comentam que exercícios diários de gratidão propiciam que os indivíduos sejam mais felizes, notadamente, possibilitando um comportamento organizacional positivo saudável.

Para práticas de intervenções a partir da PSOP, ressaltam-se mais dois temas importantes: (i) engajamento, que é considerado, no trabalho, um estado positivo de bem-estar ou satisfação (Hogan; Broome, 2021), e (ii) *Flow*, que é um estado de prazer, de conhecimento, habilidade, atitude e comportamento que a tarefa exige, de forma excelente, com equilíbrio frente ao desafio. *Flow*, no trabalho, é considerado um assunto relevante para práticas de intervenção a partir da PSOP (Keyes; Haidt, 2003; Amazarray; Câmara; Carlotto, 2014; Kamei, 2017; Silva; Chinelato; Tolfo, 2021).

O engajamento é um tema importante a se considerar nas práticas interventivas a partir da PSOP, sendo considerado, no trabalho, um estado positivo de bem-estar ou satisfação relacionado ao trabalho. De acordo com Maslach e Leiter (1997), o engajamento é caracterizado por energia, envolvimento e eficácia, sendo o oposto direto das três dimensões de *burnout*, do Maslach Burnout Inventário – MBI (Maslach; Jackson; Leiter, 1996). O engajamento é um importante fator para se pensar em intervenções positivas. Nesse sentido, Hogan e Broome (2020) mencionam que o engajamento é uma característica importante para práticas de intervenção positiva, bem como para programas de treinamento, além de desenvolver habilidades de trabalho, bem como trabalho em equipe, contribui para o florescimento, que é um dos focos da PSOP.

Outro assunto para ser considerado em estudos de PSOP é a investigação em relação à combinação de fatores estressantes e as características motivadoras do trabalho que influenciam aspectos negativos e positivos de bem estar, de acordo com o modelo Job Demands Resources– JDR (Bakker; Demerouti, 2007). Esclarece-se que as condições de trabalho podem ser classificadas em duas categorias gerais, ou seja, demandas de trabalho e recursos de trabalho, que são aplicáveis na maioria dos ambientes organizacionais. Estudos dessa natureza contribuem para o diagnóstico desse fator para adoção de políticas de intervenção positiva.

Nesse sentido, a pesquisa de Bakker, Demerouti e Euwema (2005) mostra que as demandas de trabalho, como sobrecarga de trabalho, demandas emocionais e demandas físicas, não resultarão em altos níveis de

esgotamento se os funcionários experimentarem recursos de trabalho como autonomia, desempenho, *feedback*, apoio social ou treinamento do supervisor, fatores esses trabalhados na abordagem da PSOP.

Outro tema de interesse da PSOP é como as organizações podem possibilitar um ambiente organizacional que permita aos funcionários fazerem contribuições positivas para a vida de outros, no sentido de aprenderem a se conectar com aqueles que se beneficiam de seu trabalho. Esse assunto é focado pela PSOP a partir dos seguintes elementos: apreender a partir das diferenças individuais; e fomentar no ambiente de trabalho a empatia, a preocupação interpessoal, a personalidade altruísta e a gratidão (Grant, 2007, 2008), sendo que tais recursos podem contribuir para um comportamento organizacional positivo.

A PSOP também investe em ações que trabalham temas como motivação, persistência e comportamento de ajuda. Segundo Grant (2007), a motivação pode proporcionar comportamento positivo, além de possibilitar o aumento da satisfação, da saúde e da longevidade (Lyubomirsky; Sheldon; Schkade, 2005; Brown *et al.*, 2003).

Para Tal e Kerret (2020), a importância de construção de intervenções positivas, considerando uma maneira promissora de repensar diferentes assuntos, como o *design* demográfico, favorece uma estratégia mais holística e eficaz que pode levar a um planeta mais estável e saudável para todos os seus habitantes.

É válido salientar que Psicologia Ocupacional Positiva tem a premissa de, nos seus estudos, não apenas identificar as necessidades do público estudado; seu desafio é justamente propor intervenções a partir do diagnóstico, tendo como direcionador as propostas oriundas do público estudado, além de identificar os fatores positivos, elemento indispensável nos estudos tendo como foco a Psicologia Positiva.

Nesse sentido, Bakker e Derks (2010) discorrem sobre a relevância da Psicologia Ocupacional Positiva por meio de estudos internacionais sobre a *Positive Occupational Health Psychology* e discutem o viés da negatividade, considerando importante focar as características positivas do trabalho, além dos expositivos para práticas de intervenção a partir da PSOP, foco do presente estudo. Ressalta-se que as sugestões supracitadas foram elaboradas a partir dos resultados obtidos pelos questionários aplicados.

É válido destacar que o estudo foi realizado com policiais civis no âmbito da Segurança Pública, nesse sentido, fazendo referência à psicologia positiva no campo da segurança pública, estudos de Silveira (2020) com grupo de policiais civis, na perspectiva da Psicologia Positiva, identificou que as propostas de atividades fizeram muito sentido a eles e houve boa adesão para implementar um protocolo de intervenções fundamentado na Psicologia Positiva.

Assim, observa-se a relevância da temática e a importância de estudos com policiais civis, corroborando o que afirmam Gomes, Silva e Guimarães (2023), esclarecendo que a pesquisa realizada possibilita pensar ações de saúde e bem-estar, tanto aos trabalhadores como a gestores da referida corporação, em relação aos aspectos positivos e de risco para desenvolvimento de habilidades e de carreira, recursos pessoais e estados psicológicos, tais como: engajamento, resiliência, *coping*, capital psicológico, inteligência emocional, entre outras práticas que considerem as relações interpessoais positivas, com estratégia interventiva de uma liderança positiva. Trata-se de intervenções que possibilitem a promoção da saúde, do bem-estar e da felicidade dos empregados. Por fim, ressalta-se que para as propostas de prevenção terem eficácia são necessários diagnósticos que contemplem os fatores positivos como ferramenta para a proteção e promoção da saúde dos trabalhadores da corporação, tornando a abrangência da pesquisa maior, o que foi possível com o estudo realizado.

Ainda em relação à Psicologia Positiva em ambientes militares, Rosa e Hutz (2008) mencionam que o uso da Psicologia positiva entre cadetes do Exército é apropriado e a satisfação pode servir de indicador de qualidade de vida.

A Política Nacional de Segurança Pública, no ano de 2022, trouxe uma obra sobre Saúde na Segurança Pública mencionando os Indicadores e as Diretrizes para Intervenções no Âmbito do Programa Nacional de Qualidade de Vida para os Profissionais de Segurança Pública (Faiad, 2022), onde também é possível ver a importância de estudos sobre a Psicologia Positiva nesse contexto.

Ainda sobre pesquisas do campo da Segurança Pública, destaca-se o 5º Congresso Brasileiro de Psicologia Positiva, realizado em São Paulo, em novembro de 2024, onde foi dedicada uma sala para apresentação de trabalhos na Segurança Pública, destacando-se os seguintes trabalhos: i) Crescimento pós-traumático em bombeiros: uma revisão sistemática; ii) Perdão, sintomas ansiosos, depressivos e de estresse entre profissionais das Forças Armadas: uma análise de medidas de saúde e psicopatologia, investigação longitudinal do *mindfulness* no contexto da formação na Academia Militar das Agulhas Negras; iii) Investigação do *Coping* e sua contribuição para a promoção do bem-estar na formação militar; iv) O impacto das forças de caráter na resiliência das forças policiais e Psicologia da Saúde Ocupacional Positiva: intervenção para Polícia Civil.

Ressalta-se que as sugestões apresentadas por meio do estudo não se esgotam, sendo que um dos desafios em pesquisa é apresentar propostas de ações para intervenções (Mendes *et al.*, 2014).

Por fim, o presente estudo apresentou uma síntese dos achados obtidos, bem como algumas medidas de intervenção focadas na PSOP, considerando o diagnóstico e a avaliação para intervenção positiva, tendo em vista a prevenção, a promoção e a proteção da saúde e do bem-estar dos trabalhadores.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo objetivou apresentar sugestões para práticas interventivas no contexto de trabalho da polícia civil em relação aos fatores protetivos e expositivos alicerçados no campo teórico da Psicologia da Saúde Ocupacional Positiva. Os resultados encontrados indicam fatores de proteção e fatores de exposição do público estudado. Observou-se a não presença de comportamentos ofensivos, que se coloca como um importante fator protetivo, não se detectando a ocorrência de assédio moral, assédio sexual, violência física e ameaças, durante os últimos 12 meses, a contar da data de aplicação dos instrumentos de pesquisa.

Os resultados encontrados oportunizaram indicações para medidas de intervenção no âmbito da PSOP, a partir da metodologia adotada: i) diagnóstico com utilização de instrumento e questionário semiestruturado para coleta de dados; ii) avaliação e análise dos resultados obtidos; e iii) posterior elaboração de sugestões para medidas de intervenção positiva.

O presente estudo identificou a necessidade de pesquisas estabelecerem onexo causal entre o binômio proteção referente ao fator positivo e exposição referente ao fator negativo, o que contribuiu para o diagnóstico de forma multidimensional, utilizando-se das estratégias para práticas interventivas em PSOP, embasadas no trinômio proteção, promoção e prevenção dos fatores protetivos e expositivos dos fatores de risco psicossociais no trabalho.

O estudo propôs desenvolver medidas em nível organizacional que possibilitem programas de prevenção dos fatores protetivos e de riscos psicossociais, propondo criar medidas de proteção ou reabilitação para reduzir e tratar os danos que eliminem tais fatores ou minimizem as consequências do mesmo, bem como desenvolver as potencialidades protetivas por meio de acompanhamento psicossocial, possibilidade de criar plantões psicológicos nas delegacias, realização de grupo focal, aconselhamento e orientação *in loco* por profissionais da área psicossocial. Assim, oportunizar a prevenção e administração contínua dos fatores de risco e de proteção psicossociais por meio de avaliação sistemática (exame periódico), otimizar os cursos de formação e promoção da polícia civil para sua identificação e disponibilizar o conhecimento da temática por meio de elaboração de materiais de apoio (cartilhas, manuais, sites, entre outros).

Desse modo, a PSOP contribui para o florescimento e o funcionamento saudável de pessoas, grupos e instituições, preocupando-se em fortalecer competências, bem como identificar os aspectos positivos e não apenas falhas do que está errado ou ruim, caracterizando os fatores expositivos, podendo alcançar a prevenção e a promoção das qualidades positivas, tendo em vista a importância dessa profissão para a sociedade geral e, em especial, para a cidade de Campo Grande, capital do estado do Mato Grosso do Sul, Brasil, conhecido como Estado do Pantanal, onde foi desenvolvida esta pesquisa.

REFERÊNCIAS

- AESST – Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho. Previsão dos peritos sobre os riscos psicossociais emergentes relacionados com a Segurança e Saúde no Trabalho (SST). **FACTS**, n. 60, 2007.
- ALMEIDA, Damiana Machado de; LOPES, Luis Felipe Dias; COSTA, Vânia Medianeira Flores; SANTOS, Rita de Cássia Trindade dos; CORRÊA, Jonathan Saidelles. Avaliação do estresse ocupacional no cotidiano de policiais militares do Rio Grande do Sul. **Organizações em Contexto**, São Bernardo do Campo/SP, v. 13, n. 26, 2017.
- AMAZARRAY, Mayte Raya; CÂMARA, Sheila Gonçalves; CARLOTTO, Mary Sandra. Investigação em saúde mental e trabalho no âmbito da saúde pública no Brasil. *In*: MERLO, Álvaro Roberto Crespo; BOTTEGA, Carla Garcia; PEREZ, Karine Vanessa (Orgs.). **Atenção à saúde mental do trabalhador**: sofrimento e transtornos psíquicos relacionados ao trabalho. Porto Alegre: Evangraf, 2014, p. 75-92.
- ANDRADE, Josikelli Souza; GUIMARÃES, Liliana Andolpho Magalhães. Estresse ocupacional, *hardiness* e qualidade de vida de policiais militares. **Revista Laborativa**, Assis/SP, v. 6, n. 1 (esp.), p. 80-105, 2017.
- ARAÚJO, Ana Paula Castro; FILGUEIRA, Daline Batista Delfine; SILVA, Igor Rodrigues da; LIMA, Mateus Rodrigues de; SUASSUNA, Maria Aparecida Ferreira Menezes; GADELHA, Maria. Estresse ocupacional em policiais militares: um estudo comparativo entre o setor administrativo e o operacional. **Temas em Saúde**, João Pessoa/PB, ed. sp., p. 177-190, 2019.
- ASPHER – Association of Schools of Public Health in the European Region. SPHER's european list of core competences for the public health professional. **Scandinavian Journal of Public Health**, v. 46, n. 23, p. 1-52, 2018.
- BACCIN, Adaiane Amélia; SILVA, Andrea de Fátima Machado da; TASCHETTO, Carlie da Fontoura; RODRIGUES, Jairo Manzoni; PRATES, Priscila Flores; VASCONCELLOS, Silvio José Lemos. Revisão sistemática: a psicologia positiva e sua aplicação nos contextos do trabalho. **Psico**, Porto Alegre/RS, v. 51, n. 3, p. 1-14, 2020.

BAHIA. Secretaria da Saúde do Estado. Superintendência de Vigilância e Proteção da Saúde. Diretoria de Vigilância e Atenção à Saúde do Trabalhador. Centro Estadual de Referência em Saúde do Trabalhador.

Protocolo de atenção à saúde mental e trabalhador. Salvador: Divast, 2014.

BAKKER, Arnold; DEMEROUTI, Evangelia. The job demands-resources model: state of the art. **Journal of Managerial Psychology**, v.22, n. 3, p. 309-328, 2007,

BAKKER, Arnold; DEMEROUTI, Evagelia; EUWEMA, Martin. Job resources buffer the impact of job demands on burnout. **Journal of Occupational Health Psychology**, v. 10, n. 2, p. 170-180, 2005.

BAKKER, Arnold; DERKS, Daantje. Positive Occupational Health Psychology. In: LEKA, Stavroula; HOUDMONT, Jonathan (Eds.). **Occupational Health Psychology**. Wiley-Blackwell, 2010, p. 194-224.

BOEHS, Samantha de Toledo Martins; SILVA, Narbal (Org.) **Psicologia Positiva nas organizações e no trabalho: conceitos fundamentais e sentidos aplicados.** São Paulo: Vetor, 2017.

BOLIER, Linda; HAVERMAN, Merel; WESTERHOF, Gerben; HIPER, Heleen; SMIT, Filip; BOHLMMEIJER, Ernst. Positive psychology interventions: a meta-analysis of randomized controlled studies. **BMC Public Health**, v. 13, n. 119, 2013.

BRASIL. Ministério da Saúde. Conselho Nacional de Saúde. **Resolução Nº 466**, de 12 de dezembro de 2012. Diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. Brasília/DF: Diário Oficial da União, n. 112, Seção 1, p. 59, 13 jun.2013.

BRESÓ, Edgar; SALANOVA, Marisa; SCHAUFELI, Wilmar. In search of the "third dimension" of burnout: efficacy or inefficacy? **Applied Psychology: an international review**, v. 56, n. 3, p. 460-478, 2007.

BROWN, Stephanie; NESSE, Randolph; VINOKUR, Amiram; SMITH, Dylan. Providing social support may be more beneficial than receiving it: results from a prospective study of mortality. **Psychological Science**, v. 14, n. 4, p. 320-327, 2003.

CARVALHO, Nathalia Melo de; CARVALHO, Thainá Ferraz de; NATIVIDADE, Jean Carlos. Aprendendo a agradecer: intervenções para aumentar a gratidão. In: RODRIGUES, Miriam; PEREIRA, Douglas da Silveira (Orgs.). **Psicologia positiva: dos conceitos à aplicação.** Novo Hamburgo: Sinopsys, 2021, p. 375-385.

CARR, Alan; FINNEGAN, Linda; GRIFFIN, Edel; COTTER, Pádraig Micheál; HYLAND, Anita. A randomized controlled trial of the Say Yes To Life (SYTL). Positive psychology group psychotherapy program 149 for depression: an interim report. **Journal of Contemporary Psychotherapy**, v. 47, n. 3, p. 153-161, 2017.

CHAMBEL, Maria José. **Psicologia da saúde ocupacional.** Lisboa: Pactor, 2016.

DIAS, Sofia; QUEIRÓS, Cristina; CARLOTTO, Mary Sandra. Síndrome de *burnout* e fatores associados em profissionais da área da saúde: um estudo comparativo entre Brasil e Portugal. **Aletheia**, Canoas/RS, n. 32, p. 4-21, 2010.

DUARTE, Teresa. A possibilidade da investigação a 3: reflexões sobre triangulação (metodológica). **Cies e-Working Paper**, n. 60, 2009.

DUCKWORTH, Angela Lee; STEEN, Tracy; SELIGMAN, Martin. Positive psychology in clinical practice. **Annual Review of Clinical Psychology**, n. 1, p. 629-651, 2005.

EU-OSHA – European Agency for Safety and Health at Work. Previsão dos peritos sobre os riscos psicossociais emergentes relacionados com a segurança e saúde no trabalho (SST). **Facts**, n.74, 2007.

EU-OSHA – European Agency for Safety and Health at Work. Locais de trabalho saudáveis. Gestão do stress. **Guia da Campanha Gestão do Stress e dos Riscos Psicossociais no Trabalho**. Luxemburgo: Serviço das publicações da União Europeia, 2013.

FAIAD, Cristiane (Coord.). **Saúde na segurança pública**: indicadores e diretrizes para intervenções no âmbito do Programa Nacional de Qualidade de Vida para Profissionais de Segurança Pública. Brasília: Ministério da Justiça de Segurança, Secretaria Nacional de Segurança Pública, 2022.

FLAMENT, Claude. Analyse de Similitude: une technique pour les recherches sur les représentations sociales. **Cahiers de Psychologie Cognitive** n. 4, p.357-396, 1981.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. Saúde Mental para e pelo trabalho. **Revista da Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo**, São Bernardo do Campo/SP, v.9, 2015.

GIL-MONTE, Pedro. Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales em el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. **Revista Española de Salud Pública**, v. 83, n. 2, p. 169-173, 2009.

GIL-MONTE, Pedro. Riesgos psicosociales em el trabajo y salud ocupacional. **Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica**, v. 29, n. 2, p. 237-241, 2012.

GOMES, Elaine Cristina Vaz Vaez; SILVA, Narbal; GUIMARÃES, Líliliana. Psicologia da Saúde Ocupacional Positiva em Organização Policial. **International Journal of Development Research**, v. 13, n. 3, p. 62086-62092, 2023.

GRANT, Adam. Relational job design and the motivation to make a prosocial difference. **Academy of Management Review**, v. 32, n. 2, p. 393-417, 2007.

GRANT, Adam. Designing jobs to do good: dimensions and psychological consequences of prosocial job characteristics. **Journal of Positive Psychology**, v. 3, p. 19-39, 2008.

GUIMARÃES, Líliliana Andolpho Magalhães; LAUDELINO NETO, Alessandra; MASSUDA JÚNIOR, João. Intervenção integrada em saúde mental do trabalhador em uma corporação policial de Campo Grande (MS). **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo/SP, Dossiê Intervenção em Saúde do Trabalhador, v. 45, 2020.

GUIMARÃES, Líliliana Andolpho Magalhães; MAYER, Vânia Maria; BUENO, Helen Paola Vieira; MINARI, Márcia Regina Teixeira; MARTINS, Lusineide Ferreira. Síndrome de burnout e qualidade de vida de policiais militares e civis. **Revista Sul Americana de Psicologia**, Americana/SP, v. 2, n.1, p. 98-122, 2014.

HENRIQUE, Ilma Pereira dos Santos; OLIVEIRA, Fernando Faleiros de. Psicologia Positiva: contribuições para o contexto da saúde mental nas organizações e no trabalho. In: CASTRO, Luís Henrique Almeida; PEREIRA, Thiago Teixeira; MORETO, Fernanda Viana de Carvalho (Orgs.). **Propostas, recursos e resultados nas ciências da saúde 5**. Ponta Grossa: Atena, 2020, p. 130-136.

HOGAN, Michael; BROOME, Benjamin. Facilitation and the focus on process. **Systems Research and Behavioral Science**, v. 38, n. 1, p. 173-176, 2021.

KAMEI, Helder. Flow no trabalho: estado de fluxo, concentração, engajamento e alto desempenho. In: BOEHS, Samantha de Toledo Martins; SILVA, Narbal (Orgs.). **Psicologia Positiva nas organizações e no trabalho**: conceitos fundamentais e sentidos aplicados. São Paulo: Vetor, 2017, p. 117-128.

KEYES, Corey; HAIDT, Jonathan. **Flourishing**: positive psychology and the life well lived. Washington DC: American Psychological Association, 2003.

KOKKO, Sami; LIVENG, Anne; TORP, Steffen. 20 years of health promotion research in the Nordic countries: Health, wellbeing and physical activity. **Scandinavian Journal of Public Health**, v. 46, supl. 20, p. 3-6, 2018.

LIMA, Micaria de Moura; CÂMARA, Hilderline de Oliveira. A inserção do Serviço Social nas instituições da política de Segurança Pública em Natal/RN: Limites e possibilidades. **Revista Cultural e Científica do Unifacex**, Natal/RN, v.12, n.1, p. 16-36, 2014.

LIVENG, Anne; ANDERSEN, Heidi; LEHN-CHRISTIANSEN, Sine. Health promotion in context: a reflective-analytical model. **Scandinavian Journal of Public Health**, v. 46, supl. 20, p. 66-67, 2018.

LOUREIRO, M. C. V. **Percepção da saúde psicológica face ao fluxo/sobrecarga laboral da Polícia de Segurança Pública: resultados de uma intervenção com base em modelos da Psicologia da Saúde Ocupacional Positiva**. Dissertação (Mestrado em Psicologia da Saúde Ocupacional) – Instituto Universitário da Maia-ISMAL, Maia.2010.

LUTHANS, Fred; YOUSSEF, Carolyn; AVOLIO, Bruce. **Psychological capital**: developing the human competitive edge. New York: Oxford University Press, 2007.

LYUBOMIRSKY, Sonja; SHELDON, Kennon; SCHKADE, David. Pursuing happiness: the architecture of sustainable change. **Review of General Psychology**, v. 9, n. 2, p. 111-131, 2005.

MARTÍNEZ, Isabel Maria; GUMBAU, Susana Llores; CUGNIER, Joana Soares; BUDDE, Cristiane. As organizações saudáveis: o capital psicológico como um dos fundamentos norteadores de intervenções positivas nas organizações. In: SILVA, Narbal; FARSEN, Thaís (Orgs.). **Qualidades psicológicas positivas nas organizações**: desenvolvimento, mensuração e gestão. São Paulo: Vetor, 2018. p.155-165.

MASLACH, Christina; LEITER, Michael. **The truth about burnout**: how organizations cause personal stress and what to do about it. San Francisco: Jossey-Bass, 1997.

MASLACH, Christina; JACKSON, Susan; LEITER, Michael. **The Maslach Burnout Inventory Manual**.3. ed. Palo Alto: Consulting Psychologists Press, 1996.

MENDES, Ana Magnólia; MERLO, Álvaro Roberto Crespo; DUARTE, Fernanda Sousa; ARAÚJO, Luciane Kozicz Reis. Práticas clínicas no contexto da psicodinâmica do trabalho brasileira. In: BENDASSOLLI, Pedro; SOBOLL, Lis Andrea (Orgs.). **Métodos de pesquisa e intervenção em psicologia do trabalho**: clínicas do trabalho. São Paulo: Atlas, 2014. p.63-79.

MEZOMO, Darlim Saratt; OLIVEIRA, Tatiana Saldanha de. Programa de Prevenção e Gerenciamento do Stress para profissionais da Segurança Pública. In: ROSSI, Ana Maria; MEURS, James; PERREWÉ, Pamela (Orgs.). **Stress e qualidade de vida no trabalho**: stress interpessoal e ocupacional. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2015, p. 179-195.

NIEMEC, Ryan. **Intervenções com forças de caráter**: um guia de campo para praticantes. Tradução: Gilmar Ebers. Revisão técnica: Helder Kamei. São Paulo: Hogrefe, 2019.

NUNES, Cléria; BOEHS, Samantha de Toledo. Qualidade de vida no trabalho: desafios e perspectivas. In: SILVA, Narbal; DAMO, Lílian Paula (Orgs.). **Vidas que mudaram**: contribuições da Psicologia Positiva para situações de isolamento e de distanciamento social. Florianópolis: Editora da UFSC, 2020. p.110-118.

ORTIZ, Felipe Arenas; JARAMILLO, Verônica Andrade. Factores de riesgo psicosocial y compromiso (Engagement) con el trabajo en una organización del sector salud de la ciudad de Cali, Colombia. **Acta Colombiana de Psicología**, v. 16, n. 1, p. 43-56, 2013.

PALUDO, Simone dos Santos; KOLLER, Silvia Helena. Psicologia Positiva: uma nova abordagem para anti-gas questões. **Paidéia**, Ribeirão Preto/SP, n. 17, n. 36, p. 9-20, 2007.

PELEGRINI, Andreia; CARDOSO, Thiago Elpídio; CLAUMANN, Gaia Salvador; PINTO, André de Araújo; FELDEN, Erico Pereira Gomes. Percepção das condições de trabalho e estresse ocupacional em policiais civis e militares de unidades de operações especiais. **Cadernos Brasileiros Terapia Ocupacional**, São Carlos/SP, v. 26, n. 2, p. 423-430, 2018. DOI: <https://doi.org/10.4322/2526-8910.ctoAO1160>.

PETERSON, Ulla; DEMEROUTI, Evangelia; BERGSTRÖM, Gunnar; ASBERG, Marie; NYGREN, Ake. Work characteristics and sickness absence in burnout and nonburnout groups: a study of swedish health care workers. **International Journal of Stress Management**, v. 15, n. 2, p. 153-172, 2001.

PINHO, Rute. **Fatores de riscos psicossociais no local de trabalho**. DGS – Direção Geral da Saúde. Governo de Portugal. Ministério da Saúde, 2015.

PINTO, J.A. R. Ambientes saudáveis de trabalho. In: Feliciano, Guilherme Guimarães (Orgs) **Direito ambiental do trabalho apontamentos para uma teoria geral**. LTr.Volume 2, São Paulo. 2015. P. 81-87

RIBEIRO, Andresa Darosci Silva; KAMEI, Helder. Forças de caráter e práticas de felicidade. In: SILVA, Narbal; DAMO, Lílian Paula (Orgs.). **Vidas que mudaram**: contribuições da Psicologia Positiva para situações de isolamento e de distanciamento social. Florianópolis: Editora da UFSC, 2020.p.43-49.

RIBEIRO, Andresa Darosci Silva; BOEHS, Samantha de Toledo Martins; FARSEN, Thais; BIAVATI, Vanderléia. Felicidade, bem-estar e qualidade de vida no trabalho. In: BOEHS, Samantha de Toledo Martins; SILVA, Narbal. (Orgs.). **Psicologia Positiva nas organizações e no trabalho**: conceitos fundamentais e sentidos aplicados. São Paulo: Vetor, 2017, p. 156-171.

RIOS, Izabel Cristina. Humanização e ambiente de trabalho na visão de profissionais da saúde. **Saúde e Sociedade**, São Paulo/SP, v. 17, n. 4, p. 151-160, 2008. DOI: 10.1590/S0104-12902008000400015.

ROSA, Francisco Heitor; HUTZ, Claudio Simon. Psicologia positiva em ambientes militares: bem-estar subjetivo entre cadetes do Exército Brasileiro. **Arquivos Brasileiros de Psicologia**, Rio de Janeiro/RJ, v. 60, n. 2, 2008.

ROVELLA, Bianca Silveira; SILVA, Narbal. Revisão integrativa sobre motivação para missões de paz. **Revista da UNIFA**, Rio de Janeiro/RJ, v. 37, p.1-24, 2024.

SALANOVA, Marisa; SCHAUFELI, Wilmar. **La vinculación psicológica en el trabajo** (Work Engagement). Madrid: Alianza Editorial, 2009.

SALANOVA, Marisa; LLORENS, Susana; CIFRE, Eva; MARTÍNEZ, Isabel. **Metodología RED-WoNT**: Departamento de Psicología Evolutiva, Educativa, Social y Metodología de la Universidad Jaume I de Castellón. Edita: Foment Del Treball Nacional. Con la financiación de: Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales. Anglofort S.A. Depósito legal: B: 36.652, 2006.

SILVA, Carlos Fernandes; AMARAL, Vânia; PEREIRA, Alexandra; BEM-HAJA, Pedro; PEREIRA, Anabela; RODRIGUES, Vitor; COTRIM, Teresa Patrone; SILVÉRIO, Jorge NOSSA, Paulo. **Copenhagen Psychosocial**

Questionnaire II: Portugal e países africanos de língua oficial portuguesa. Aveiro: Departamento de Educação, Universidade de Aveiro, 2011.

SILVA, Cleide Aparecida da; FERREIRA, Maria Cristina. Dimensões e indicadores da qualidade de vida e do bem-estar no trabalho. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília/DF, v.29, n.3, p.331- 339, 2013.

SILVA, N. **Psicologia Positiva nas Organizações e no Trabalho:** conceitos fundamentais e sentidos aplicados. 1. ed. São Paulo: Vetor, 2017. v. 1.

SILVA, Narbal; DAMO, Lílian Paula (Orgs.). **Vidas que mudaram:** contribuições da Psicologia Positiva para situações de isolamento e de distanciamento social. Florianópolis: Editora da UFSC, 2020.

SILVA, Narbal; CERVO, Clarissa Socal; BENTO, Amilton. Uma visão sistêmica do comportamento organizacional positivo (COP). *In:* SILVA, Narbal; FARSEN, Thaís (Orgs.). **Qualidades Psicológicas Positivas:** desenvolvimento, mensuração e gestão. São Paulo: Vetor, 2018. p.37-54.

SILVA, Narbal; CHINELATO, Renata Silva de Carvalho; TOLFO, Suzana da Rosa. A Construção psicossocial do estado de *flow* no trabalho e em outros espaços da vida. *In:* RODRIGUES, Miriam; PEREIRA, Douglas da Silveira (Orgs.). **Psicologia Positiva:** dos conceitos à aplicação. Novo Hamburgo: Sinopsys, 2021, p. 82-101.

SILVEIRA, Jucimara Zacarias Martins. **Bem-estar subjetivo e bem-estar psicológico:** avaliação e intervenção em profissionais da segurança pública. 2020. 228 p. Tese (Doutorado em Psicologia) – Universidade São Francisco, Campinas/SP, 2020.

TAL, Alon; KERRET, Dorit. Positive psychology as a strategy for promoting sustainable population policies. **Heliyon**, v. 6, n. 4, 2020.

TAYLOR, Charles; LYUBOMIRSKY, Sonja; STEIN, Murray. Upregulating the positive affect system in anxiety and depression: outcomes of a positive activity intervention. **Depress Anxiety**, v. 34, n. 3, p. 267-280, 2016.

TEDDLIE, Charles; TASHAKKORI, Abbas. A general typology of research designs featuring mixed methods. **Research in the Schools** v. 13, n. 1, p. 12-28. 2006.

TETRICK, Lois; PEIRÓ, José María. Occupational Safety and Health. **The Oxford Handbook of Organizational Psychology**, v. 2, 2012. DOI: 10.1093/oxfordhb/9780199928286.013.0036.

WOLD, Bjarne; MITTELMARK, Maurice B. **Health-promotion research over threedecades: the social-ecological model and challenges in implementation of interventions.** *Scandinavian Journal of Public Health*, v. 46, supl. 20, p. 20-27, 2018. DOI: 10.1177/1403494817743893.