



UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO
INSTITUTO DE EDUCAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA
(PPGPSI)

GEORGIA MEZOMO PAZ

**Satisfação no Trabalho, Engajamento no Trabalho e Síndrome de
Burnout no Contexto da Polícia Militar do Estado de Roraima**

Rio de
Janeiro-RJ
2024

GEORGIA MEZOMO PAZ

**Satisfação no Trabalho, Engajamento no Trabalho e Síndrome de
Burnout no Contexto da Polícia Militar do Estado de Roraima**

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia do Instituto de Psicologia da Universidade Federal do Rio de Janeiro como parte dos requisitos parciais à obtenção do título de Mestre em Psicologia.

Orientador: Prof. Dr. Marcos Aguiar de Souza

Rio de Janeiro-RJ

2024

Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Biblioteca Central / Seção de Processamento Técnico

Ficha catalográfica elaborada
com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

P348s

Paz, Georgia Mezomo, 1995-
Satisfação no Trabalho, Engajamento no Trabalho e
Síndrome de Burnout no Contexto da Polícia Militar do
Estado de Roraima / Georgia Mezomo Paz. - Boa Vista,
2024.
69 f.: il.

Orientador: Marcos Aguiar de Souza.
Dissertação (Mestrado). -- Universidade Federal Rural
do Rio de Janeiro, Mestrado em Psicologia , 2024.

1. Engajamento no trabalho. 2. Síndrome de Burnout.
3. Satisfação no Trabalho. I. Aguiar de Souza,
Marcos, 1965-, orient. II Universidade Federal Rural
do Rio de Janeiro. Mestrado em Psicologia III. Título.

“O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de
Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) - Código de
Financiamento 001.”

“This study was financed in part by the Coordenação de Aperfeiçoamento de
Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) - Finance Code 001.”

UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO
INSTITUTO DE EDUCAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA (PPGPSI)

GEORGIA MEZOMO PAZ

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Psicologia no Curso de Pós-Graduação em Psicologia, área de Engajamento no trabalho, Síndrome de Burnout, Satisfação no Trabalho.

DISSERTAÇÃO APROVADA EM 26/11/2024. (Data da defesa 26/07/2024).

Documento assinado digitalmente
 MARCOS AGUIAR DE SOUZA
Data: 29/11/2024 15:17:02-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

MARCOS AGUIAR DE SOUZA Dr. UFRRJ
(Orientador)

Documento assinado digitalmente
 WANDERSON FERNANDES DE SOUZA
Data: 29/11/2024 16:22:58-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

WANDERSON FERNANDES DE SOUZA Dr. UFRRJ
(Membro interno)

Documento assinado digitalmente
 PEDRO PAULO PIRES DOS SANTOS
Data: 02/12/2024 21:10:51-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

PEDRO PAULO PIRES DOS SANTOS Dr. UFRJ
(Membro externo)

AGRADECIMENTOS

Ao Professor e meu orientador **Dr. Marcos Aguiar de Souza**, que neste momento de conclusão de mestrado, é a quem eu gostaria primeiramente de expressar imensa gratidão, juntamente com minha admiração, não apenas por inúmeros conhecimentos compartilhados, mas por toda atenção, disposição e paciência, aspectos estes, inesquecíveis ao longo desse caminho desafiador.

A minha mãe, **Darlim Saratt Mezomo**, minha grande inspiração, gratidão profunda por todo o amor incondicional, pelos seus sacrifícios, incentivos e constante dedicação. Ter o seu carinho e apoio faz com que eu me sinta forte e capaz.

A minha avó **Marileny Saratt Mezomo**, mulher guerreira, de caráter ímpar e coração gigante, obrigada por sempre zelar por mim, por me transmitir tanto amor, carinho, além de valores e virtudes.

A minha madrinha **Carin Saratt Mezomo**, obrigada pela alegria, amor e leveza, sempre se fazendo presente na minha vida apesar da distância. Me sinto muito grata por nossa ligação e jamais esquecerei do seu acolhimento quando mais precisei.

A **toda minha família**, por serem pessoas incríveis e amorosas, que fazem parte daquilo que eu tenho de mais valioso, obrigada por tantos momentos em que pude sentir o afago e a benção de ter a união e o amor que há entre cada um de nós.

A **coordenação e professores do Programa de pós-graduação da PPGPSI/UFRRJ**, por todas as trocas durante as aulas, pela eficiência e grande contribuição para o meu crescimento profissional de forma.

Aos **professores da Banca de qualificação e defesa**, pelo cuidado, atenção e diversas contribuições valorosas para o desenvolvimento deste estudo.

A **Edinilda Daneluz**, Tenente Coronel da Polícia Militar de Roraima, que abriu as portas para a coleta dos dados e a todos os colegas do CQV que estiveram presentes nesse processo.

SATISFAÇÃO NO TRABALHO, ENGAJAMENTO NO TRABALHO E SÍNDROME DE BURNOUT NO CONTEXTO DA POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE RORAIMA

RESUMO

O presente estudo visa analisar a influência das variáveis satisfação no trabalho e Síndrome de Burnout sobre o engajamento no trabalho dos policiais militares do Estado de Roraima. A pesquisa classifica-se como transversal, descritiva e quantitativa, os participantes são profissionais que estão exercendo suas funções laborais na instituição, diferenciados em função do gênero, faixa etária e local onde desempenham as suas atividades. A saúde mental desses profissionais necessita de destaque no ramo científico, devido à vulnerabilidade vivenciada por esses agentes da segurança pública, diante das pressões e perigos inerentes da profissão, além da indispesabilidaade dos serviços prestados à sociedade. O estudo tem como base teórica a psicologia positiva, teorizada por Martin Seligman, que tem o foco nos elementos que contribuem para a felicidade e desenvolvimento do indivíduo nos âmbitos pessoal e profissional, promoção do bem-estar e prevenção de patologias. Participaram do presente estudo 252 Policiais militares do estado de Roraima, sendo 230 (91,3%) homens e 21 (8,3%) mulheres (um participante optou por não identificar o sexo) com idade variando de 25 a 50 anos (média de 35,21 anos e desvio padrão de 5,53 anos). Os participantes preencheram um questionário composto por 4 partes. A primeira parte se destinava à coleta de dados sociodemográficos: idade, sexo e local de trabalho. A segunda parte foi composta pela Escala de Satisfação no trabalho. A terceira parte foi composta pela Escala de Engajamento no Trabalho. Finalmente, a quarta parte do questionário constou do Inventário de Burnout no Trabalho. Como hipotizados, os resultados evidenciaram uma influência positiva significativa da satisfação no trabalho sobre o engajamento no trabalho e uma influência negativa significativa da Síndrome de Burnout sobre o engajamento no trabalho. O resultado da comparação das variáveis do estudo em função do sexo, indicou diferenças significativas, com média superior para as mulheres, nas variáveis de satisfação com o salário e satisfação com as promoções. Em relação às variáveis e a idade dos participantes foram observadas correlações positivas significativas da satisfação com o salário, satisfação com as promoções e a SB no trabalho. Os resultados são discutidos em função de estratégias visando a saúde e qualidade de vida no contexto da Polícia Militar de Roraima.

Palavras-chaves: Engajamento no trabalho. Síndrome de Burnout. Satisfação no Trabalho.

Abstract

The present study aims to analyze the influence of the variables job satisfaction and Burnout Syndrome on the work engagement of military police officers in the State of Roraima. The research is classified as cross-sectional, descriptive, and quantitative, with participants being professionals currently performing their job functions in the institution, differentiated by gender, age group, and the location where they carry out their activities. The mental health of these professionals requires emphasis in the scientific field due to the vulnerability experienced by these public security agents, given the pressures and inherent dangers of the profession, as well as the indispensability of the services provided to society. The study is theoretically based on positive psychology, theorized by Martin Seligman, which focuses on the elements that contribute to the happiness and development of the individual in both personal and professional spheres, promoting well-being and preventing pathologies. A total of 252 military police officers from the state of Roraima participated in this study, comprising 230 (91.3%) men and 21 (8.3%) women (one participant chose not to disclose their gender), with ages ranging from 25 to 50 years (mean age of 35.21 years and a standard deviation of 5.53 years). Participants completed a questionnaire divided into four parts. The first part was intended for collecting sociodemographic data: age, gender, and workplace. The second part consisted of the Job Satisfaction Scale. The third part was made up of the Work Engagement Scale. Finally, the fourth part of the questionnaire included the Burnout Inventory at Work. As hypothesized, the results showed a significant positive influence of job satisfaction on work engagement and a significant negative influence of Burnout Syndrome on work engagement. The comparison of the study variables based on gender indicated significant differences, with higher averages for women in the salary satisfaction and promotion satisfaction variables. Regarding the variables and the age of the participants, significant positive correlations were observed between salary satisfaction, promotion satisfaction, and work-related Burnout Syndrome. The results are discussed in terms of strategies aimed at health and quality of life within the context of the Military Police of Roraima.

Keywords: Engagement at work. Burnout syndrome. Job Satisfaction.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - AFC da Escala de Satisfação no Trabalho Trabalho	35
Figura 2 - AFC da Escala de Engajamento no Trabalho.....	37
Figura 3 - AFC da Escala de Burnout no Trabalho	38

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Frequência e porcentagem da distribuição dos participantes.....	31
Tabela 2 - Valores obtidos nos principais índices de ajuste do modelo da Escala de Satisfação no Trabalho.....	36
Tabela 3 - Valores obtidos nos principais índices de ajuste do modelo da Escala de Engajamento no Trabalho	37
Tabela 4 - Valores obtidos nos principais índices de ajuste do modelo da Escala de Burnout no Trabalho	39
Tabela 5 - Média, mediana e desvio padrão das variáveis do estudo	39
Tabela 6 - Cálculo do coeficiente de correlação linear de Pearson entre as variáveis do estudo	40
Tabela 7 - Influência das variáveis do estudo sobre o Engajamento no Trabalho.....	40
Tabela 8 - Valores obtidos nos principais índices de ajuste do modelo de influência da Satisfação e do Burnout sobre o engajamento no Trabalho	41
Tabela 9 - Comparação da média obtidas por homens e mulheres nas variáveis satisfação com o salário e satisfação com as promoções.	42
Tabela 10 - Cálculo do coeficiente de correlação linear de Pearson entre a idade e as variáveis do estudo	43

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Índices considerados na AFC 33

LISTA DE ABREVIAÇÃO

AFC - Análise Fatorial Confirmatória

AFE - Análise Fatorial Exploratória

AGFI- *Adjusted Goodness-of-Fit Index*

AMOS - *Analysis of Moment Structures*

BOPE - Batalhão de Operações Especiais

CFI - *Comparative Fit Index*

CIPA - Companhia Independente de Policiamento Ambiental

CIPG - Companhia Independente de Policiamento de Guarda

CIPTUR - Companhia Independente de Trânsito Urbano e Rodoviário

CS - Compaixão Satisfação GFI - *Goodness-of-Fit Index*

EST - Escala de Satisfação no Trabalho

GIRO - Grupamento Independente de Intervenção Rápida Ostensiva

IBT - Inventário de *Burnout* no Trabalho

INSS - Instituto Nacional do Seguro Social

MBI – Maslach Burnout Inventory

MBI-HSS - o Maslach Burnout Inventory - *Human Service Survey*

MEE - Modelagem de Equações Estruturais

NEO-FFI - Neuroticism Extraversion Openness-Five Factor Inventory de Costa e McCrae (1992)

NIAB PMRR - Núcleo Integrado de Atenção biopsicossocial da Polícia Militar de Roraima.

OMS – Organização Mundial da Saúde

OTAN - Organização do Tratado do Atlântico Norte

PF - Polícia Federal

ProQOL – versão V – Escala Professional Quality of Life 5

RMR - *Root Mean Square Residual*

PMRR – Polícia Militar de Roraima

RMSEA - *Root-Mean-Square Error of Approximation*

ROTAM - Rondas Ostensivas Táticas Metropolitanas

SB – Síndrome de Burnout

SPSS - *Statistical Package for the Social Sciences*

TCLE - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

UWES - Escala de Engajamento no Trabalho de Angust, Benevides-Pereira e Porto-Martins (2009)

SUMÁRIO

1. Introdução	12
2. Contexto do Estudo	16
3. Referencial Teórico.....	19
3.1 O Trabalho.....	19
3.2 O Trabalho no Contexto da Polícia Militar	19
3.3 Engajamento no Trabalho	22
3.4 Satisfação no Trabalho.....	28
3.5 Síndrome de Burnout.....	33
4. Método	38
4.2 Participantes.....	38
4.3 Instrumentos.....	39
4.4 Procedimentos Éticos	40
4.5 Coleta de Dados	40
5. Resultados e Discussão	41
6. Considerações Finais.....	50
Referências.....	54
Anexo I – Escala de Satisfação no Trabalho.....	63
Anexo II – Escala de Engajamento no Trabalho.....	64
Anexo III – Inventário de Burnout no Trabalho	65
Anexo IV – Modelo Geral do Estudo	67

1. INTRODUÇÃO

O trabalho exerce notável influência na vida do indivíduo, devido a sua relação direta com vários aspectos, como identidade, bem-estar, autonomia, crescimento, como relatam os autores Mendes (2007); Barros e Barros (2007); Boehs e Silva (2017). É capaz de gerar prazer, mas também sofrimento. Diante disso, a subjetividade possui importante papel para o equilíbrio da relação do indivíduo com o trabalho. Porém, os mesmos autores defendem que compete às organizações proporcionar subsídios necessários para que o profissional consiga desempenhar suas atividades e enfrentar as adversidades vindas destas com saúde, junto ao sentimento de valorização.

A relação homem-trabalho vem se transformando ao longo do tempo diante das transformações sociais em nível mundial. Com tais mudanças surgem novas perspectivas, assim como outros tipos de sofrimentos advindos do trabalho. Autores como Abrahão e Pinho (2002) e Sato (2002), discorrem sobre o cenário organizacional também ter passado por modificações com novos estilos de gestão e administração, mas que ainda precisa de aprimoramento, que deve ocorrer conforme a necessidade de cada contexto.

O cenário da sociedade atual é visto como volátil, incerto, complexo e ambíguo, que se representa pelo termo “Mundo VUCA”, sendo as causas destas características relacionadas com os aspectos de interdependência, interconexão e globalização. O termo “VUCA” surgiu no contexto militar americano na década de 90 e referia-se a gestão de risco em ambientes dinâmicos e a sobrevivência em meio ao caos (Whiteman, 1998). Hoje é amplamente utilizado nas diversas instituições e indica a presente necessidade de estas serem criativas, flexíveis e ágeis, além de estarem preparadas para as adversidades que possam surgir e se reinventarem quando necessário. Assim, independentemente do setor em que atuam, tamanho ou o fato de serem públicas ou privadas, civil ou militar, as organizações vêm sendo influenciadas por essa série de mudanças na sociedade (Wazlawick, 2020).

Cascio (2020), propõe o acrônimo BANI em substituição ao já existente VUCA. BANI indica a existência de um mundo que antes era volátil, como frágil (Brittle). O mundo incerto agora é classificado como ansioso (Anxious).

A complexidade atribuída ao mundo foi substituída pela não linearidade

(nonlinear). Finalmente, a ambiguidade foi substituída por incompreensível (incomprehensible). A lógica do mundo BANI é salientar ainda mais a existência de um mundo no qual não existe previsibilidade.

De fato, estamos atualmente preocupados com aquilo que acontece ao nosso redor que pode afetar diferentes aspectos da nossa vida cotidiana. Pode-se dizer que isso acontecia mesmo na época de nossos avós. Porém, igual ou maior ênfase tende a ser dada ao que acontece no mundo, dada a certeza de que vivemos em um mundo altamente conectado. Conflitos internacionais como Israel e Hamas, ou Rússia e Ucrânia, causam alarme. Se imaginarmos a possibilidade de a Organização do Tratado do Atlântico Norte (OTAN) entrar no conflito contra a Rússia, iremos notar que o mundo pode se transformar, de forma definitiva, em segundos.

A lógica que se aplica ao mundo também é notada em seus diversos setores. Para Doheny, Nagali e Weig (2012), as organizações, por exemplo, estão sempre em competição, não importando seu tamanho ou setor a que pertencem. Competem hoje para ser melhores que ontem. Competem por profissionais mais competentes, competem para permanecer existindo em um cenário incerto, enfim, competem para lidar com demandas que surgem de forma cada vez mais rápida e imprevisível. As organizações militares, o que inclui a polícia militar, estão dentro dessa lógica. Necessitam lidar tanto com demandas que surgem a cada momento, se atualizando e direcionando esforços para permanecer relevantes para a sociedade.

Entre as mudanças que vêm ocorrendo na Polícia Militar, destaca-se a inserção das mulheres na corporação, o que estimulou o atendimento mais humanizado na prestação de serviços à população. Assim, constata-se que os cursos de formação policial, constantemente estão realizando alterações na grade curricular, influenciadas pela redemocratização da sociedade. E ainda, a inserção do Programa Polícia Comunitária na PM reafirma a importância do bom relacionamento entre policiais e comunidade, para juntos zelarem pela sociedade pacífica e ordeira (Saboya, 2017).

Neste cenário de mudanças, encontra-se o policial militar, que carrega a responsabilidade de promover o bem-estar e a segurança da população, mantendo o autocontrole, a tranquilidade e coerência no exercício de suas funções. Fatos estes, que continuamente os deixam em conflito entre as expectativas da sociedade e as limitações pessoais e profissionais para corresponder aos estereótipos e

representações da imagem de força e imunidade (Almeida *et al.*, 2016).

Considera-se ainda, que a atividade laboral do policial militar não se resume apenas ao trabalho diário, esses profissionais estão em estado de alerta permanente, mesmo que não estejam em serviço. Sua função lhes exige que estejam sempre em prontidão para proteger os cidadãos, inclusive arriscando a própria vida (Paulino & Lourinho, 2014).

Além de todas as mudanças sociais e institucionais ocorridas ao longo dos últimos anos, recentemente os policiais militares enfrentaram as consequências da Pandemia do COVID-19. Como estes prestam serviços considerados essenciais, não pararam suas atividades e, enquanto a população se isolava, esses profissionais estavam nas ruas buscando manter a ordem. O medo de se contaminar e repassar o vírus para colegas e familiares era constante. Muitos profissionais, perderam entes queridos, mas não puderam fazer o luto; houve também a sobrecarga de trabalho, pela redução do efetivo afastado pela doença. Portanto, diversas situações durante a Pandemia os deixaram vulneráveis ao adoecimento psíquico, demonstra-se assim, a necessidade de que as instituições desenvolvam um planejamento maior e mais eficaz em casos de situações inesperadas (Silva, Viana & Silva, 2021).

Desde 2018 (inicialmente como estagiária e posteriormente como voluntária), a autora do presente estudo teve a oportunidade de realizar na PMRR atendimentos individuais e coletivos, participar de palestras, rodas de conversa, visitas em locais de trabalho e acompanhar as psicólogas da instituição, na realização de pesquisas. Esta vivência, possibilitou a identificação da necessidade de haver uma maior compreensão das especificidades inerentes à profissão, em que os policiais estão em constante estado de alerta e expostos à violência e criminalidade. E ainda, a grande crise migratória da Venezuela para o estado de Roraima, que acarretou o aumento da população e da criminalidade, tornando o efetivo reduzido em comparação ao acréscimo de demandas, o que vem provocando maior sobrecarga de trabalho, e com isso aumento da vulnerabilidade e desgaste dos profissionais, ainda maior, se considerarmos a Pandemia da COVID-19.

Estudos das variáveis psicológicas indicadoras de saúde, e da qualidade de vida nas organizações relacionadas aos programas de saúde do trabalhador, apresentam escassez quando comparados às pesquisas focadas em variáveis que destacam as demais áreas da medicina. Porém, deve-se ressaltar a necessidade

de ambientes laborais saudáveis, nos quais se envolvam além da segurança física, a promoção da saúde, dos comportamentos e estilos de vida positivos, ou seja, aspectos psicossociais nas relações de trabalho como apontam os autores, Glanzner, Olschowsky e Kantorski (2011); Ferreira *et al.* (2009).

Os ambientes organizacionais militares e da segurança pública no Brasil também carecem de estudos voltados aos aspectos psicológicos. Diante disso, é necessário maior interesse da comunidade científica, pois, os profissionais que integram essas organizações apresentam significativos desgastes psicológicos quando comparados a trabalhadores de outros contextos como discorre Arroyo *et al.* (2019). Variáveis como satisfação no trabalho, engajamento no trabalho e Síndrome de Burnout (SB) tem sido evidenciada em seu papel na predição do desempenho humano nas organizações e, sobretudo, na explicação da intenção de deixar a organização.

O engajamento no trabalho é tema de estudos como Magnan *et al.* (2016) e Freitas e Charão-Brito (2016), nos quais demonstram a potencialidade desta variável, expressamente estimada no âmbito organizacional. Resultados de pesquisas como dos autores Guedes, Gondim e Hirschle (2020) e Obregon, (2017), indicam alguns aspectos positivos sobre o engajamento no trabalho que atuam na promoção da saúde. Dentro deste contexto, este estudo busca encontrar aspectos que possam estar correlacionados com a variável e quais estratégias são capazes de promover o engajamento dos policiais.

Diante de estudos como dos autores Almeida *et. al.* (2016), e Ferreira (2009), percebe-se que a satisfação é um indicador de saúde do trabalhador que age como provedora de sentimentos positivos e atua na prevenção de adoecimentos, auxiliando nas demandas e rendendo benefícios à organização. Segundo as pesquisas realizadas pelos mesmos autores, há fatores que podem promover ou impedir a satisfação no trabalho, com isso surge a necessidade de investigar as demandas dos profissionais. Neste contexto, o presente estudo pretende buscar informações que possam contribuir para identificar os agentes promotores dessa variável no ambiente laboral da PMRR.

Estudos sobre a SB no contexto da polícia militar vêm crescendo mundialmente, pesquisas dos autores Coelho-Alves, Bendassolli, Guedes-Gondim (2017); Mccarty *et al.*, (2019), demonstram resultados alarmantes para a saúde do profissional e consequentemente para a instituição. Percebe-se que o resultado dos estudos pode retratar o cenário daquele contexto pesquisado e encontrar quais são

as problemáticas e aspectos que precisam ser trabalhados. Da mesma forma, o atual estudo pretende verificar os indicadores para reduzir ou até mesmo prevenir a SB na Polícia Militar de Roraima.

2. CONTEXTO DO ESTUDO

No Estado de Roraima, a Polícia Militar foi criada junto ao Corpo de Bombeiros em 1975, neste momento incorporou 450 homens da antiga Guarda Territorial, uma corporação civil, havendo no ano de 2001 a desincorporação com o Corpo de Bombeiros Militar. Atualmente seu contingente é de 1.271 homens e 296 mulheres, distribuídos nas unidades operacionais: 1º Batalhão, 2º Batalhão, Batalhão de Operações Especiais (BOPE) no qual estão inseridos os grupamentos: Força Tática, Canil, Choque e Grupo de Ações Táticas Especiais (GATE), Companhia Independente de Policiamento Ambiental (CIPA), Companhia Independente de Trânsito Urbano e Rodoviário (CIPTUR), Grupamento Independente de Intervenção Rápida Ostensiva (GIRO), Companhia Independente de Policiamento de Guarda (CIPG) e também em 28 (vinte e oito) localidades no interior do estado.

O 1º Batalhão de Polícia Militar (1º BPM) é a unidade responsável por diferentes missões de policiamento ostensivo, exceto as de competência de outras unidades operacionais da Polícia Militar. É composto por quatro companhias da Polícia Militar que se desdobram em três pelotões. Até 2020 esta unidade, com 30 anos de existência, não tinha sede própria, encontrava-se nas dependências do prédio administrativo do Comando da Capital. A instalação deste Batalhão no Residencial Vila Jardim, em Boa Vista, capital do Estado de Roraima, visa atender à dinâmica demográfica e ao alto índice de incidência criminal e ocorrências registradas tanto no residencial quanto nos bairros adjacentes. O 2º Batalhão de Polícia Militar (2º BPM) constituído por duas companhias, também está sediado na capital e realiza missões de policiamento ostensivo, exceto as de competência de outras unidades operacionais da Polícia Militar. Sua responsabilidade de atuação é a área oeste da capital.

A Companhia Independente de Policiamento Ambiental (CIPA) é uma unidade sediada na capital, especialmente treinada para a defesa e preservação do meio ambiente ecologicamente equilibrado, com atribuições em todo o território do estado. A Companhia Independente de Policiamento de Trânsito Urbano e Rodoviário (CIPTUR) é responsável por missões de policiamento ostensivo de

trânsito urbano e rodoviário em todo o estado, sua sede também se encontra em Boa Vista. A Companhia Independente de Policiamento de Guarda (CIPG) sediada na capital é encarregada de diferentes missões de guarda em edifícios públicos estaduais e da segurança externa de estabelecimentos penais.

O Grupamento Independente de Intervenção Rápida Ostensiva (GIRO) é mais uma unidade sediada na capital, especialmente treinada para o policiamento ostensivo com motocicletas, visando intervenções rápidas em ações policiais em todo o estado. É composto por três pelotões de Polícia Militar. O Batalhão de Operações Policiais Especiais (BOPE) é uma unidade sediada na capital, treinada para missões que extrapolam as competências do policiamento ostensivo de rotina, com atribuições em todo o estado. Constituído por três Companhias de Polícia Militar, é composto por unidades como Canil, GATE, Força Tática e Choque, e está subordinado diretamente ao Comandante Geral da Polícia Militar de Roraima. (D.O/ALE, 2014, p. 9-11).

No que tange ao cuidado com a saúde mental dos policiais militares de Roraima, no ano de 2014 foi criado o Núcleo Integrado de Atenção biopsicossocial da Polícia Militar de Roraima (NIAB PMRR), com objetivo de prestar serviços de prevenção, promoção e intervenção a saúde mental dos profissionais da instituição juntamente com o intuito de melhorar o desempenho da tropa, como também o aumento do bem-estar e da qualidade de vida. Entre os serviços ofertados pelo NIAB estão: atendimentos psicológicos, palestras, rodas de conversas, grupos focais, campanhas, oficinas, pesquisas, além de programas com temáticas específicas nos quais pode-se citar: preparação para aposentadoria, valorização da mulher e autoridade de respeito. Durante a consolidação do NIAB PMRR ocorreram algumas dificuldades como a falta de efetivo e desmitificação referente aos cuidados com a saúde mental. Conforme verifica-se através de dados ocorreu de forma crescente os números de atendimentos partindo de 94 (noventa e quatro) em 2014 para 392 (trezentos e noventa e dois) no ano de 2018.

Os dados previstos para coleta fazem parte do Programa Conhecendo a Tropa, que possui o intuito de mapear problemáticas e potencialidades dos profissionais inseridos neste contexto. O programa conta com o apoio e incentivo dos gestores, que demonstraram interesse em dar continuidade em trabalhos como este. Outras atividades são desenvolvidas, como grupos focais, atendimentos, palestras para profissionais e gestores separadamente.

O ambiente militar é formado por um contingente majoritariamente

masculino, sendo um aspecto que implica na organização e gestão da instituição, é o que aponta o estudo qualitativo: “Estresse ocupacional em mulheres policiais” realizado com 42 (quarenta e duas) policiais da Polícia Militar do Rio de Janeiro. Entre os fatores relacionados à causa de estresse ocupacional estão: discriminação de gênero e assédio. Algumas participantes do estudo relataram a falta de espaços para expressar suas necessidades e compartilhar suas experiências. Os autores do estudo ressaltam a necessidade de a instituição olhar sob a perspectiva de gênero para promover estratégias mais eficazes na promoção de saúde (Bezerra, Minayo & Constantino, 2013).

No estudo: “Fatores associados ao sofrimento psíquico de policiais militares da cidade do Rio de Janeiro” que contou com a participação de 1.700 (mil e setecentos) agentes, o tempo de serviço foi um dos aspectos analisados. O resultado mostra que 13% dos profissionais que estão na instituição a 10 (dez) anos se encontravam com sofrimento psíquico, contra 24% que estariam a de 11 (onze) à 20 (vinte) anos e 16% dos profissionais com mais de 20 (vinte) anos de serviço (Souza *et al.*, 2012).

3. REFERENCIAL TEÓRICO

3.1 O TRABALHO

Estudos realizados por Mendes (2007) relatam que o trabalho é fonte de sofrimento e de prazer ao mesmo tempo, resultando um movimento de batalha do trabalhador para conseguir satisfação e impedir o sofrimento, assim garantindo estabilidade emocional e física. Neste contexto, o trabalhador usa seus mecanismos de enfrentamento para ressignificar o trabalho, ou seja, através de sua subjetividade, cria estratégias contra o que lhe faz sofrer e transforma a mesma situação ou ambiente, em bem-estar. Para tanto, é preciso condições favoráveis na organização do trabalho.

Com o foco no contexto organizacional, cabe então às organizações adequar-se aos novos modelos administrativos, para proporcionar ao trabalhador satisfação no trabalho e engajamento, com o sentimento de importância e eficácia. Apesar disso, os trabalhadores também possuem seu papel, através de sua própria percepção acerca do trabalho, do seu propósito, significado e importância na evolução pessoal e profissional (Barros & Barros, 2007).

Diante da perspectiva da psicologia positiva, o trabalho exerce relação direta com aspectos como motivação, qualidade de vida e felicidade, além de contribuir com a sobrevivência, autonomia e crescimento. Há fatores que indicam características de trabalhos gratificantes como: percepção de propósito, tarefas variadas, ambiente físico e psíquico seguro, geração de renda, boas relações, envolvimento e engajamento. As mudanças nos cenários organizacionais podem ser vistas como possibilidades de ressignificação do sentido ao trabalho, este que, dotado de propósito, é realizado de maneira mais eficiente (Boehs & Silva, 2017).

4.2 O TRABALHO NO CONTEXTO DA POLÍCIA MILITAR

De acordo com Minayo, Souza e Constantino (2008), a maioria dos profissionais atuantes nas corporações militares tem sentimentos de amor pelo trabalho, porém há ocorrência do sentimento de insatisfação, dentre as quais constam as questões salariais, reconhecimento da sociedade e chefia e, falta de condições adequadas de trabalho. Desta forma, os autores sugerem a

necessidade de reexaminar a severidade da hierarquia e autoridade, trabalhar a valorização profissional como a identidade, imagem e representações, além de institucionalizar planos para cuidados com a saúde física e psicológica dos policiais militares.

Diante de um contexto de constante pressão e exposição de sua integridade física, estes profissionais estão inseridos em um parâmetro de hierarquia e disciplina, no qual o regime é rígido, onde em muitos casos não é possível haver autonomia, e ainda há abuso de autoridade e o assédio moral que ocorrem com maior frequência neste contexto. Dentre outros fatores de sofrimento destacam-se a jornada exaustiva, a falta de algumas condições de trabalho, o julgamento moral da sociedade, entre outros. No entanto, há fatores positivos, como o apoio social de amigos e familiares e a relevância da realização de um serviço essencial que contribui com a sociedade pois estes são ainda primordiais para a qualidade de vida (Arroyo *et al.*, 2019).

Segundo Moraes (2022), existe um ambiente de pressão psicológica sobre os policiais onde são colocadas grandes expectativas, como de proteger do perigo e salvar vidas, diante disto surge da sociedade um olhar de “super-herói”, contudo são dificilmente reconhecidos e valorizados, e ainda muitas vezes sofrem em silêncio por vergonha e estigma em volta da fragilidade. A autora cita dados divulgados pelo Sindicato dos Servidores da Polícia Federal (PF) em 2017, que apontam o número 6 (seis) vezes maior de suicídio em comparação ao restante da população do país, consequência está de transtornos psicológicos, falta de tratamento e ainda o porte de arma. Faz-se um alerta para importância da identificação dos problemas e sintomas, assim como as causas destes, nas quais são citadas cobranças excessivas, relacionamentos abusivos, salários baixos e alta carga de horário.

Uma pesquisa realizada com Policiais Militares de rua e da força tática do estado de São Paulo a respeito da autopercepção sobre saúde mental expôs que 91% dos participantes se diziam sempre ou às vezes estressados, 88% sempre ou às vezes cansados emocionalmente após o término de um dia de trabalho, 41% confessam terem agido com impulsividade em alguma demanda, 62% observavam-se como agressivo, 20% já tiveram pensamentos suicidas e 8% em nenhum momento sentiram-se realizados na profissão. Houve baixa adesão de participantes com justificativa que não eram “loucos” e assim não havia interesse, portanto participaram apenas 24 (vinte e quatro) profissionais. Diante dos dados os

autores sobressaltam a grande necessidade de cuidados psicológicos e trabalhos para a desmitificação acerca destes (Oliveira & Santos, 2010).

Conforme estudos realizados por Souza e Minayo (2005), sobre a polícia militar no estado do Rio de Janeiro, os referidos autores destacam que, naquele estado, a taxa de mortalidade por violência do policial militar é 3,65 vezes maior do que a da população masculina na cidade do Rio de Janeiro e 7,2 vezes maior do que a população geral da cidade. Essa comparação ao nível nacional mostra que a taxa é 7,17 vezes maior que a população masculina e 13,34 vezes maior que a população em geral. Diversos são os fatores apresentados pelos autores na explicação dessas taxas, o que explica o alto índice de adoecimento entre policiais militares. Ainda que em outras localidades não sejam observados índices semelhantes aos do Rio de Janeiro. A profissão militar em si está associada a riscos à saúde e à própria vida.

A questão dos riscos associados à profissão militar é ressaltada em diferentes países, não sendo uma exclusividade do Brasil. Conforme Achim (2014), em estudo realizado com policiais romenos, destaca os riscos enfrentados por tais profissionais. Destaca ainda que em média um policial romeno é morto a cada ano, pelo menos 3 (três) cometem suicídio, muitos sofrem agressões, muitos contraem doenças contagiosas e são expostos a outras lesões e doenças que ameaçam sua saúde e segurança. O autor destaca a necessidade de serem consideradas ações visando a gestão do risco. Apesar dos riscos serem bem reduzidos, se comparados a realidade de outras localidades, no entanto, esses riscos vem aumentando, e a redução da vulnerabilidade depende do reconhecimento desses fatores de risco e a implementação de estratégicas eficientes de prevenção de riscos.

Edwards e Kotera (2020), ao examinarem a atuação dos policiais militares no Reino Unido, classificam que o trabalho policial como uma profissão de alto risco, potencialmente responsável por uma variedade de problemas, com ênfase no comprometimento da saúde mental. Os autores destacam a negatividade institucional e o estigma entre os policiais em relação às questões de saúde mental. Ressaltam, assim, que não apenas a profissão está associada a fatores de risco para a saúde, mas também que a cultura policial e as atitudes prevalentes em relação à saúde mental dificultam a busca por ajuda profissional, exacerbando ainda mais o problema.

O policiamento é inherentemente perigoso, levando os policiais a demonstrarem coragem física e moral. Nesse contexto, a falta de autocontrole

emocional pode ser considerada uma fraqueza. Os oficiais que não conseguem controlar suas emoções podem ser vistos como não confiáveis ao responder às demandas inerentes à atividade policial (Bell & Eski, 2016).

No presente estudo, a ênfase recai nas condições que levam os policiais militares a terem uma reduzida satisfação no trabalho, desenvolvendo, consequentemente, a SB. Tudo isso levando a índices reduzidos de engajamento no trabalho. Tendo em vista que as três variáveis vêm sendo citadas em estudos relacionadas a saúde e bem-estar no trabalho, o estudo tem o potencial de conduzir ao desenvolvimento de estratégias que visem proporcionar melhor condições de trabalho e de bem-estar a policiais militares.

Um cuidado que merece ser salientado no presente estudo se refere ao fato de que a satisfação no trabalho e a SB estão relacionadas, também às condições proporcionadas pelo ambiente de trabalho. Sendo assim, deve haver precauções no sentido de não se atribuir ao próprio indivíduo a responsabilidade pela baixa satisfação no trabalho e pela SB.

3.3 ENGAJAMENTO NO TRABALHO

De acordo com Louro e Gabardo-Martins (2023), a crescente complexidade que vem sendo observada no mundo, de maneira geral (VUCA, BANI, como discutido anteriormente), com mudanças organizacionais motivadas pelo avanço da tecnologia, globalização, trabalho digital e demandas que surgem de diferentes formas, seguindo a lógica do mercado, têm levado à necessidade de as organizações serem mais rápidas, flexíveis e eficientes. Visando tais objetivos, as organizações têm procurado contar com uma força de trabalho mais engajada e adaptável a essas novas exigências. Nesse novo contexto, os empregados necessitam ser mais autônomos e lidar de forma adequada com essas novas exigências.

Abun, Ranay, Reyes e Menor (2023), trazem diversos argumentos sobre como o trabalho era considerado décadas atrás, salientando que havia uma compreensão geral equivocada de que o desempenho do trabalhador era motivado apenas por salários e benefícios. Com o avanço das pesquisas na área, entretanto, diversos aspectos passaram a ser considerados, relacionando o desempenho do trabalhador a fatores como satisfação e engajamento no trabalho, entre outros. A consideração de fatores que vão além do salário na motivação do trabalhador

parece lógica, uma vez que o trabalho é fonte de sustento, mas também é de realização, podendo ser afirmado que é uma fonte de identidade na atualidade. Assim, o conceito de engajamento no trabalho foi inicialmente desenvolvido para contrariar as teorias motivacionais tradicionais, que sugeriam que os funcionários eram motivados para trabalhar (ou não) com base na provisão de recompensas externas e fatores intrínsecos (Kahn & Fellows, 2013).

O trabalho está profundamente ligado à vida em sociedade de tal forma que é praticamente impossível pensar na sua inexistência na atualidade, seja como fonte de garantia de sustento, seja como fonte de identidade. Assim, tem sido destacado em relação ao trabalho: (1) sua centralidade na vida das pessoas, (2) a relação de realização ou sofrimento que as pessoas têm com o trabalho, (3) as transformações que o trabalho vem sofrendo durante a história e (4) a influência destes e de outros aspectos para a vida do trabalhador, que precisam desenvolver diferentes estratégias para lidar com as crescentes exigências do ambiente de trabalho. Wahyuni e Triatmanto (2020), Faria (2015), Antunes (2003) e White (2000).

Conforme Obienkwe, Zeb-Obipi e Ejo-Orusa (2019), existe na atualidade, portanto, a necessidade de que os gestores devem criar mecanismos para conterem e enfrentarem eficazmente estes desafios para garantir a sobrevivência organizacional e alcançar outras metas e objetivos que sejam relevantes à corporação. Para fazer isso, funcionários com habilidades competentes, técnicas, profissionais e/ou conceituais são efetivamente envolvidos para impulsionar a visão, as metas e os objetivos das organizações. Portanto, organizações eficazes atribuem grande importância ao envolvimento dos funcionários na realização dos seus objetivos.

A noção de engajamento no ambiente de trabalho foi introduzido por Kahn (1990), descrevendo-o como uma forte identificação do indivíduo com suas atividades laborais que, numa relação dinâmica, o leva a investir elevados níveis de energia no desempenho de suas tarefas, dando consequentemente origem a um elevado envolvimento nesta performance. Como pode ser observado, em sua formulação inicial, o conceito de engajamento pode ser interpretado como polo oposto da SB, bastando apenas inverter o nível deste último para identificar o nível de engajamento.

Schaufeli e Taris (2014), definem o engajamento no trabalho como um estado psicológico positivo e satisfatório relacionado ao trabalho, no qual o

trabalhador demonstra vigor, dedicação e absorção no dia a dia de suas atividades. O vigor se referindo a elevados níveis de energia e resiliência mental no desempenho das atividades laborais. A dedicação é associada com o envolvimento no trabalho, o qual é visto com um senso de significado, levando ao entusiasmo e proporcionando desafios. Finalmente, a absorção se refere à concentração, felicidade e imersão no trabalho, que dá ao trabalhador a impressão de o tempo passar sem que ele perceba. Trabalhadores engajados possuem um forte entusiasmo no trabalho. Tendem a se envolver de forma mais profunda com o trabalho e nele se sentem realizados e capazes de assumir novas responsabilidades.

Trabalhadores engajados têm uma forte conexão com suas atividades profissionais e se percebem como capazes de lidar com as demandas que surgirem no local onde trabalham, estando frequentemente dispostos a fazerem mais do que é prescrito pelo papel que desempenham na organização em que trabalham. Com todo o avanço tecnológico, as organizações reconhecem em seus integrantes um dos principais fatores que a levam a alcançar níveis elevados de desempenho (Schaufeli & Baker, 2004).

O engajamento no trabalho é um estado mental, capaz de proporcionar a sensação de prazer diante das atividades laborais, assim como motivação, capacidade de resiliência organizacional, estreitamento de vínculos e comprometimento com a instituição. No entanto, constitui-se de um processo dinâmico, passível de variações diante de fatores como: carência de condições de trabalho, excesso de demandas laborais, falta de valorização e reconhecimento profissional, entre outros fatores que causam sofrimento para o trabalhador. Porém, os trabalhadores engajados na carreira possuem melhores condições para a prevenção do adoecimento e para a promoção da saúde e do bem-estar, sendo dessa forma um indicador de saúde do trabalhador (Magnan *et al.*, 2016).

Segundo Freitas e Charão-Brito (2016), identificar o nível de engajamento no trabalho é necessário, pois gera benefícios não apenas para o indivíduo, mas também para a organização, sendo os gestores responsáveis pelo incentivo e busca por suporte adequado. A pesquisa realizada no estudo dos autores referidos, intitulada: “Engajamento no Trabalho: Um estudo em Profissionais Multidisciplinares de Saúde em um Município da Região Sul” contou com amostra de 40 (quarenta) profissionais de diversas áreas da saúde e apontou que apesar de vários fatores estressantes experienciados no cotidiano estes são capazes de

manter-se engajados, dessa forma o estudo coloca a importância de reconhecer os fatores que influenciam no engajamento. Então devem-se às organizações a promoção de ações que visam a potencialização dos pontos fortes de seus profissionais e favoreçam o entusiasmo diante de suas atividades, tendo em vista o aumento do engajamento.

De acordo com Obiekwe, Zeb-Obipi e Ejo-Orusa (2019), com base nas implicações positivas do engajamento no trabalho, as organizações são incentivadas a adotar e desenvolver programas para promover o engajamento dos funcionários, a fim de melhorar as suas capacidades competitivas, impulsionar a inovação e melhorar o seu desempenho. A gestão também deve manter os funcionários atualizados com eventos e acontecimentos na organização. Assim, deve ser criado um elo de comunicação aberto para que os funcionários expressem as suas opiniões ou ideias à gestão de topo. As ideias dos funcionários podem ser o que uma organização precisa para criar alta qualidade, baixo custo ou melhorar o atendimento ao cliente, sendo o que toda organização precisa para competir.

Abun, Ranay, Reyes e Menor (2023), desenvolveram estudos no qual ficou evidenciado que melhorar o tratamento dos trabalhadores, juntamente com seus direitos, promover o respeito no local de trabalho e a relação de respeito mútuo, pode aumentar o engajamento dos trabalhadores e que, em caso contrário, há uma tendência de haver o desligamento do trabalho. O desligamento do trabalho pode, por sua vez, causar baixa produtividade, o que significaria perdas econômicas para a gestão.

Bradford, Quinton e Myhill (2014), defendem que o tratamento justo contribui para um maior sentimento de segurança psicológica e para um maior apego à organização, aumentando assim o envolvimento que o pessoal policial tem com o seu trabalho. Para os teóricos, López-Cabarcos, López-Carballera e Ferro-Soto (2023), argumentam que a carreira policial, especialmente no setor público, é frequentemente percebida como uma vocação e uma ocupação de alta valorização. Portanto, é essencial compreender os fatores que podem aumentar a realização profissional, a motivação e o engajamento dos policiais em seu trabalho.

Em estudos desenvolvidos com policiais no Canadá sob a ótica de Bradford, Quinton e Myhill (2014), forneceu evidências de que o engajamento dos policiais estava associado às percepções de justiça no local de trabalho e que a identificação organizacional mediou grande parte do efeito da justiça organizacional na motivação dos policiais. Além disso, os agentes que se sentiam mais ligados

emocionalmente e leais ao serviço policial eram mais propensos a indicar que estavam prontos para assumir atividades discricionárias e eram mais confiantes e capacitados.

Para Alarcon, Lyons e Tartaglia (2010), as instituições militares, tal como a indústria, devem reter funcionários engajados e de alta qualidade sempre que possível. E se as organizações pretendem reter os melhores e mais brilhantes, então devem concentrar-se na promoção de experiências de trabalho positivas. O presente estudo explorou os efeitos da liderança, da cultura organizacional, das interações entre grupos de pares e da clareza do papel nas intenções de rotatividade, mediadas pelo engajamento.

O estudo “Síndrome de Burnout e engajamento no trabalho: percepção dos servidores de uma instituição pública de ensino” foi realizado no Brasil, de forma qualitativa e quantitativa, através da escala de Síndrome de Burnout (MBI-GS) de Tamayo (2002), Escala de Engajamento no Trabalho (UWES) de Angust, Benevides-Pereira e Porto-Martins (2009) e contou 1511 (mil quinhentos e onze) participantes. Os resultados mostram correlação forte negativa entre as duas variáveis. Dessa forma conclui-se que o engajamento no trabalho é capaz de fornecer subsídios para a prevenção da ocorrência da SB (Obregon, 2017).

O trabalho emocional, engajamento no trabalho e a identidade profissional foram temas de estudo realizado com 302 (trezentos e dois) policiais militares, observa-se a partir dos resultados que a natureza do trabalho dos policiais militares contribui para oscilação emocional e apresenta significativa influência no engajamento. Aponta-se a subjetividade do indivíduo, como, por exemplo, a identidade profissional que atua como promovedora de sentimentos positivos, além de auxiliar nas demandas. Ressalta-se, ainda, a necessidade destes profissionais, assim como todos os indivíduos, de expressar suas emoções (Guedes, Gondim e Hirschle (2020).

Um estudo denominado “Estresse Ocupacional e Engajamento no Trabalho entre Policiais Militares”, realizado no Paraná com 268 (duzentos e sessenta e oito) participantes apontou correlação negativa e estatisticamente significante entre o engajamento no trabalho e o estresse ocupacional. Os profissionais engajados possuem identificação com o trabalho e melhor desempenho, pois, mesmo encontrando-se cansados fisicamente realizam suas atividades com o sentimento de propósito. Constata-se a influência do ambiente, da subjetividade do indivíduo, de características organizacionais e do trabalho, como suporte social entre pares e

chefias sob o engajamento e sugere-se flexibilização de carga horaria e controle, além de qualificações periódicas e valorização profissional (Santos *et al.*, 2021).

Outro estudo sobre engajamento foi realizado com policiais militares, com a participação de 103 (cento e três) do Distrito Federal, entre os participantes 46% possuem de 6 (seis) à 11 (anos) de tempo de serviço na instituição. A partir dos métodos: revisão bibliográfica, metodologia dedutiva aplicada à análise documental e questionários com perguntas, os resultados apontam que 87% enquanto praças nunca responderam nenhuma avaliação referente ao tema, para 57% a avaliação de desempenho, não dispõe de indicadores objetivos para estimar a performance, porém, 90% acreditam na importância de implementação de um sistema de avaliação do desempenho com o propósito de contribuir para o engajamento e reengajamento no trabalho. Os autores concluem que apesar da necessidade devido à complexidade da profissão, a instituição não tem a devida atenção em relação à temática, o que pode prejudicar o desenvolvimento do profissional em sua função (Silva, 2021).

Em sentido internacional, na África do Sul também foi realizado um estudo com policiais, com a coleta de dados de 2396 (dois mil trezentos e noventa e seis) participantes, todos policiais de 9 (nove) províncias, o intuito foi validar a escala de engajamento no trabalho de Utrecht no serviço policial sul-africano e confirmar questões relacionadas a grupos raciais. Com a aplicação da escala de Utrecht e de um questionário, o resultado utilizando a modelagem de equações estruturais confirmaram três fatores: vigor, dedicação e absorção. No entanto, os dados se ajustam melhor no modelo de um fator, no que se refere aos grupos raciais, não houve resultado diferente significativo. Os autores discorrem sobre a relevância de futuros estudos na área com a validação dos instrumentos para o contexto da profissão (Storm & Rothmann, 2003).

3.4 SATISFAÇÃO NO TRABALHO

De acordo com Oktaviani e Sopiah (2022), a satisfação no trabalho é um pré-requisito muito importante para as organizações, e a gestão de recursos humanos práticas desempenham um papel na construção de um relacionamento de inter-relacionamento adequado entre a organização e funcionários, porque a

satisfação no trabalho é uma série de percepções dos funcionários que afetarão atitudes e comportamento desses profissionais durante o trabalho, por isso também é importante compromisso com o trabalho, garantindo que façam o melhor para atingir os objetivos da organização.

A primeira definição de satisfação no trabalho foi de Locke (1969), que se refere como a avaliação do profissional diante seu trabalho ou a do propósito diante de seus valores, é uma emoção positiva de bem-estar, sendo dividida entre eventos e condições do trabalho e agentes do trabalho. O mesmo autor discorre sobre as consequências que ocorrem para o indivíduo (comportamentais, físicas e mentais) assim como para organização. Harris (1989) conceitua como o sentimento que provém do cenário geral do trabalho, já Fraser (1996), define como um estado pessoal e dinâmico, que envolve a subjetividade (Marqueze & Moreno, 2005).

Os autores Glanzner, Olschowsky e Kantorski (2011), relatam que a satisfação com o trabalho se associa ao reconhecimento, valorização e desempenho do profissional com sua capacidade e tarefas. Estes aspectos são fundamentais para se obter prazer no ambiente laboral, capaz de gerar sentimentos de autorrealização, a saber: orgulho, confiança, responsabilidade e fortalecimento da identidade própria do indivíduo. Vivenciando o prazer, o trabalhador desenvolve novas formas de lidar com o dia a dia, possibilitando um ato de reflexão a respeito da organização, do seu propósito, atribuição, colaboração e relação, como consequência reproduz uma união coletiva e afetiva com outros profissionais.

Para Guimarães e Souza Neto (2021), a satisfação no trabalho produz felicidade e aumenta o bem-estar, sendo assim, aumenta a possibilidade de sucesso nas organizações. Tal estudo utilizou uma revisão literária, via plataformas digitais 29 (vinte e nove) artigos científicos para avaliar os fatores determinantes para o bem-estar no trabalho e buscou ainda: analisar a concepção e percepção dos trabalhadores sobre bem-estar; avaliar os discursos e concepções em relação ao prazer e sofrimento construídos pelos trabalhadores; identificar os principais fatores que comprometem a saúde biopsicossocial. Os resultados indicam que as condições de trabalho adversas provocam sofrimento físico e psicológico, portanto comprometem o bem-estar no trabalho, gera frustração, desmotivação e redução da produtividade, desse modo, causa prejuízos às organizações.

Na visão de Paoline III e Gau (2020), a satisfação no trabalho é um elemento-chave para atrair e reter profissionais no contexto das policiais militares.

Até o momento, porém, existem três lacunas principais no entendimento atual sobre a satisfação no trabalho entre os policiais. Essas deficiências servem de impulso para a investigação atual. Em primeiro lugar, não está claro quais os elementos da profissão que afetam mais fortemente a satisfação no trabalho, quer positivamente, quer negativamente. Em segundo lugar, diversas contribuições sobre o tema satisfação no trabalho, têm sido obtidas a partir de estudos desenvolvidos em diferentes países, com instituições policiais que possuem estruturas bastante diferenciadas entre si e com contextos sociais amplamente diversificados, tornando difícil a compreensão da satisfação no trabalho em termos universais. Finalmente, em terceiro lugar, está o reconhecimento de que pouco se sabe sobre o que faz com que policiais permaneçam em seus trabalhos, mesmo quando estão insatisfeitos, ou sobre diferenças atitudinais de policiais satisfeitos e insatisfeitos.

O estudo intitulado “Condições de Saúde, de Trabalho e de Modos de Vida de Policiais Militares: Estudo de Caso na Cidade do Recife-PE”, coletou dados de 288 (duzentas e oitenta e oito) policiais militares e apontou o trabalho visto como insatisfatório no que se refere às necessidades psicológicas e físicas juntamente com a omissão de suporte social do superior, em contrapartida, foi considerado satisfatório o trabalho em relação ao suporte social entre os pares e também com a possibilidade de autonomia. Alguns aspectos foram identificados com maior suscetibilidade de danos à saúde, sendo eles: constante envolvimento em conflitos; sobrecarga de trabalho; falta de atividades físicas. Foi recomendado a criação de um serviço de atenção à saúde exclusivamente para o policial, formado por uma equipe multiprofissional de profissionais da área da saúde, no qual trabalhará com visando a promoção, prevenção e intervenção da saúde dos policiais (Ferreira *et al.*, 2009).

A satisfação no trabalho também foi tema de uma pesquisa realizada com 519 (quinhentos e dezenove) policiais militares no Rio Grande do Sul, a qual identificou que a predominância da insatisfação correspondia aos fatores: salário; promoções; natureza do trabalho; relacionamento com a chefia; relacionamentos com colegas. O estudo sugere o trabalho no sentido de valorização profissional, principalmente nos três principais fatores de insatisfação, para melhora da saúde e da qualidade de vida destes profissionais e seus familiares (Machado *et al.*, 2016).

O Papel mediador da satisfação no trabalho com a cultura e compromisso organizacionais e o desempenho dos funcionários de um centro de

saúde pública na Indonésia foi o objetivo do estudo, que contou com dados de 130 (cento e trinta) participantes, utilizou-se de um questionário medido por escala Likert e a técnica SEM-AMOS para análise dos dados. Os resultados demonstram que a cultura organizacional influência positivamente de forma significativa na satisfação do trabalho e no desempenho dos trabalhadores, assim como, o compromisso da organização tem influência positiva e significativa na satisfação e desempenho no trabalho, e ainda, a satisfação no trabalho influência positivamente de maneira significativa no desempenho. Os autores afirmam que a satisfação no trabalho possui papel mediador na influência da cultura organizacional, compromisso organizacional e desempenho dos trabalhadores (Arifin & Matriadi, 2022).

Peroni, Pettinger e Serracino (2022), no estudo intitulado: “Ganhos de Produtividade Decorrentes da Satisfação no Trabalho na Europa”, analisou dados de economias empresariais de 30 (trinta) países europeus. Os dados foram obtidos a partir de inquéritos representativos sobre as condições de trabalho dos indivíduos e de estatísticas estruturais das organizações. A análise abrangeu dados sobre: produtividade do trabalho e fatores utilizados na produção, informações sobre as medidas de satisfação no trabalho, condições de trabalho e características da mão-de-obra de diferentes locais. Os dados indicaram que ocorre relação estatisticamente significativa entre o bem-estar e a produtividade do trabalho, ou seja, indústrias que possuem trabalhados felizes, também possuem índices elevados de produtividade no trabalho.

O estudo conduzido por Miller, Mire e Kim (2009), em um departamento policial no sul dos Estados Unidos, contou com a participação de 87 policiais, predominantemente do sexo masculino. A pesquisa teve como objetivo identificar explicar os preditores da satisfação no trabalho entre os policiais, com ênfase na contribuição das características de personalidade para essa variável. Para a coleta de dados utilizou-se: a escala de satisfação no trabalho de Dantzker (1993), a pesquisa de diagnóstico de trabalho de Hackman e Oldham (1975) para investigar as várias dimensões do trabalho e o Neuroticism Extraversion Openness-Five Factor Inventory (NEO-FFI), de Costa e McCrae (1992), para avaliar as características de personalidade. Os resultados demonstraram que a personalidade é responsável por 9% da variância da satisfação no trabalho, sendo possível também identificar que os anos de experiência, a autonomia e o feedback foram fatores preditores de satisfação no trabalho. Os autores sugerem esforços

para melhorar a dinâmica organizacional, como treinamentos de conduta, além de alterações em relação às funções e carreiras.

Na Suíça foi aplicado um questionário em 300 (trezentos) soldados recém-recrutados, para examinar as relações entre as variáveis, satisfação no trabalho e intenções de rotatividade, bem como, personalidade e intenções de rotatividade. Utilizando-se da teoria do modelo de comportamento proposital de Barrick Mount e Li (2013), aplicada para as condições militares, observa-se através dos resultados, no que se refere a satisfação no trabalho e os traços de personalidade, percebe-se a inexistência de relação, o que mostra um resultado diferente de outros vistos na revisão literária do estudo, entretanto, nota-se relação da satisfação no trabalho com orientação para o desempenho, na qual está relacionada com e a intenção de rotatividade. No entanto, alguns valores encontrados a respeito da orientação para o desempenho foram baixos, o que pode diminuir a validação do resultado. Com isto, os autores ressaltam a necessidade de novos estudos neste contexto envolvendo tais variáveis, visto que até o momento da realização do estudo não havia conhecimento de parecido realizado no país (Österberg *et al.*, 2013).

A satisfação no trabalho foi tema de um estudo sociodemográfico e transversal, realizado em uma cidade da Índia, com a participação de 687 (seiscentos e oitenta e sete) policiais de 17 (dezessete) delegacias. Utilizou-se uma ficha de dados pessoais de elaboração própria e a Pesquisa de Satisfação no Trabalho de Spector (1985), observa-se a partir dos resultados que ocorre um sentimento de incerteza, pois aponta um resultado médio, o que significa uma ambivalência, contudo, a idade, escolaridade, anos de serviço e/ou número de transferências apresentam elevar o nível da satisfação no trabalho, policiais casados apresenta escores significativamente menores do que solteiros(as), o sexo e o número de dependentes não apresentaram correlação significativa. No que se refere aos aspectos vistos como positivos para satisfação no trabalho, os principais apontados foram: natureza do trabalho, supervisão e coleguismo, bem como, negativos: baixos salários, falta de condições e promoções, benefícios ou recompensas (Lokesh, Patrav & Venkatesan, 2016).

A satisfação no trabalho foi estudada também na polícia da Turquia, onde houve a coleta de dados com 538 (quinhentos e trinta e oito) policiais, de 7 (sete) municípios. Os resultados do estudo apontaram que existe uma correlação significativa e negativa entre satisfação no trabalho e a SB, também se constata que quanto maior o estresse vivenciado pelos profissionais por questões

organizacionais menores são os níveis de satisfação no trabalho, outro resultado apontado refere-se a chefia como fator de interferência no estresse ocupacional e organizacional sobre a satisfação no trabalho, a hierarquia e a centralização estão em destaque entre as principais fonte de estresse. O autor aborda a necessidade de alterações internas na organização, sugere-se mais liberdade aos profissionais em tomadas de decisões, assim como maior frequência de feedbacks produtivos da chefia, visto seu efeito benéfico em diversos aspectos como: autoestima, dedicação e bem-estar (Kula, 2016).

O estudo de Rahman e Shanjabin (2022), buscou identificar a relação do estresse no trabalho e a motivação no trabalho sobre a satisfação no trabalho de policiais de uma cidade de Bangladesh (Khulna). A pesquisa foi realizada nas delegacias e contou com 100 (cem) participantes. Houve elaboração de um questionário do tipo escala Likert de 5 pontos, dividido em quatro partes, contendo informações demográficas, motivação no trabalho, estresse no trabalho e satisfação no trabalho. Utilizando o SPSS, foram realizadas três análises: a análise de frequência, para ver o percentual de respostas dos participantes; a análise de correlação, para descobrir as relações entre as variáveis e a análise de regressão, utilizada para conjuntos de dados mais complexos. Os resultados do estudo apontam para uma relação negativa entre o estresse e a satisfação no trabalho e uma relação positiva entre a motivação e a satisfação no trabalho. Conforme os autores o estudo pode auxiliar as autoridades policiais e políticos entenderem o estresse no trabalho, a motivação e a satisfação dos policiais da cidade de Khuma.

A satisfação no trabalho, as intenções de pedir demissão, o papel da higiene do trabalho e os fatores motivacionais foram temas de um estudo transversal realizado em Singapura com 1.000 (mil) agentes de segurança pública, através da base teórica dos dois fatores de Herzberg. Os resultados demonstram que a satisfação no trabalho é considerada como fator mediador na relação positiva entre quatro em cada cinco fatores de má higiene e intenções de pedir demissão. Bem como, o efeito mediador negativo da satisfação no trabalho entre todos os três fatores motivadores e as intenções de abandonar o emprego. Sendo que, a motivação intrínseca para o trabalho demonstrou ser o preditor mais significativo das intenções dos agentes permanecerem na instituição. Conforme os autores, são necessárias intervenções que visam incentivar o comprometimento profissional e que destaquem o valor do trabalho do agente de segurança e a sua relevância para a manutenção da ordem pública, para que estes tenham orgulho do seu trabalho e

consequentemente, sintam-se motivados (Nagpaul, 2022).

3.5 SÍNDROME DE BURNOUT

Diversos estudos feitos no Brasil constataram a incidência da SB em diferentes públicos. Diante do fato, o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) ter validado a SB como doença profissional, passou a haver uma exigência às organizações, acarretando maior responsabilidade ao empregador (O termo surgiu em 1974 em estudos conduzidos por Fregenbauer. A SB é também conhecida como síndrome do esgotamento profissional, tem relação direta com estresse crônico, dedicação e expectativas no ambiente de trabalho, ou seja, ocorre como consequência do desgaste psicológico do trabalhador. A três características básicas da síndrome são: exaustão emocional, despersonalização e redução das realizações. Apresenta outros sintomas comuns relacionados como a agressividade, frieza, pessimismo, medo, entre outros (Cataldi, 2015).

No estudo intitulado “Síndrome de Burnout e satisfação no trabalho em profissionais de uma instituição hospitalar”, foram empregados os instrumentos de pesquisas MBI – Maslach Burnout Inventory, e o Questionário de Satisfação no Trabalho (S20/23), com 72 (setenta e duas) amostras. Os resultados revelaram uma associação significativa entre a SB e a satisfação no trabalho, sendo a idade um fator que influência na exaustão emocional e despersonalização. O estudo mostra também que consta uma variação na satisfação de acordo com as funções (Rosa & Carlotto, 2005).

Segundo os teóricos Sá, Martins-Silva e Funchal (2014), realizaram estudo com 52 profissionais de enfermagem de um hospital público, no entanto, o resultado apontou que a satisfação com ambiente estaria relacionada inversamente com a exaustão emocional e a despersonalização. Diante do resultado apresentado pode- se pensar em políticas de gestão para a diminuição da síndrome. Outro dado apontado foi referente ao impacto do “tipo de trabalho” na despersonalização.

No âmbito policial encontra-se diversos estudos nacionais envolvendo a temática SB, como o desenvolvido no município de Tubarão (SC) com 40 (quarenta) policiais civis que teve como objetivo verificar a prevalência e as características da SB. Para a coleta de dados foi utilizado o inventário Maslach Burnout Inventory (MBI), os resultados, conforme os critérios de Grunfeld et al. demonstraram que a 60% dos participantes apresentavam indícios da SB, ou seja,

prevalência significativa, que aponta para o risco de adoecimento mental. Isso pode ocorrer devido ao estresse e a ansiedade decorrentes da função laborativa, bem como, das condições de trabalho e ao excesso de expectativas em relação ao desempenho profissional, nesse contexto, os autores apontam para a necessidade da ampliação de estudos, com o desenvolvimento de modelos de avaliação mais avançados que possibilitem a compreensão da SB no contexto laboral dos profissionais da Segurança Pública (Menegali *et al.*, 2010).

Segundo Minayo e Adorno (2013), a incidência de estresse no contexto de atuação do policial militar vem sendo discutida no Brasil e no mundo, sinalizando a urgente necessidade de cuidados com a saúde mental destes profissionais, sendo a SB um dos sofrimentos psíquicos em destaque. No que se refere, as causas são citadas: a organização hierárquica na qual oprime a autonomia do profissional e as condições objetivas e subjetivas somatizadas à falta de reconhecimento social. No estudo são relatados trechos de falas policiais sobre o fato de não conseguir desligar-se mentalmente do trabalho ao final do expediente, também assinalaram o estresse como causa de outras doenças nas quais não possuem importância aos olhares das chefias e assim, ressaltam a falta de consideração em frente ao adoecimento psíquico.

Um estudo realizado por Ascari *et al.* (2016), em um município de Santa Catarina, analisa o risco de desenvolvimento da SB em policiais militares. A pesquisa contou com 127 participantes. Para a coleta dos dados foi utilizado o inventário Burnout Maslach Burnout Inventory - MBI. Conforme os autores, apesar dos resultados demonstrarem que não há incidência significativa da SB entre os policiais investigados, os dados indicaram que mais de 66% dos participantes encontram-se em situação de risco para o desenvolvimento da síndrome, uma vez que apresentam exaustão emocional nível alto e despersonalização nível médio, embora apontem para a realização profissional alta. Dessa forma, os autores concluem que se pode imaginar que a satisfação com o trabalho em si pode ser um fator protetivo de saúde desses policiais, o que também irá influenciar no desempenho dos serviços prestados à população, com isto sugere-se, intervenções educativas de prevenção e de enfrentamento do estresse para a redução dos riscos de desenvolvimento da SB.

No nordeste brasileiro o estudo denominado “Trabalho emocional e burnout: um estudo com policiais militares”, foi realizado com 525 (quinhentos e vinte e cinco) profissionais, sendo 408 (quatrocentos e oito) homens e 117 (cento

e dezessete) mulheres. Diante dos resultados observa-se que 64% destes encontravam-se com alto nível de exaustão emocional, principalmente aqueles que atuam em praça, ou seja, o maior contato com a violência influencia para maior incidência da SB. Estas evidências demonstraram a necessidade trabalhar o desenvolvimento das habilidades emocionais e a saúde destes indivíduos, e assim, criar subsídios para enfrentar os desafios expostos ao longo da carreira (Coelho-Alves, Bendassolli & Guedes-Gondim, 2017).

Lima *et al.* (2018), realizaram um estudo em Pernambuco que buscou investigar de forma significativa a SB em policiais militares e analisar a relação com a qualidade de vida e o perfil sociodemográfico de 206 (duzentos e seis) participantes. Para a coleta de dados, utilizou-se o Maslach Burnout Inventory (MBI) e para analisar a qualidade de vida o questionário WHOQOL-bref. Em relação a SB os resultados atestaram que 38,3% dos participantes apresentaram média exaustão emocional, 54,7% moderada despersonalização e 53,4% baixa realização profissional, no que diz respeito à qualidade de vida, os resultados demonstram diferenças nas médias dos principais domínios (psicológico, físico, social e meio ambiente). Segundo os autores, os resultados do estudo não apontam para alto grau da SB, contudo, nas dimensões individualizadas foram identificados dados preocupantes, que indicam eminent risco de saúde ocupacional. Assim, sugere que a instituição desenvolva ações de prevenção e promoção de saúde, tais como: contínuo acompanhamento médico e psicológico, aperfeiçoamento de programas de atividades físicas e lazer, projetos sociais, aumento do efetivo e atualização de planos de carreira.

Para os autores Carvalho, Porto e Sousa (2020), do seguinte estudo: “Sofrimento Psíquico, Fatores Precipitantes e Dificuldades no Enfrentamento da Síndrome de Burnout em Policiais Militares” realizado através do método de revisão integrativa da literatura, a SB ocorre com maior frequência em policiais militares do que em outras profissões e tornou-se um problema de saúde pública, pois além de gerar graves prejuízos a saúde, também tem impacto expressivo na performance profissional. Pela revisão realizada, a estimativa é que um terço dos policiais se encaixam aos critérios da SB, sendo destaque as causas em relação às condições extenuantes do trabalho, juntamente com o estresse ocupacional. Nota-se que não há praticamente nenhum suporte, como estratégias de enfrentamento, controle e cuidado com a saúde mental, sendo um grande agravante para a saúde destes, dessa forma os autores preconizam a urgente indispensabilidade de

assistência e estratégias que busquem reduzir o sofrimento e proporcionar bem-estar para esta categoria.

Os autores Dias e Andrade (2020), realizaram um estudo para investigar os fatores ambientais e os transtornos mais recorrentes que afetam a saúde mental de policiais militares brasileiros, com o intuito de confirmar se há associação laboral entre a profissão e a SB. Com base na revisão bibliográfica, os resultados confirmam que a maioria das pesquisas demonstra que ocorre associação entre a atividade laboral do policial militar e a SB, como principais fatores que desencadeiam transtornos psicológicos, estão: exposição a tragédia humana, ao perigo e a violência; a obrigatoriedade de dedicação integral a instituição; a extensa jornada de trabalho sem intervalo adequado de descanso; o salário; falta de instrumentos de trabalho e de espaço para trabalhar os sentimentos. Fatores estes que podem provocar consequências na saúde, como: estresse e estresse pós-traumático, SB, depressão, ansiedade, falta de equilíbrio emocional, distúrbios do sono.

Uma pesquisa intitulada “Análise Sobre a Síndrome de Burnout em Policiais Militares do Município de Marabá” analisou 140 (cento e quarenta) amostras e indicou que 67% dos participantes da pesquisa estariam com exaustão emocional, concluindo, dessa forma, a ocorrência da SB nos profissionais inseridos neste contexto. O mesmo estudo ainda indica a qualidade de vida como um aspecto que pode interferir na incidência da síndrome, assim como o grau de escolaridade pode influenciar na percepção de satisfação. Uma sugestão, segundo os autores, seria a criação de ambientes de escuta no intuito de propiciar um maior cuidado com a qualidade de vida (Marzzoni, 2021).

Os Estudos realizados por Lira, Nebra e Queiroga (2021), com objetivo testar conceitualmente o modelo integrado sobre a SB de Tamayo et al. (2012), aplicado ao adoecimento dos policiais civis do Distrito Federal, foi realizado com 164 (cento e sessenta e quatro) participantes. Como instrumento para a coleta de dados foi utilizado um questionário online, contendo quatro instrumentos que investigaram as variáveis: SB, desenho no trabalho, estresse e coping. Com base nos resultados os autores confirmam as cinco hipóteses propostas, ou seja: características sociais e da tarefa são preditores da SB; quanto menor o ajustamento do policial no ambiente de seu trabalho maior é o nível que ele apresenta SB; características do trabalho predizem positivamente o ajustamento; o processo de enfrentamento do estresse (coping) é preditor da SB; o restauro é

considerado um mediador entre o ajustamento e a SB. Conforme os autores, estudos como esse, ampliam para a gestão e a clínica, possibilidades de prevenção e de intervenção em situações de adoecimento.

O estudo realizado por Cunha *et al.* (2021), com 187 (cento e oitenta e sete) policiais militares de Goiás lotados nas Rondas Ostensivas Táticas Metropolitanas (ROTAM), cujo objetivo foi investigar a SB e a sua relação com a qualidade de vida dos profissionais. Para coleta de dados, utilizou-se o Maslach Burnout Inventory (MBI) e o WHOQOL-bref, que é a versão abreviada em português do Instrumento de Avaliação de Qualidade de Vida da Organização Mundial da Saúde (OMS), os resultados apontaram que: maioria dos participantes não apresentam sintomas significativos da SB, a percepção sobre a qualidade de vida é satisfatória, há uma correlação significativa entre SB e o perfil sociodemográfico, no que tange a associação do domínio de exaustão emocional com a renda mensal e etilismo. Conforme os autores, os resultados diferem-se da maior parte dos estudos encontrados, ao indicar que os policiais militares apresentam altos índices em relação à percepção de qualidade de vida e satisfação no trabalho e baixo risco de desenvolver a SB. “O impacto da síndrome de Burnout na tropa da polícia militar estado do Rio de Janeiro” foi tema do estudo que utilizou como instrumento o inventário de Burnout de Maslach, sendo obtidas respostas de 69 (sessenta e nove) policiais em serviço. O resultado apontou que 72% dos participantes apresentaram indícios ou constatação da SB, sendo na fase inicial 39%, já instalado 23% e considerável 10%, a pesquisa também contou com coleta de dados qualitativos e destaca algumas das deficiências encontradas na instituição como: condições de trabalho, falta de conhecimentos laborais, burocracias em excesso e insatisfação com a gestão. Os autores apontam a importância de identificar as principais deficiências da instituição para ocorrer soluções mais assertivas e produtivas, além do papel significativo da gestão de perceber as competências e habilidades dos seus profissionais e buscar aprimorá-las (Cury *et al.*, 2022).

Nos Estados Unidos, foi realizado um estudo com a participação de 1.057 (mil e cinquenta e sete) policiais de diferentes cidades e funções. Os resultados do estudo indicaram que a SB se encontrava mais alta nas agências pequenas em comparação às grandes agências, e ainda níveis de saúde inferiores. Entre as causas apontadas está insatisfação com gestores e colegas, além da preocupação com o perigo. Assim, sugere-se maiores cuidados em relação ao

estresse, como serviços de aconselhamento, serviços de apoio aos pares (McCarty *et al.*, 2019).

Em Portugal, o estudo de Gomes, Ribeiro e Gomes (2022), buscou avaliar o impacto da SB no desempenho, na intenção de rotatividade das forças policiais portuguesas e investigar o efeito moderador da compaixão satisfação (CS). A amostra contou com 1.682 (mil seiscentos e oitenta e dois) participantes. No intuito de investigar a SB, utilizou-se o Maslach Burnout Inventory - Human Service Survey (MBI-HSS), desenvolvido por Maslach e Jackson (1996), para avaliar o desempenho individual, o instrumento previamente desenvolvido por Staples *et al.* (1999) e posteriormente adaptado para o português por Rego e Cunha (2008), a fim de analisar a intenção de rotatividade, foi empregue o instrumento previamente desenvolvido e validado por Peters *et al.* (1981) e Gyensare *et al.* (2016), a Compaixão Satisfação (CS) foi mensurada através da escala Professional Quality of Life 5 (ProQOL – versão V), criada por Beth Stamm (2009). Pode-se constatar a relação negativa da SB com o desempenho no trabalho e positiva com a intenção de rotatividade. Já a CS apresentou papel como moderador na relação entre a SB e intenção de rotatividade, porém, não assumiu o papel de moderador entre a SB e desempenho, como previsto, de acordo com outros estudos.

4. MÉTODO

4.1 PARTICIPANTES

Participaram do presente estudo 252 Policiais militares do estado de Roraima, sendo 230 (91,3%) homens e 21 (8,3%) mulheres (um participante optou por não identificar o sexo) com idade variando de 25 a 50 anos (média de 35,21 anos e desvio padrão de 5,533 anos).

Os participantes pertenciam a diferentes setores da Polícia Militar, assim distribuídos:

Setor	F	%
1º Batalhão	37	14,7
2º batalhão	82	32,5
Banda	27	10,7
PM Pacaraima	15	6,0
Canil	17	6,7

Força Tática	18	7,1
Choque	19	7,5
GATE	6	2,4
GIRO	31	12,3

Tabela 1 - Frequência e porcentagem da distribuição dos participantes do estudo

Fonte: Elaboração própria

4.2 INSTRUMENTOS

O presente estudo contou com um instrumento composto por 4 partes. Na primeira parte havia um questionário para coleta de dados sociodemográficos (sexo, idade e localização). Na segunda parte foi incluída a versão reduzida da Escala de Satisfação no Trabalho (EST), de autoria de Siqueira (2008). Esse instrumento é contido em sua forma estendida com 25 (vinte e cinco) itens uniformemente distribuídos em cinco fatores, a saber: satisfação com a chefia, satisfação com os colegas, satisfação com a natureza do trabalho, satisfação com as promoções, satisfação com o salário. Na versão reduzida os fatores são os mesmos, porém cada um possui somente 3 (três) itens. Dessa forma, trata-se de uma escala composta por 15 (quinze) itens em formato Likert de 7 (sete) pontos, distribuídos em 5 (cinco) fatores.

A terceira parte do questionário destinou-se à mensuração do Engajamento no Trabalho. Foi utilizada a Escala de Schaufelli *et al.* (2007), validada para amostras brasileiras por Siqueira *et al.* (2014). Este instrumento é constituído por 10 (dez) itens uniformemente separados em 2 (dois) fatores: vigor (havendo itens relacionados à disposição, força e vigor que o indivíduo apresenta no desempenho de suas atividades profissionais) e absorção (itens relacionados ao sentimento de concentração, atenção e foco nas atividades laborais).

Finalmente, para avaliação da SB do estudo, optou-se pôr o Inventário de Burnout no Trabalho - IBT de Damásio e Borsa (2017), ambos do Instituto de Psicologia da Universidade Federal do Rio de Janeiro. O instrumento é constituído por 25 (vinte e cinco) itens separados em 3 (três) fatores: exaustão emocional, despersonalização e baixa realização no trabalho.

Um ponto que merece ser destacado é a impossibilidade de identificação da ocorrência de variáveis estranhas, como: ansiedade, insegurança, conflitos pessoais e interpessoais, distúrbios e/ou doenças, entre outras que possam interferir nos resultados.

4.3 PROCEDIMENTOS ÉTICOS

O presente projeto foi apresentado ao Comandante Geral da Polícia Militar de Roraima, para anuênciia. Todos os participantes do estudo assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) segundo a Resolução 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde sobre pesquisas envolvendo seres humanos.

4.4 COLETA DE DADOS

Os profissionais foram convidados a participar por meio da instituição, via comunicação interna. A pesquisa ocorreu de forma presencial, nos locais de trabalho previamente estabelecidos com os gestores da PMRR. Os instrumentos da pesquisa foram disponibilizados aos participantes do estudo em formato digital, por meio de um link para direcionamento à Plataforma Survey Mokey.

5. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Antes da realização dos procedimentos visando atingir os objetivos do estudo, foram investigados os próprios instrumentos, sendo verificadas suas características psicométricas. Para tanto foi utilizada a técnica de Análise Fatorial Confirmatória (AFC). Assim, foi possível investigar a adequação dos instrumentos para a coleta de dados nos participantes do estudo.

Os índices considerados na AFC, que permitem avaliar as características do modelo foram os seguintes: χ^2/gl , RMR, GFI, AGFI, CFI e RMSEA.

Índices	O que explica
χ^2/gl	A razão do χ^2 (qui-quadrado) pelo grau de liberdade avalia a pobreza do ajustamento. Assim, quanto menor o valor, melhor. Em geral, o modelo ideal possui o valor de 1, sendo aceitável um valor de até 5. Valores superiores a 5 indicam um modelo muito empobrecido, que não deve ser aceito.
RMR	O Root Mean Square Residual (RMR) indica o ajustamento do modelo teórico aos dados, na medida em que a diferença entre os dois se aproxima de zero, que seria o valor em um modelo perfeito. Para o modelo ser considerado bem ajustado, o valor deve ser menor que 0,05.
GFI e AGFI	O <i>Goodness-of-Fit Index</i> (GFI) e o <i>Adjusted Goodness-of-Fit Index</i> (AGFI) são análogos ao R^2 em regressão múltipla. Portanto, indicam a proporção de variância-covariância nos dados explicada pelo modelo. Estes variam de 0 a 1, com valores na casa dos 0,80 e 0,90, ou superiores, indicando um ajustamento satisfatório do modelo
CFI	O <i>Comparative Fit Index</i> (CFI) compara, de forma geral, o modelo estimado e o modelo nulo, considerando valores mais próximos de 1 como ideais. Entretanto, valores até 0,9 são considerados satisfatórios.
RMSEA	O índice <i>Root-Mean-Square Error of Approximation</i> (RMSEA), com seu intervalo de confiança de 90% (IC90%), é considerado um indicador de “maldade” de ajuste, isto é, valores altos indicam um modelo não ajustado. Assume-se como ideal que o RMSEA se situe entre 0,05 e 0,08, aceitando-se valores de até 0,10

Quadro 1 - Índices considerados na AFC (Hair et al, 2006; Marôco, 2010)

Fonte: Elaboração própria

O primeiro instrumento avaliado foi a Escala de Satisfação no trabalho, em uma versão reduzida de 15 itens.

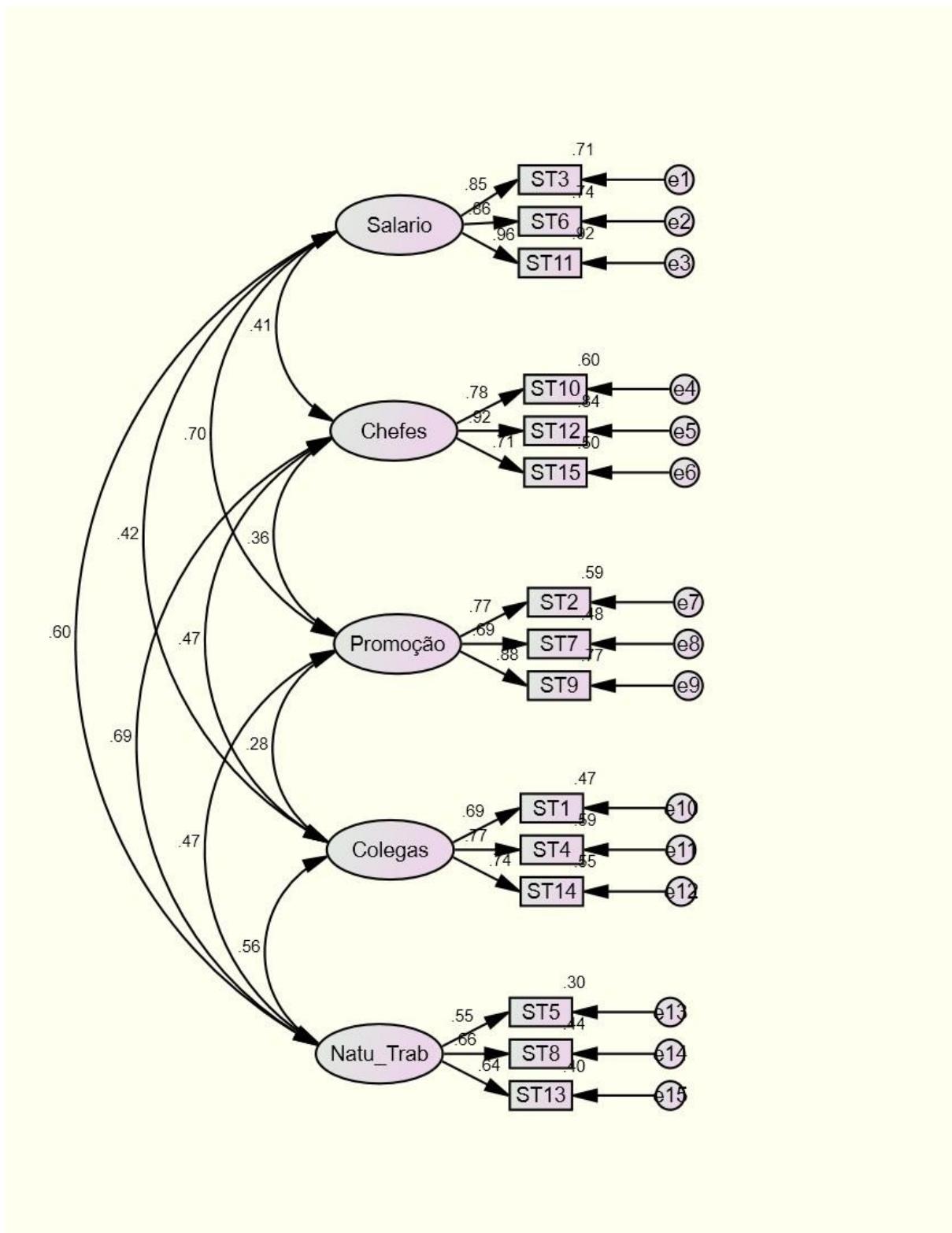


Figura 1 – AFC da Escala de Satisfação no Trabalho

Fonte: Elaboração própria

Indicadores	Valores sem ajuste	Valor Ideal
χ^2/gl	1,536	Até 5
RMR	0,049	Menor que 0,05
GFI	0,920	Acima de 0,80
AGFI	0,880	Acima de 0,80
CFI	0,967	Próximo a 1
RMSEA	0,055(0,034-0,073)	Menor que 0,10

Tabela 2 - Valores obtidos nos principais índices de ajuste do modelo da Escala de Satisfação no Trabalho

Fonte: Elaboração própria

Os resultados obtidos na AFC da Escala de Satisfação no Trabalho indicam que o instrumento permanece com sua estrutura de 5 fatores na amostra do estudo. Após foi realizada a AFC da Escala de Engajamento no Trabalho.

Em seguida foram realizados os procedimentos visando a AFC da Escala de Engajamento no Trabalho.

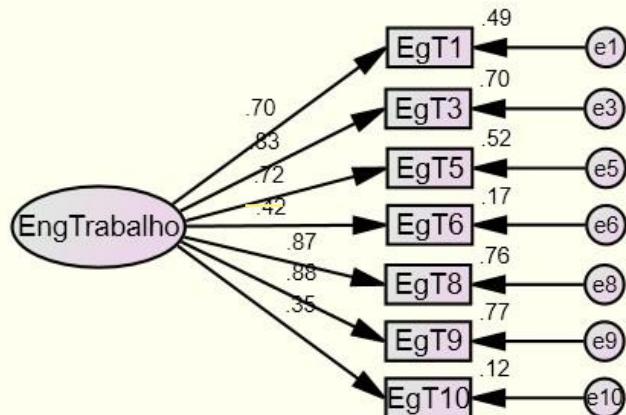


Figura 2 – AFC da Escala de Engajamento no Trabalho

Fonte: Elaboração própria

Indicadores	Valores sem ajuste	Valor Ideal
χ^2/gl	4,908	Até 5
RMR	0,045	Menor que 0,05
GFI	0,931	Acima de 0,80

AGFI	0,861	Acima de 0,80
CFI	0,936	Próximo a 1
RMSEA	0,086(0,076-0,098)	Menor que 0,10

Tabela 3 - Valores obtidos nos principais índices de ajuste do modelo da Escala de Engajamento no Trabalho

Fonte: Elaboração própria

Os valores obtidos demonstram que a escala tem validade neste contexto, porém, os itens 2 (Com o pensamento voltado apenas para minhas tarefas), 4 (Concentrado em minhas tarefas) e 7 (Focado no que estou fazendo), foram retirados da Escala de Engajamento no Trabalho, por apresentarem carga fatorial abaixo de 0,30. Pela redução dos itens devido à exclusão dos 3 (três) citados anteriormente (2,4 e 7), optou-se por um modelo unifatorial, que serviria como uma proposta de uma escala reduzida.

O item 6 (Distante dos meus problemas pessoais) e o item 10 (Tomado por minhas tarefas) apresentaram menores cargas. Sendo este primeiro item determinante para profissões que exigem alta demanda emocional e cognitiva como o caso dos Policiais Militares e demonstra a dificuldade de separar questões da vida pessoal e profissional. O item 10 pode indicar uma falta de imersão nas atividades, na qual a depender da demanda é essencial até mesmo para garantir a própria sobrevivência, se tratando de uma profissão que está exposta à violência.

Finalmente, foram realizados os procedimentos visando a realização da AFC da Escala de Burnout no trabalho. A escala está sendo desenvolvida, motivo pelo qual ainda não se tem referências seguras sobre sua estrutura. Entretanto, a mesma foi construída visando um instrumento com 3 fatores: Exaustão Emocional, Despersonalização e Falta de Realização no Trabalho.

Não foi possível replicar o modelo tridimensional, tal como proposto pelos autores. Assim, os itens foram considerados em apenas um fator. O modelo unidimensional, comportando todos os itens, ainda apresentou alguns problemas, relativos aos índices de modificação. Assim, optou-se pela redução dos itens que necessitariam de ajuste, de modo a se obter um instrumento reduzido e mais fidedigno.

Os itens retirados foram 2, 3, 7, 9, 10, 15, 16, 18, 19, 20, 21, 23 e 24,

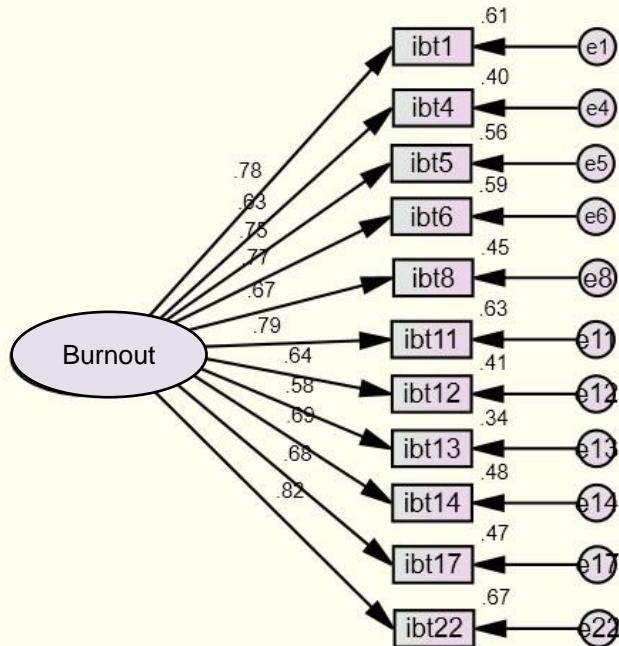


Figura 3 – AFC da Escala de Burnout no Trabalho

Fonte: Elaboração própria

Indicadores	Valores sem ajuste	Valor Ideal
χ^2/gl	2,236	Até 5
RMR	0,050	Menor que 0,05
GFI	0,928	Acima de 0,80
AGFI	0,892	Acima de 0,80
CFI	0,960	Próximo a 1
RMSEA	0,072(0,053-0,091)	Menor que 0,10

Tabela 4 - Valores obtidos nos principais índices de ajuste do modelo da Escala de Burnout no Trabalho

Fonte: Elaboração própria

Após a confirmação da estrutura dos instrumentos utilizados no estudo considerando os participantes, foi realizada a análise descritiva das variáveis.

Variáveis	Média	Mediana	Desvio padrão
Sat.Colegas	5,13	5,00	0,85
Sat.Salário	4,27	4,67	1,42
Sat.Chefia	5,05	5,00	0,88
Sat. Nat.do Trabalho	4,74	5,00	0,76

Sat.Promoção	3,60	3,67	1,34
Burnout	2,23	2,18	0,80
Engajamento	3,44	3,50	0,64

Tabela 5 - Média, mediana e desvio padrão das variáveis do estudo
Fonte: Elaboração própria

Em seguida foi realizada a análise correlacional das variáveis, de modo a se obter uma visão geral da relação entre as variáveis do estudo.

Variáveis	1	2	3	4	5	6
1. Sat.Colegas	-					
2. Sat.Salário	0,33**	-				
3. Sat.Chefia	0,38**	0,33**	-			
4. Sat. Nat.do Trab.	0,39**	0,46**	0,50**	-		
5. Sat.Promoção	0,21**	0,60**	0,30**	0,32**	-	
6. Burnout	-0,31**	-0,34**	-0,35**	-0,57**	-0,22**	-
7. Engajamento	0,27**	0,24**	0,26**	0,22**	0,22**	-0,50**

Tabela 6 - Cálculo do coeficiente de correlação linear de Pearson entre as variáveis do estudo
Fonte: Elaboração própria

Após as análises iniciais dos dados, passou-se às análises visando atingir os objetivos do estudo. Assim, para atingir o objetivo geral, de investigar a influência da satisfação no trabalho e da SB no trabalho sobre o engajamento no trabalho, foi utilizada a técnica de Modelagem de Equações Estruturais (MEE).

Os resultados do objetivo geral apresenta correlação significativa negativa da SB sobre o engajamento e significativa positiva com a satisfação no trabalho, em destaque a satisfação com a natureza do trabalho. As correlações obtidas estão conforme a literatura. Assim, foi enfatizado o papel negativo do burnout e o positivo da satisfação no trabalho e do engajamento no trabalho.

Como a figura resultante do modelo geral do estudo ficou bastante “poluída”, dificultando seu entendimento, os dados foram transportados para tabelas, para melhor entendimento.

Variáveis	Influência sobre o engajamento
Satisfação com os Colegas	n.s.
Satisfação com o Salário	0,24**
Satisfação com a Chefia	0,16**
Satisfação com a Natureza do Trabalho	0,56**
Satisfação com a Promoção	0,17**
Burnout no Trabalho	-0,59**

Tabela 7 - Influência das variáveis do estudo sobre o Engajamento no Trabalho
Fonte: Elaboração própria.

Indicadores	Valores sem ajuste	Valor Ideal
X ² /gl	1,680	Até 5
RMR	0,054	Menor que 0,05
GFI	0,843	Acima de 0,80
AGFI	0,815	Acima de 0,80
CFI	0,927	Próximo a 1
RMSEA	0,052(0,046-0,058)	Menor que 0,10

Tabela 8 - Valores obtidos nos principais índices de ajuste do modelo de influência da Satisfação no Trabalho e da Síndrome de Burnout sobre o Engajamento no Trabalho.

Fonte: Elaboração própria

Deve-se destacar a necessidade de se buscar formas de garantir a satisfação no trabalho e de se evitar aqueles aspectos negativos no ambiente de trabalho, que podem contribuir para o desenvolvimento da SB. Tudo isso visando obter uma força de trabalho engajada.

Para atingir o primeiro objetivo específico, comparar a média obtida pelos participantes nas variáveis do estudo em virtude do setor de trabalho, deveria ser utilizada a ANOVA. Entretanto, temos uma distribuição bastante diferenciada entre os grupos, o que dificultou uma análise adequada da comparação pretendida e não possibilitou o alcance do resultado.

Para atingir o segundo objetivo, comparar as variáveis do estudo em função do sexo dos participantes, os resultados foram obtidos através do teste t de Student para amostras independentes.

A comparação indicou diferenças significativas, com média superior para as mulheres, nas variáveis de satisfação com o salário e satisfação com as promoções, ou seja, as mulheres apresentaram maiores níveis de satisfação com o salário e promoções. Nas demais comparações, a diferença não foi significativa. Um fato que merece atenção é sobre o número inferior de mulheres.

Variáveis	Homens		Mulheres		t
	Média	dp	Média	dp	
Satisfação com o Salário	4,18	1,47	4,95	0,68	4,042**
Satisfação com as Promoções	3,53	1,35	4,13	1,22	2,081*

Tabela 9 - Comparação da média obtida por homens e mulheres nas variáveis de satisfação com o salário e satisfação com as promoções.

* Significativo ao nível de 0,05; ** Significativo ao nível de 0,01.

Fonte: Elaboração própria

Considerando que tanto as promoções como o salário igualitário entre homens e mulheres são regulados por lei, sendo igualitários, é possível explicar os resultados com base na não discriminação entre homens e mulheres no contexto da Polícia Militar.

Tradicionalmente, os homens têm obtido maiores privilégios que as mulheres no contexto do trabalho. Salário e promoções se referem a dois aspectos que têm sido amplamente destacados na literatura. Por este motivo, em um contexto no qual homens e mulheres obtêm chances iguais de promoção e possuem remuneração idêntica, é possível explicar a maior satisfação das mulheres.

O terceiro objetivo específico, investigar a correlação entre idade e as variáveis do estudo, foi atingido com o cálculo do coeficiente de correlação linear de Pearson. Uma vez atestada a normalidade das variáveis, com a utilização do teste Kolmogorov-Smirnov.

Foram observadas correlações positivas significativas da idade e as variáveis satisfação com o salário, satisfação com as promoções e a SB no trabalho. Isso indica que os trabalhadores mais velhos (maior tempo de serviço, possivelmente indicando maiores patentes, apresentam melhor situação nessas variáveis, quando comparados com os mais novos (e possivelmente de patente mais baixa).

Variáveis	Idade
Satisfação com o salário	0,244**
Satisfação com as promoções	0,241**
Burnout no Trabalho	0,139*

Tabela 10 - Cálculo do coeficiente de correlação linear de Pearson entre a idade e as variáveis do estudo.

* Significativo ao nível de 0,05; ** Significativo ao nível de 0,01.

Fonte: Elaboração própria.

As correlações significativas nos dois fatores da satisfação com o trabalho podem ser explicadas pela questão da hierarquia, na qual quanto mais tempo de instituição tende a maior a patente, que contribui com o número de promoções e consequentemente com o salário. Além da não existência de discriminação com base na idade no contexto da Polícia Militar, como ocorre em diversas profissões.

Os índices mais elevados da SB no trabalho em pessoas mais velhas podem ser explicados diante dos diversos estressores naturais na profissão

perdurarem, mesmo diante de estratégias protetoras que venham a ser desenvolvidas pelas autoridades responsáveis. Assim, tais indivíduos estão naturalmente expostos a tais estressores por mais tempo, vendo que fatores como violência e criminalidade não reduzem apesar dos esforços que possam ser envidados.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo, propiciou conhecimentos que tornaram possível constatar o impacto de variáveis da psicologia positiva na promoção da saúde e prevenção do adoecimento no contexto da Polícia Militar de Roraima. Considerando a revisão da literatura, constata-se que os resultados indicam uma clara inter-relação entre satisfação no trabalho, engajamento no trabalho e a SB em policiais. Observa-se que níveis mais elevados de satisfação no trabalho estão frequentemente associados a um maior engajamento no trabalho e a uma menor incidência da SB entre os policiais. Por outro lado, níveis mais baixos de satisfação no trabalho tendem a estar relacionados a um menor engajamento no trabalho e uma maior probabilidade de desenvolvimento da SB.

Este estudo ressalta a importância da satisfação no trabalho e do engajamento no trabalho na prevenção da SB entre os policiais militares de Roraima. Os resultados destacam a necessidade de intervenções dirigidas não apenas aos aspectos individuais, como habilidades de enfrentamento do estresse, mas também aos fatores organizacionais e estruturais que influenciam o bem-estar dos profissionais.

Estudos demonstram que o policial se encontra em maior vulnerabilidade para o sofrimento psíquico, diante de alguns fatores inerentes à função, tais como: exposição à violência, reduzido efetivo, sobrecarga de trabalho, pressões hierárquicas e da sociedade, entre outros fatores. Contudo, através do engajamento no trabalho, estes fatores prejudiciais são subtraídos, além disso, contribuem para ocorrer a satisfação no trabalho e assim a melhoria na qualidade de vida e bem-estar.

Dessa forma, pode-se dizer que tais variáveis da psicologia positiva, ou seja, engajamento e satisfação no trabalho, fornecem suporte para que o trabalhador possa enfrentar as adversidades sem danos prejudiciais à sua saúde. Assim, é de grande valia que a instituição forneça meios e subsídios para incentivar a satisfação e o engajamento no trabalho. Fatores que contribuem para a satisfação no trabalho dos policiais são de extrema importância para o seu bem-estar, motivação e desempenho profissional. Entre eles podemos citar o reconhecimento por parte da instituição e da sociedade, seja por meio elogios, publicidade de atos de bravura, promoções, progressões, entre outros. As

condições de trabalho, o treinamento contínuo e a autonomia no cumprimento das missões também são fatores determinantes para a satisfação no trabalho, pois permitem que os policiais se sintam mais seguros, responsáveis e valorizados em suas funções. O bom relacionamento com pares e superiores é fundamental, pois um ambiente de trabalho saudável e colaborativo, onde o apoio mútuo e a camaradagem são valorizados, estimula a satisfação e o engajamento no trabalho.

Assim, destaca-se que os principais fatores que contribuem para a satisfação no trabalho incluem apoio organizacional, autonomia, reconhecimento, oportunidades de desenvolvimento profissional e relações interpessoais positivas. O engajamento no trabalho, por sua vez, é influenciado pela identificação com a organização, propósito profissional, motivação intrínseca e envolvimento emocional com as responsabilidades profissionais.

O apoio institucional, que é fator determinante na promoção do bem-estar dos policiais, é também essencial para a prevenção da SB. A política organizacional da Polícia Militar deve valorizar o cuidado com a saúde mental e emocional do seu efetivo, oferecendo suporte psicológico adequado aos policiais envolvidos em situações críticas ou traumáticas. Bem como, devem desenvolver programas que incentivem a prática regular de atividades físicas que podem contribuir para a melhoria do condicionamento físico e reduzir os níveis de estresse. O apoio institucional também deve incluir medidas preventivas contra o assédio moral ou sexual dentro das corporações policiais, visando proteger os direitos individuais dos policiais e assim, prevenindo também SB.

Neste contexto, as estratégias de prevenção da SB nos policiais devem ser implementadas de forma abrangente e integrada pela instituição. Programas de apoio psicológico, que ofereçam suporte emocional e acompanhamento terapêutico aos policiais, são fundamentais para promover o bem-estar mental desses profissionais. Além disso, treinamentos de gestão do estresse podem ajudar os policiais a desenvolver habilidades para lidar com as pressões do cotidiano policial e evitar o esgotamento emocional.

É fundamental identificar e abordar os fatores estruturais e organizacionais que contribuem para a insatisfação no trabalho e o surgimento da SB, como a falta de recursos adequados, políticas de pessoal inadequadas e cultura organizacional tóxica. Uma abordagem integrada e holística que leve em consideração tanto os aspectos individuais quanto organizacionais é essencial para promover um ambiente de trabalho saudável e satisfatório para os policiais.

Investimentos em programas de apoio psicossocial, promoção de uma cultura organizacional saudável e implementação de políticas de pessoal que incentivem o equilíbrio entre vida pessoal e profissional devem ser desenvolvidos para proteger a saúde mental e física dos policiais e garantir sua capacidade de desempenhar suas funções de forma eficaz e sustentável. Essas medidas não apenas beneficiam os profissionais policiais individualmente, mas também contribuem para a eficácia e a integridade das forças policiais como um todo.

Vale ressaltar que a SB não apenas afeta a saúde e o bem-estar dos policiais, mas também pode ter consequências negativas para a segurança pública e a comunidade em geral. Policiais sobrecarregados, desengajados e esgotados podem apresentar uma redução na qualidade de seu trabalho, resultando em uma menor eficácia na prevenção do crime, investigação de incidentes e proteção da comunidade.

Portanto, investir na promoção da satisfação no trabalho e engajamento no trabalho entre os policiais não é apenas uma questão de cuidado com o pessoal, mas também uma estratégia essencial para melhorar a eficácia e a confiança nas forças policiais. Ao criar ambientes de trabalho que valorizam e apoiam os policiais, a instituição pode não apenas reduzir a incidência da SB, mas também melhorar a qualidade dos serviços prestados à comunidade.

Assim, constata-se que a contribuição de estudos como este é de suma importância para desenvolver ações em prol da saúde mental e do bem-estar dos policiais, com o fortalecimento da satisfação no trabalho e consequentemente, do engajamento. Os quais promovem um conjunto de aspectos benéficos, além do amparo e estímulo para o desempenho destes, com maior eficácia em suas funções.

Contudo, verifica-se que os estudos sobre a temática ainda são escassos, especialmente no que se refere à atuação da psicologia positiva no contexto da polícia militar. Assim, sugere-se a realização de estudos longitudinais que permitam verificar se as relações constatadas no presente estudo podem ser consideradas como fator preditor para o comportamento e o bem-estar dos policiais militares de Roraima.

Acredita-se que critérios de validade clínica também devem ser desenvolvidos, no intuito de comparar os resultados obtidos no estudo com a prática, pois trabalhos como o presente em que os dados são considerados por médias, podem apontar resultados diferentes quando os participantes são

analisados de forma individual. Bem como, devem ser observados em estudos futuros critérios de validade ecológica para constatar se há confiabilidade nas relações obtidas entre as variáveis do estudo e o contexto investigado.

Por fim, salienta-se a importância de se estabelecer que os projetos de pesquisa estejam atrelados as estratégias de treinamento, principalmente se considerando as variáveis relacionadas à Psicologia positiva, visando proporcionar níveis mais elevados de saúde e bem-estar no contexto da Polícia Militar de Roraima.

REFERÊNCIAS

- Abrahão, J. I., & Pinho, D. L. M. (2002). As transformações do trabalho e desafios teórico-metodológicos da Ergonomia. *Estudos De Psicologia (natal)*, 7, 45–52. <https://doi.org/10.1590/S1413-294X2002000300006>
- Abun, D., Ranay, F.B., Reyes, JB, & Menor, RI (2023). The Effect of Treatment of Employees on the level of Work Engagement: School Context. *Divine Word International Journal of Management and Humanities (DWIJMH) (ISSN: 2980-4817)*, 2 (1), 148–165. <https://doi.org/10.62025/dwijmh.v2i1.17>
- Achim, A. C. (2014). Risk Management Issues in Policing: From Safety Risks Faced by Law Enforcement Agents to Occupational Health. *Procedia Economics and Finance*. 15. <https://doi.org/10.59633/2316-8765.2024.335>
- Alarcon, G., Lyons, J. B., & Tartaglia, F. (2010). Understanding predictors of engagement within the military. *Military Psychology*, 22(3), 301–310. <https://doi.org/10.1080/08995605.2010.492695>
- Almeida, D. M. de., Lopes, L. F. D., Costa, V. M. F., Santos, R. de C. T. dos., & Corrêa, J. S. (2016). Satisfação no Trabalho dos Policiais Militares do Rio Grande do Sul: um Estudo Quantitativo. *Psicologia: Ciência E Profissão*, 36(4), 801–815. <https://doi.org/10.1590/1982-3703000362016>
- Antunes, R. (2003). Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo Editorial.
- Arifin, A. H. & Matriadi, F. (2022). The Role of Job Satisfaction in Relationship to Organization Culture and Organization Commitment on Employee Performance. *United International Journal for Research and Technology* 03 (6), 117-129.
- Arroyo, T. R., Borges, M. A., & Lourenço, L. G. (2019). Saúde e qualidade de vida de policiais militares. *Revista Brasileira Em Promoção Da Saúde*, 32. <https://doi.org/10.5020/18061230.2019.7738>
- Ascari, R. A., Dumke, M., Dacol, P. M., Junior, S. M., Sá, C. A. D., & Lauter, L. (2016). Prevalência de risco para síndrome de burnout em policiais militares. *Cogitare Enfermagem*, 21(2), 275-280.

- Barros, R., & Barros, M. (2007). Da dor ao prazer no trabalho: Trabalhador da saúde: muito prazer! Protagonismo do trabalhador na gestão do trabalho em saúde. Ijuí: Ed. Unijuí
- Bell, S., & Eski, Y. (2016). 'Break a Leg—It's all in the mind': Police Officers' Attitudes towards Colleagues with Mental Health Issues. *Policing*, 10(2), 95-101.
- Bezerra, C. M., Minayo, M. C. S., & Constantino, P. (2013). Estresse ocupacional em mulheres policiais. *Ciência & Saúde Coletiva*, 18(5), 657-666.
- Boehs, S. T. M., & Silva, N. (2017). Psicologia Positiva nas Organizações e no Trabalho: Conceitos Fundamentais e Sentidos Aplicados (1º ed.). São Paulo: Vetor.
- Bradford, B., Quinton, P., & Myhill, A. (2014). Why do the law comply: procedural justice, group identification and officer motivations in police organizations. *European Journal of Criminology*, 11(1), 110–131.
- Carvalho, L., Porto, R., & Sousa, M. (2020). Sofrimento Psíquico, Fatores Precipitantes e Dificuldades no Enfrentamento da Síndrome de Burnout em Policiais Militares/Psychic suffering, precipitating factors and difficulties in coping with Burnout syndrome in military police. *Brazilian Journal of Health Review*, 3(5), 15202-15214.
- Cascio, J. (2020). Facing the Age of Chaos. Medium. Disponível em: <https://medium.com/@cascio> Acesso em: 15 abr de 2022.
- Cataldi, M. (2015). Stress: no meio ambiente de trabalho (3º ed.). São Paulo: LTr.
- Coelho-Alves, J. S., Bendassolli, P. F., & Guedes-Gondim, S. M. (2017). Trabalho Emocional e Burnout: Um Estudo com Policiais Militares. *Avances en Psicología Latino-americana*, 35(3), 459-472.
- Cunha, G. Dos R. S., Araújo F. C. De., Oliveira T. M. De, Alves D. C., Filho M. A. B., Silva P. L. A. (2021). Síndrome de Burnout e Qualidade de Vida em Policiais Militares de Goiás das Rondas Ostensivas Táticas Metropolitanas (ROTAM). *Revista Movimenta*, 14(3), 901-910.
<https://doi.org/10.31668/movimenta.v14i3.12183>

- Cury, B. P. R., Santos, D. L. C., Pacheco, F. de A. G., Fernandes, J. M. E. I., & Chaves, L. P. (2022). O impacto da síndrome de Burnout na tropa da Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro. *Revista Científica Da Escola Superior De Polícia Militar*, (3), 106–127. Recuperado de <https://revistacientifica.pmerj.rj.gov.br/index.php/espma/article/view/40>
- Dias, C. N., & Andrade, V. L. P. (2020). A Relação Entre a Síndrome de Burnout e o Policial Militar Brasileiro. *Revista Brasileira de Ciências Policiais*, 13(2), 237-252.
- Doheny, M., Nagali, V., & Weig, F. (2012). Agile operations for volatile times. *McKinsey Quarterly*, 3, 126-131.
- Edwards, A. M., & Kotera, Y. (2020). Mental health in the UK Police Force: a qualitative investigation into the stigma with mental illness. *International Journal of Mental Health and Addiction*, 19, 1116-1134.
- Faria, J. H. (2015). Economia política do poder. Curitiba: Juruá.
- Ferreira, D. K. da S., Bonfim, C., & Augusto, L. G. da S. (2012). Condições de trabalho e morbidade referida de policiais militares, Recife-PE, Brasil. *Saúde E Sociedade*, 21(4), 989–1000. <https://doi.org/10.1590/S0104-12902012000400016>
- Freitas, L. A. V., & Charão-Brito, L. (2016). Engajamento no trabalho: Um Estudo em Profissionais Multidisciplinares de Saúde em um Município da Região Sul. *Revista Cesumar–Ciências Humanas e Sociais Aplicadas*, 21(2), 407-419.
- GLANZNER, C. H., OLSCHOWSK, A., & KANTORSKI, L. P. (2011). O trabalho como fonte de prazer: avaliação da equipe de um Centro de Atenção Psicossocial. *Revista da Escola de Enfermagem*, 45(3), 716-721.
- Gomes, G. P., Ribeiro, N., & Gomes, D. R. (2022). The Impact of Burnout on Police Officers' Performance and Turnover Intention: The Moderating Role of Compassion Satisfaction. *Administrative Sciences*, 12, 3-18.
- Guedes, H., Gondim, S. M., & Hirschle, A. L. (2020). Trabalho emocional e engajamento no trabalho em policiais militares: mediação da identidade profissional. *Estudos em Psicologia*, 25(1), 69-79.

- Guimarães, J. V. F., & Neto, E. N. S. (2021). Bem-estar e Satisfação no Trabalho: Uma Revisão da Literatura Atual. *Revista Científica do UniRios*, 292, 1-23.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (2006). Análise multivariada de dados (5^a ed.). Porto Alegre: Bookman.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Kahn, W. A., & Fellows, S. (2013). Employee engagement and meaningful work. In B. J. Dik, Z. S. Byrne, & M. F. Steger (Eds.), *Purpose and meaning in the workplace* (pp. 105–126). American Psychological Association.
- <https://doi.org/10.1037/14183-006>
- Kula, S. (2017). Occupational Stress, Supervisor Support, Job Satisfaction, and Work-Related Burnout: Perceptions of Turkish National Police (TNP) Members. *Police Practice & Research: An International Journal*, 18(2), 146–159. <https://doi.org/10.1080/15614263.2016.1250630>
- Lei Complementar nº 81, de 10 de novembro de 2004. (2004, 10 de novembro) Dispõe sobre a organização da Polícia Militar e Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Roraima e dá outras providências. Diário Oficial do Estado de Roraima, Boa Vista, RO. <https://al.rr.leg.br/wp-content/uploads/2019/02/Lei-complementar-No.-081.pdf>
- Lima, S. M. de O. L., Andrade, G. A. De, Borba, N. V. Da C., Barbosa, L. N. F., Brito, E. C. De. (2018). Avaliação do Nível da Síndrome de Burnout e Qualidade de Vida em Policiais Militares do Estado de Pernambuco. Disponível em:
<https://tcc.fps.edu.br/jspui/bitstream/fpsrepo/299/1/AVALIA%C3%87%C3%83O%20DO%20N%C3%88VEL%20DA%20S%C3%88DNDROME.pdf>. Acesso em: 24 de maio 2022.
- Lira, P. S., Perez-Nebra, A. R., & Queiroga, F. (2021). Modelo integrado de Burnout entre Policiais do Distrito Federal: uma ampliação conceitual. *Revista Psicologia Organizacional e do Trabalho*, 21(3), 1621-1630.

- Lokesh, L., Patra, S., & Venkatesan, S. (2016). Job Satisfaction Among Police Personnel: A Socio-Demographic Study. *Global Journal of Interdisciplinary Social Sciences*, 4(5), 56-62.
- López-Cabarcos, M. A., López-Carballeira, & Ferro-Soto, C. (2023). How to avoid a lack of work engagement among public police professionals. *European Management Review*, 20(1), 48–60.
- Louro, V. S., & Gabardo-Martins, L. M. D. (2023). The mediation of work engagement in resource relations with job crafting. *Ciências Psicológicas*, 17(2), 1-19.
- Magnan, E. D. S., Vazquez, A. C. S., Pacico, J. C., Hutz C. S. (2016). Normatização da versão Brasileira da Escala Utrecht de Engajamento no Trabalho. *Aval. psicol.*, Itatiba, 15(2), 133-140.
- Maroco, J. (2000). Análise de equações estruturais – Fundamentos teóricos, software e aplicações. Pero Pinheiro: Report Number.
- Marques, E. C., & Moreno, C. R. C. (2005). Satisfação no Trabalho uma Breve revisão. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 30, 69-79.
- Marzconi, D. N. S., Oliveira, L. A., & Ferreira, A. W. Da S. (2021). Análise Sobre a Síndrome de Burnout em Policiais Militares Do Município De Marabá - PA. *Revista Estudos e Pesquisas em Administração*, 5(2). Disponível em: <https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/repad/article/download/12134/8428?inline=1> Acesso em: 15 de outubro de 2022.
- McCarty, W. P., Schuck, A., Skogan, W., & Rosenbaum, D. (2019). Stress, Burnout, and Health. Department of Justice to Prepare the Following Resource. Disponível em: <https://www.ojp.gov/pdffiles1/nij/grants/253935.pdf>. Acesso em: 10 de outubro de 2022.
- Mendes, A. M. (2007). Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas. São Paulo: Casa Psi Livraria, Editora e Gráfica Ltda.
- Menegali, T. T., Camargo, R. P. M., Rogerio, L. P. W., Carvalho, D. C., & Magajewski, F. R. L. (2010). Avaliação da síndrome de burnout em policiais civis do município de Tubarão (SC). *Rev Bras Med Trab*, 8(2), 77-81.

- Disponível em: <https://cdn.publisher.gn1.link/rbmt.org.br/pdf/v8n2a05.pdf>. Acesso em: 10 de dezembro de 2022.
- Miller, H., Mire, S., & Kim, B. (2009). Predictors of job satisfaction among police officers: Does personality matter? *Journal of Criminal Justice*, 37(5), 419–426.
- Minayo, M. C., & Adorno, S. (2013). Risco e (In)Segurança na Missão Policial. *Ciênc Saúde Coletiva*, 18(3), 585-593.
- Minayo, M. C., Souza, E., & Constantino, P. (2008). Conclusões: pistas no caminho e perspectivas. In: *Missão prevenir e proteger: condições de vida, trabalho e saúde dos policiais militares do Rio de Janeiro* (pp. 307-316). Rio de Janeiro: Fiocruz. Disponível em: <http://books.scielo.org/id/y28rt/pdf/minayo-9788575413395-19.pdf>. Acesso em: 2 de maio de 2021.
- Moraes, M. (2022). Saúde mental de policiais, transtornos e estresse relacionados ao exercício da profissão. *Psicoter*. Disponível em: <https://psicoter.com.br/saude-mental-de-policiais/> Acesso em: 25 de janeiro de 2023.
- Nagpaul T., Leong CH., Toh CS., Amir A. B., Raymond Q., Tan S. (2022). Exploring Job Satisfaction and Intentions to Quit among Security Officers: The Role of Work Hygiene and Motivator Factors. *Social Sciences*.11(11). <https://doi.org/10.3390/socsci11110497>
- Obiekwe, O.; Zeb-Obipi, I.; Ejo-Orusa, H. (2019). Employee involvement in organizations: Benefits, Challenges, and implications. *Management and Human Resource Research Journal*, 8(8), 1-11.
- Obregon, S. L. (2017). Síndrome de Burnout e engajamento no trabalho: Percepção dos servidores de uma instituição pública de ensino. Dissertação de Mestrado, Universidade Federal de Santa Maria. Recuperado de https://repositorio.ufsm.br/bitstream/handle/1/14516/DIS_PPGADMINISTRA CAO_2017_OBREGON SANDRA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Oktaviani, R.; Sopiah. (2022). Systematic literature review of job satisfaction: An overview and bibliometric analysis. *Jurnal Ekonomi Kreatif dan Manajemen Bisnis Digital*, 1(1), 185-203.
- Oliveira, K. L.; Santos, L. M. (2010). Percepção da saúde mental em policiais militares da força tática e de rua. *Sociologias*, 12(25), 224–250.
- Österberg, J., Rydstedt, L., Kleiven, J., Brandebo, M. F. (2017). The Path to Job Satisfaction. Applying the Theory of Purposeful Behaviour to Military Conditions. *Journal of Defense Resources Management*, 8(14), 27-42.
- Paulino, F. R.; Lourenço, L. A. (2014). O Adoecimento Psicológico do Policial Militar do Ceará. *Revista Trabalho e Sociedade*, 2(2), 58-67.
- Peroni, C.; Pettinger, M.; Serracino, F. (2022). Productivity Gains from Job Satisfaction in Europe. 37th IARIW General Conference. Recuperado em <https://iariw.org/wp-content/uploads/2022/06/Peroni-IARIW-2022.pdf>
- Rahman, G. M.; Shanjabin, S. (2022). The Trilogy of Job Stress, Motivation, and Satisfaction of Police Officers: Empirical Findings from Bangladesh. *International Journal of Financial, Accounting, and Management (IJFAM)*, 4(1), 85-99.
- Ribeiro, D. (2020, 20 de dezembro). Sede do 1º Batalhão da PM é inaugurada no residencial Vila Jardim. *Jornal Folha de Boa Vista*.
- Rosa, C.; Carloto, M. S. (2005). Síndrome de Burnout E Satisfação No Trabalho Em Profissionais de uma Instituição Hospitalar. *Revista da SBPH*, 8(2), 1-15.
- Sá, A. M. S.; Martins-Silva, P. O.; Funcal, B. (2014). Burnout: O Impacto da Satisfação no Trabalho em Profissionais de Enfermagem. *Psicologia & Sociedade*, 26, 664-674.
- Saboya, P. C. L. (2017). As Mudanças na Formação do Policial Militar do Ceará no Contexto da Segurança Pública. *Dissertação de Mestrado*, Universidade Federal do Ceará, Programa de Pós-graduação em Educação. Fortaleza. Recuperado em https://repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/22456/1/2017_dis_pclsaboya.pdf

- Santos, F. B. Dos Lourenço, L. G., Vieira, E., Ximenes Neto, F. R. G., Oliveira, A. M. N. De, Oliveira, J. F. De, Borges, M. A., & Arroyo, T. R. (2021). Estresse ocupacional e engajamento no trabalho entre policiais militares. *Ciência & Saúde Coletiva*, 26(12), 5987–5996. <https://doi.org/10.1590/1413-812320212612.14782021>
- Sato, L. (2002). Prevenção de agravos à saúde do trabalhador: replanejando o trabalho através das negociações cotidianas. *Cadernos De Saúde Pública*, 18(5), 1147–1157. <https://doi.org/10.1590/S0102-311X2002000500002>
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A critical review of the job demands-resources model: Implications for improving work and health. In G. F. Bauer & O. Hämmig (Eds.), *Bridging Occupational, Organizational and Public Health: A Transdisciplinary Approach* (pp. 43-68). Springer.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293–315.
- Silva, J. E. A. (2021). Sistema de Avaliação de Desempenho para fins de Engajamento e Reengajamento na PMDF. Recuperado em <http://repositorioacademico.pm.df.gov.br:8080/jspui/handle/123456789/20>
- Silva, P. C.; Viana, C. M.; Silva, B. L. (2021). A COVID-19 na Polícia Militar: Um Estudo dos Impactos da Pandemia no Comando Especializado da PMMT. *Revista Científica de Pesquisa em Segurança Pública*, 21(1).
- Solana, E. I De la F. Extremera R. A., Cristina Vargas Pecino e Gustavo R. Cañadas de la Fuente & Aguayo, Raimundo & Vargas, Cristina & Cañadas, Gustavo. (2013). La Prevalence And Risk Factors of Burnout Syndrome Among Spanish Police Officers / Prevalencia y factores de riesgo del síndrome de burnout en policías españoles. *Psicothema*, 25(4), 488-493.
- Souza, E. R.; Minayo, C. S. (2005). Policial, risco como profissão: morbimortalidade vinculada ao trabalho. *Ciência e Saúde Coletiva*, 10(4), 917-928.
- Souza, E. R. de., Minayo, M. C. de S., Silva, J. G. e ., & Pires, T. de O.. (2012). Fatores associados ao sofrimento psíquico de policiais militares da cidade

- do Rio de Janeiro, Brasil. *Cadernos De Saúde Pública*, 28(7), 1297–1311.
<https://doi.org/10.1590/S0102-311X2012000700008>
- Storm, K.; Rothmann, S. (2003). A Psychometric Analysis of The Utrecht Work Engagement Scale in the South African Police Service. *South African Journal of Industrial Psychology*, 29(4), 62-70.
- Wahashiyuni, N.; Triatmanto, B. (2020). The effect of the organizational change on company performance mediated by changes in management accounting practices. *Accounting*, 6, 581-588.
- Wazlawick, P. (2020). Psicologia Positiva, Ciência do Bem-Estar e Autorrealização. Recuperado em:
http://repositorio.faculdadeam.edu.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/670/Trabalho_Conclusao_de_Curso_Patr%C3%ADcia_Wazlawick_.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Whiteman, W. E. Training and Educating Army Officers for the 21st Century: Implications for the United States Military Academy. Fort Belvoir, VA. Defense Technical Information Center. (1998). [Training And Educating Army Officers For The 21st Century: Implications For The United States Military Academy] (ADA345812). Recuperado em
<https://apps.dtic.mil/sti/pdfs/ADA345812.pdf>
- White, L. (2000). Changing the “whole system” in the public sector. *Journal of Organizational Change Management*, 13(2), 162-177.

ANEXO I

Escala de Satisfação no Trabalho (versão reduzida)

As frases abaixo falam a respeito de alguns aspectos do seu trabalho atual. Indique o quanto você se sente satisfeito ou insatisfeito com cada um deles. Dê suas respostas assinalando o número que melhores representa sua resposta, conforme a legenda abaixo:

1. Totalmente insatisfeito	2. Muito satisfeito	3. Insatisfeito	4. Indiferente	5. Satisfeito	6. Muito satisfeito	7. Totalmente satisfeito
-------------------------------	---------------------	-----------------	----------------	---------------	---------------------	-----------------------------

Na PMRR sinto-me...

Itens	1	2	3	4	5	6	7
1. Com o espírito de colaboração de meus colegas de trabalho							
2. Com o número de vezes que já fui promovido.							
3. Com o meu salário comparado ao quanto eu trabalho.							
4. Com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim.							
5. Com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam.							
6. Com meu salário comparado com minha capacidade profissional.							
7. Com a maneira que a PMRR realiza promoções de seu pessoal.							
8. Com a capacidade de meu trabalho absorver-me.							
9. Com as oportunidades de ser promovido.							
10. Com o entendimento que tenho com meus chefes.							
11. Com meu salário comparado aos meus esforços no trabalho.							
12. Com a maneira como sou tratado pelos meus chefes.							
13. Com a variedade de tarefas que realizo.							
14. Com a confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho.							
15. Com a capacidade profissional de meus chefes.							

ANEXO II
Escala de Engajamento no Trabalho

1. Discordo totalmente	2. Discordo	3. Nem concordo, nem discordo	4. Concordo	5. Concordo totalmente
------------------------	-------------	-------------------------------	-------------	------------------------

Enquanto trabalho, acredito que fico:

Itens	1	2	3	4	5
1. Cheio de energia					
2. Com o pensamento voltado apenas para minhas tarefas					
3. Revigorado					
4. Concentrado em minhas tarefas					
5. Disposto					
6. Distante dos meus problemas pessoais					
7. Focado no que estou fazendo					
8. Fortalecido					
9. Renovado					
10. Tomado por minhas tarefas					

ANEXO III
Inventário de *Burnout* no Trabalho (IBT)
(Damásio & Borsa, 2017)

Esse questionário avalia a forma como você se sente em relação ao seu trabalho. Para respondê-lo, assinale o item que melhor descreve a sua opinião sobre cada afirmativa abaixo. A pontuação varia de 1 (Discordo Totalmente) a 5 (Concordo Totalmente). Não existem respostas certas ou erradas. Apenas a sua opinião é o que conta.

1. Discordo Totalmente	2. Discordo	3. Nem discordo, nem concordo	4. Concordo	5. Concorde Totalmente
------------------------	-------------	-------------------------------	-------------	------------------------

Itens	1	2	3	4	5
1 - Estou me sentindo emocionalmente esgotado(a) no meu trabalho	1	2	3	4	5
2 - Cada dia de trabalho parece uma tortura para mim.	1	2	3	4	5
3 - Sinto que o meu trabalho não é importante para outras pessoas.	1	2	3	4	5
4 - Não tenho conseguido dar o melhor de mim para lidar com outras pessoas no meu trabalho.	1	2	3	4	5
5 - Sinto-me mais cansado(a) em relação ao trabalho quando comparado aos meus colegas.	1	2	3	4	5
6 - Tenho me sentido frustrado com o meu trabalho.	1	2	3	4	5
7 - Às vezes, percebo-me estressado com as pessoas as quais tenho que lidar no meu trabalho.	1	2	3	4	5
8 - Ao fim de um dia de trabalho, me sinto exausto(a).	1	2	3	4	5
9 - Tenho sentido que não estou sendo o melhor que eu poderia ser no meu trabalho.	1	2	3	4	5
10 - Não tenho conseguido ser atencioso com as pessoas as quais preciso lidar no meu trabalho.	1	2	3	4	5
11 - O trabalho tem me deixado exausto a ponto de interferir em outras áreas da minha vida.	1	2	3	4	5
12 - Em alguns momentos, chego ao ponto de questionar minha escolha profissional.	1	2	3	4	5
13 - Tenho me tornado insensível aos problemas das pessoas as quais tenho que lidar no meu trabalho.	1	2	3	4	5
14 - Já tive a sensação de que não aguentaria mais um dia de trabalho.	1	2	3	4	5
15 - Às vezes, me questiono se meu trabalho é devidamente valorizado.	1	2	3	4	5
16 - Tenho dificuldade em lidar com as necessidades de outras pessoas no meu trabalho.	1	2	3	4	5

17 - Sinto que não estou dando conta da minha demanda de trabalho.	1	2	3	4	5
18 - Às vezes, penso que este trabalho não atende as expectativas para as quais me preparei.	1	2	3	4	5
19 - Ao longo do dia, sinto-me impaciente com as pessoas as quais tenho de lidar no meu trabalho.	1	2	3	4	5
20 - Meu trabalho tem sido uma fonte de sofrimento para mim.	1	2	3	4	5
21 - Tenho sentido cada vez mais dificuldade para me colocar no lugar das outras pessoas no meu trabalho.	1	2	3	4	5
22 - Sinto-me desanimado(a) quando acordo e penso que preciso ir ao meu trabalho.	1	2	3	4	5
23 - Tenho sentido que o meu trabalho não vale a pena.	1	2	3	4	5
24 - Não vejo sentido no meu trabalho.	1	2	3	4	5
25 - Sinto que estou ficando “frio(a)” com as pessoas as quais tenho que lidar no meu trabalho.	1	2	3	4	5

Anexo IV
Modelo Geral do Estudo

