



UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA

INSTITUTO DE PSICOLOGIA



PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

RODRIGO MARIANO FERREIRA

**UMA ABORDAGEM MULTIDIMENSIONAL DO BEM-ESTAR SUBJETIVO EM UMA
CLASSE POLICIAL: ESTUDO DAS FORÇAS DE CARÁTER E DA APLICAÇÃO DO
MODELO PERMA**

UBERLÂNDIA

2025



UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA



INSTITUTO DE PSICOLOGIA

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

**UMA ABORDAGEM MULTIDIMENSIONAL DO BEM-ESTAR SUBJETIVO EM UMA
CLASSE POLICIAL: ESTUDO DAS FORÇAS DE CARÁTER E DA APLICAÇÃO DO
MODELO PERMA**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia – Mestrado, do Instituto de Psicologia da Universidade Federal de Uberlândia, como requisito parcial à obtenção do Título de Mestre em Psicologia.

Orientador: Prof. Dr. Ederaldo José Lopes

UBERLÂNDIA, MG

2025

Ficha Catalográfica Online do Sistema de Bibliotecas da UFU com dados informados pelo(a) próprio(a) autor(a).

F383 2025	<p>Ferreira, Rodrigo Mariano, 1989- UMA ABORDAGEM MULTIDIMENSIONAL DO BEM-ESTAR SUBJETIVO EM UMA CLASSE POLICIAL: [recurso eletrônico] : ESTUDO DAS FORÇAS DE CARÁTER E DA APLICAÇÃO DO MODELO PERMA / Rodrigo Mariano Ferreira. - 2025.</p> <p>Orientador: Ederaldo José Lopes. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de Uberlândia, Pós- graduação em Psicologia. Modo de acesso: Internet. Disponível em: http://doi.org/10.14393/ufu.di.2025.341 Inclui bibliografia.</p> <p>1. Psicologia. I. Lopes, Ederaldo José ,1967-, (Orient.). II. Universidade Federal de Uberlândia. Pós-graduação em Psicologia. III. Título.</p> <p style="text-align: right;">CDU: 159.9</p>
--------------	---

Bibliotecários responsáveis pela estrutura de acordo com o AACR2: Gizele Cristine Nunes
do Couto - CRB6/2091
Nelson Marcos Ferreira - CRB6/3074



UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
Coordenação do Programa de Pós-Graduação em Psicologia

Av. Pará, 1720, Bloco 2C, Sala 54 - Bairro Umarama, Uberlândia-MG, CEP 38400-902 Telefone: +
 (34) 3225 8512 - www.pgpsi.ip.ufu.br - pgpsi@ipsi.ufu.br



ATA DE DEFESA - PÓS-GRADUAÇÃO

Programa de Pós-Graduação em:	Psicologia				
Defesa de:	Dissertação de Mestrado Acadêmico/ número 485, PPGPSI				
Data:	Dez de julho de dois mil e vinte e cinco	Hora de início:	08:30	Hora de encerramento:	10:23
Matrícula do Discente:	12322PSI025				
Nome do Discente:	Rodrigo Mariano Ferreira				
Título do Trabalho:	Uma abordagem multidimensional do bem-estar subjetivo em uma classe policial: Estudo das forças de caráter e da aplicação do Modelo Perma.				
Área de concentração:	Psicologia				
Linha de pesquisa:	Processos Cognitivos				
Projeto de Pesquisa de vinculação:	Processos Cognitivos e Emocionais: Fundamentos e Medidas				

Reuniu-se de forma remota, via web conferência, junto a Universidade Federal de Uberlândia, a Banca Examinadora, designada pelo Colegiado do Programa de Pós-graduação em Psicologia, assim composta: Professores Doutores: Marco Antônio Franco do Amaral - IFTM; Joaquim Carlos Rossini - PPGPSI/UFU; Ederaldo José Lopes, orientador do candidato. Ressalta-se que todos membros da banca participaram por web conferência, sendo que o Prof. Dr. Marco Antônio Franco do Amaral, o Prof. Dr. Joaquim Carlos Rossini, o Prof. Dr. Ederaldo José Lopes e o discente Rodrigo Mariano participaram da cidade de Uberlândia - MG, em conformidade com a Portaria nº 36, de 19 de março de 2020.

Iniciando os trabalhos, o presidente da mesa, Dr. Ederaldo José Lopes, apresentou a comissão examinadora e o candidato, agradeceu a presença do público e concedeu ao discente a palavra para a exposição do seu trabalho. A duração da apresentação do discente e o tempo de arguição e resposta foram conforme as normas do Programa.

A seguir o senhor(a) presidente concedeu a palavra, pela ordem sucessivamente, aos(às) examinadores(as), que passaram a arguir o(a) candidato(a). Ultimada a arguição, que se desenvolveu dentro dos termos regimentais, a Banca, em sessão secreta, atribuiu o resultado final, considerando o(a) candidato(a):

Aprovado.

Esta defesa faz parte dos requisitos necessários à obtenção do título de Mestre.

O competente diploma será expedido após cumprimento dos demais

requisitos, conforme as normas do Programa, a legislação pertinente e a regulamentação interna da UFU.

Nada mais havendo a tratar foram encerrados os trabalhos. Foi lavrada a presente ata que após lida e achada conforme foi assinada pela Banca Examinadora.



Documento assinado eletronicamente por **Ederaldo José Lopes, Professor(a) do Magistério Superior**, em 10/07/2025, às 10:23, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Joaquim Carlos Rossini, Professor(a) do Magistério Superior**, em 10/07/2025, às 10:23, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Marco Antônio Franco do Amaral, Usuário Externo**, em 10/07/2025, às 10:25, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://www.sei.ufu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **6430406** e o código CRC **8ED131CF**.



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA INSTITUTO DE PSICOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA**



RODRIGO MARIANO FERREIRA

**UMA ABORDAGEM MULTIDIMENSIONAL DO BEM-ESTAR SUBJETIVO EM UMA CLASSE
POLICIAL: ESTUDO DAS FORÇAS DE CARÁTER E DA APLICAÇÃO DO MODELO PERMA**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós de Psicologia da Universidade Federal de Uberlândia, como requisito parcial à obtenção do Título de Mestre em Psicologia.

Linha de Pesquisa: Processos Cognitivos

Uberlândia, 10 de julho de 2025.

Banca Examinadora

Prof. Dr. Ederaldo José Lopes - Orientador
Universidade Federal de Uberlândia – Uberlândia, MG

Prof. Dr. Joaquim Carlos Rossini - Membro Interno
Universidade Federal de Uberlândia - Uberlândia, MG

Prof. Dr. Marco Antônio Franco Do Amaral - Membro Externo
Instituto Federal do Triângulo Mineiro - Ituiutaba, MG

Profª Drª Renata Ferrarez Fernandes Lopes - Membro Suplente Interno
Universidade Federal de Uberlândia - Uberlândia - MG

Prof. Dr. Hugo César Palhares Ferreira - Membro Suplente Externo
Psicólogo Clínico e Neuropsicólogo - Uberlândia - MG

SUMÁRIO

RESUMO.....	8
REFERENCIAL TEÓRICO.....	10
OBJETIVOS	44
MÉTODO.....	45
RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	48
CONCLUSÕES.....	67
REFERÊNCIAS.....	73
ANEXOS	90

RESUMO

A proposta do trabalho foi a produção de uma análise do bem-estar subjetivo do efetivo da Polícia Rodoviária Federal lotado em Goiás, a partir de uma avaliação multidimensional, contemplando um estudo das forças de caráter, bem como da verificação dos domínios de bem-estar pelo modelo PERMANH, utilizando as ferramenta Workplace PERMA-Profiler, Escala de Forças de Caráter (EFC) e um questionário sociodemográfico geral. Os resultados do Workplace PERMA-Profiler apontam pontos de melhoria dentro do padrão da própria população pesquisada, que podem reduzir adoecimentos e maximizar o bem-estar dos sujeitos, favorecendo o florescimento. Pela análise das estatísticas descritivas, a maior média dos domínios positivos foi quanto ao sentido (M), 25,85/30, e o bem-estar geral médio foi de 77%. O resultado da autopercepção do social indicou 6,6/10, ou seja, entre os 34% maiores. É necessário ressaltar o alto desvio padrão encontrado, o que mostra uma grande dispersão e diversidade de pontuações, em especial com relação às emoções negativas, cuja média foi de 11/30, porém seu desvio padrão foi o maior (6,32). As forças mais presentes na amostra foram, em ordem decrescente, gratidão, imparcialidade, esperança, espiritualidade e cidadania. As menores notas são, da menor à maior, quanto à criatividade, sensatez, inteligência social, perdão e liderança. Destaca-se que a força perdão teve o maior desvio padrão, indicando uma maior dispersão e variabilidade das pontuações. Visando a maximização da eficiência das ferramentas, utilizou-se o modelo do Motor de Bem-Estar, já que podemos verificar qual categoria pode ser melhorada, sejam os insumos mensuráveis ou processo subjetivos, para buscar um nível ótimo de resultados mensuráveis e sustentáveis. Essa é uma forma diferente de ver os servidores, que geralmente têm seu bem-estar medido pela ausência ou redução de doenças e absenteísmo, partindo para uma perspectiva positivamente retroalimentada pelo florescimento humano.

Palavras-chaves: bem-estar, PERMA, polícia, motivação, felicidade, PRF, forças de caráter.

ABSTRACT

The aim of this study was to conduct an analysis of the subjective well-being of the Federal Highway Police officers stationed in Goiás, Brazil, using a multidimensional evaluation framework. This included an examination of character strengths, as well as an assessment of well-being domains through the PERMANH model, utilizing the Workplace PERMA-Profiler, the Escala de Forças de Caráter (EFC) and a general sociodemographic questionnaire. The results from the Workplace PERMA-Profiler indicated areas for improvement within the standard of the surveyed population itself, which could reduce illness and maximize the well-being of the individuals, promoting flourishing. Descriptive statistics revealed that the highest mean among the positive domains was for Meaning (M), at 25.85/30, and the average overall well-being was 77%. The self-perception of social well-being scored 6.6/10, placing it among the top 34%. It is important to note the high standard deviation observed, indicating a wide dispersion and diversity of scores, particularly concerning negative emotions, which had a mean of 11/30 but the highest standard deviation (6.32). The most prevalent character strengths in the sample, in descending order, were gratitude, fairness, hope, spirituality, and citizenship. The lowest scores, from the least to the most, were for creativity, prudence, social intelligence, forgiveness, and leadership. Notably, forgiveness had the highest standard deviation, indicating greater dispersion and variability in scores. To maximize the efficiency of the tools, the Well-Being Engine model was used, as it allows for the identification of which category—be it measurable inputs or subjective processes—can be improved to achieve an optimal level of measurable and sustainable outcomes. This represents a different approach to viewing public servants, whose well-being is typically measured by the absence or reduction of illness and absenteeism, shifting towards a perspective positively reinforced by human flourishing.

Keywords: well-being, PERMA, police, motivation, happiness, PRF, character strengths.

REFERENCIAL TEÓRICO

1. Polícia Rodoviária Federal

1.1 Competências e características

As competências da PRF estão definidas no art. 144 da Constituição da República, no art. 20 da Lei 9.503/97, na Lei 9.654/98, no Decreto 1.655/95 e no art. 47, Anexo I do Decreto 9.662/2019 (PRF, 2020a).

Quanto às competências, a PRF (2020c) descreve como:

I - Planejar, coordenar e executar o policiamento, a prevenção e a repressão de crimes nas rodovias federais e nas áreas de interesse da União;

II - Exercer os poderes de autoridade de trânsito nas rodovias e nas estradas federais;

III - Executar o policiamento, a fiscalização e a inspeção do trânsito e do transporte de pessoas, cargas e bens;

IV - Planejar, coordenar e executar os serviços de prevenção de acidentes e salvamento de vítimas nas rodovias e estradas federais;

V - Realizar levantamentos de locais, boletins de ocorrências, perícias de trânsito, testes de dosagem alcoólica e outros procedimentos, além de investigações imprescindíveis à elucidação dos acidentes de trânsito;

VI - Assegurar a livre circulação nas rodovias e estradas federais, especialmente em casos de acidentes de trânsito, manifestações sociais e calamidades públicas;

VII - Manter articulação com os órgãos de trânsito, transporte, segurança pública, inteligência e defesa civil, para promover o intercâmbio de informações;

VIII - Executar, promover e participar das atividades de orientação e educação para a segurança no trânsito, além de desenvolver trabalho contínuo e permanente de prevenção de acidentes de

trânsito;

IX - Informar ao órgão de infraestrutura sobre as condições da via, da sinalização e do tráfego que possam comprometer a segurança do trânsito, além de solicitar e adotar medidas emergenciais à sua proteção;

X - Credenciar, contratar, conveniar, fiscalizar e adotar medidas de segurança relativas aos serviços de recolhimento, remoção e guarda de veículos e animais e escolta de transporte de produtos perigosos, cargas superdimensionadas e indivisíveis;

XI - Planejar e executar medidas de segurança para a escolta dos deslocamentos do Presidente da República, do Vice-Presidente da República, dos Ministros de Estado, dos Chefes de Estado, dos diplomatas estrangeiros e de outras autoridades, nas rodovias e nas estradas federais, e em outras áreas, quando solicitado pela autoridade competente;

XII - Lavrar o termo circunstanciado de que trata o art. 69 da Lei nº 9.099, de 26 de setembro de 1995. (para. 3-14)

Como se vê, a PRF tem uma vasta gama de atividades de extrema importância ao país, sendo reconhecida muitas vezes pelas operações voltadas à segurança de trânsito (Decreto nº 1655, 1995; PRF, 2023b). Com razão, visto que, assim como informado pelo Sindicato dos Policiais Rodoviários Federais do Paraná (SINPRF-PR, 2022), houve mais de 5 mil mortes e mais de 71 mil feridos em acidentes de trânsito em estradas e rodovias federais apenas em 2021, sendo, portanto, uma importante área humana e econômica ao país. Quanto ao tamanho da malha rodoviária, o Brasil possui em seu Subsistema Rodoviário Federal, que compreende todas as rodovias federais administradas pela União, direta ou indiretamente, 75.553 quilômetros de rodovias, sendo 87% delas pavimentadas, e das pavimentadas apenas cerca de 20% é administrada por concessões federais (Agência Nacional de Transportes Terrestres [ANTT], 2019; Ministério da Infraestrutura [MINFRA], 2022).

Além da função de autoridade de trânsito, a PRF se destaca na efetividade do combate ao crime organizado. No início de 2022, a Secretaria de Comunicação Social (SECOM, 2022) anunciou a

recuperação de R\$ 23,1 bilhões em apreensões relacionadas ao crime organizado em rodovias federais de todo país pela PRF, apenas nos 3 últimos anos (2019-2021). De acordo com o Atlas das Rodovias Federais (PRF, 2022b), nesses 3 anos, foram detidas mais de 137 mil pessoas e apreendidos 56.116m³ de madeira, 5984 armas de fogo, 382,7 toneladas de agrotóxicos contrabandeados, mais de 56 mil animais silvestres, 297 milhões de maços de cigarro, 229 mil unidades de anfetaminas, mais de 1.707 toneladas de drogas, além de 33.884 veículos recuperados.

Quanto ao tamanho do efetivo, para facilitar uma comparação, em janeiro de 2022 a PRF dispunha de 12.321 policiais rodoviários federais na ativa (Ministério da Economia, 2023), por outro lado, conforme consta no Perfil Nacional das Instituições de Segurança Pública, no ano de 2022, o número de policiais militares na ativa no Brasil era de 397.488, sendo que apenas em São Paulo o efetivo seria de 79.904 policiais militares (Ministério da Justiça e Segurança Pública, 2022).

1.2 A organização funcional da PRF

A Polícia Rodoviária Federal está estruturada em 27 Superintendências e uma Sede Nacional, que abarca o Comando Conjunto de Operações Especiais (COE/PRF), Subcomando de Suporte Aerotático (SSA/PRF) e a Universidade Corporativa PRF (UNIPRF) (PRF, n.d.). O organograma completo da PRF se encontra na parte reservada ao Anexo A.

A 1ª Superintendência representa o Estado de Goiás, foco dessa pesquisa, possuindo sete delegacias, com 14 unidades operacionais, além da sede administrativa, localizada na cidade de Goiânia/GO.

Quanto aos números atuais do efetivo, a PRF possui 12.774 policiais rodoviários federais ativos, sendo 11.483 homens e 1.291 mulheres. A distribuição etária em percentual é de: 10% até 30 anos, 33% de 31 a 40 anos, 38% de 41 a 50 anos, 16% de 51 a 60 anos e apenas 2% acima de 60 anos.

A 1ª Superintendência apresenta 482 policiais ativos (Ministério da Economia, 2023).

Conforme a Lei nº 8.112 (1990), os policiais ativos no órgão são concursados, em que, tanto nas funções administrativas, chamadas de atividades-meio, quanto nas funções operacionais, consideradas como atividades-fim, são policiais rodoviários federais. Há também outros profissionais nos quadros da Polícia Rodoviária Federal, por exemplo: terceirizados, agentes administrativos, agentes de vigilância, artífices de mecânica, médico, estagiários, motoristas (PRF, 2020e).

A PRF é conhecida por possuir uma dinâmica incomum às outras instituições policiais, possuindo, dentro da estrutura policial, uma carreira única, de maneira que, para assumir atividades administrativas, o policial deve ser nomeado pelo chefe daquele departamento. No entanto, caso haja alteração de chefia naquele departamento, os policiais que estão em funções administrativas podem ser remanejados a funções operacionais e vice-versa. Além disso, o superintendente também realiza nomeações aos cargos de chefia das delegacias, gerando algo incomum, especialmente às instituições de caráter privado, em que aquele que ocupa função de chefia, pode, num futuro breve, estar na função de subordinado à sua antiga posição, inclusive sendo migrado da atividade-meio para funções operacionais. Esse fato impacta em como esse chefe vai lidar com seus subordinados, uma vez que, sem aviso prévio, podem voltar a trabalhar lado a lado e em igualdade hierárquica (Girardi, 2017; Oliveira, 2017).

1.3 Infraestrutura de acolhimento às demandas sociais e emocionais na PRF

Para estabelecer princípios, diretrizes e objetivos quanto ao desenvolvimento da atenção integral à saúde do servidor, foi publicada a instrução normativa PRF nº 120 (PRF, 2023a), que instituiu a Política de Atenção à Saúde Integral do servidor na PRF, a qual é formada pelos seguintes programas institucionais:

I - Central de Acolhimento e Acompanhamento em Saúde (CAAS);

II - Patrulha da Saúde (PS);

III - Programa Vida PRF (ProVIDA-PRF);

IV - Teste de Aptidão Física (TAF);

V - Educação Física Institucional (EFI);

VI - Programa de Preparação para Aposentadoria (PPA);

VII - Exames Médicos Periódicos (EMP); e

VIII - Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT).

Dentre as diversas políticas que favorecem hábitos saudáveis, sob a estrutura do Projeto de Saúde do Servidor, coordenado pelo Setor de Gestão de Pessoas, a PRF tem o Projeto Vida, que é um projeto estratégico, instituído por meio da Portaria DG/PRF nº 701, de 5 de outubro de 2021, que oferece tratamento psiquiátrico e psicológico através de uma rede de profissionais cadastrados, com currículos que podem ser previamente consultados para melhor avaliação da capacitação profissional, em que o atendimento pode ser presencial ou online, não havendo necessidade que o servidor efetue nenhum pagamento direto ou por convênio. O que culminou na criação do projeto, foi a quantidade de afastamentos de policiais em razão de doenças psicológicas (Instrução Normativa PRF nº 116, 2023; Sindicato dos Policiais Rodoviários Federais no Estado do Ceará [SINDPRF-CE], 2022; SINPRF-MG, 2021).

Atuando em complemento ao Projeto Vida, a PRF criou a Central de Acolhimento e Acompanhamento em Saúde (CAAS), com os objetivos de ampliar o acesso do servidor ao suporte biopsicossocial ofertado pela instituição, encaminhando-os para a rede credenciada de saúde; apoiar as áreas de gestão em saúde integral no suporte biopsicossocial a ser oferecido aos servidores envolvidos em incidentes críticos de saúde; auxiliar na reabilitação dos servidores afastados; diminuir o absenteísmo; promover a melhoria nas relações interpessoais e no ambiente de trabalho; fomentar o desenvolvimento da rede de suporte biopsicossocial constituída por servidores com formação na área de saúde; realizar a gestão de dados epidemiológicos relacionados a saúde.

Através de um site, o servidor consegue solicitar ajuda ou indicar uma situação, bastando preencher um formulário e aguardar o retorno. A normativa que disciplina os procedimentos relacionados ao suporte e acompanhamento assistencial da saúde física e mental do servidor no âmbito da PRF é a Instrução Normativa nº 116, que estabelece diversas diretrizes para realizar auxílio de servidor com saúde fragilizada, possibilitar gestão de dados e ações preventivas (Central de Acolhimento e Acompanhamento em Saúde [CASS], n.d.; Instrução Normativa PRF nº 116, 2023).

A Patrulha da Saúde é outro evento que faz parte do Projeto de Saúde do Servidor, que é dividido em duas etapas. A primeira é presencial, na qual são realizadas palestras, apresentações de vídeos e discussões temáticas de saúde, assim como as mensurações antropométricas, aferições de parâmetros de saúde e o preenchimento da Ficha de Saúde. A segunda é a realização de eventos/palestras à distância a serem realizados durante o ano. O evento tem como objetivos:

Oportunizar educação em saúde nos temas de maior impacto às peculiaridades do processo de adoecimento e de saúde do efetivo, sensibilização e orientações à adoção de um estilo de vida saudável e, ainda, monitoramento de alguns marcadores de saúde individuais de acordo com protocolos validados na comunidade científica (Ofício-Circular nº 1/2022/CSINT/CGAP/DGP, 2022).

Quanto à qualidade da saúde mental dos servidores, Oliveira (2017), em sua pesquisa, mostrou que há indícios de adoecimento de policiais rodoviários federais em função de elevados índices de prevalência de sintomas de estresse, sintomas de TEPT, que é significativamente relacionado ao tempo de carreira, e estresse ocupacional. Dentro as causas estão: falta de recursos (estruturais, materiais e pessoais); equipe reduzida e elevada carga de trabalho; clima de gestão inadequado; falta de apoio dos supervisores; problemas de comunicação; trabalho de longas horas; exigências do trabalho que interferem na vida familiar; pressões internas; baixos salários; falta de reconhecimento pela comunidade, entre outros. O autor ressalta ainda que alterações no ciclo circadiano decorrentes de alterações e restrições no sono e alimentação podem ser importantes fatores na desestabilização emocional do policial.

Através do Ofício nº 84/2023/DISAS/CGAP/DGP (2024), a Divisão de Saúde Integral e Atenção ao Servidor informou que no estado de Goiás, pela aplicação da escala DASS-21, foi encontrada a seguinte estatística sobre os servidores: 13,8% com indicativo de depressão; 11,72% com indicativo de ansiedade; 10,68% com indicativo de elevado estresse.

Valentim et al. (2023) descreveu as atividades desenvolvidas entre 2021 e 2022, com foco em intervenções de prevenção, promoção e recuperação de saúde mental na PRF, sendo realizado através de um convênio entre a Polícia Rodoviária Federal no Espírito Santo (PRF-ES) e um programa de estágio de estudantes de graduação em Psicologia da Universidade Federal do Espírito Santo (UFES). Os instrumentos utilizados mostraram indícios de adoecimento moderado a extremamente grave entre 40,2% dos policiais.

2. Bem-estar subjetivo, felicidade e a Psicologia Positiva

2.1 Psicologia Positiva

Na segunda metade do século XX, a psicologia estava predominantemente focada em um único tema - doença mental - e esse enfoque era amplamente eficaz. Hoje em dia, os psicólogos conseguem quantificar com considerável precisão conceitos anteriormente enigmáticos, como depressão, esquizofrenia e alcoolismo. Possuímos então um conhecimento substancial sobre como esses distúrbios se desenvolvem ao longo da vida, seus componentes genéticos, sua bioquímica e suas origens psicológicas. Essa visão negativa pode ser justificada como um controle de danos, principalmente ao se pensar em um pós-guerra. No entanto, as pessoas não querem apenas corrigir suas fraquezas, elas querem uma vida cheia de significado, então esse é o momento de a ciência entender a emoção positiva, desenvolver pesquisas sobre forças e virtudes e oferecer orientação para a melhoria da qualidade de vida. A Psicologia Positiva tem sua origem, portanto, como uma

antítese à “psicologia negativa”. Surge então questionamentos sobre quais forças os indivíduos utilizam para lidar verdadeiramente com suas vidas e sobre como as capacidades humanas mais favoráveis, também chamadas de virtudes, podem ser cientificamente estudadas. Em tempos de turbulência, esses conceitos se tornam ainda mais imperativos, pois é justamente quando as forças e virtudes são mais necessárias, se tornando aliados contra a infelicidade e as desordens psicológicas (Fineburg, 2012; Gillham, 2001; Seligman, 2002; Snyder & McCullough, 2000).

No início do século XX, o psicólogo William James (1842-1910) foi um dos primeiros a defender a inclusão de temas como otimismo, coragem e felicidade no campo da Psicologia, apontando para os aspectos positivos humanos. Ele também argumentou que o ser humano deveria ser compreendido como mais do que apenas a soma de suas partes individuais (Froh, 2004). Já no ano 1954, a Psicologia Humanista surgiu na Europa e nos Estados Unidos como um movimento que buscava promover o reconhecimento e o desenvolvimento das capacidades humanas, incluindo compaixão, criatividade, ética, espiritualidade e outras características essenciais (Maslow, 1970). Como um dos principais teóricos do humanismo, Abraham Maslow (1908-1970), escreveu em seu livro *Motivation and Personality* um capítulo intitulado *Toward a Positive Psychology*, no qual ressalta que a psicologia tratara de trazer mais foco ao lado humano negativo do que o positivo. No entanto, uma crítica dos psicólogos positivos sobre o trabalho de Maslow se dá quanto à falta de rigor científico na metodologia experimental (Froh, 2004). A teoria da hierarquia das necessidades, conhecida como pirâmide das necessidades humanas, de Maslow (2001), afirma que, a fim de que se encontre o verdadeiro bem-estar, é fundamental que cinco necessidades sejam preenchidas em ordem hierárquica: primeiramente, como as mais básicas, as necessidades fisiológicas, seguidas das necessidades de pertencimento, amor, autoestima e autorrealização. Segundo Viktor Frankl (1983), a abordagem hierárquica das necessidades, proposta por Maslow, pode parecer inadequada quando se busca compreender o sentido da vida. Ele argumenta que, em vez de classificar as necessidades em termos de importância, é mais significativo identificar qual delas possui um propósito mais profundo e significativo por trás de sua realização. Com sua experiência pessoal

como prisioneiro no campo de concentração em Auschwitz, Frankl trouxe a perspectiva da possibilidade de crescimento mesmo em situações trágicas, bem como de, mesmo em situações em que as camadas mais baixas da pirâmide não estão satisfeitas, um desejo de sentido pode se tornar ainda mais latente, sobrepondo as demais (Frankl, 2005).

Antigas evidências apontavam para uma improbabilidade de mudança sustentável no nível de felicidade, porém, novas pesquisas mostram que a felicidade pode aumentar e se estender, sendo esse novo movimento um campo da Psicologia Positiva. Assim, busca-se derrubar a crença de que a felicidade, ou qualquer emoção humana positiva, não é autêntica. Essa visão, que Seligman chama de “dogma imprestável”, trata até aquilo que é bom no ser humano como um resultado da repressão de conteúdos negativos, ao invés de simplesmente reconhecer as evidentes forças e virtudes. No entanto, ele ressalta que é necessário deixar de entender a felicidade e as emoções positivas como o objetivo final comum, como fator motivacional único nas escolhas das pessoas. Assim, a Psicologia Positiva se baseia em três fundamentos essenciais: o primeiro abrange a investigação das emoções positivas; o segundo, concentra-se na análise dos traços positivos, destacando especialmente as forças e as virtudes humanas, além de considerar habilidades como a inteligência e a aptidão atlética; por fim, o terceiro pilar se dedica à compreensão das instituições positivas, tais como a democracia, a família e a liberdade, as quais sustentam e promovem as virtudes, as quais, por sua vez, impulsionam as emoções positivas (Seligman, 2002; Seligman, 2011).

Peterson (2013) destaca que esse movimento não representa uma nova área ou um mero produto de autoajuda. Pelo contrário, seu principal propósito é adquirir um entendimento científico das forças e experiências humanas relacionadas ao bem-estar subjetivo, além de ampliar e aprimorar o foco da psicologia, que historicamente tem sido predominantemente centrada em aspectos patológicos. Portanto, é necessário compreender que a ausência de doenças físicas e mentais não é o suficiente para gerar bem-estar, bem como seria uma fantasia imaginar que a vida poderia acontecer livre de qualquer emoção negativa (Seligman et al., 2009).

2.2 Bem-estar subjetivo e a felicidade

O bem-estar pode ser definido e medido de forma objetiva, por meio de aspectos práticos, como recursos suficientes para satisfazer necessidades básicas, oportunidades de educação e salubridade, ou subjetivamente, definido por termos como “felicidade”, “bem-estar subjetivo”, “prosperidade” e “florescimento” (Butler & Kern, 2016). O bem-estar subjetivo (BES), que, em resumo, seria a avaliação emocional e cognitiva das pessoas sobre suas vidas, inclui o que os leigos chamam de felicidade, paz, realização e satisfação. Disposições de personalidade, como extroversão, neuroticismo e autoestima podem influenciar marcadamente os níveis de BES (Diener et al., 2003; Diener et al., 2009).

Seligman (2011), enquanto fala da evolução de sua teoria, ressalta as diferenças entre a felicidade e o bem-estar subjetivo. O termo felicidade está atrelado à percepção de humor leve, alegria, bom ânimo e sorrisos, apresentando diversas dificuldades quanto à sua mensuração, além de um significado hedonista, muito aquém do conceito do bem-estar trazido pela psicologia positiva. O padrão de mensuração da felicidade é o grau de satisfação com a vida, verificando por autoavaliação, numa escala de 1 (muito infeliz) a 10 (ideal), o quanto o sujeito está satisfeito com sua vida. O grande problema é que o estado de ânimo em que uma pessoa está determina mais de 70 por cento da quantidade de satisfação com a vida que ela relata, tornando a avaliação altamente enviesada. Outro problema vem de pensar na felicidade sobre a visão do humor, condenando à infelicidade cerca de metade da população que apresenta baixo estado de ânimo positivo, que embora lhes falte alegria, apresentam maior engajamento e sentido de vida que pessoas alegres. Se, por exemplo, uma política pública for voltada para maximização desse humor, corre-se o risco de privilegiar extrovertidos, desfavorecendo situações e locais mais adaptados aos introvertidos. Por outro lado, na teoria do bem-estar, o padrão de mensuração é analisada em 5 diferentes elementos,

conhecidos pelo acrônimo PERMA, derivado dos termos em inglês: emoção positiva (P – positive emotions), engajamento (E – engagement), relacionamentos positivos (R – relationships), sentido (M – meaning) e realização (A – accomplishment). Por ela, o objetivo é aumentar o florescimento humano pelo aumento desses 5 elementos, que são individualmente mensuráveis e contribuem para o bem-estar, sem defini-lo. Como se percebe, políticas públicas operadas pela teoria do bem-estar se tornam mais libertadoras e democráticas.

Seligman e Csikszentmihalyi (2000), ao dividir a Psicologia Positiva em diferentes campos, afirmam que o campo subjetivo inclui as experiências valorizadas pelo indivíduo relacionadas ao passado, como o bem-estar e a satisfação, relacionadas ao futuro, como esperança e otimismo e relacionadas ao presente, como estado de felicidade e fluxo.

Gênero e idade não se mostram preditoras da felicidade, apesar de diferenças marcantes de gênero em condições como depressão, que atinge mais mulheres, ou ao alcoolismo, mais comum em homens, a felicidade não tem gênero preferido (Myers, 2012). Vê-se que o termo felicidade reúne diversas características, ao mesmo tempo em que pode ser visto de maneira simplista, monista ou com tanto conteúdo e exagero que a palavra em si perde seu sentido, portanto há a necessidade de se dissolver esse termo em outros mais exequíveis. Um termo mais amplo e factível seria o bem-estar, que poderia ser visto dentro do modelo PERMA. O objetivo da psicologia positiva, portanto, não é apenas aumentar a satisfação com a vida, mas sim o bem-estar, cujo principal critério mensurável é o florescimento (Seligman, 2011), definido por Butler e Kern (2016) como “um estado ótimo dinâmico de funcionamento psicossocial que surge do bom funcionamento em vários domínios psicossociais” (p. 2).

Butler e Kern (2016) desenvolveram e validaram o PERMA-Profiler, um instrumento de avaliação breve e válido do bem-estar, cujo processo compreendeu três etapas, utilizando como base o modelo PERMA de Seligman (2011). Inicialmente, elaboraram um conjunto de itens teoricamente relevantes para os cinco domínios do bem-estar, em um banco de dados com mais de 700 itens. Além de serem avaliados por três peritos em psicologia positiva, após análise de uma

amostra com mais de 3.500 participantes, selecionaram os 15 itens mais relevantes, sendo 3 para cada domínio. Foi utilizada uma escala de resposta de tipo Likert, de 11 pontos, com um intervalo de 0 a 10. O questionário inicial incluía várias escalas específicas adicionais, abrangendo depressão, satisfação com a vida, florescimento, escala de bem-estar e o PAC-10, que pergunta até que ponto os projetos e objetivos pessoais são significativos, excitantes, agradáveis e geríveis, bem como até que ponto esses projetos e objetivos beneficiam e são apoiados por outros. Em seguida, confirmaram a estrutura dos fatores em duas amostras distintas e investigaram as relações com outros construtos, calculando quatro estimativas de consistência interna (Cronbach α , Guttman λ_6 , fiabilidade mínima e máxima da metade dividida - β e λ_4), o que mostrou confiabilidade aceitável nos dois subconjuntos. Os autores decidiram incluir oito itens adicionais para completar a medida final, totalizando 23 itens, que dão origem ao acrônimo PERMANH: 1 item que avalia o bem-estar geral; 3 itens de emoções negativas (N) que avaliam a tristeza, a raiva e a ansiedade; 1 item que avalia a solidão; e 3 itens que avaliam a autopercepção da saúde física (H). Por fim, testaram a medida em oito amostras suplementares, levantando dados psicométricos e normativos. Os fatores PERMA estavam fortemente correlacionados com o PAC-10, o florescimento e a satisfação com a vida, sendo o fator “significado” o correlato mais forte e o “engajamento” o mais fraco. Esses mesmos fatores estavam moderadamente correlacionados com a saúde física, e inversamente correlacionados com as emoções negativas e a solidão. O resultado final foi colocado sob a verificação de fiabilidade com mais de 30 mil participantes, mostrando propriedades psicométricas aceitáveis numa amostra grande, diversificada e internacional.

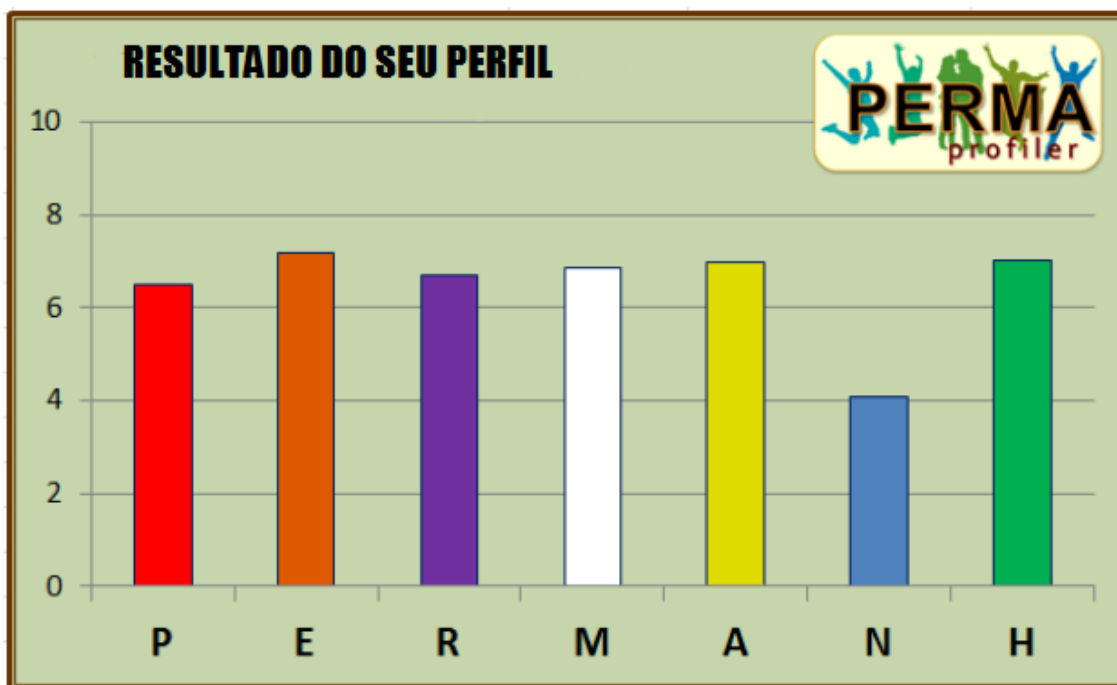


Tabela adaptada de Butler e Kern (2016), mostrando um exemplo de um resultado do questionário

Por sua vez, Kern (2014) desenvolveu o Workplace PERMA-Profiler, que é uma versão deste instrumento que avalia o bem-estar de acordo com o modelo PERMA dentro do contexto do trabalho, apresentando o mesmo número de itens e forma de medição, ou seja, escala de 11 pontos do tipo Likert, de respostas que variam de 0 (nunca) a 10 (sempre) ou de “absolutamente não” a “completamente” ou “péssimo” a “excelente”, porém o enunciado das questões foi adaptado ao contexto do trabalho. Esses instrumentos estão liberados gratuitamente para o uso individual (www.permahsurvey.com). Posteriores estudos traduziram essa escala e confirmaram suas propriedades psicométricas (Choi et al., 2019; Watanabe et al., 2018). Vanni (2021) realizou a tradução, adaptação e validação ao contexto brasileiro do Workplace PERMA-Profiler, com base nas diretrizes do International Testing Commission (ITC), sendo realizada a Análise Fatorial Confirmatória (AFC) e a validação por relação com variáveis externas, através da correlação de Pearson com a Escala Utrecht de Engajamento no Trabalho, que foi adaptada e validada no Brasil por Vazquez et al. (2015), e com a Escala de Workaholism (DUWAS-10), validada também por Vazquez et al. (2018). O instrumento mostrou ser válido e fidedigno para ser utilizado. Uma vez que a presente pesquisa estabelecerá relações do bem-estar com o trabalho como policial rodoviário

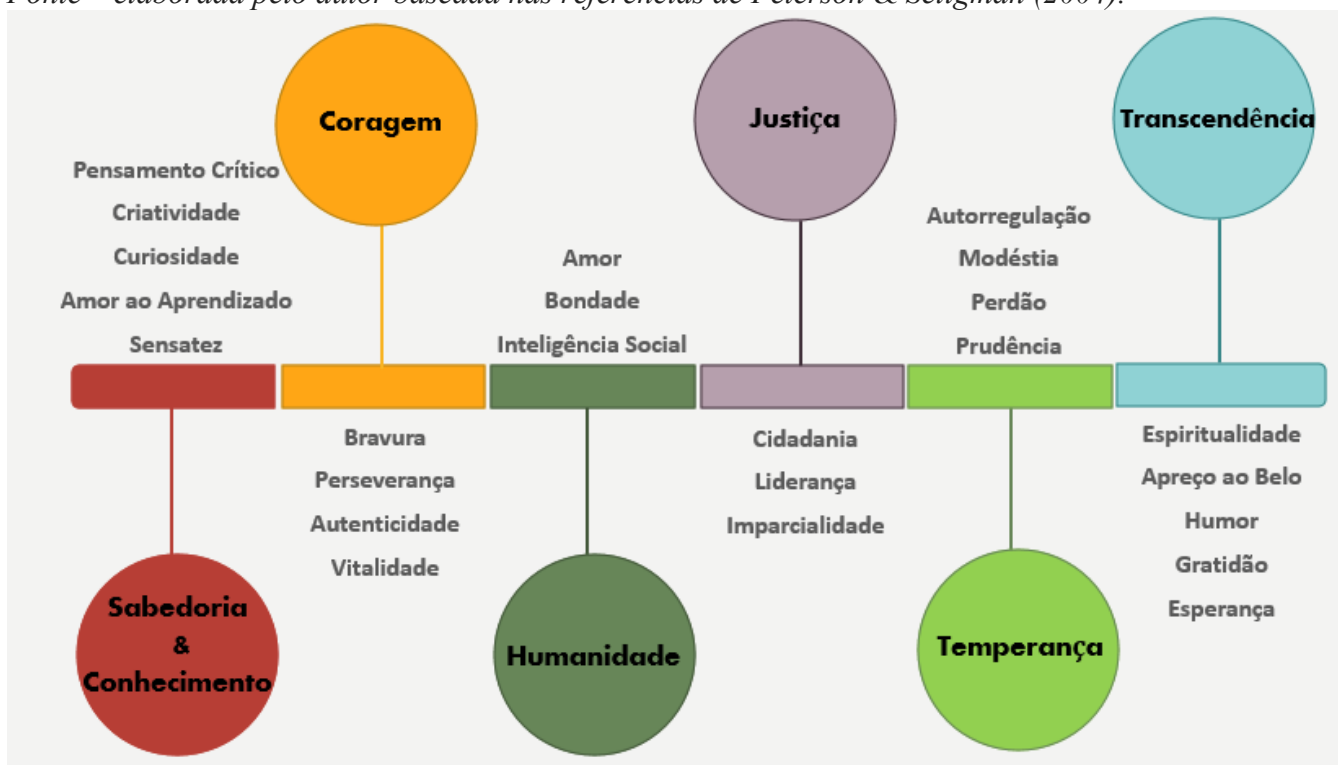
federal, tendo em vista a validade, a adequação do modelo à teoria e ao contexto, o Workplace PERMA-Profiler foi escolhido como instrumento a ser utilizado.

As forças de caráter atuam diretamente na produção de bem-estar de indivíduos, como traços positivos únicos, algo basilar para o enfrentamento de desafios na vida, possibilitando a produção de experiências positivas. Essas forças de caráter foram divididas em 24 categorias e seu conjunto se enquadraria em 6 virtudes universais: sabedoria e conhecimento, coragem, humanidade, justiça, temperança e transcendência. As virtudes tratam das capacidades individuais, se refletindo em seus sentimentos, pensamentos e comportamentos, que levam o sujeito a fazer o que é certo, enquanto as forças agem como rotas para isso (Peterson & Seligman, 2004). Noronha e Zanon (2018) afirmam que, no entanto, por diferentes fatores, diversos estudos subsequentes falharam em encontrar essa mesma estrutura das virtudes, e, portanto, o presente trabalho vai se ater apenas às forças de caráter, tratando as virtudes de forma geral. Os autores ressaltam a influência de traços de personalidade quanto ao desenvolvimento de forças e virtudes, abrindo assim margem para a correlação e aprofundamento do estudo utilizando o modelo Big Five, que propôs que existem cinco traços básicos de personalidade sob os quais todos os outros podem ser incluídos (Peterson & Seligman, 2004).

Figura 1.

As 24 forças de caráter subdivididas em seis virtudes.

Fonte – elaborada pelo autor baseada nas referências de Peterson & Seligman (2004).

**Figura 2.**

Descrição das Forças e Agrupamento em Virtudes (adaptado de Noronha & Barbosa, 2016, pp. 23-25)

Virtudes	Descrição das forças
Sabedoria e conhecimento	<p>Criatividade: abertura a pensamentos e formas diferentes de fazer as coisas de maneira produtiva, com originalidade e inventividade.</p> <p>Curiosidade: procura por novidades, por experiências e diferentes interesses, além de aprofundamento em algum conhecimento ou assunto genérico e diverso.</p> <p>Pensamento crítico: buscar evidências que vão contra crenças, ponderando de forma justa, gerando oportunidades de mudar de ideia.</p> <p>Amor ao aprendizado: forma comum que a pessoa assimila novas informações e habilidades.</p> <p>Sensatez: mostrar discernimento nas situações, ter sábios conselhos, de maneira que faça sentido para si mesmo e aos outros.</p>
Coragem	<p>Bravura: encarar as adversidades sem medo de ameaças, desafios e à dor, com convicção, de forma autêntica baseando-se no que acredita ser certo.</p> <p>Perseverança: ação voluntária contínua em direção a um objetivo atingível, superando obstáculos, dificuldades ou sem desencorajar.</p> <p>Autenticidade: expressar-se e agir de forma genuína, com sentimentos e ações verdadeiras</p> <p>Vitalidade: viver com entusiasmo, permanecer ativo, com vigor e energia.</p>
Humanidade	<p>Amor: oferecer e receber ajuda, aceitação e consolo, apresentando sentimentos positivos fortes, compromisso e, se necessário, sacrifício.</p> <p>Bondade: atenção ao próximo, com boas ações, agindo generosa e compassivamente, de forma altruísta e cuidadosa.</p> <p>Inteligência Social: sabedoria nos relacionamentos, boa gestão de informações emocionais, a fim de identificar o conteúdo para facilitar as interações.</p>
Justiça	<p>Cidadania: atuar com responsabilidade social, lealdade e colaboração em equipe, focando no bem coletivo ao invés de interesses pessoais.</p> <p>Imparcialidade: tratar todos de maneira igual, assegurando que sentimentos ou questões pessoais não interfiram nas decisões.</p> <p>Liderança: reunir atributos que ajudam a influenciar positivamente, guiar e motivar ações para o sucesso do grupo.</p>
Temperança	<p>Perdão: transformações pró-sociais no indivíduo que foi ofendido ou prejudicado em um relacionamento.</p> <p>Modéstia: deixar que as ações falem por si mesmas, sem buscar destaque, e acreditar que não é superior a outras pessoas.</p> <p>Prudência: ser cauteloso em suas escolhas, evitar riscos desnecessários e não tomar atitudes que possam causar arrependimento no futuro.</p> <p>Autorregulação: controlar impulsos e emoções para alcançar objetivos e manter padrões de vida.</p>
Transcendência	<p>Apreciação do belo: notar a beleza, excelência e habilidades em diferentes aspectos do cotidiano, como a natureza, matemática, arte e ciência.</p> <p>Gratidão: sentir agradecimento e alegria em resposta ao recebimento de algo.</p> <p>Esperança: aguardar, acreditar e trabalhar em prol de um futuro melhor.</p> <p>Humor: manter uma visão leve e alegre diante das adversidades, sustentando o bom humor.</p> <p>Espiritualidade: Ter crenças coerentes sobre o significado do universo e seu lugar nele, além de acreditar em um propósito maior.</p>

Entende-se que essas forças são moldadas por uma série de fatores variados, incluindo a comunidade, ambiente escolar, parceiro, família, comunidade e até a de forma hereditária. Em vez de serem medidas apenas pela sua presença ou ausência, elas podem ser avaliadas em diferentes intensidades, como fracas, moderadas ou fortes. Assim, pensamentos, sentimentos e ações de uma pessoa podem refletir essas forças em diferentes graus (Peterson & Seligman, 2004). Estudos com jovens e adultos sugerem que as forças de caráter são relativamente estáveis, e alguns pesquisadores chegam a considerá-las como traços de personalidade (Park & Peterson, 2006). Porém, vários experimentos mostraram que é possível sim o seu desenvolvimento, ainda que o mais recomendado geralmente seja a adequação ambiental (Seligman, 2011).

Baseado nos estudos de materiais culturais e de pesquisas atualizadas sobre bem-estar e felicidade, além da identificação das 24 forças de caráter, foi criado o *Value in Action Inventory of Strengths* (VIA-IS), que é um inventário desenvolvido para medir esses pontos fortes. Boas propriedades psicométricas foram encontradas em grandes amostras de adultos em diferentes países (Park et al., 2006; Peterson & Seligman, 2004) e em diferentes amostras de jovens com a versão uma versão adaptada do VIA-IS, o VIA-Youth (Park & Peterson, 2006). Noronha e Barbosa (2016) basearam-se no modelo de Peterson e Seligman (2004), *Values in Action* (VIA-IS), e criaram um novo modelo adaptado à cultura brasileira, criando a Escala de Forças de Caráter, que pelo método de Hull revelou um coeficiente alfa de 0,93, mostrando excelente confiabilidade. A escala é composta de 71 declarações de virtudes em uma escala do tipo Likert de cinco pontos, sendo que nenhuma contem item negativo, variando de 0 = “nada parecido comigo” a 4 = “muito parecido comigo” representando 24 forças de caráter. Cada uma das forças é composta por três itens, exceto a valorização da força da beleza, com apenas dois itens. A soma das respectivas pontuações dos itens forma a pontuação da força de caráter (Noronha & Zanon, 2018).

Embora a personalidade desempenhe um papel significativo na explicação da variação no bem-estar subjetivo, as circunstâncias da vida também exercem influência sobre os níveis a longo prazo. Fatores culturais explicam as disparidades nos níveis médios de BES e relacionam-se a aspectos

objetivos, como riqueza, normas que governam as emoções apropriadas e a importância atribuída ao bem-estar subjetivo, bem como a orientação cultural em direção à positividade, em contraste com a evitação de situações e sensações negativas. Além disso, a cultura pode modular quais variáveis têm maior impacto sobre o BES. Avaliar o bem-estar subjetivo entre sociedades apresenta desafios, mas as medidas têm alguma validade transcultural. Apesar de ser possível comparar as nações com base em seus níveis de BES, ainda persistem numerosas questões em aberto nesse domínio (Diener, 1996; Diener et al., 2003).

Diener (2008) afirmou que, em suas pesquisas, uma coisa ficou bastante evidente: a felicidade é um processo, não um lugar. Não há um conjunto de boas circunstâncias que garantirá a conquista e permanência da felicidade. Assim, embora tais circunstâncias, como um bom emprego e um bom cônjuge, sejam úteis, a felicidade requer um envolvimento com novas atividades e objetivos.

Diener e Seligman (2009) sugerem uma fórmula parcial para possuir um alto bem-estar, aumentando emoções agradáveis, envolvimento, levando a mais satisfação e significado na vida, além de baixos níveis de depressão e estresse:

- Viver em uma sociedade democrática e estável que forneça recursos materiais que atendam às necessidades.
 - Ter amigos e familiares que o apoiam.
 - Ter um trabalho gratificante e envolvente e uma renda adequada.
 - Ser razoavelmente saudável e ter tratamento disponível em caso de problemas mentais.
 - Ter metas importantes relacionadas aos valores individuais.
 - Ter uma filosofia ou religião que forneça orientação, propósito e significado para a própria vida
- (p. 252).

Ryff and Keyes (1995) definem o bem-estar através de 6 domínios: autoaceitação, relacionamentos positivos, autonomia, domínio sobre o ambiente, propósito e crescimento pessoal. Huppert and So (2013) definem 10 componentes de florescimento que são opostos aos principais sintomas de depressão e ansiedade: estabilidade emocional, vitalidade, competência, resiliência,

otimismo, autoestima, emoções positivas, relacionamentos positivos, significado, engajamento. Sobre os tipos de felicidade, Wong (2011) propõe, além da felicidade hedônica e eudaimônica, a prudencial, que está relacionada ao completo engajamento na vida, e a cadônica, que reflete uma natureza otimista e espiritual, sendo entendida como se sentir abençoado, de maneira que as quatro contribuem de forma global ao bem-estar, agindo de maneira diferente em cada sujeito, circunstância e contexto. Rusk e Waters (2015), em uma análise quantitativa em tópicos relacionados à psicologia positiva, apresentaram uma nova abordagem sobre o bem-estar, em que o funcionamento psicológico e social passa a ser entendido de uma derivação empírica em um modelo de cinco domínios de funcionamento positivo: compreensão e enfrentamento, atenção e consciência, emoções, objetivos e hábitos, virtudes e relacionamentos.

Jayawickreme et al. (2012) propuseram o modelo do Motor do Bem-Estar, que seria a base para qualquer teoria adequada do bem-estar, que possui três categorias em sua estrutura: insumos mensuráveis, processos subjetivos e resultados mensuráveis. Nos insumos mensuráveis estão os fatores ambientais, como renda, acesso a saúde e educação, que proporcionam a oportunidade de participar de atividades que contribuem ao bem-estar de um indivíduo, bem como traços de personalidade correlacionadas ao bem-estar, como forças internas, neuroticismo, valores, afeto positivo e otimismo. Os processos subjetivos referem-se aos estados internos e mecanismos influenciadores do bem-estar, como crenças internas, cognições e explicações. Os resultados mensuráveis (*outcomes*) são comportamentos intrinsecamente valiosos que refletem a obtenção do bem-estar pelos indivíduos. A criação dessas três categorias (insumos, processos e resultados) possibilitam medições relevantes e concentração de intervenções em cada categoria, de forma que, ao realizar o procedimento com a devida metodologia e suporte teórico-experimental, maximiza-se a eficácia do trabalho.

Butler e Kern (2016) descrevem o "florescimento" como um estado dinâmico de funcionamento psicossocial ideal, que é alcançado por meio de um bom desempenho em diversos aspectos psicossociais. Eles argumentam que não há um modelo único de bem-estar ideal, mas sim

diferentes abordagens conceituais que podem ser úteis para traduzir o conceito abstrato de bem-estar em domínios específicos permitindo que sejam avaliados, aprimorados e sustentados. Percebe-se que Seligman (2011), pelo modelo PERMA, juntamente com as forças de caráter e os componentes relacionados à saúde física trabalhadas em sua obra abarcam os fatores propostos por diversos outros autores, sendo portanto uma referência ao se propor uma metodologia de mensuração de bem-estar, bem como pelo oferta de ferramentas para implementação de programas voltados ao florescimento dos indivíduos. Somado a esse trabalho, pode-se utilizar em conjunto o modelo do Motor do Bem-Estar, de Jayawickreme, Forgeard e Seligman (2012), que fortalece a pluralidade do constructo, seja pelas teorias do bem-estar baseadas no “gostar”, “querer” ou “necessitar”, dando espaço para a maximização de resultados.

2.2.1 Tipos de felicidade

Dois tipos de felicidade se tornam evidentes entre as pesquisas, a felicidade hedônica e a felicidade eudaimônica, de forma que diferentes tradições psicológicas abordaram respectivamente estes dois princípios para alcançar a satisfação, reivindicando, ainda que implicitamente, a felicidade e negando o outro campo. A doutrina do hedonismo, elaborada por Aristipo (435–366 a.C.) e Epicuro (342–270 a.C.), prega a busca do máximo prazer e da minimização da dor. Diversas vezes, o hedonismo foi associado ao pecado, enquanto, por vezes, ele é visto como um desejo divino, por, em tese, fazer as pessoas felizes. Hoje esses aspectos são trabalhados dentro da concepção de hedonismo psicológico. Em contraste ao hedonismo, há o eudemonismo, pensado por Aristóteles (384–322 a.c.), que traz o pensamento de ser verdadeiro com o seu “eu interior”, afirmando que a verdadeira felicidade está em identificar, cultivar e viver de acordo com as virtudes de cada um. Esse conceito vai ao encontro de noções psicológicas modernas, como a teoria do funcionamento pleno de Carl Rogers, do conceito de autoatualização de Abraham Maslow, da visão

de psicologia do bem-estar de Carol Ryff e Burton Singer e a teoria da autodeterminação de Edward Deci e Richard Ryan (Butler & Kern, 2016; Peterson et al., 2005).

Um estudo realizado por Bradshaw et al. (2023), feito através de uma revisão sistemática metanalítica em uma base de evidências de aproximadamente 30 anos, indica que o foco em objetivos intrínsecos (como crescimento, relacionamentos, doações comunitárias e saúde) promove o bem-estar e combate o mal-estar, enquanto a predominância no padrão global de aspiração com foco em objetivos extrínsecos (como riqueza, fama e beleza) dissuade bem-estar.

Quanto à duração da felicidade, há um importante diferencial entre o hedonismo e o eudemonismo, principalmente por conta da hipótese de adaptação hedônica, que afirma que há um processo psicológico que atenua o impacto emocional de longo prazo, retornando às proximidades de um nível basal (Galiani et al., 2018). Esse efeito temporal se dá tanto sobre as alegrias quanto às tristezas. O comportamento hedônico apresenta uma experiência emocional positiva na frente e no centro da ação, ou seja, é um comportamento de recompensa imediata (Peterson et al., 2005). Então, trata-se basicamente de um comportamento que tende trazer uma satisfação que não perdura. Um prazer derivado da compra de um carro de luxo, por exemplo, pode ter uma duração muito curta e ser substituído brevemente pelo tédio e vontade de ter algo mais luxuoso. No entanto, a felicidade não está em abrir mão de todo esse prazer imediato, vez que a adaptação hedônica pode ser resistida se houver esforços conscientes para isso. No caso de um objeto material, o sujeito pode renovar suas experiências agradáveis, buscando deleitar-se repetidas vezes ao apreciar detalhes da satisfação que esse objeto traz a cada uso. No caso dos infortúnios, a estratégia é semelhante. Sabe-se que o sentimento derivado deles não vai durar, desde que a atenção esteja sendo colocada da forma correta, ou seja, valorizando o que se tem, ao invés daquilo que perdeu ou que gostaria de ter (Lyubomirsky, 2011).

A busca pelo prazer hedônico é impactado pela anedonia, definida principalmente quanto à redução da experiência subjetiva de prazer, podendo também ser definida pela alteração nas definições de “querer, gostar e aprender”, visto que há redução da motivação para buscar

recompensas, redução do prazer derivado da recompensa e da capacidade de modificar o comportamento com base no feedback de recompensa (Murray et al., 2022), se relacionando, portanto, ao aumento de dependência de substâncias e comportamentos. Sabendo que a acessibilidade de uma recompensa aumenta as chances da realização de um determinado comportamento (Voss et al., 2021), o acesso a estímulos hedônicos pode levar à atenuação da capacidade hedônica, que pode promover desregulação quanto à busca de recompensas, gerando perda de controle e, portanto, dependência (Gilbert & Stone, 2022). Uma vez instalada essa dependência, desencadeada por prazeres hedônicos, abster-se da substância pela qual há dependência pode ser mais desafiador para pessoas que vivem em ambientes menos recompensadores, além de que indivíduos com funcionalidade cognitiva já comprometida tendem reconhecer menos as recompensas mesmo em ambientes normais (Gilbert, 2014).

Outro importante ponto sobre a anedonia é sua relação com o estresse, que pode ser originado da busca pela felicidade eudaimônica, já que ela é uma característica ligada diretamente a condições psicopatológicas derivada da exposição recente ao estresse para sua etiologia. Pesquisas experimentais mostraram que a exposição ao estresse crônico ou repetido, bem como quando envolve temas de rejeição ou derrota social, está fortemente relacionado à redução do “querer, gostar e aprender”. Na verdade, numa perspectiva evolutiva, os relatos de depressão sugerem que a diminuição da motivação para buscar recompensa pode ser uma estratégia adaptativa face ao estresse social, já que pode servir para neutralizar a condição de conflito (Harkness et al., 2022).

O cérebro é o órgão chave da resposta aos agentes estressores, tanto em termos de percepção do que é estressante, quanto de sua capacidade de determinar as consequências do estresse para o próprio cérebro e o para o corpo, por meio dos sistemas neuroendócrino, autônomo, imunológico e metabólico. Por sua vez, esses sistemas são responsáveis pela adaptação bem-sucedida ou pela fisiopatologia como resultado da carga cumulativa de estresse e ao estilo de vida desadaptativo, que é conhecida como “carga alostática”. Essas mudanças são adaptativas em circunstâncias normais, mas podem causar danos quando o estresse é excessivo (McEwen, 2013).

Existem diversas formas de bem-estar eudaimônico, representando diferentes expressões de autorrealização, que são influenciadas por contextos sociais diversos e modos de vida culturalmente distintos. Trata-se de fazer o que for necessário para desenvolver os potenciais individuais, levando a uma satisfação mediata, porém com potencial de ser mais duradoura. Seguindo a premissa aristotélica de buscar “o caminho do meio”, é importante evitar extremos, afastando-se assim de uma abordagem excessivamente solipsista e individualista que exclui a conexão humana e o bem social, bem como de uma abordagem que pode negligenciar o reconhecimento e o desenvolvimento de talentos e habilidades inerentes (Peterson et al., 2005; Ryff & Singer, 2008). Ademais, ao analisar o modelo PERMA, encontramos em diferentes formas ambas as formas de bem-estar (Seligman, 2011).

2.2.2 *Flow*

O que motiva as pessoas a continuarem se esforçando durante suas vidas? Essa é uma questão fundamental que, em algum momento, toda a epistemologia do comportamento precisa abordar. Diferente do que acontece aos demais animais, que seus programas genéticos orientam seus comportamentos mediante a necessidade de sobrevivência dentro de suas capacidades físicas, para nossa espécie, a situação é diferente. Com o desenvolvimento da consciência, adquirimos a capacidade de questionar e, ocasionalmente, ignorar as instruções codificadas em nossos cromossomos, o que nos confere múltiplas escolhas em relação a como respondemos às demandas da vida. De fato, a maioria das abordagens em psicologia geral começa com a premissa de que os seres humanos possuem uma "necessidade" ou um "impulso" de autopreservação, e que todas as outras motivações, quando não redutíveis, estão pelo menos fundamentadas nessa necessidade. Primeiramente, é altamente provável que o comportamento associado ao domínio e ao controle tenha se tornado intrinsecamente gratificante ao longo da evolução, em milhões de anos de

tentativas e erros. Esse comportamento se estabeleceu como uma estratégia eficaz para alcançar outros objetivos, como posição social e recursos materiais. Vê-se então que superar desafios e se destacar é algo adaptativo e favorece o sucesso reprodutivo. Outra perspectiva seria de a pessoa exercer continuamente esforços por causas inatas ou necessidades psicológicas aprendidas. Por último há a “explicação fenomenológica” sobre os esforços, que trata as perspectivas pessoais quanto às atividades que envolvem domínio, controle e comportamento autônomo em um nível mais profundo, sem pré-julgar as razões por trás de cada experiência, indo além das questões de processos inconscientes, de respostas a estímulos ou estruturas cerebrais (Csikszentmihalyi et al., 2014).

As perspectivas “prazer, engajamento e significado” predizem, de maneira independente, a satisfação com a vida. Indivíduos que apresentavam baixos níveis em todas essas três perspectivas relataram uma satisfação com a vida notavelmente reduzida. Essas descobertas evidenciam uma diferenciação crucial entre uma vida plena e uma vida vazia. A busca do prazer (hedonismo) e a busca por significado, que está presente no eudemonismo, apresentam-se como rotas diferentes para o que vulgarmente chama-se de felicidade. A busca por engajamento é uma outra orientação para o bem-estar, na qual utiliza-se do conceito de *flow* (estado de fluxo), que é o estado psicológico subjetivo derivado de atividades altamente envolventes, gerando tamanho foco que modifica a percepção de tempo e de identidade, criando uma experiência revigorante. O *flow* é visto por alguns autores como uma mistura do hedonismo e do eudemonismo, porém ele vai além, sendo inconsciente e não emocional, de forma que as pessoas o descrevam como agradável, mas percebem-no somente após a experiência (Peterson et al., 2005).

Desenvolver a habilidade de abraçar desafios e, em seguida, superá-los, é uma competência fundamental que desempenha um papel vital tanto no crescimento pessoal quanto na evolução cultural. No entanto, muitos obstáculos podem obstruir a experiência do estado de fluxo. Esses obstáculos podem ser variados, desde disfunções genéticas herdadas até formas de opressão social que restringem a liberdade individual e inibem a aquisição de habilidades (Csikszentmihalyi et al.,

2014). Pode-se usar atalhos para sentir uma emoção positiva, através de prazeres hedônicos, por exemplo, mas não há atalhos para o engajamento, já que o sujeito tem que empregar suas forças e talentos para gerar a experiência de envolvimento (Seligman, 2011).

Por fim, o que constitui uma boa vida? Dentro dessa teoria do estudo de fluxo, a Psicologia Positiva diz que seria aquela repleta de experiências nas quais os indivíduos estão totalmente envolvidos no momento presente. Em outras palavras, na perspectiva dessa teoria, uma vida boa é aquela caracterizada pela completa imersão naquilo que se faz, com níveis de desafio das atividades e competência individuais bem equilibrados (Nakamura & Csikszentmihalyi, 2014).

2.2.3 A importância do relacionamento interpessoal

O livro “The Good Life: Lessons from the world’s longest scientific study of happiness”, de Waldinger e Schulz (2023), trata do mais longo estudo longitudinal com humanos já realizado, e ainda ativo, tendo começado em 1938, focando naquilo que faz os seres humanos prosperarem, verificando as experiências enquanto elas aconteciam, incluindo três gerações de participantes, que originalmente eram 724 e agora incluem mais de 1300 descendentes. Em seu primeiro capítulo faz a seguinte pergunta: “Se você tivesse que fazer uma escolha na vida, bem agora, para se colocar no caminho para saúde futura e felicidade, o que seria?”. A maioria dos millenials disseram que seria ficar ricos, famosos e ter sucesso em suas carreiras. Essas respostas vão ao encontro dos pensamentos de diferentes gerações e países, que medem seus sucessos por títulos, salários e reconhecimento. Por outro lado, muitos que conseguem atingir esses objetivos continuam se sentindo como antes, ou seja, não se tornam mais felizes. Além disso, somos bombardeados com propagandas, informações, postagens de amigos sobre coisas que se comprarmos seremos mais saudáveis, jovens e teríamos mais prazer, criando a sensação de que sempre falta algo, que a vida boa está no futuro ou mesmo é inalcançável. Esse estudo descobriu que existe um fator que está

fortemente vinculado à saúde física, mental e à longevidade: ter bons relacionamentos. Diferente do que as pessoas geralmente imaginam que seja, são os bons relacionamentos que nos mantêm saudáveis e felizes. Então, quanto àquela escolha para ser mais saudável e feliz, conforme os autores, a ciência nos diz que deveria ser cultivar relacionamentos calorosos.

Os seres humanos possuem uma necessidade inata de pertencimento, conexão e união. Quando essas necessidades são atendidas por meio de amizades profundas e relacionamentos matrimoniais equilibrados, a felicidade autodeclarada é elevada, e, frequentemente, as crianças florescem em tal ambiente (Myers, 2012).

Ao analisar a relação entre felicidade e os relacionamentos de sujeitos, dados mostram que existe uma dupla influência quanto ao bem-estar elevado e às relações sociais, de maneira que, relações sociais positivas de fato se mostram necessárias para o bem-estar e que o próprio bem-estar também leva ao desenvolvimento de boas relações sociais. Os autores afirmam que o afeto positivo está relacionado à fácil sociabilidade e que pessoas felizes apresentam mais amigos, têm um casamento mais duradouro e participam de mais atividades de grupos. Além disso, as evidências apontam que apresentar relações pobres dentro de grupos, ou não fazer parte de algum grupo, leva as pessoas a apresentar algum grau de sofrimento (Diener & Seligman, 2004).

Diferentes perspectivas enfatizam a importância das relações interpessoais como um elemento central de uma vida positiva e bem-sucedida. Por exemplo, na *Ética* de Aristóteles, há extensas discussões sobre amizade e amor. A autobiografia de John Stuart Mill aborda em detalhes o grande amor de sua vida. Bertrand Russell via o afeto como uma das duas principais fontes de felicidade. Marie Jahoda considerava a capacidade de amar como um componente essencial da saúde mental, enquanto Abraham Maslow descrevia indivíduos autorrealizados como aqueles com empatia e afeto fortes por todos os seres humanos, além da capacidade de experimentar um profundo amor, amizades significativas e uma identificação próxima com os outros. Para Gordon Allport, a habilidade de se relacionar calorosamente com os outros também era vista como um indicador de maturidade. Teorias do desenvolvimento adulto, como as de Erik Erikson, enfatizavam a conquista

de relações íntimas com os outros e também o papel de orientar e direcionar as outras pessoas. Assim, as confirmações científicas sobre a importância dos relacionamentos reforçam os achados dos autores citados (Ryff & Singer, 2008).

2.2.4 Grau de percepção de riqueza e nível social

Kahneman e Deaton (2010) afirmam que enquanto a renda alta está associada a uma avaliação global mais positiva da vida, ela não necessariamente aumenta a experiência de emoções positivas no dia-a-dia, sugerindo que a adaptação hedônica pode limitar os efeitos da riqueza sobre o bem-estar emocional.

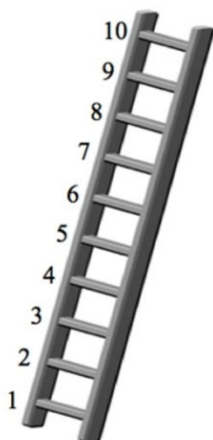
Para Wilson (1967), a pronta satisfação das necessidades causa felicidade, enquanto a persistência de necessidades não satisfeitas causa infelicidade. Pela Teoria da Comparação Social, o grau de completude para produzir satisfação depende da adaptação ou da aspiração de nível, que é influenciada por experiências pretéritas, valores pessoais, comparações com outras pessoas e outros fatores. Por essa teoria, a comparação ascendente ocorre quando uma pessoa se compara a alguém que está em uma posição superior, o que pode levar a sentimentos de inadequação ou motivação para melhorar. Porém, uma grande ameaça à felicidade de uma pessoa pode estar em seu alto nível de aspiração, de maneira a causar insatisfação e ansiedade (Diener et al., 1999; Wilson, 1967).

Apesar da existência de diversos modelos teóricos, a perspectiva psicossocial propõe que um status socioeconômico subjetivo (SSS), que tem como objetivo verificar a percepção de senso comum que um determinado indivíduo possui da própria posição nas hierarquias sociais, quando baixo, atua através de mecanismos relacionados ao estresse, como a ativação do eixo hipotálamo-hipófise-adrenal e suas interações com áreas cerebrais específicas, incluindo o córtex pré-frontal dorso medial, que é relacionado à cognição social, e a amígdala, ligada ao processamento

emocional. Um SSS reduzido está correlacionado com níveis elevados de cortisol, diminuição da resposta imune e maior suscetibilidade a infecções, decorrentes do acúmulo de estresse crônico ao longo da vida, apresentando estreita correlação com a depressão, pessimismo e ansiedade (Eisenberger & Cole, 2012; Euteneuer, 2014; Muscatell et al., 2016; Wright & Steptoe, 2005). Seja pela adaptação hedônica ou pela Teoria da Comparação Social, foi verificada a necessidade de mensurar o status socioeconômico subjetivo dos policiais rodoviários federais, já que a partir daí pode ser verificada o gap de aspiração ou mesmo comparação à sociedade de modo geral, influenciando na motivação e no bem-estar. Para isso, nessa pesquisa foi utilizada a seguinte questão, de resposta facultativa, chamada de “Avaliação de autopercepção social”, contendo uma escala de 1 (status social muito baixo) a 10 (status social muito alto):

“Imagine uma escada com 10 degraus que representa onde as pessoas se posicionam na sociedade. No topo da escada estão as pessoas em melhor situação, aquelas que tem mais dinheiro, mais educação e os melhores empregos. Perto do chão estão as pessoas que estão em pior situação, aquelas que tem menos dinheiro, menos educação e os piores empregos ou nenhum. Pensando nestes 10 degraus, indique aquele que melhor representa onde você pensa que você está hoje nesta escada em relação às pessoas do Brasil. Lembre-se, o degrau 1 indica status social muito baixo e o degrau 10 indica status social alto.”

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5
- ☐ 6
- ☐ 7
- ☐ 8
- ☐ 9
- ☐ 10



2.3 Fatores motivacionais e bem-estar no trabalho

Quanto ao que motiva as pessoas a fazerem o que fazem ou até a buscarem realizar além disso, encontra-se explicações na expectativa desses sujeitos (Sheridan et al., 1973), no seu nível de bem-estar (Diener & Seligman, 2009), no nível dos desafios e habilidades que possuem em determinada atividade (Nakamura & Csikszentmihalyi, 2014).

Ao tratar sobre a questão motivacional e as expectativas das pessoas, a Teoria da Expectativa mostrou sua funcionalidade prática, indicando que os indivíduos estariam motivados a selecionar determinado curso de ação pela força cumulativa derivada dos resultados esperados (Sheridan et al., 1973).

Além da visão sobre as expectativas e sua relação com a produtividade, as evidências indicam que, em geral, as pessoas com alto nível de bem-estar funcionam de forma mais eficaz do que as pessoas com baixo bem-estar, pois têm maior probabilidade de ter relacionamentos mais bem-sucedidos, de serem mais produtivo no trabalho, ter rendimentos mais elevados e ter melhores condições físicas e saúde mental. Além disso, o bem-estar é um medidor que diz aos indivíduos que as suas vidas estão no caminho certo e que eles estão alcançando seus objetivos e tendo realizações valiosas (Diener & Seligman, 2009).

Algo que chamou a atenção dos pesquisadores foi a persistência de algumas pessoas em atividades mesmo com dor, fome, fadiga, desconforto. A teoria do fluxo compreende o fenômeno da atividade intrinsecamente motivada, que pode ser independente do produto final ou qualquer benefício extrínseco resultante da atividade. Duas condições foram notadas como necessárias para a existência do estado de fluxo: que os desafios percebidos ampliem o nível das competências existentes, nem superando, nem subutilizando-as, gerando uma sensação de engajamento a um desafio em um nível apropriado à capacidade do sujeito; que as metas sejam claras e próximas; além do sujeito ter um feedback imediato quanto ao progresso que está sendo feito. O equilíbrio é

tênue, de maneira que, se os desafios começarem a exceder as habilidades, a pessoa se torna primeiramente vigilante e depois ansiosa, mas se as habilidades começarem a superar os desafios, cria-se um relaxamento e depois a tarefa gera tédio (Nakamura & Csikszentmihalyi, 2014).

Bons locais de trabalho são aqueles que têm mecanismos para lidar com problemas enquanto surgem políticas que beneficiam tanto a instituição quanto aos trabalhadores. Há outros fatores que são importantes para a satisfação no trabalho, um deles é que o local não tenha regras opressivas que tirem a liberdade dos trabalhadores, algo que pesquisas já comprovaram ser uma situação adoecedoras, pois a discricção no trabalho possibilita melhores formas de lidar com problemas, enxergar resultados e aplicar habilidades, tornando o trabalho mais gratificante e gerando mais envolvimento com as tarefas. A possibilidade de exercer variadas tarefas engajam mais os funcionários ao invés de entediá-los. Policiais, por exemplo, caso tenham liberdade, podem executar uma grande variedade de funções, beneficiando-se desse quesito. Outro aspecto é quanto à chefia, que pode ser executada por pessoas autoritárias ou de mente fechada, retirando de seus subordinados o prazer de trabalhar. O ideal é que essa tarefa seja feita por pessoas que sejam acessíveis, que tenham interesse nos subordinados ou funcionários e que incentivem o desenvolvimento deles. Talvez o melhor aspecto de se trabalhar com um superior com essas qualidades seja o fato de que os membros das equipes se sintam relaxadas e confortáveis, o que possibilita um trabalho mais eficiente. Outro aspecto na definição de um bom local de trabalho é que empregos que fornecem a sensação de respeito e *status* geram sentimento de orgulho e competência. Isso pode ser dado tanto pelo próprio cargo ocupado, quanto por reconhecimentos dados aos trabalhadores. Bons locais de trabalho pagam seus funcionários com salário digno e justo e oferecem bons benefícios. Comprovadamente, diferente do que normalmente se pensa, apenas pagar bem não produz uma força de trabalho feliz. Mais uma importante característica é que os trabalhadores saibam de fato o que se espera deles e como podem realizar essas tarefas, caso contrário, há uma grande probabilidade de gerar ansiedade e reduzir o sucesso em geral (Diener & Biswas-Diener, 2008).

2.4. Fatores motivacionais, *Coping* e o bem-estar subjetivo na PRF

A Teoria da Expectativa é uma das formas de se verificar o que leva um servidor a executar seu trabalho da melhor forma possível (Vroom, 2008). Conforme essa teoria, a motivação é um processo que governa as escolhas entre diferentes possibilidades de comportamento do indivíduo, que avalia as consequências de cada alternativa de ação e satisfação, que deve ser encarada como resultante de relações entre as expectativas que a pessoa desenvolve e os resultados esperados. Sabendo se tratar de um modelo contingente, não há um princípio universal que explique a motivação de todas as pessoas, ou mesmo quais necessidades satisfazer para resultar em alto desempenho (Robbins, 2002). Essa teoria se tornou popular por prever, geralmente utilizando análise de correlação, o desempenho e as preferências no trabalho. No entanto, essa análise correlacional é dificultada pelo poder de predição total de uma expectativa (Sheridan et al., 1973). Visto que, de acordo com PRF (2020b), na Polícia Rodoviária Federal não há remuneração por produtividade, de maneira que trabalhar mais leva a maiores riscos, inerentes à profissão, e maior desgaste da saúde, percebe-se um importante campo de pesquisas referente a quais expectativas motivam os policiais (Costa et al., 2007).

Em oposição à Teoria da Expectativa, a Teoria do Bem-estar de Seligman (2011) abre espaço para a análise pela perspectiva do PERMA, em que o trabalho policial pode ser bem exercido não somente pelo que se pode ter de benefícios diretos, mas também pelo: engajamento nas atividades, em que o trabalhador se sente absorvido pela tarefa, avaliando-a em retrospectiva como algo bom; por um sentido maior, lógico e coerente, que faz com que, mesmo gerando riscos, haja motivação para continuar trabalhando; pela realização, que é o domínio, o sucesso, a conquista de algo como fim de determinada atividade; pelas emoções positivas envolvidas no processo de trabalho; pelos relacionamentos, sentimentos de grupo, perspectiva de socialização que o trabalho policial

propicia.

Tendo em vista os fatores de bem-estar no trabalho abordados por Diener e Biswas-Diener (2008), levantam-se questões importantes sobre o sentimento dos servidores na PRF: se sentem liberdade de maneira que conseguem aplicar suas habilidades e enxergar resultados, ou sentem as regras como opressivas ao ponto de tirar a liberdade e se tornar um fator adoecedor; como sentem a respeito da variedade de tarefas; qual a visão e sentimento sobre a chefia; se eles se sentem confortáveis para realizar um trabalho mais eficiente; se há um sentimento de orgulho e competência derivados do cargo/ atividades que realizam ou reconhecimento por seus trabalhos; se acreditam que seus subsídios e benefícios são dignos e justos; se eles sabem o que se espera deles e como alcançar esses objetivos.

Sabendo que relacionamento de qualidade é o que melhor prediz a saúde e o bem-estar das pessoas, merece destaque a importância da verificação da qualidade das relações interpessoais na PRF (Waldinger & Schulz, 2023). Esse item não é apenas importante sob a ótica da Psicologia Positiva, pois, conforme verificado por Coleta e Coleta (2008), a inveja, a competição com os colegas de trabalho, o relacionamento difícil, superficial ou complexo, bem como a falta de companheirismo, de confiança, de união e de ajuda da equipe são importantes fatores estressores. Kuo (2015), por exemplo, descobriu que a relação dos policiais com seus pares e superiores é um dos principais agentes estressores que atuam sobre a satisfação e o comprometimento com o trabalho.

Pensando na definição de *coping* já exposta, conforme Folkman et al. (1986), que pode ser entendida como as formas de enfrentamento às demandas internas e externas que superam os recursos dos indivíduos, mostrando estreita relação à conquista e manutenção do bem-estar, por conta de benefícios que vão desde a percepção de energia física, maior foco e atenção, aumento de performance no geral e redução de estresse. Comprovado pelas pesquisas de Anshel (2000), essa teoria pode ser utilizada para entender as estratégias pessoais que os policiais rodoviários federais tem utilizado para lidar com as demandas excessivas e, portanto, mostrar oportunidades de

treinamento visando adequar o *coping*, possibilitando reduzir comportamentos de enfrentamento inefetivos ou ainda mais danosos. Coleta e Coleta (2008), cita como tipologias de enfrentamento o manejo de sintomas, estratégias de esquiva e direcionamento ao controle. Porém, há estratégias danosas, expostas por Burke (1994), como uso de álcool, cigarro, drogas e o isolamento físico. Quando o enfrentamento é bem utilizado, não só os policiais são beneficiados, como a população também receberá um atendimento mais humanizado e mais eficiente, visto que estresse percebido é um aspecto formador da cultura policial (Oliveira, 2017; Terpstra & Schaap, 2013).

A PRF tem criado projetos para favorecer a saúde física e psicológica do servidor, como o Projeto Vida, o Programa de Educação Física Institucional, Patrulha da Saúde e a Central de Acolhimento e Acompanhamento em Saúde da PRF (CASS, n.d.; Instrução Normativa nº 13, 2013; SINPRF-MG, 2021; SINDPRF-CE, 2022; Ofício-circular nº 15/2023, 2023; PRF, 2023c). Ao se pensar nos achados de uma correlação positiva entre o tempo de serviço, o conservadorismo policial e uma maior aversão ao intelectualismo, além das estratégias defensivas, que leva os policiais a buscarem não mostrar fragilidades, a criarem a ideia que são imunes aos fatores estressores e a excluírem aqueles que adoeceram para preservar a sensação de imunidade, os programas institucionais podem não ter a devida adesão por parte do efetivo (Dejours, 1992; Oliveira, 2017; Terpstra & Schaap 2013). Essa visão pode ser confirmada pela pesquisa de Valentim (2023), em que, ao analisar a correlação das respostas dos policiais rodoviários federais, pôde inferir que pessoas com mais tempo de serviço tem mais resiliência e percepções mais funcionais (menos estresse, insegurança laboral, conflito laboral, exigências emocionais, burnout, melhor percepção do ritmo de trabalho), no entanto, percebeu-se que trataram as pesquisas de forma jocosa, mostrando algo que pode ser visto como o mecanismo de defesa descrito. O presente estudo pode fomentar o aprofundamento dos conhecimentos acerca de questões como a correlação entre a busca pela psicoterapia oferecida pelo órgão, seja no Projeto Vida ou pelo CAAS, com a idade, tempo de serviço, lotação dos servidores.

2.4.1 Análise de possibilidades de práticas para aumentar o bem-estar na PRF e reduzir os adoecimentos

Ao apresentar a Teoria do Bem-estar, Seligman (2011, 2018) mostra que o bem-estar é um construto, com diversos elementos mensuráveis, que podem ser vistos como blocos, que tornam muito mais eficiente a aplicabilidade de cada ferramenta em diferentes intervenções, bem como a verificação de seus impactos. Ao propor o modelo PERMA, em que cada elemento pode ser definido e medido independentemente, ainda que haja forte correlação entre eles, o autor afirma que o conteúdo não é exaustivo, podendo adicionar novos elementos à aferição, como saúde, vitalidade e responsabilidade. A identificação e o exercício de forças pessoais favorecem o cultivo das emoções positivas e do sentido, combatendo algo que causa e mantém a depressão e o sentimento de “vida vazia”, gerando dominância, em oposição ao desamparo aprendido. À PRF, elementos do Programa de Resiliência Penn (PRP), do Programa de Aptidão Abrangente para Soldados, do curso de crescimento pós-traumático, do treinamento em resiliência e de treinamentos quanto à biologia do otimismo podem ser adaptados, implantados e desenvolvidos, tratando não só os problemas advindos da ansiedade e depressão, mas gerando uma forma autossustentável de bem-estar, pelo caráter reforçador das práticas citadas, vez que, diferentemente das emoções negativas de enfrentamento, que identificam, isolam e combatem os fatores externos, as emoções positivas produzem e ampliam os recursos psicológicos perenes que os indivíduos podem utilizar em toda sua vida.

Para estabelecer quais atitudes tomar, o modelo do Motor do Bem-Estar, de Jayawickreme, et al. (2012) cria bases para que insumos, processos e resultados atuem como propulsores da atuação das perspectivas práticas. Além disso, a análise das rotas que levam à maximização do bem-estar deve estar alinhada às forças de caráter, o que aumentaria a eficiência do modelo (Peterson & Seligman, 2004), já que os pontos fortes de caráter dos indivíduos podem ser identificados,

desenvolvidos e implementados (Seligman et al., 2009). Tem-se assim uma importante discussão acerca do mapeamento do caráter à partir da prevalência de forças dentro da PRF, para melhor desenvolvimento das potencialidades e da qualidade de vida dos envolvidos (Neves Couto et al., 2021), ou mesmo a realização conjunta com o modelo Big Five, possibilitando o estabelecimento da correlação entre as forças de caráter e fatores da personalidade, o que cria panoramas para um trabalho psicoterapêutico mais efetivo (Noronha & Zanon, 2018).

As questões abordadas por Diener e Biswas-Diener (2008) quanto aos fatores de bem-estar subjetivo no trabalho aprofundam e facilitam a análise no contexto da PRF, porém são verificadas dentro dos blocos que constroem o bem-estar no modelo proposto por Seligman (2011). A correlação entre os trabalhos dos autores pode ser visualizada em diferentes aspectos: caso haja falta de liberdade na escolha das tarefas, impactará a aplicação das suas habilidades e da significação dos resultados, levando a um engajamento reduzido, menor sensação de significado, aumentando a percepção de esforço e diminuindo a realização; dificuldades no relacionamento com os colegas, com a chefia e com a população é algo mensurável na escala de relacionamento e pode ser trabalhado com o exercício das respostas ativas e construtivas, com aumento da resiliência, melhorando a dominância, trabalhando a gratidão, percebendo os valores e forças internas próprias e alheias; metas e metodologias de trabalho claros, para que sejam alcançados, podem ser feitos como realizações adaptadas aos contextos dos indivíduos; o otimismo e os *satisficers* (aquilo que é suficientemente bom) geram mais bem-estar do que a busca pelos maximizadores (necessidade do cargo perfeito, da cidade ideal, da melhor equipe), além de gerar o sentimento de orgulho e competência derivados da atividade realizadas.

OBJETIVOS

1. Objetivo primário

Verificar a prevalência das forças de caráter nos policiais rodoviários federais lotados em Goiás e estudar o grau do bem-estar conforme o modelo PERMA, visando compreender a ideia de bem-estar subjetivo da amostra, explorando a rede nomológica dos fatores relacionados a como o bem-estar é vivenciado pelos policiais frente aos desafios da profissão. Cabe destacar, que atualmente, pesquisas como essa são estimuladas pelo DPRF, que mostra interesse na saúde mental dos servidores.

2. Objetivos secundários

- Contextualizar os sistemas complexos de elementos ambientais de um policial rodoviário federal e sua relação com o bem-estar subjetivo.
- Possibilitar implementações que favoreçam o bem-estar dos servidores e melhor entrega à sociedade.
- Por fim, explicitar e analisar como o bem-estar subjetivo é vivenciado no cotidiano do policial e como se estabelece psicologicamente.

MÉTODO

1. Participantes

O recrutamento dos potenciais participantes da amostra incluiu todas as pessoas ocupantes do cargo de policial rodoviário federal, em situação funcional ativa, lotados na superintendência de Goiás, que concordassem em participar da pesquisa, clicando no link enviado por correio eletrônico ao e-mail funcional.

A 1ª Superintendência apresenta 482 policiais ativos. Buscou-se o máximo de participantes para enriquecer a amostragem e favorecer o real retrato dos fatores estudados, no entanto, conforme

esperado, houve baixa adesão ao primeiro convite à pesquisa, chegando a apenas 1/3 do valor buscado como amostra, que seria de 25% do efetivo (120 policiais) a responder o questionário. Esse primeiro convite foi realizado pela Seção de Gestão de Pessoas da Superintendência da PRF em Goiás (SGP-GO), que possui uma lista de distribuição de e-mails, facilitando o contato com toda a população foco. Foi feito um segundo convite pela SGP-GO, cerca de 30 dias depois, gerando cerca de mais 10 respostas. Por fim, o pesquisador entrou em contato por e-mail com cada policial rodoviário federal lotado em Goiás, explicando melhor a importância da pesquisa e se disponibilizando a sanar diretamente qualquer dúvida. Assim, houve uma aderência muito maior, de maneira que buscou-se entrar em contato apenas com o número necessário para cumprir a amostra buscada na pesquisa, seguindo a ordem alfabética e aguardando cerca de 1 semana para verificar se haveria resposta. Cerca de 310 policiais foram contatados e, por fim, chegou-se numa amostra de 128 respostas. Este número de participantes atende aos pressupostos da pesquisa que visa compreender aspectos relacionados ao bem-estar no trabalho como policial rodoviário federal.

2. Materiais e Procedimentos

Sabendo que se pretendeu analisar as vivências psicológicas relacionadas ao bem-estar numa amostra de integrantes da Polícia Rodoviária Federal, foi utilizado o modelo PERMA, que subdivide em blocos a avaliação do bem-estar, bem como o estudo das forças de caráter, que amplia a perspectiva de enfrentamento, dominância e resiliência, favorecendo o florescimento humano (Seligman, 2011). Para tanto, a ferramenta foi composta por um questionário, abarcando o Workplace PERMA-Profiler (Kern, 2014; Vanni, 2021) e Escala de Forças de Caráter (EFC) de Noronha e Barbosa (2016), além de um questionário sociodemográfico geral. Foi adicionada uma questão para avaliar a autopercepção social, já que essa percepção pode influenciar na motivação, satisfação e na ansiedade dos sujeitos pesquisados (Diener et al., 1999; Kahneman & Deaton, 2010; Wilson, 1967).

O questionário seguiu a seguinte ordem: questionário sociodemográfico, o Workplace PERMA-Profiler, a Escala de Forças de Caráter e, por último, a Avaliação de autopercepção social, de resposta facultativa. O tempo para o preenchimento de todos os instrumentos é de aproximadamente 15 minutos.

Os questionários foram aplicados aos policiais rodoviários federais lotados no estado de Goiás, que após a devida autorização da PRF e do Comitê de Ética em Pesquisas com Seres Humanos, CAAE 80917624.7.0000.5152, foram contatados via e-mail com um convite a participar da pesquisa de forma remota através do site Google Forms. Para o acesso à pesquisa foi necessário que a pessoa concordasse em participar dando o aceite em um ícone colocado em forma de link. Após o aceite, o participante teve acesso a uma primeira tela contendo de forma sucinta o objetivo da pesquisa. Clicando para seguir, o entrevistado chega na segunda tela, antes dos formulários, na qual foi disponibilizado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), conforme Anexo F, o mesmo que foi enviado ao Comitê de Ética em Pesquisas com Seres Humanos, e perguntado sobre a aceitação para prosseguir na pesquisa. Todos os entrevistados aceitaram prosseguir, sendo que alguns entraram em contato para tirar dúvidas, antes de começar o preenchimento. Ressalta-se que o anonimato dos colaboradores foi garantido, para que assim pudessem se exprimir livremente e reduzir modificações em seus discursos por medo de represália. Apenas os pesquisadores têm acesso aos dados. Foi dada a garantia que os dados obtidos nesse estudo serão utilizados apenas para fins referentes aos objetivos aqui tratados.

Não houve qualquer intercorrência com algum participante. Tanto no envio do convite, quanto no TCLE e no preenchimento dos formulários havia o número do contato telefônico do pesquisador para solucionar qualquer questão. Os entrevistados apenas tiraram dúvidas e parabenizaram os pesquisadores pelo trabalho.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

1. Análise dos dados do PERMANH

Por meio do Workplace PERMA-Profiler (Kern, 2014; Vanni, 2021) e Escala de Forças de Caráter (EFC) de Noronha e Barbosa (2016) e do questionário sociodemográfico geral, primeiramente, foi realizado um estudo utilizando as médias da avaliação do PERMANH e da avaliação de autopercepção social em função do questionário sociodemográfico, em seguida, o questionário foi utilizado para verificar as médias das forças de caráter encontradas na amostra.

O Workplace PERMA-Profiler (Kern, 2014; Vanni, 2021) é um questionário com 23 itens, utilizada uma escala de resposta de tipo Likert, de 11 pontos, com um intervalo de 0 a 10, utilizando como base o modelo PERMA de Seligman (2011), em que cada domínio apresenta 3 questões, e mais oito itens adicionais para completar a medida final, que dão origem ao PERMANH: 1 item que avalia o bem-estar geral; 3 itens de emoções negativas que avaliam a tristeza, a raiva e a ansiedade (N); 1 item que avalia a solidão; e 3 itens que avaliam a autopercepção da saúde física (H). Na mesma tabela, foi colocada a questão da autopercepção social, para verificar correlações com o questionário sociodemográfico.

Tabela 1.
Estatísticas descritivas da Escala PERMANH

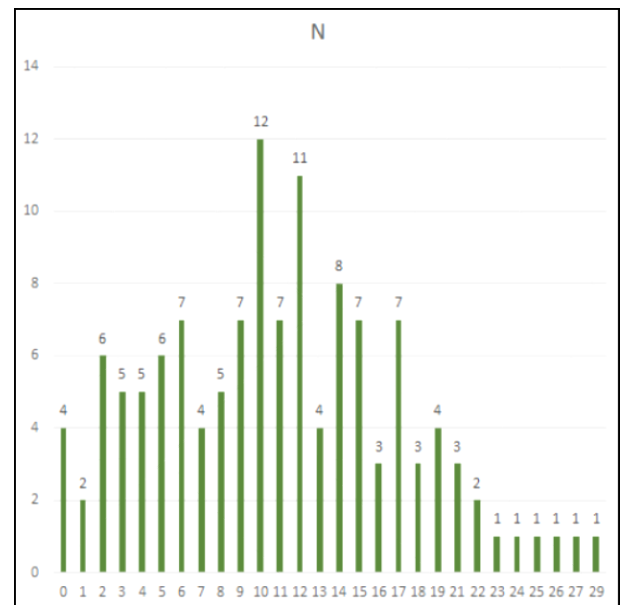
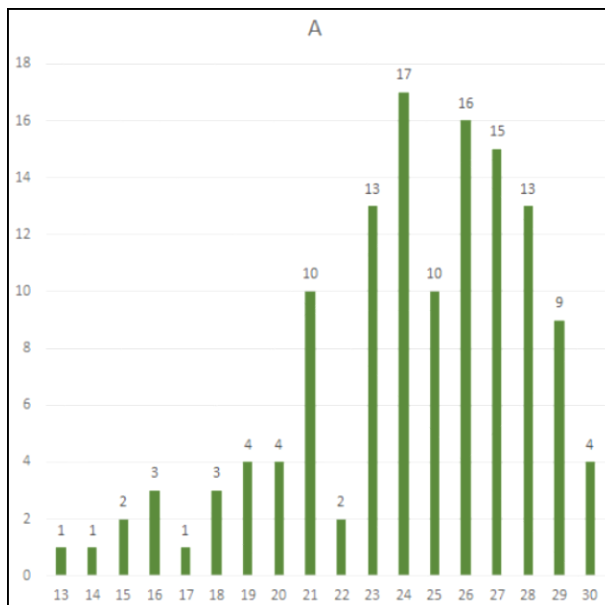
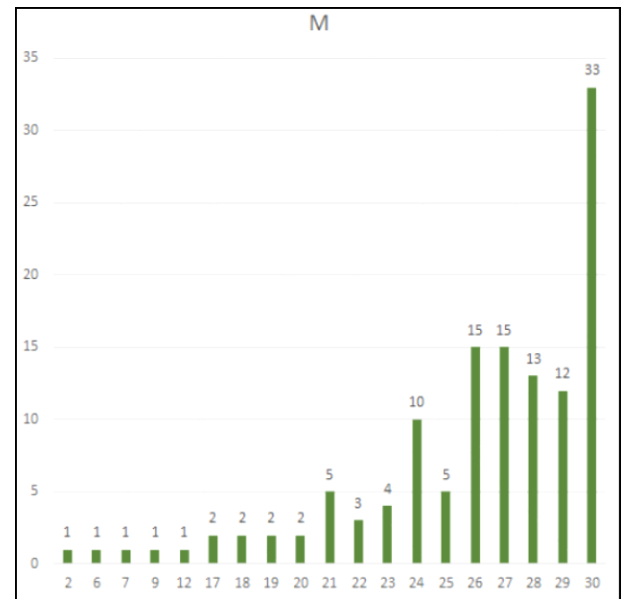
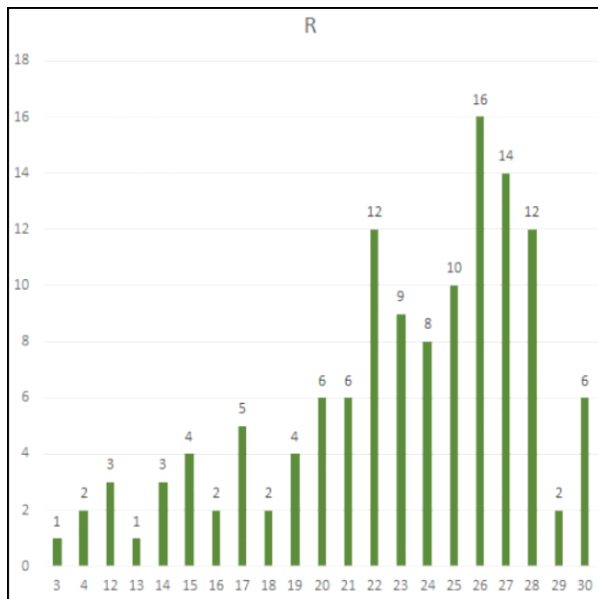
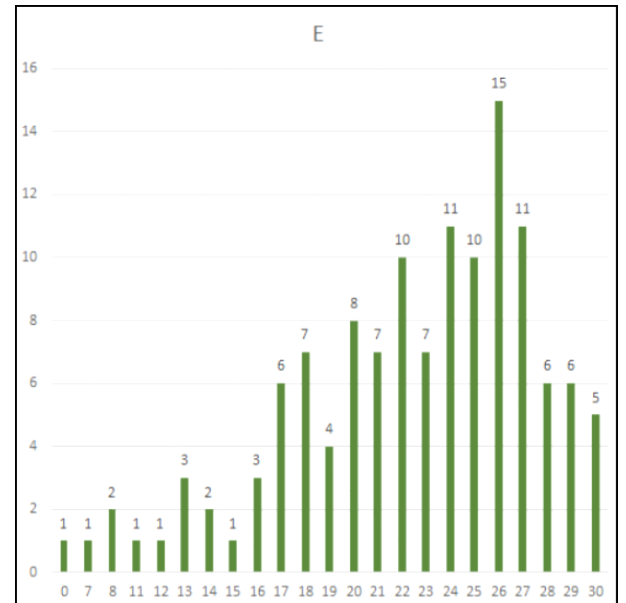
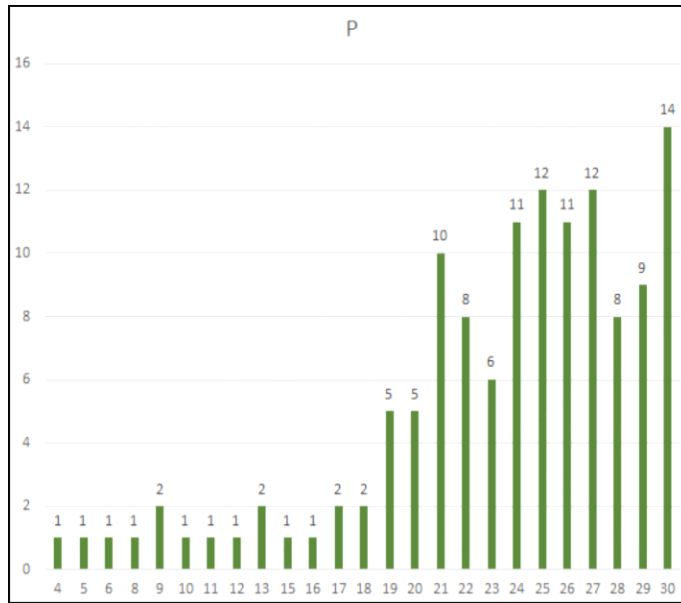
	Média	Desvio Padrão	Variância	Mínimo	Máximo
P	23,43	5,73	32,83	4	30
E	22,35	5,37	28,8	0	30
R	22,8	5,36	28,68	3	30
M	25,85	5,05	25,48	2	30
A	24,29	3,75	14,03	13	30
N	11	6,32	39,94	0	29
H	22,95	5,1	26,03	8	30
Bem-estar geral	7,7	2,3	5,27	0	10
Autopercepção social	6,66	1,25	1,56	3	9

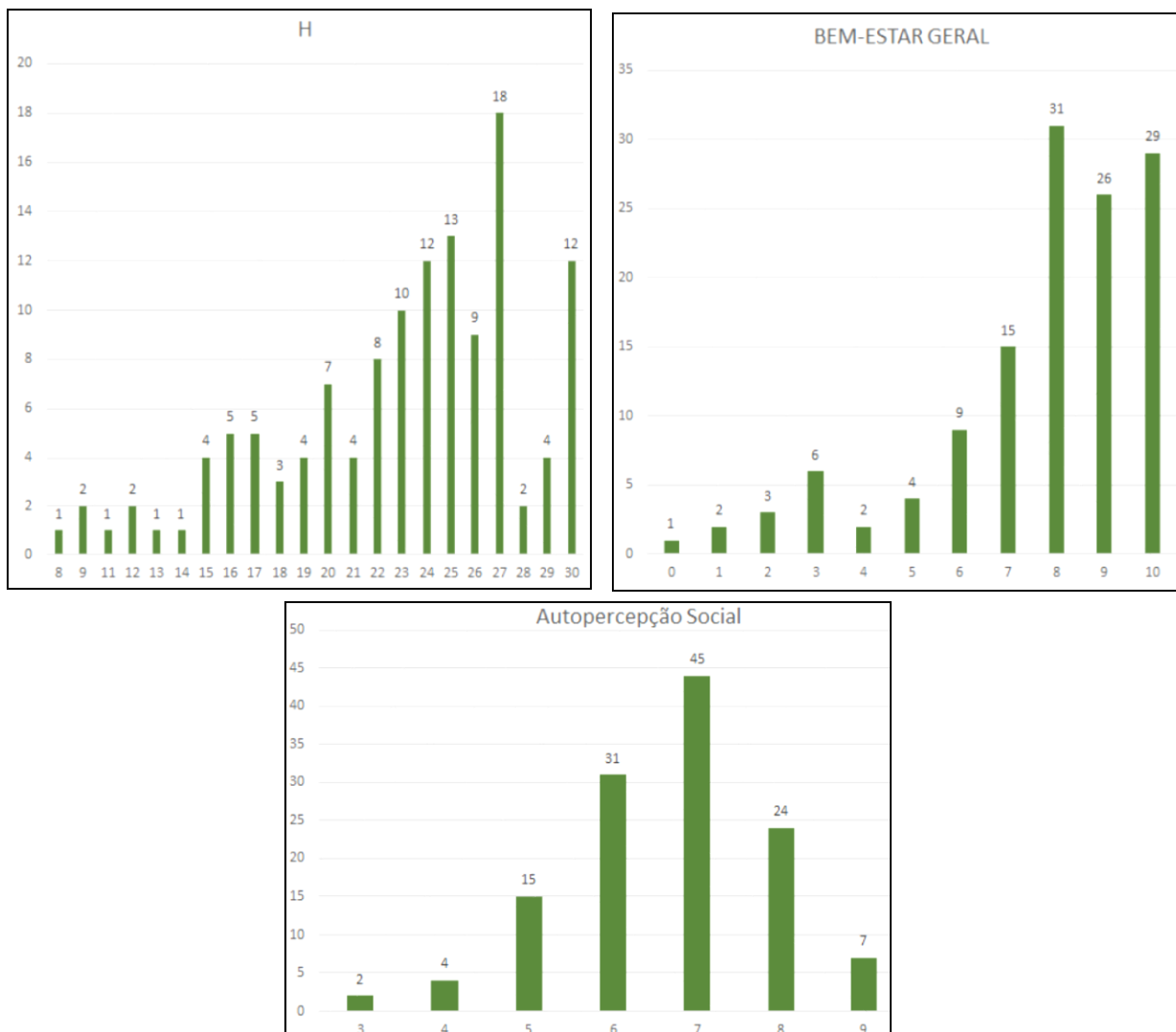
Pela análise das estatísticas descritivas, a maior média dos domínios positivos foi quanto ao

sentido (M) e o bem-estar geral médio foi de 77%, sendo necessário lembrar que, segundo Seligman (2011), o estado de ânimo em que uma pessoa está determina mais de 70 por cento da quantidade de satisfação com a vida que ela relata. Em média, os policiais rodoviários federais da amostra acreditam que, em uma escala que mede o grau de status social, ou seja, aquelas pessoas que tem mais dinheiro, mais educação e os melhores empregos, eles estariam apenas na posição 6,6/10, ou seja, entre os 34% maiores. É necessário ressaltar o alto desvio padrão encontrado, o que mostra uma grande dispersão e diversidade de pontuações, em especial com relação às emoções negativas, cuja média foi de 11/30, e apresentou o maior desvio padrão (6,32). Em função disso, uma análise gráfica facilita a visualização da real situação em cada domínio, portanto, a Figura 3, abaixo apresentada, mostra o número de pessoas (eixo Y) que apresentaram uma determinada pontuação (eixo X), de maneira que, ao observar as barras, vemos onde se concentraram as pontuações. Alguns domínios apresentaram padrões bem delineados, por exemplo o da autopercepção social. Noutros, porém, as barras não apresentaram um padrão bem definido, de tal forma que a média pode não favorecer uma análise adequada, como aconteceu no domínio das emoções negativas.

Figura 3.

Gráficos com distribuição de pontuação (eixo X) por frequência (eixo Y).





Visando melhorar o bem-estar dos servidores, deve-se trabalhar para reduzir os números do lado esquerdo dos gráficos acima referentes aos domínios positivos e do lado direito do gráfico quanto ao domínio negativo. O domínio sentido (M) apresentou o maior número de notas máximas, mostrando que os policiais da amostra acreditam que seu trabalho é muito importante e, conforme a Tabela 2, suas correlações com o domínio das emoções positivas (P), engajamento (E) e realização (A) são altas, sendo necessário que o efetivo mantenha esse sentimento, caso contrário o bem-estar pode ser bastante impactado. Conforme Diener e Biswas-Diener (2008), juntamente com os conceitos do PERMA (Seligman, 2011), é necessário que haja uma certa liberdade de escolha nas tarefas, para que se possa aplicar as devidas habilidades individuais e se perceba o significado dos resultados, favorecendo assim o engajamento (E), reduzindo a

percepção de esforço e melhorando a realização (A). Como se vê, criar aos policiais agendas de trabalho pouco flexíveis pode levar à perda de performance e redução no bem-estar do efetivo, principalmente em um cargo que tem uma vasta frente de trabalho e que o quadro de servidores apresenta diferentes habilidades, forças e perspectivas sobre os domínios do bem-estar.

Quanto às emoções negativas, conforme gráfico da distribuição de pontuação por frequência apresentado, ainda que a marcação principal tenha acontecido entre 10 e 12, há uma grande variedade de pontuações, o que indica que devem ser analisadas e sejam oferecidas soluções de enfrentamento sobre emoções que podem aumentar a carga alostática, como tristeza, raiva e ansiedade (Anshel, 2000; McEwen, 2013). Através da psicoeducação, por exemplo, pode-se conscientizar o efetivo sobre o manejo de sintomas, estratégias de esquivas e direcionamento ao controle, evitando comportamentos desadaptativos, como abuso de álcool, tabaco, drogas e isolamento físico, podendo inclusive moldar uma cultura policial mais funcional, que podem gerar um atendimento mais humanizado e mais eficiente à população (Burke, 1994; Coleta & Coleta, 2008; Oliveira, 2017; Terpstra & Schaap, 2013).

Tabela 2.

Correlação de Pearson (r) nos domínios do PERMANH.

Correlação de Pearson (r)	P	E	R	M	A	N	H	Autopercepção Social
P	1	0,778	0,745	0,788	0,713	-0,565	0,378	0,137
E	0,778	1	0,566	0,753	0,687	-0,305	0,211	0,021
R	0,745	0,566	1	0,622	0,621	-0,506	0,264	0,071
M	0,788	0,753	0,622	1	0,746	-0,416	0,216	0,066
A	0,713	0,687	0,621	0,746	1	-0,402	0,33	0,087
N	-0,565	-0,305	-0,506	-0,416	-0,402	1	-0,256	-0,115
H	0,378	0,211	0,264	0,216	0,33	-0,256	1	0,335
Autopercepção Social	0,137	0,021	0,071	0,066	0,087	-0,115	0,335	1

Tabela 3.*Análise das médias nos domínios do PERMANH e questionário sociodemográfico.*

Variável	Categoria	n	P	E	R	M	A	N	H	Solidação	Bem-estar geral	Autopercepção Social
Idade	26-36	40	24	23	23	25	24	10	24	3	8	7
	37-47	55	23	22	23	26	24	11	23	2	7	7
	48-58	33	24	23	23	26	25	13	22	3	8	6
Sexo	Masculino	115	23	22	23	26	24	11	23	2	7	7
	Feminino	13	23	22	24	25	23	14	23	5	8	6
Função	Operacional	94	24	23	23	26	25	10	23	2	7	7
	Administrativo	34	22	21	23	25	24	13	22	4	8	7
	Sim	86	24	23	23	27	25	11	23	3	7	7
Atividade Religiosa	Não	42	22	20	22	24	24	12	22	3	8	7
	Solteiro(a)	16	22	21	21	22	23	13	24	3	8	7
	Casado(a) / União estável / Amasiado(a)	106	24	23	23	26	24	11	23	3	8	7
Estado Civil	Divorciado(a) / Separado(a)	6	25	23	25	28	25	10	21	4	7	7
	1 a 10 anos	60	23	23	22	25	24	10	24	3	8	7
	11 a 20 anos	40	23	22	24	26	24	11	23	3	7	6
Tempo de carreira	21 a 30 anos	28	24	23	23	26	25	13	22	3	8	7
	Sim	71	23	22	23	26	24	11	24	3	8	7
	Não	45	23	23	23	26	24	10	22	3	8	7
Cônjuge contribui com renda familiar	Não possui cônjuge	12	25	24	23	27	25	11	23	2	8	7
	Sim	40	22	22	22	26	23	13	22	4	8	7
	Não	88	24	23	23	26	25	10	23	2	7	7
Já foi atendido pelo CAAS ou Pro Vida	Sim	102	24	23	23	27	25	11	23	3	7	7
	Não	26	22	21	22	23	23	11	24	2	8	7
	Tem filho	10	24	22	21	25	25	9	22	2	8	7
Lotação atual *amostragem superior a 5	Delegacia em Anápolis	10	24	22	21	25	25	9	22	2	8	7
	Delegacia em Catalão	15	25	22	24	26	24	11	24	2	8	7
	Delegacia em Goiânia	12	21	20	21	24	23	14	22	3	7	6
	Delegacia em Jataí	10	27	25	28	29	27	8	25	1	9	7
	Delegacia em Morrinhos	6	25	24	24	28	26	12	22	2	9	7
	Delegacia em Porangatu	18	25	25	23	27	25	8	21	3	8	7
	Delegacia em Rio Verde	15	22	22	20	25	24	10	25	4	7	6
	Superintendência em Goiás	40	22	21	23	26	24	13	22	3	7	7

Verificou-se que os fatores idade e tempo de carreira mostraram grande variação de média apenas no domínio emoções negativas (N), no qual a faixa etária de 48 a 58 anos, assim como tempo de carreira 21 a 30 anos, apresentaram 30% a mais dessas emoções, quando comparadas à faixa etária de 26 a 36 anos e tempo de carreira de 1 a 10 anos. O interesse nesses dados surge ao notar que o aumento de emoções negativas não se deu por variação significativa nos outros domínios, o que pode corroborar com os dados do trabalho de Marinho et al. (2018), que realizaram uma revisão sistemática em policiais militares, identificando que nas questões referentes à idade ou ao tempo de serviço, os mais novos ou com menos tempo de profissão são os que menos sofrem com os problemas relacionados ao estresse no trabalho. Os autores afirmam que uma das possíveis causas é a exposição a alguns dos fatores do estresse da profissão para que eles possam executar suas atividades a contento, já que se cria um padrão de comportamento, visto como necessário, que é baseado nos graus de atenção e estresse no mínimo moderados durante o tempo de trabalho, ou seja, os policiais mais antigos teriam sofrido maior exposição ao estresse. Dentro desse mesmo domínio, o sexo feminino teve como média 14, enquanto o masculino teve 11, ou seja, as mulheres apresentaram 27% a mais de tristeza, raiva e ansiedade. Quanto à solidão, o sexo feminino apresentou duas vezes e meia a mais que o masculino. Ressalta-se que a amostra feminina foi de apenas 13 participantes, enquanto a masculina foi de 115, que apesar de ser normal em relação à proporção de mulheres, que é em torno de 10% da população de servidores, conforme Ministério da Economia (2023), ainda é uma amostragem pequena e que pode sofrer grande variação por conta de poucos indivíduos.

Quanto à função, servidores administrativos apresentaram 30% a mais de emoções negativas e duas vezes mais de solidão do que servidores operacionais.

A prática de atividade religiosa está correlacionada a ligeira melhora em quase todos os domínios, exceto quanto ao bem-estar geral, em que levou a uma pontuação de apenas 1 ponto médio a menos.

Sobre o estado civil, dos 128 entrevistados, apenas 6 eram divorciados e 16 solteiros. Os

divorciados/separados apresentaram 27% a mais no domínio sentido (M) do que os solteiros e 9% a mais que os casados. Os solteiros foram os que mais apresentaram emoções negativas, sendo 30% superiores quando comparados aos divorciados/separados e 18% aos casados. A contribuição ou não do cônjuge com a renda familiar não levou a grandes variações nas médias. O fato de ter filho indicou 17% a mais no domínio sentido (M) do que a ausência de filho.

A pesquisa mostra que menos de 1/3 dos entrevistados foram atendidos pelo CAAS ou Pro Vida, ou seja, 2/3 não utilizaram um serviço gratuito de atendimento psicológico/psiquiátrico. Esses 2/3 dos servidores estão realmente bem e não precisam de qualquer atendimento nesse sentido? Eles têm algum receio quanto a serem estigmatizados pelos colegas ou pela instituição? Confiam na segurança da confidencialidade do sistema? Sabem o quanto poderia ser bom para suas vidas um atendimento psicológico? Este trabalho não tem a pretensão de responder a essas questões, mas a Polícia Rodoviária Federal pode investigar.

Quanto à lotação, a delegacia de Jataí apresentou ou esteve entre os melhores índices em todos os domínios. Destaca-se sua média 29/30 no domínio sentido (M), solidão 1/10, bem-estar 9/10, relacionamento positivo (R) 28/30. Anápolis, Goiânia e Rio Verde apresentaram menores médias quanto ao relacionamento positivo. Goiânia foi a lotação que apresentou maiores emoções negativas e menores engajamento, sentido e realização. Quanto ao bem-estar geral, todas as lotações apresentaram média igual ou superior a 7/10. A autopercepção social não sofreu influência significativa em relação à lotação. Rio Verde apresentou 4/10 quanto à solidão, sendo o maior índice.

O Workplace PERMA-Profiler deve ser analisado com cuidado para não haver a criação de um viés e catastrofizar uma amostra por conta de um índice. Diferentes domínios importam diferentemente para diferentes pessoas, culturas e origens. No entanto, torna-se óbvia a descoberta de pontos de melhoria dentro do padrão da própria população pesquisada, que podem reduzir adoecimentos e maximizar o bem-estar dos sujeitos, favorecendo o florescimento (Butler & Kern, 2016; Kern, 2014; Kern, n.d.). Dentro dessa perspectiva, temos indicativos que

podem apontar para, por exemplo, oportunidades de melhoria de performance de uma amostra, ao verificar baixo engajamento, sentido e realização, o que agiria em favor da instituição e dos policiais, já que essa melhoria não seria feita utilizando uma pressão adoecedora, mas o próprio bem-estar dos servidores. Juntamente a isso, o modelo do Motor de Bem-Estar proposto por Jayawickreme et al. (2012) pode tornar a ferramenta ainda mais eficiente, já que podemos verificar qual categoria pode ser melhorada, sejam os insumos mensuráveis ou processo subjetivos, para buscar um nível ótimo de resultados mensuráveis e sustentáveis. Essa é uma forma diferente de ver os servidores, que geralmente têm seu bem-estar medido pela ausência ou redução de doenças e absenteísmo, partindo para uma perspectiva retroalimentada positivamente pelo florescimento humano (Seligman, 2011).

2. Análise dos dados da Escala de Forças de Caráter

A Escala de Forças de Caráter (EFC) de Noronha e Barbosa (2016) foi utilizada para verificar como esses traços positivos únicos estão quantificados em cada estratificação da amostra, feita com relação ao questionário sociodemográfico. Através do EFC, verificamos a possibilidade da produção de experiências positivas com relação a cada força de caráter. São 24 categorias, em que cada uma das forças é composta por três itens que varia de 0 a 4 pontos, levando a uma pontuação total pode variar de 0 a 12, exceto a valorização da força da apreciação ao belo, com apenas dois itens, portanto, com um total de 0 a 8 (Noronha & Zanon, 2018).

As forças são avaliadas quanto às suas intensidades, como fracas, moderadas ou fortes, sendo expressas por pensamentos, sentimentos e ações (Peterson & Seligman, 2004). Apresentam-se como relativamente estáveis, podendo ser desenvolvidas ou encaixando pessoas em ambientes que combinem com suas forças, gerando maior capacidade de enfrentamento e, portanto, o seu diagnóstico pode ser utilizado para mapear qualidades e selecionar os perfis mais

adequados ao cargo (Neves, 2016; Park & Peterson, 2006; Seligman, 2011). O foco nos aspectos positivos, no campo organizacional, deu origem ao termo Organizações Positivas, que são aquelas que se dedicam a explorar o que funciona bem tanto em si mesmas quanto nas pessoas, voltando-se às suas forças, virtudes e nos relacionamentos positivos (Cameron & Spreitzer, 2003).

Tabela 4.

Estatísticas descritivas da Escala de Forças de Caráter.

Forças	N	Média	Desvio Padrão	Variância	Mínimo	Máximo
Gratidão	1	10,28	1,76	3,09	3	12
Imparcialidade	2	10,02	1,4	1,96	6	12
Esperança	3	9,66	2,04	4,16	3	12
Espiritualidade	4	9,58	2,46	6,07	1	12
Cidadania	5	9,41	1,64	2,7	5	12
Bondade	6	9,39	1,69	2,85	4	12
Modéstia	7	9,23	1,76	3,11	5	12
Pensamento Crítico	8	9,14	1,84	3,4	3	12
Perseverança	9	9,14	1,75	3,07	3	12
Curiosidade	10	8,95	2,03	4,13	3	12
Prudência	11	8,8	1,89	3,58	3	12
Amor ao aprendizado	12	8,78	2,15	4,63	1	12
Vitalidade	13	8,7	2,21	4,9	1	12
Amor	14	8,69	2,21	4,89	0	12
Bravura	15	8,52	1,9	3,62	4	12
Autorregulação	16	8,49	2,18	4,76	3	12
Autenticidade	17	8,45	1,52	2,3	5	12
Humor	18	8,16	2,17	4,72	3	12
Liderança	19	7,83	2	4,02	3	12
Perdão	20	7,83	2,76	7,62	1	12
Inteligência Social	21	7,8	2,05	4,19	2	12
Sensatez	22	7,57	2,15	4,61	2	12
Criatividade	23	7,48	1,89	3,56	3	12
Apreciação ao belo	24	6,19	1,33	1,76	3	8

As forças mais presentes nos policiais rodoviários federais lotados em Goiás foram, em ordem decrescente, gratidão, imparcialidade, esperança, espiritualidade e cidadania. A apreciação ao belo aparece com a menor média, mas deve-se atentar ao fato de ser composta por apenas duas questões, de maneira que o resultado 6,19 representa 77,37% da nota máxima, que, dessa forma, o colocaria em sétimo colocado. As menores notas são, da menor à maior, quanto à criatividade, sensatez, inteligência social, perdão e liderança. Destaca-se que a força perdão teve o maior desvio padrão, indicando uma maior dispersão e variabilidade das pontuações. A Figura 4 mostra o número de pessoas (eixo Y) que marcaram uma determinada pontuação (eixo X), evidenciando, pela falta de padrão nas barras, uma irregularidade nas pontuações, o que sugere que apenas a análise das médias pode não ser o ideal para uma tomada de decisão.

Figura 4.

Gráfico com distribuição de pontuação (eixo X) por frequência (eixo Y) referente ao Perdão.



Tabela 5.*Análise das médias das forças de caráter e questionário sociodemográfico.*

Variável	Categoria	n	Criatividade	Curiosidade	Pensamento_Crítico	Amor_ao_aprendizado	Sensatez	Bravura	Perseverança	Autenticidade
Idade	26-36	40	7	9	9	9	8	9	9	8
	37-47	55	7	9	9	9	8	8	9	8
	48-58	33	8	9	9	9	7	9	9	9
Função	Administrativa	34	8	9	9	9	7	8	9	9
	Operacional	94	7	9	9	9	8	9	9	8
Sexo	Feminino	13	8	9	9	10	7	8	9	9
	Masculino	115	7	9	9	9	8	9	9	8
Atividade Religiosa	Não	42	7	9	9	8	7	8	9	8
	Sim	86	8	9	9	9	8	9	9	8
Estado Civil	Casado(a) / União estável / Amasiado(a)	106	7	9	9	9	8	8	9	9
	Divorciado(a) / Separado(a)	6	8	10	8	9	7	8	9	9
	Solteiro(a)	16	7	9	9	9	7	9	10	8
Tempo de Carreira	1 a 10 anos	60	7	9	9	9	8	9	9	8
	11 a 20 anos	40	8	9	9	9	7	8	9	8
	21 a 30 anos	28	8	9	9	9	7	8	9	9
Cônjuge contribui com renda	Não	45	7	9	9	9	7	9	9	8
	Não possui cônjuge	12	7	10	9	9	7	8	10	8
	Sim	71	8	9	9	9	8	9	9	8
Já foi atendido pelo CAAS ou Pro Vida	Não	88	7	9	9	9	8	9	9	9
	Sim	40	8	8	9	8	8	8	9	8
Tem filho	Não	26	7	9	10	9	8	9	9	8
	Sim	102	8	9	9	9	8	8	9	8
Lotação Atual *amostragem superior a 5	Delegacia em Anápolis	10	7	8	10	8	8	8	9	8
	Delegacia em Catalão	15	8	9	9	8	7	9	9	8
	Delegacia em Goiânia	12	6	7	8	7	7	8	8	8
	Delegacia em Jataí	10	8	10	10	10	9	9	10	8
	Delegacia em Morrinhos	6	8	10	11	9	9	10	11	9
	Delegacia em Porangatu	18	8	10	10	9	9	9	9	9
	Delegacia em Rio Verde	15	7	8	9	9	7	8	9	8
	Superintendência em Goiás	40	8	9	9	9	7	8	9	9

Variável	Categoria	n	Vitalidade	Amor	Bondade	Inteligência_Social	Cidadania	Imparcialidade	Liderança	Perdão
Idade	26-36	40	9	9	10	8	10	10	8	7
	37-47	55	9	9	9	8	9	10	8	8
	48-58	33	8	8	9	8	9	10	8	8
Função	Administrativa	34	8	9	10	8	9	10	8	8
	Operacional	94	9	9	9	8	9	10	8	8
Sexo	Feminino	13	8	10	9	9	9	10	7	7
	Masculino	115	9	9	9	8	9	10	8	8
Atividade Religiosa	Não	42	8	8	9	8	9	10	7	7
	Sim	86	9	9	10	8	10	10	8	8
Estado Civil	Casado(a) / União estável / Amasiado(a)	106	9	9	9	8	9	10	8	8
	Divorciado(a) / Separado(a)	6	8	9	9	8	10	10	8	8
	Solteiro(a)	16	9	8	9	7	9	10	7	6
Tempo de Carreira	1 a 10 anos	60	9	9	10	8	9	10	8	8
	11 a 20 anos	40	8	9	9	8	10	10	8	8
	21 a 30 anos	28	9	9	9	8	9	10	8	8
Cônjuge contribui com renda	Não	45	9	9	9	8	9	10	8	8
	Não possui cônjuge	12	9	8	10	7	10	10	8	8
Já foi atendido pelo CAAS ou Pro Vida	Sim	71	9	9	9	8	9	10	8	8
	Não	88	9	9	9	8	10	10	8	8
Tem filho	Sim	40	8	8	9	8	9	10	8	7
	Não	26	9	9	10	8	10	10	8	7
Lotação Atual *amostragem superior a 5	Sim	102	9	9	9	8	9	10	8	8
	Delegacia em Anápolis	10	9	9	9	8	9	10	8	7
	Delegacia em Catalão	15	9	9	9	8	9	10	7	8
	Delegacia em Goiânia	12	7	7	8	6	9	9	7	7
	Delegacia em Itaiá	10	10	9	11	9	11	10	9	9
	Delegacia em Morrinhos	6	9	9	10	9	10	11	9	8
	Delegacia em Porangatu	18	10	9	10	8	10	11	9	8
	Delegacia em Rio Verde	15	9	9	9	8	9	9	8	8
	Superintendência em Goiás	40	8	8	9	8	9	10	8	8

Variável	Categoria	n	Modéstia	Prudência	Autoregulação	Apreciação_ao_Belo	Gratidão	Humor	Esperança	Espiritualidade
Idade	26-36	40	10	9	9	6	11	8	10	9
	37-47	55	9	9	8	6	10	8	10	10
	48-58	33	9	9	8	6	10	8	9	9
Função	Administrativa	34	9	9	8	6	10	8	10	9
	Operacional	94	9	9	9	6	10	8	10	10
Sexo	Feminino	13	9	8	8	7	10	7	10	10
	Masculino	115	9	9	9	6	10	8	10	10
Atividade Religiosa	Não	42	9	9	8	6	10	8	9	8
	Sim	86	9	9	9	6	11	8	10	10
Estado Civil	Casado(a) / União estável / Amasiado(a)	106	9	9	9	6	10	8	10	10
	Divorciado(a) / Separado(a)	6	10	8	9	7	10	7	10	8
	Solteiro(a)	16	9	8	8	6	10	8	9	10
	1 a 10 anos	60	10	9	9	6	11	8	10	10
Tempo de Carreira	11 a 20 anos	40	9	9	8	6	10	8	10	10
	21 a 30 anos	28	9	9	8	6	10	8	9	9
	Não	45	9	9	9	6	10	8	9	10
Cônjuge contribui com renda	Não possuo cônjuge	12	10	8	8	6	10	8	10	9
	Sim	71	9	9	8	6	10	8	10	10
	Não	88	9	9	9	6	10	8	10	10
Já foi atendido pelo CAAS ou Pro Vida	Sim	40	9	8	8	6	10	7	9	9
	Não	26	10	9	9	7	10	8	9	10
Tem filho	Sim	102	9	9	8	6	10	8	10	10
	Não	10	8	9	9	6	10	8	9	9
Lotação Atual *amostragem superior a 5	Delegacia em Anápolis	15	9	9	8	6	10	8	10	9
	Delegacia em Catalão	12	9	8	8	6	9	7	8	9
	Delegacia em Goiânia	10	10	10	10	7	11	10	10	10
	Delegacia em Jataí	6	10	10	8	7	11	9	10	11
	Delegacia em Morrinhos	18	10	9	9	7	11	9	10	10
	Delegacia em Porangatu	15	9	9	9	6	11	8	10	9
	Superintendência em Goiás	40	9	9	8	6	10	8	10	10

Ainda que os conceitos de espiritualidade não sejam necessariamente ligados à prática de alguma religião, conforme Noronha e Barbosa (2016), policiais que praticam atividades religiosas apresentaram mais espiritualidade (10) do que aqueles que não praticam (8), apresentando também 1 ponto médio a mais quanto à gratidão, esperança, autorregulação, perdão, liderança, cidadania, bondade, vitalidade, bravura, sensatez, amor ao aprendizado e criatividade. Quanto às outras forças, houve apenas empate, de maneira que aqueles que praticam atividade religiosa não registraram nenhuma força abaixo daqueles que não praticam.

Quanto ao estado civil, a pontuação foi bem semelhante entre as 3 categorias, sendo que as duas únicas diferenças de mais de 1 ponto médio foram com relação ao perdão, na qual os solteiros pontuaram 6, enquanto os demais pontuaram 8, e espiritualidade, que os divorciados/separados pontuaram 8, enquanto os demais pontuaram 10.

Os fatores idade, função, tempo de carreira, contribuição de renda do cônjuge, possuir filho ou não e se foi atendido pelo CAAS ou Pro Vida não levaram a grandes variações nas médias dentro de cada força, variando no máximo 1 ponto. Além disso, ao somar todas as médias das forças para cada categoria do questionário sociodemográfico e verificar o percentual referente ao total dentro de cada variável, em geral, não houve diferenças significativas, mostrando a uniformidade da amostra mesmo entre diferentes contextos sociodemográficos, conforme a Tabela 6.

Tabela 6.

Representatividade do somatório das pontuações médias das forças em cada aspecto sociodemográfico.

Variável	Categoria	n	Soma	% do total
Idade	26-36	40	211	34%
	37-47	55	207	33%
	48-58	33	205	33%
Função	Administrativa	34	207	50%
	Operacional	94	209	50%

Sexo	Feminino	13	207	50%
	Masculino	115	209	50%
Atividade Religiosa	Não	42	198	48%
	Sim	86	213	52%
Estado Civil	Casado(a) / União estável / Amasiado(a)	106	209	34%
	Divorciado(a) / Separado(a)	6	207	34%
	Solteiro(a)	16	201	33%
Tempo de Carreira	1 a 10 anos	60	212	34%
	11 a 20 anos	40	207	33%
	21 a 30 anos	28	206	33%
Cônjuge contribui com renda	Não	45	207	27%
	Não possui cônjuge	12	207	27%
	Sim	71	209	27%
Já foi atendido pelo CAAS ou Pro Vida	Não	88	211	51%
	Sim	40	199	49%
Tem filho	Não	26	212	50%
	Sim	102	208	50%
Lotação Atual *amostragem superior a 5	Delegacia em Anápolis	10	203	12%
	Delegacia em Catalão	15	205	12%
	Delegacia em Goiânia	12	183	11%
	Delegacia em Jataí	10	230	14%
	Delegacia em Morrinhos	6	228	14%
	Delegacia em Porangatu	18	223	13%
	Delegacia em Rio Verde	15	205	12%
	Superintendência em Goiás	40	206	12%

Olhando a Tabela 6, podemos notar que a grande variação no somatório da média das forças pode ser encontrada quanto ao efetivo de cada delegacia, em que a delegacia de Jataí apresentou

o maior somatório. Conforme já apresentado, Jataí também apresentou as melhores pontuações no PERMANH e a importância disso pode ser analisada dentro das correlações entre o PERMANH e as forças de caráter, já que essa poderia ser uma explicação para a demonstração de melhor bem-estar em cada bloco. Em menor nível, vemos diferenças no somatório das forças quanto à prática de atividade religiosa e quanto ao fato de ter sido atendido pelo CAAS.

3. Correlações entre o PERMANH , Forças de Caráter e questionário sociodemográfico

A Tabela 7 mostra as correlações entre os domínios do PERMANH e a avaliação de autopercepção social com relação às forças. Juntamente às forças, foi verificada também a correlação quanto à felicidade (bem-estar geral), idade e tempo de carreira.

Tabela 7.

Análise das correlações de Pearson (r) entre forças, PERMANH e questionário sociodemográfico.

Correlação de Pearson	P	E	R	M	A	N	H	Autopercepção Social
Felicidade	0,92	0,71	0,65	0,73	0,66	-0,49	0,34	0,15
Criatividade	0,05	0,10	0,14	0,16	0,19	-0,01	0,06	0,06
Curiosidade	0,16	0,19	0,29	0,25	0,22	-0,01	0,08	0,02
Pensamento Crítico	0,15	0,22	0,19	0,16	0,26	-0,10	0,20	0,07
Amor ao aprendizado	0,20	0,30	0,32	0,29	0,34	-0,05	0,11	-0,02
Sensatez	0,21	0,23	0,23	0,29	0,33	-0,27	0,14	0,03
Bravura	0,20	0,25	0,27	0,27	0,30	-0,18	0,11	-0,03
Perseverança	0,32	0,33	0,27	0,35	0,41	-0,18	0,28	0,12
Autenticidade	0,05	0,05	0,14	0,08	0,15	-0,19	-0,03	0,03
Vitalidade	0,51	0,52	0,48	0,52	0,58	-0,39	0,38	0,14
Amor	0,27	0,24	0,38	0,26	0,27	-0,28	0,21	0,08
Bondade	0,14	0,13	0,23	0,20	0,15	-0,24	0,10	0,05
Inteligência Social	0,24	0,19	0,32	0,22	0,28	-0,20	0,22	0,14
Cidadania	0,28	0,28	0,38	0,34	0,31	-0,24	0,23	0,06
Imparcialidade	0,23	0,22	0,23	0,26	0,18	-0,18	0,09	0,02
Liderança	0,31	0,35	0,31	0,45	0,45	-0,19	0,26	0,08
Perdão	0,28	0,18	0,30	0,30	0,31	-0,32	0,14	0,01
Modéstia	0,14	0,12	0,19	0,19	0,09	-0,19	0,13	0,13
Prudência	0,21	0,21	0,23	0,26	0,25	-0,25	0,16	0,04
Autorregulação	0,35	0,37	0,32	0,39	0,35	-0,36	0,26	0,11
Apreciação ao Belo	0,25	0,20	0,35	0,28	0,27	-0,22	0,18	0,09
Gratidão	0,29	0,30	0,26	0,40	0,25	-0,24	0,23	0,19
Humor	0,37	0,31	0,47	0,29	0,37	-0,27	0,24	0,04
Esperança	0,38	0,31	0,37	0,39	0,38	-0,24	0,26	0,07
Espiritualidade	0,25	0,29	0,13	0,25	0,21	-0,09	0,15	-0,06
Idade	0,02	0,02	0,05	0,10	0,11	0,14	-0,13	-0,10
Tempo de carreira	0,00	-0,04	0,01	0,02	0,07	0,18	-0,20	-0,05

Emoções negativas apresentaram correlação negativa às forças, porém a correlação foi quase nula quanto à criatividade e curiosidade. A mais forte correlação negativa das emoções negativas (N) foi quanto à felicidade ou bem-estar geral (0,49), medido pelo próprio Workplace PERMA-Profiler. Em relação às forças, a correlação inversa mais importante das emoções negativas foi quanto a autorregulação, que está relacionada ao autocontrole de impulsos e emoções, algo muito importante para alcançar os objetivos da vida (Noronha & Barbosa, 2016).

- A correlação dos domínios do PERMANH com as forças foi no máximo moderada, em que o máximo registrado foi quanto ao domínio de realização com relação à vitalidade (0,58). Todos os domínios apresentaram correlação fraca ou desprezível com relação à idade e o tempo de carreira, cujo máximo, em módulo, foi da saúde física (H) para com o tempo de carreira (-0,20), que expressa o desgaste físico com o tempo. Lembrando que idade e tempo de carreira estavam relacionados a piores no bem-estar subjetivo nas estatísticas descritivas em virtude do aumento nas emoções negativas, conforme Tabela 3.

A autopercepção social apresentou maior correlação quanto à gratidão, que foi a força que teve a maior média nessa amostra. Pensando que a gratidão se relaciona à valorização e alegria em relação àquilo que se tem, essa correlação é plenamente justificável (Noronha & Barbosa, 2016). No entanto, mesmo a maior correlação da autopercepção social ainda foi fraca, chegando a no máximo 0,19, enquanto, para a maioria das forças, a correlação foi desprezível.

O domínio da saúde física (H) teve a maior correlação com a força vitalidade (0,38) e com o domínio felicidade ou bem-estar geral (0,34), correlacionando negativamente, porém de forma fraca com relação à idade, tempo de carreira e a autenticidade.

As emoções positivas (P) apresentaram uma correlação muito forte ao bem-estar geral e um grau desprezível ou nulo quanto à idade e tempo de carreira. Quanto à correlação das emoções positivas com as forças, a vitalidade apresentou o maior grau (0,51), seguida pela esperança (0,38), humor (0,37) e autorregulação (0,35). O engajamento (E), os relacionamentos positivos

(R), o sentido (M), a realização (A) e a saúde física (H) também tiveram maior correlação com a força vitalidade, todas em grau moderado.

A Tabela 8 mostra a importância de cada força segundo diferentes fatores: correlação de Pearson, estatística descritiva e “% Média/Somatório”. Quanto à correlação de Pearson, foi realizado o somatório dos módulos das correlações, o que mostra a importância da força, ou seja, quanto maior, mais ela influencia a pontuação dos domínios mostrados na Tabela 7. A estatística descritiva é para destacar o resultado médio de cada força de caráter obtido na pesquisa, porém, como há a força “apreciação ao belo” apresenta pontuação máxima de apenas 8 e o restante das forças apresenta 12 como pontuação máxima, foi colocada uma coluna com percentual da média da amostra sobre o máximo. A coluna “% Média/Somatório” expressa quais forças devem ser priorizadas, uma vez que faz a ponderação utilizando a divisão do percentual do máximo da média (“% do máximo”), encontrada pela estatística descritiva, pelo somatório dos módulos das correlações das forças apresentadas na Tabela 7, em que quanto menor o resultado das médias e maior for a influência da força, medida pela maior correlação (r), maior a oportunidade de melhoria dos domínios do bem-estar. Assim, temos um ranking das forças mais importantes aos domínios do bem-estar e que apresentam maior oportunidade de melhoria, de maneira que aquela força com menor *score* deveria ter sua melhoria priorizada para gerar maior aumento no bem-estar subjetivo geral.

Usando o somatório dos módulos das correlações, conforme Tabela 8, a vitalidade foi a força mais importante (3,53, 41% superior à segunda colocada), seguida pela autorregulação (2,50), liderança (2,39) e esperança (2,39), e humor (2,35). A autenticidade foi a força com menor correlação aos domínios positivos do PERMANH, apresentando grau fraco ou desprezível em todos os domínios. As forças menos importantes, usando o somatório dos módulos das correlações foram, em ordem crescente de importância: autenticidade (0,72), criatividade (0,78), modéstia (1,18), curiosidade (1,22), bondade (1,24), e espiritualidade (1,31).

Tabela 8.*Análise das correlações de Person (r) das forças e médias apresentadas pela amostra.*

Força	Correlação de Pearson		Estatística Descritiva			% Média/Somatório
	Colocação	Somatório	Colocação	Média	% do máximo	
Vitalidade	1	3,526	14	8,7	73%	0,206
Liderança	3	2,393	20	7,83	65%	0,273
Autorregulação	2	2,499	17	8,49	71%	0,283
Humor	5	2,353	19	8,16	68%	0,289
Esperança	4	2,387	3	9,66	81%	0,337
Perseverança	6	2,256	9	9,14	76%	0,338
Perdão	10	1,84	21	7,83	65%	0,355
Inteligência Social	12	1,803	22	7,8	65%	0,361
Amor	9	1,985	15	8,69	72%	0,365
Sensatez	13	1,713	23	7,57	63%	0,368
Cidadania	8	2,123	5	9,41	78%	0,369
Gratidão	7	2,146	1	10,28	86%	0,399
Apreciação ao Belo	11	1,829	7	6,19	77%	0,423
Prudência	14	1,611	12	8,8	73%	0,455
Bravura	16	1,545	16	8,52	71%	0,460
Amor ao aprendizado	15	1,579	13	8,78	73%	0,463
Pensamento Crítico	18	1,352	10	9,14	76%	0,563
Imparcialidade	17	1,416	2	10,02	84%	0,590
Espiritualidade	19	1,306	4	9,58	80%	0,611
Curiosidade	21	1,218	11	8,95	75%	0,612
Bondade	20	1,242	6	9,39	78%	0,630
Modéstia	22	1,175	8	9,23	77%	0,655
Criatividade	23	0,782	24	7,48	62%	0,797
Autenticidade	24	0,719	18	8,45	70%	0,979

CONCLUSÕES

Pensando no modelo do Motor do Bem-Estar proposto por Jayawickreme et al. (2012), uma vez que se sabe quais forças apresentam maior importância no desenvolvimento dos domínios do bem-estar dentro de uma população, as autoridades, gestores e as próprias pessoas podem visualizar quais forças devem ser fomentadas, para que assim se maximize o bem-estar,

aumentando os resultados mensuráveis e reduzindo esforços em insumos mensuráveis que possuem baixa influência no resultado final. Portanto, ao se pensar nas 5 forças que devem ser foco quanto à melhoria nessa amostra, comparando a somatória dos módulos da Tabela 8 e a média apresentada, temos consecutivamente a vitalidade, liderança, autorregulação, humor e esperança. Essa escolha pode ser justificada ao se pensar que a correlação indica o quanto cada força traz de melhoria do PERMANH, somado à autopercepção social, e que a média das notas das forças mostra o quanto essa força pode ser melhorada, em comparação com as outras.

Quanto aos domínios do bem-estar, pode-se perceber uma grande variação nas pontuações, mostradas pelo desvio padrão e facilmente verificada pelos gráficos. Sobre aos domínios positivos, torna-se imperativo a busca por elevar os números do lado direito do gráfico, já que baixas pontuações mostram baixo bem-estar e, assim, podem levar à queda na quantidade e qualidade da produção individual e, ainda que esses mesmos servidores não tenham mostrado indicativo de adoecimento mental, é evidente que estão na iminência disso, o que pode levar a afastamentos do trabalho e até ao suicídio (Cruz et al., 2022; Miranda, 2016; Oliveira, 2017; Seligman, 2011; Silva & Vieira, 2008).

Os fundamentos propostos por Diener e Biswas-Diener (2008), em conjunto com o modelo PERMA proposto por Seligman (2011), corroborado com os dados colhidos na presente pesquisa, direcionam a várias suposições que podem ser verificadas pela Polícia Rodoviária Federal, em especial à 1ª Superintendência. Primeiramente quanto à grande importância da liberdade na escolha das tarefas, que pode ser verificada por vários prismas, em destaque quanto ao domínio sentido (M), que apresentou o maior número de notas máximas no preenchimento do questionário, mostrando que os policiais da amostra acreditam que seu trabalho é muito importante e se correlacionou fortemente com o domínio das emoções positivas (P), engajamento (E) e realização (A), sendo necessário que o efetivo mantenha esse sentimento, caso contrário o bem-estar pode ser bastante impactado. A grande variedade de competências da PRF, definidas no art. 144 da Constituição da República, no art. 20 da Lei 9.503/97, na Lei 9.654/98, no Decreto

1.655/95 e no art. 47, Anexo I do Decreto 9.662/2019, possibilita o uso de várias habilidades, em diferentes contextos (PRF, 2020a). Limitar ou cercear o uso das forças, habilidades e perspectivas pode impactar também os domínios de engajamento e a realização, já que o policial pode não ter os insumos mensuráveis para a atividade e prejudicar o entendimento do sentido da atividade (Butler & Kern, 2016; Jayawickreme et al., 2012; Kern, n.d; Kern, 2014; Seligman 2011). Em outras palavras, visando não só o bem-estar dos servidores, mas também o aumento da produtividade é necessário oferecer liberdade de ação aos policiais.

Outro ponto é quanto aos relacionamentos positivos, em que ter bons relacionamentos está fortemente vinculado à saúde física, mental e à longevidade e que dificuldades no relacionamento com os colegas, com a chefia e com a população é algo mensurável na escala de relacionamento e na prática da gestão. A interconexão entre os domínios é ampla e os relacionamentos positivos mostram boa correlação a eles, o que reafirma a necessidade do uso de ferramentas para melhorar os relacionamentos, dirimindo problemas e maximizando o bem-estar, como o exercício das respostas ativas e construtivas, com aumento da resiliência, melhorando a dominância, trabalhando a gratidão, percebendo os valores e forças internas próprias e alheias (Seligman, 2011; Waldinger & Schulz, 2023). Os seres humanos possuem uma necessidade inata de pertencimento, conexão e união, então a instituição deve se atentar aos comportamentos socialmente transmissíveis, que seriam as alterações comportamentais decorrentes das interações dentro dos grupos de trabalho, haja vista que um servidor pode ser responsável por desestabilizar uma equipe emocionalmente, reduzir a produtividade, deteriorar outros relacionamentos, adoecer outros servidores ou, no sentido oposto, servidores com boa regulação emocional podem favorecer o trabalho daqueles que possuem menor resiliência aos relacionamentos (Horsevad et al., 2022; Myers, 2012; Oliveira, 2017). A dupla influência quanto ao bem-estar elevado e as relações sociais, vinda do ciclo vicioso ou virtuoso em relação à felicidade e os relacionamentos de sujeitos, deve ser observada pela instituição, que deve estar atenta ao grau dos vínculos formados entre os servidores, já que as evidências apontam que apresentar relações pobres dentro

de grupos, ou não fazer parte de algum grupo, leva as pessoas a apresentar algum grau de sofrimento (Diener & Seligman, 2004). As pontuações quanto ao domínio dos relacionamentos positivos foram significativamente divergentes entre as delegacias, apontando para questões que devem ser resolvidas naquelas com menor pontuação, até mesmo usando como modelo aspectos das delegacias com melhores pontuações. Quem ou o que são os causadores da deterioração do clima de trabalho entre os colegas? Quais práticas poderiam aproximar os servidores e fortalecer os relacionamentos? Esse estudo deve ser feito em cada delegacia, já que há particularidades que devem ser consideradas na tomada de decisão.

Além das técnicas voltadas ao desenvolvimento de relacionamentos positivos, existem várias outras que se direcionam a pontos que geram o bem-estar, como o desenvolvimento de práticas de gratidão, introspecção, estabelecimento de metas e metodologias claras e adaptadas aos contextos dos indivíduos, o otimismo, busca pelos *satisficers* (aquilo que é suficientemente bom), todas com boas evidências e de simples realização, levando a comportamentos positivos que se retroalimentam, por serem naturalmente recompensadores (Diener & Biswas-Diener, 2008; Seligman et al., 2009; Seligman, 2011). Para que essas técnicas sejam praticadas, a PRF deve se atentar às forças de caráter e necessidades dos indivíduos, mudando a forma de abordagem sobre a saúde do servidor, bem como sobre a visão sobre a motivação no trabalho. A literatura e os resultados da pesquisa mostram que qualquer perspectiva taylorista e arraigada a padrões obsoletos deve ser abandonada e dar lugar a padrões positivos e pragmáticos.

Foi verificado que o sexo feminino e servidores administrativos, em média, apresentam significativamente mais solidão, tristeza, raiva e ansiedade. Não há que se cogitar em sofrimento decorrente de déficit de forças, visto que os dados coletados mostram paridade de pontos fortes entre os sexos. Esse trabalho não consegue responder o porquê dessa disparidade. Quanto ao sexo feminino, futuros trabalhos podem investigar se há influência genética, se o número amostral pequeno, por mais que esteja dentro da proporção normal, distorceu os resultados, se há algum outro fator causador de sofrimento não encontrado ou mesmo seja coincidente o fato

dessas mulheres estarem trabalhando no serviço administrativo.

Sobre as médias dos domínios do bem-estar, as lotações apresentaram pontuações significativamente diferentes, de tal forma que alguns padrões que extrapolam os dados desta pesquisa podem ser vistos pelos gestores e podem ser replicados em outras delegacias ou, se negativos, eliminados, favorecendo o bom desempenho e o bem-estar dos servidores.

Algumas observações sobre a pesquisa: todos os servidores aceitaram o TCLE, porém cerca de 10 pessoas entraram em contato para confirmar que a resposta seria confidencial, pois estavam com algum medo de represália, ainda que os dados falassem apenas sobre como eles se sentem. Isso mostra uma certa insegurança quanto ao tratamento humano que poderia ser dado caso mostrassem alguma fragilidade. Houveram críticas pontuais sobre o número extenso de questões, ainda que fossem rápidas e que não tenha havido nenhuma dúvida sobre como responde-las.

Este trabalho buscou trazer uma nova perspectiva quanto à visão do bem-estar do servidor, partindo de evidências e pressupostos da Psicologia Positiva, expondo dados que podem ser usados para o benefício dos policiais e de toda a sociedade, sem ferir a confidencialidade, conforme TCLE. Uma ampla gama de questionamentos, ferramentas e abordagens podem ser tomadas pela Polícia Rodoviária Federal e demais instituições policiais, para a ampliação na identificação e desenvolvimento de forças de caráter, diagnóstico dos domínios do bem-estar, com psicoeducação, que pode ser voltada ao melhoramento de mecanismos de enfrentamento e conscientização do uso de possibilidades de tratamento ou manutenção da saúde mental, que, no caso da PRF, seria o CAAS e o Pro Vida, cujos dados mostraram que apenas 1/3 dos servidores utilizaram o serviço. As evidências bibliográficas da Psicologia Positiva apontam também estratégias gerenciais que devem ser levadas em consideração na tomada de decisão sobre alocação do efetivo e demais ativos (Seligman, 2011). Lembrando que diferentes domínios importam diferentemente para diferentes pessoas, culturas e origens, o melhor referencial quanto ao florescimento humano é da própria amostra, ou seja, a instituição também pode criar a verificação contínua desses dados, verificando o impacto de cada estratégia no desempenho e

bem-estar (Butler & Kern, 2016; Kern, n.d.; Kern, 2014).

REFERÊNCIAS

- Agência Nacional de Transportes Terrestres (2019), Informações gerais: concessões rodoviárias federais. <https://www.gov.br/antt/pt-br/assuntos/rodovias/informacoes-gerais>
- Anshel, M. H. (2000). A conceptual model and implications for coping with stressful events in police work. *Criminal Justice and Behavior*, 27(3), 375–400. <https://doi.org/10.1177/0093854800027003006>
- Bakshi, A. J. (2018). Happiness is not a luxury: interview with Ed Diener. *British Journal of Guidance & Counselling*. <https://doi.org/10.1080/03069885.2018.1541163>
- Bradshaw, E. L., Conigrave, J. H., Steward, B. A., Ferber, K. A., Parker, P. D., & Ryan, R. M. (2023). A meta-analysis of the dark side of the American dream: Evidence for the universal wellness costs of prioritizing extrinsic over intrinsic goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 124(4), 873–899. <https://doi.org/10.1037/pspp0000431>
- Burke, R. J. (1994). Stressful events, work-family conflict, coping, psychological burnout, and well-being among police officers. *Psychological Reports*, 75, 787-800. <https://doi.org/10.2466/pr0.1994.75.2.787>
- Butler, J., & Kern, M. L. (2016). The PERMA-Profler: A brief multidimensional measure of flourishing. *International Journal of Wellbeing*, 6(3), 1–48. <https://doi.org/10.5502/ijw.v6i3.526>
- Cameron, K. S. & Spreitzer, G. M. (2003). *The Oxford handbook of Positive Organizational*

Scholarship. Oxford University Press.

Central de Acolhimento e Acompanhamento em Saúde. (n.d.). Recuperado em 07 de Outubro de 2023 de <https://sites.google.com/prf.gov.br/caas/>

Choi, S. P., Suh, C., Yang, J. W., Ye, B. J., Lee, C. K., Son, B. C., & Choi, M. (2019). Korean translation and validation of the Workplace Positive emotion, Engagement, Relationships, Meaning, and Accomplishment (PERMA)-Profiler. *Annals of Occupational and Environmental Medicine*, 31(1), e17. <https://doi.org/10.35371/aoem.2019.31.e17>

Coleta, A. dos S. M. D., & Coleta, M. F. D. (2008). Fatores de estresse ocupacional e coping entre policiais civis. *Psico-USF*, 13(1), 59–68. <https://doi.org/10.1590/s1413-82712008000100008>

Costa, M., Accioly Júnior, H., Oliveira, J., & Maia, E. (2007). Estresse: diagnóstico dos policiais militares em uma cidade brasileira. *Revista Panamericana de Salud Publica [Pan American Journal of Public Health]*, 21(4), 217–222. <https://doi.org/10.1590/s1020-49892007000300004>

Cruz, F., Miranda, D., & Neves Rastrelli, A. (2022). Luto por suicídio e posvenção na Polícia Militar. *Revista Brasileira de Segurança Pública*, 16. <https://doi.org/10.31060/rbsp.2022.v16.n3.1413>

Csikszentmihalyi, M., Abuhamdeh, S., & Nakamura, J. (2014). Flow. In *Flow and the Foundations of Positive Psychology* (pp. 227–238). Springer Netherlands. https://doi.org/10.1007/978-94-017-9088-8_15

Decreto nº 1.655, de 3 de outubro de 1995. (1995). Define a competência da Polícia Rodoviária Federal e dá outras providências. Presidência da República.
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d1655.htm#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%201.655%2C%20DE%203,que%20lhe%20confere%20o%20art.

Dejours C. *A loucura do trabalho: Estudo de psicopatologia do trabalho*. Cartaz - Oboré; 1992.

Diener, E. (1996). Subjective well-being in cross-cultural perspective. In G. Hector (Ed.), *Key issues in cross-cultural psychology: selected papers from the Twelfth International Congress of the International Association for Cross-Cultural Psychology*, San Diego: Academic Press.

Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276–302. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.125.2.276>

Diener, E. (2008). One happy autobiography. In *Journeys in social psychology: Looking back to inspire the future* (pp. 1-17) eds Levine R., Rodrigues A., Zelenzny L, Dordrecht: Springer.

Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. E. (2003). Personality, culture, and subjective well-being: emotional and cognitive evaluations of life. *Annual Review of Psychology*, 54(1), 403–425.
<https://doi.org/10.1146/annurev.psych.54.101601.145056>

Diener, E., & Biswas-Diener, R. (2008). *Happiness: Unlocking the mysteries of psychological wealth*. Blackwell Publishing.

- Diener, E., & Seligman, M. E. P. (2009). Beyond Money: Toward an Economy of Well-Being. *The Science of Well-Being*, 201–265. https://doi.org/10.1007/978-90-481-2350-6_9
- Diener, E., Oishi, S. & Lucas, R. E. (2009). Subjective Well-Being: The Science of Happiness and Life Satisfaction. *Oxford Handbook of Positive Psychology, Part Four - Emotional Approaches* (Cap. 17), Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780195187243.013.0017>
- Eisenberger, N. I., & Cole, S. W. (2012). Social neuroscience and health: neurophysiological mechanisms linking social ties with physical health. *Nature Neuroscience*, 15(5), 669–674. <https://doi.org/10.1038/nn.3086>
- Euteneuer, F. (2014). Subjective social status and health. *Current Opinion in Psychiatry*, 27(5), 337–343. <https://doi.org/10.1097/YCO.0000000000000083>
- Fineburg, A. C. (2012). Introducing positive psychology to the introductory psychology student. In *Positive Psychology in Practice* (pp. 197–209). John Wiley & Sons, Inc. <https://doi.org/10.1002/9780470939338.ch12>
- Folkman, S., Lazarus, R. S., Dunkel-Schetter, C., DeLongis, A. & Gruen, R. J. (1986). Dynamics of a stressful encounter: Cognitive appraisal, coping and encounter outcomes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50(5), 992-1003. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.50.5.992>
- Frankl, V. E. (2005). *Um sentido para a vida* (V. H. Lapenta, trad.). Ideias e Letras.

- Froh, J. J. (2004). The History of Positive Psychology: Truth Be Told. *NYS Psychologist*, 16(3), 18–20.
- Galiani, S., Gertler, P. J., & Undurraga, R. (2018). The half-life of happiness: Hedonic adaptation in the subjective well-being of poor slum dwellers to the satisfaction of basic housing needs. *Journal of the European Economic Association*, 16(4), 1189–1233. <https://doi.org/10.1093/jeaa/jvx042>
- Gilbert, D. G. (2014). *Smoking: Individual differences, psychopathology, and emotion*. Taylor & Francis Group.
- Gilbert, D. G., & Stone, B. M. (2022). Anhedonia in nicotine dependence. *Current Topics in Behavioral Neurosciences*, 58, 167–184. https://doi.org/10.1007/7854_2022_320
- Gillham, J. E. (2001). *The science of optimism and hope: Research essays in honor of Martin E.p.seligman*. Templeton Foundation Press.
- Girardi, H. Z. (2017). *A carreira única na Polícia Rodoviária Federal: vantagens e desvantagens para a instituição* [Monografia de Pós-Graduação Lato Sensu, Universidade do Sul de Santa Catarina]. Repositório Universitário da Ânima (RUNA). https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/12167/1/AD6_Monografia-HENRIQUE_ZIEGLER_GIRARDI.pdf
- Harkness, K. L., Lamontagne, S. J., & Cunningham, S. (2022). Environmental contributions to

anhedonia. *Current Topics in Behavioral Neurosciences*, 58, 81–108.
https://doi.org/10.1007/7854_2021_289

Horsevad, N., Mateo, D., Kooij, R. E., Barrat, A., & Bouffanais, R. (2022). Transition from simple to complex contagion in collective decision-making. *Nature Communications*, 13(1), 1442.
<https://doi.org/10.1038/s41467-022-28958-6>

Huppert, F. A., & So, T. T. C. (2013). Flourishing across Europe: Application of a new conceptual framework for defining well-being. *Social Indicators Research*, 110(3), 837-861.
<http://dx.doi.org/10.1007/s11205-011-9966-7>

Jayawickreme, E., Forgeard, M. J. C., & Seligman, M. E. P. (2012). The engine of well-being. *Review of General Psychology*, 16, 327–342. <https://doi.org/10.1037/a0027990>

Kahneman, D., & Deaton, A. (2010). High income improves evaluation of life but not emotional well-being. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 107(38), 16489–16493. <https://doi.org/10.1073/pnas.1011492107>

Kern, M. L. (n.d.). Recuperado em 02 de janeiro de 2025 de
<https://www.peggykern.org/questionnaires.html>

Kern, M. L. (2014). The Workplace PERMA Profiler. Pennsylvania: University of Pennsylvania.
 Recuperado de
[https://www.peggykern.org/uploads/5/6/6/7/56678211/workplace_perma_profiler_102014.p](https://www.peggykern.org/uploads/5/6/6/7/56678211/workplace_perma_profiler_102014.pdf)
 df

Kuo, S.-Y. (2015). Occupational Stress, Job Satisfaction, and Affective Commitment to Policing Among Taiwanese Police Officers. *Police Quarterly* 18(1):27–54.
<https://doi.org/10.1177/1098611114559039>

Kvale, S. (1996). *An introduction to qualitative research interviewing*. London: Sage Publications.

Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. (1990). Dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Presidência da República.
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18112compilado.htm

Lei nº 9.654, DE 2 DE JUNHO DE 1998. (1998). Cria a carreira de Policial Rodoviário Federal e dá outras providências. Presidência da República.
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19654.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%209.654%2C%20DE%202%20DE%20JUNHO%20DE%201998.&text=Cria%20a%20carreira%20de%20Policial,Art.

Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008. (2008). Cria o plano de carreira de Polícia Rodoviária Federal e dá outras providências. Presidência da República.
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111784.htm

Lyubomirsky, S. (2011). Hedonic adaptation to positive and negative experiences. In S. Folkman (Ed.), *The Oxford handbook of stress, health, and coping* (pp. 200–224). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780195375343.013.0011>

Instrução Normativa nº 13, de 15 de março de 2013. (2013). Regulamenta a Educação Física

Institucional no âmbito da Polícia Rodoviária Federal. Diretora-geral da Polícia Rodoviária Federal.

Instrução Normativa PRF nº 116, de 27 de setembro de 2023. (2023). Disciplina os procedimentos relacionados ao suporte e acompanhamento assistencial da saúde física e mental do servidor, no âmbito da Polícia Rodoviária Federal (PRF).

Marinho, M. T., Souza, M. B. C. A., Santos, M. M. A., Cruz, M. A. A., & Barroso, B. I. L. (2018). Fatores geradores de estresse em policiais militares: Revisão sistemática [Factors generating stress in military police officers: A systematic review]. *Revista Família, Ciclos de Vida e Saúde No Contexto Social*, 6(2), 637–648. <https://doi.org/10.18554/REFACS.V6I0.3132>

Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality* (2nd ed.). Joanna Cotler Books.

Maslow, A. H. (2001). *Maslow no gerenciamento*. Qualitymark.

McEwen, B. S. (2013). The brain on stress: Toward an integrative approach to brain, body, and behavior: Toward an integrative approach to brain, body, and behavior. *Perspectives on Psychological Science: A Journal of the Association for Psychological Science*, 8(6), 673–675. <https://doi.org/10.1177/1745691613506907>

Ministério da Economia. *Painel Estatístico de Pessoal*. Recuperado em 29 de setembro de 2023, de <http://painel.pep.planejamento.gov.br/QvAJAXZfc/opendoc.htm?document=painelpep.qvw&lang=en-US&host=Local&anonymous=true>

Ministério da Infraestrutura. (2022). *Rodovias Federais - informações gerais - Sistema Federal de*

Viação. https://www.gov.br/infraestrutura/pt-br/assuntos/transporteterrestre_antigo/rodovias-federais/rodovias-federais-informacoes-gerais-sistema-federalde-viacao

Ministério da Justiça e Segurança Pública (2022). *Perfil Nacional das Instituições de Segurança Pública*.

<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiMDc0ZWJYTgtYjA1OS00YzBmLWJkNTctZmVjODM2YzlmYzBjIiwidCI6ImViMDkwNDIwLTQ0NGMtNDNmNy05MWYyLTRiOGRhNmJmZThlMSJ9>

Miranda, D. (2016.). *Por que os policiais se matam? Diagnóstico e prevenção do comportamento suicida na polícia militar do Estado do Rio de Janeiro*. Mórula Editorial.

Murray, S. M., Brown, C. S., Kaye, W. H., & Wierenga, C. E. (2022). Anhedonia in eating disorders. *Current Topics in Behavioral Neurosciences*, 58, 219–236. https://doi.org/10.1007/7854_2021_287

Muscatell, K. A., Dedovic, K., Slavich, G. M., Jarcho, M. R., Breen, E. C., Bower, J. E., Irwin, M. R., & Eisenberger, N. I. (2016). Neural mechanisms linking social status and inflammatory responses to social stress. *Social Cognitive and Affective Neuroscience*, 11(6), 915–922. <https://doi.org/10.1093/scan/nsw025>

Myers, D. G. (2012). Human connections and the good life: Balancing individuality and community in public policy. In *Positive Psychology in Practice* (pp. 641–657). John Wiley & Sons, Inc. <https://doi.org/10.1002/9780470939338.ch38>

- Nakamura, J., & Csikszentmihalyi, M. (2014). The concept of flow. In *Flow and the Foundations of Positive Psychology* (pp. 239–263). Springer Netherlands. https://doi.org/10.1007/978-94-017-9088-8_16
- Nedić, A., Olshevsky, A. & Uribe, C. A. (2019, 9 de junho). Graph-Theoretic Analysis of Belief System Dynamics under Logic Constraints. *Nature, Scientific Reports* 9. <https://www.nature.com/articles/s41598-019-45076-4>
- Neves Couto, R., Nunes da Fonsêca, P., Nascimento da Silva, P. G., & Cavalcante Bezerra de Medeiros, P. (2021). Forças de caráter: evidências de uma escala e prevalência no Nordeste brasileiro. *Ciências Psicológicas*. <https://doi.org/10.22235/cp.v15i1.2357>
- Neves, H. P. (2016). Uma nova abordagem no processo de recrutamento e seleção por forças pessoas. In A. P. Correa, (Org). *Psicologia Positiva: teoria e prática. Conheça e aplique a ciência da felicidade e das qualidades humanas na vida, no trabalho e nas organizações* (pp. 248-254). Leader.
- Noronha, A. P. P., & Barbosa, A. J. G. (2016). Escala de forças de caráter: Construção e estudos psicométricos. In C. S. Hutz (Org.), *Avaliação em psicologia positiva* (pp. 21-43). Hogrefe.
- Noronha, A. P. P., & Zanon, C. (2018). Strengths of character of personal growth: Structure and relations with the big five in the Brazilian context. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 28(0). <https://doi.org/10.1590/1982-4327e2822>
- Ofício-circular nº 1/2022/CSINT/CGAP/DGP. (2022, 03 de fevereiro). Patrulha da Saúde 2022. Ministério da Justiça e Segurança Pública.

Ofício-circular nº 15/2023. (2023, 22 de agosto). Orientações acerca do EFI e IFR. Ministério da Justiça e Segurança Pública.

Ofício nº 84/2023/DISAS/CGAP/DGP (2024, 12 de janeiro). Solicitação de dados referentes ao bem-estar do servidor. Diretoria de Gestão de Pessoas.

Oliveira, L. P. A. (2017). *Estimativa de prevalência de estresse emocional em uma amostra de policiais rodoviários federais do Estado de São Paulo*. Dissertação (Mestre em Ciências) - Faculdade de Medicina, Universidade de São Paulo.
<https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/5/5137/tde-23082017-115740/pt-br.php>

Park, N., & Peterson, C. (2006). Moral competence and character strengths among adolescents: the development and validation of the Values in Action Inventory of Strengths for Youth. *Journal of Adolescence*, 29(6), 891–909. <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2006.04.011>

Park, N., Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2006). Character strengths in fifty-four nations and the fifty US states. *The Journal of Positive Psychology*, 1(3), 118–129.
<https://doi.org/10.1080/17439760600619567>

Peterson, C., & Seligman, M. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and classification*. Oxford University Press.

Peterson, C., Park, N., & Seligman, M. E. P. (2005). Orientations to happiness and life satisfaction: the full life versus the empty life. *Journal of Happiness Studies*, 6(1), 25–41.
<https://doi.org/10.1007/s10902-004-1278-z>

Peterson, C. (2013). *Pursuing the good life. 100 reflections on positive psychology*. Oxford University Press

Polícia Rodoviária Federal. (n.d.). *Unidades PRF*. Recuperado em 29 de setembro de 2023 de <https://www.gov.br/prf/pt-br/canais-de-atendimento/unidades-prf/>

Polícia Rodoviária Federal. (2020a). *Base Jurídica*. Atualizado em 01 de jul. 2022. <https://www.gov.br/prf/pt-br/acao-a-informacao/institucional/base-juridica>

Polícia Rodoviária Federal. (2020b). *Carreira PRF*. Atualizado em 23 de jul. 2021. <https://www.gov.br/prf/pt-br/acao-a-informacao/servidores/carreira-prf>

Polícia Rodoviária Federal. (2020c). *Competências*. Atualizado em 06 de jul. 2021. <https://www.gov.br/prf/pt-br/acao-a-informacao/institucional/competencias>

Polícia Rodoviária Federal. (2020d). *Organograma*. Atualizado em nov. 2020. <https://www.gov.br/prf/pt-br/acao-a-informacao/institucional/organograma-prf-3.pdf>

Polícia Rodoviária Federal. (2020e). *Funcionários terceirizados*. Atualizado em set. 2020. https://www.gov.br/prf/pt-br/acao-a-informacao/servidores/copy_of_portal-da-transparencia

Polícia Rodoviária Federal (2022a), Atlas das Rodovias Federais. <https://www.gov.br/prf/ptbr/assuntos/atlas-da-prf/atlas-das-rodovias-federais>.

Polícia Rodoviária Federal (2022b), Atlas de Combate ao Crime. <https://www.gov.br/prf/pt-br/assuntos/atlas-da-prf/atlas-de-combate-ao-crime>

Polícia Rodoviária Federal. (2023a). *Instrução Normativa PRF nº 120, de 12 de dezembro de 2023*.

Polícia Rodoviária Federal. (2023b). *Operação Independência: PRF reforça a importância de manter a atenção na hora de dirigir*. Atualizado em set. 2023.

<https://www.gov.br/prf/pt-br/noticias/nacionais/operacao-independencia-prf-reforca-a-importancia-de-manter-a-atencao-na-hora-de-dirigir>

Polícia Rodoviária Federal. (2023c). *Patrulha da Saúde 2023: Programa de avaliação e promoção à saúde dos servidores da Polícia Rodoviária Federal*.

Polkinghorne, D. E. (2005). Language and Meaning: Data Collection in Qualitative Research. *Journal of Counseling Psychology* (2nd ed, vol. 52). <https://doi.org/10.1037/0022-0167.52.2.137>

Robbins, S. P. (2002). *Comportamento organizacional* (9a ed.). Editora Prentice Hall.

Rusk, R. D., & Waters, L. (2015). A psycho-social system approach to well-being: Empirically deriving the five domains of positive functioning. *The Journal of Positive Psychology*, 10(2), 141-152. <http://dx.doi.org/10.1080/17439760.2014.920409>

Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-727. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>

Ryff, C. D., & Singer, B. H. (2008). Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 13–39. <https://doi.org/10.1007/s10902-006-9019-0>

Secretaria de Comunicação Social. (2022, 23 de fevereiro). *PRF recupera R\$ 23,1 bilhões em apreensões relacionadas ao crime organizado*. Atualizado em 01 de nov. 2022. <https://www.gov.br/secom/pt-br/assuntos/noticias/2022/02/prf-recupera-r-23-1-bilhoes-em-apreensoes-relacionadas-ao-crime-organizado>

Seligman, M. E. P. (2002). *Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment*. Simon & Schuster.

Seligman, M. E. P., Ernst, R. M., Gillham, J., Reivich, K., and Linkins, M. (2009). *Positive education: positive psychology and classroom interventions*. *Oxford Rev. Educ.* 35, 293–311. <https://doi.org/10.1080/03054980902934563>

Seligman, M. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Atria Books.

Seligman, M. (2018). PERMA and the building blocks of well-being. *The Journal of Positive Psychology*, 13(4), 333–335. <https://doi.org/10.1080/17439760.2018.1437466>

Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology – An Introduction. *American Psychologist*. 55(1), 5-14. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>

Sheridan, J. E., Richards, M. D., & Slocum, J. W., Jr. (1973). The descriptive power of vroom's

expectancy model of motivation. *Academy of Management Proceedings*, 1973(1), 414–421.
<https://doi.org/10.5465/ambpp.1973.4981507>

Sindicato dos Policiais Rodoviários Federais no Estado de Minas Geras (2021, 08 de outubro). *PRF lança projeto para acompanhar a saúde mental dos policiais*. Recuperado em 16 de setembro de 2023, de <https://sinprfmg.org.br/noticia/prf-lanca-projeto-para-acompanhar-a-saude-mental-dos-policiais>

Sindicato dos Policiais Rodoviários Federais no Estado do Ceará (2022, 14 de setembro). *Vida PRF: Proteção, Valorização e Reconhecimento*. Recuperado em 04 de outubro de 2023, de <https://sindprfce.com.br/noticias/vida-prf-protecao-valorizacao-e-reconhecimento>

Sindicato dos Policiais Rodoviários Federais do Paraná. (2022, 20 de setembro). “*Juntos salvamos vidas*”. *Conheça as ações da semana nacional do trânsito*.
<https://sinprfpr.org.br/blog/2022/09/20/>

Sindicato dos Policiais Rodoviários Federais do Paraná. (2023, 10 de março). *Revogação da Resolução nº 20 de 2022 – Programa de Capacitação Física Institucional*. Recuperado em 06 de outubro de 2023, de <https://sinprfpr.org.br/blog/2023/03/10/revogacao-da-resolucao-no-20-de-2022-programa-de-capitacao-fisica-institucional/>

Silva, M. B. da, & Vieira, S. B. (2008). O processo de trabalho do militar estadual e a saúde mental. *Saúde e Sociedade*, 17(4), 161–170. <https://doi.org/10.1590/s0104-12902008000400016>

- Snyder, C. R., & McCullough, M. E. (2000). A Positive Psychology Field of Dreams: “If You Build it, They Will Come....”. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 19(1), 151–160. <https://doi:10.1521/jscp.2000.19.1.151>
- Terpstra, J., & Schaap, D. (2013). Police culture, stress conditions and working styles. *European Journal of Criminology*, 10(1), 59–73. <https://doi.org/10.1177/1477370812456343>
- Valentim, C. K., Ribeiro, E. A. P., & Moraes, T. D. (2023). Relato de experiência sobre as condições de saúde mental e percepção do contexto de trabalho na polícia rodoviária Federal No Estado Do Espírito Santo. *Trabalho (En)Cena*, 8(Contínuo), e023033. <https://doi.org/10.20873/2526-1487e023033>
- Vanni, P. (2021). *Adaptação brasileira e estudos psicométricos do Workplace PERMA-Profiler*. [Dissertação de Mestrado]. Pontifícia Universidade Católica de Campinas.
- Vazquez, A. C. S., Magnan, E. S., Pacico, J. C., Hutz, C. S., & Schaufeli, W. B. (2015). Adaptação e validação da versão brasileira da Utrecht Work Engagement Scale, *Psico-USF*, 20(2), 207-217. <https://doi.org/10.1590/1413-82712015200202>
- Vazquez, A. C. S., Freitas, C. P. P., Cyrre, A., Hutz, C. S., & Schaufeli, W. B. (2018). Evidências de validade da versão brasileira da escala de workaholism (DUWAS-16) e sua versão breve (DUWAS-10). *Avaliação Psicológica*, 17(1), 69-78. <https://doi.org/10.15689/ap.2017.1701.08.13288>
- Voss, A. T., Floyd, R. G., Campbell, K. W., Dennhardt, A. A., MacKillop, J., & Murphy, J. G. (2021).

Psychometric evaluation of the Reward Probability Index in emerging adult drinkers. *Psychology of Addictive Behaviors: Journal of the Society of Psychologists in Addictive Behaviors*, 35(4), 432–443. <https://doi.org/10.1037/adb0000712>

Vroom, V. H. (2008). *Work and Motivation*. Jossey-Bass.

Waldinger, R., & Schulz, M. (2023). *The good life: Lessons from the world's longest scientific study of happiness*. Simon & Schuster.

Watanabe, K., Kawakami, N., Shiotani, T., Adachi, H., Matsumoto, K., Imamura, K., ... L Kern, M. (2018). The Japanese Workplace PERMA-Profiler: A validation study among Japanese workers. *Journal of Occupational Health*, 60(5), 383–393. <https://doi.org/10.1539/joh.2018-0050-OA>

Wilson, W. (1967). Correlates of avowed happiness. *Psychological Bulletin*, 67(4), 294–306. <https://doi.org/10.1037/h0024431>

Wong, P. T. P. (2011). Positive psychology 2.0: Towards a balanced interactive model of the good life. *Canadian Psychology*, 52(2), 69-81. <http://dx.doi.org/10.1037/a0022511>

Wright, C. E., & Steptoe, A. (2005). Subjective socioeconomic position, gender and cortisol responses to waking in an elderly population. *Psychoneuroendocrinology*, 30(6), 582–590. <https://doi.org/10.1016/j.psyneuen.2005.01.007>

Organograma da estrutura organizacional da Polícia Rodoviária Federal (PRF, 2020d).

HIERARQUIA

ÁREA TEMÁTICA

TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO

NÍVEL HIERÁRQUICO	ARTICULAÇÃO INSTITUCIONAL	GOVERNANÇA EXECUTIVA	POLCIMENTO	INTELIGÊNCIA	CORREÇÃO	ADMINISTRAÇÃO E LOGÍSTICA	GESTÃO DE PESSOAS	TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO
01.	DIREÇÃO-GERAL	DIREX Diretoria Executiva	DIOP Diretoria de Operações	DINT Diretoria de Inteligência	CC Coordenação-Geral	DIAD Diretoria de Administração e Logística	DGP Diretoria de Gestão de Pessoas	DTIC Diretoria de Tecnologia da Informação e Comunicação
	DIREÇÃO-GERAL	DIREX Diretoria Executiva	DIOP Diretoria de Operações	DINT Diretoria de Inteligência	CC Coordenação-Geral	DIAD Diretoria de Administração e Logística	DGP Diretoria de Gestão de Pessoas	DTIC Diretoria de Tecnologia da Informação e Comunicação
	DIREÇÃO-GERAL	DIREX Diretoria Executiva	DIOP Diretoria de Operações	DINT Diretoria de Inteligência	CC Coordenação-Geral	DIAD Diretoria de Administração e Logística	DGP Diretoria de Gestão de Pessoas	DTIC Diretoria de Tecnologia da Informação e Comunicação
02.	SUPERINTENDÊNCIA	SUPERINTENDÊNCIA EXECUTIVA - SUPLEX	SERVIÇO DE OPERAÇÕES - SEOP	SERVIÇO DE INTELIGÊNCIA - SENT	CORREGEDORIA REGIONAL - CR	SEÇÃO DE ADMINISTRAÇÃO - SADO	SEÇÃO DE GESTÃO DE PESSOAS - SGP	SEÇÃO DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO - SETIC
	SUPERINTENDÊNCIA	SUPERINTENDÊNCIA EXECUTIVA - SUPLEX	SERVIÇO DE OPERAÇÕES - SEOP	SERVIÇO DE INTELIGÊNCIA - SENT	CORREGEDORIA REGIONAL - CR	SEÇÃO DE ADMINISTRAÇÃO - SADO	SEÇÃO DE GESTÃO DE PESSOAS - SGP	SEÇÃO DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO - SETIC
	SUPERINTENDÊNCIA	SUPERINTENDÊNCIA EXECUTIVA - SUPLEX	SERVIÇO DE OPERAÇÕES - SEOP	SERVIÇO DE INTELIGÊNCIA - SENT	CORREGEDORIA REGIONAL - CR	SEÇÃO DE ADMINISTRAÇÃO - SADO	SEÇÃO DE GESTÃO DE PESSOAS - SGP	SEÇÃO DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO - SETIC
03.	DELEGACIA	SUPERINTENDÊNCIA EXECUTIVA - SUPLEX	SECTOR DE OPERAÇÕES - SEOP	SECTOR DE INTELIGÊNCIA - SENT	CORREGEDORIA REGIONAL - CR	SECTOR DE ADMINISTRAÇÃO - SADO	SECTOR DE GESTÃO DE PESSOAS - SGP	SECTOR DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO - SETIC
	DELEGACIA	SUPERINTENDÊNCIA EXECUTIVA - SUPLEX	SECTOR DE OPERAÇÕES - SEOP	SECTOR DE INTELIGÊNCIA - SENT	CORREGEDORIA REGIONAL - CR	SECTOR DE ADMINISTRAÇÃO - SADO	SECTOR DE GESTÃO DE PESSOAS - SGP	SECTOR DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO - SETIC
	DELEGACIA	SUPERINTENDÊNCIA EXECUTIVA - SUPLEX	SECTOR DE OPERAÇÕES - SEOP	SECTOR DE INTELIGÊNCIA - SENT	CORREGEDORIA REGIONAL - CR	SECTOR DE ADMINISTRAÇÃO - SADO	SECTOR DE GESTÃO DE PESSOAS - SGP	SECTOR DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO - SETIC

05. COLEGIADO DE GOVERNANÇA TÁTICA

4. CONSELHO DO SISTEMA DE EDUCAÇÃO CORPORATIVA DA PRE

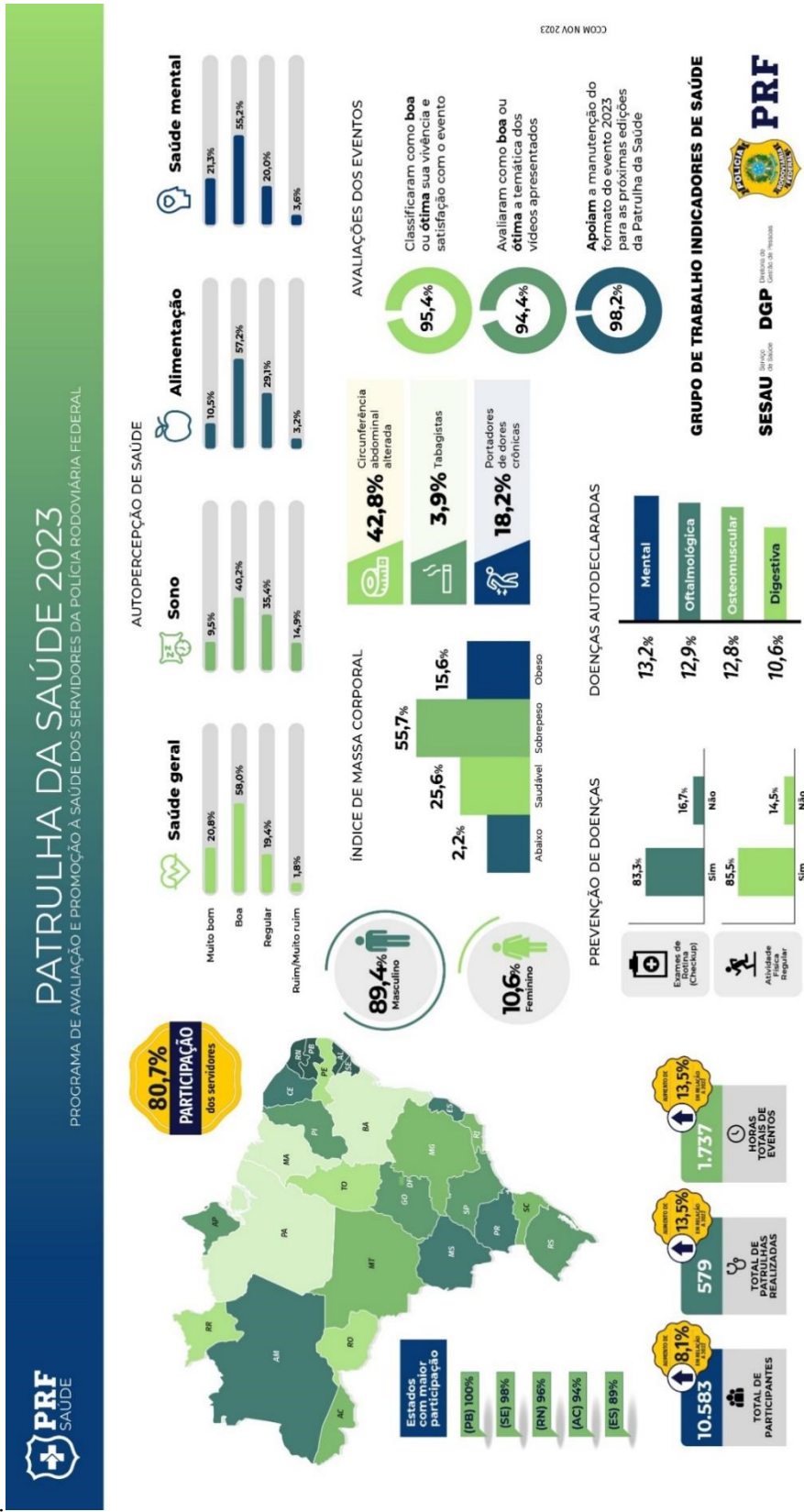
3. COMITÉ DE GOVERNANÇA

CONSELHO
NACIONAL DA PRE

• DIRETORIA

Anexo B.

Patrulha da Saúde 2023: Programa de avaliação e promoção à saúde dos servidores da Polícia Rodoviária Federal (PRF, 2023c)



Anexo C.*Workplace PERMAPProfiler: Versão final - Vanni (2021)*

1: Você acredita que seu trabalho tem propósito e é significativo? Respostas: 0 = absolutamente não / 10 = completamente Fator avaliado: Sentido
2: Você percebe que está progredindo para alcançar seus objetivos relacionados ao trabalho? Respostas: 0 = nunca / 10 = sempre Fator avaliado: Realização
3: No trabalho, você se sente engajado(a) naquilo que está fazendo? Respostas: 0 = nunca / 10 = sempre Fator avaliado: Engajamento
4: Em geral, como você avalia sua saúde física? Respostas: 0 = péssima / 10 = excelente Fator avaliado: Saúde física
5: Você se sente alegre com seu trabalho? Respostas: 0 = nunca / 10 = sempre Fator avaliado: Emoções Positivas
6: Você costuma receber apoio dos colegas de trabalho quando precisa? Respostas: 0 = absolutamente não / 10 = completamente Fator avaliado: Relacionamentos Positivos
7: Você se sente ansioso(a) no trabalho? Respostas: 0 = nunca / 10 = sempre Fator avaliado: Emoções Negativas
8: Você costuma alcançar as metas de trabalho que estabeleceu para si próprio(a)? Respostas: 0 = nunca / 10 = sempre Fator avaliado: Realização
9: Você acredita que aquilo que você faz em seu trabalho é importante e tem valor? Respostas: 0 = absolutamente não / 10 = completamente Fator avaliado: Sentido
10: Você se sente bem no seu trabalho? Respostas: 0 = nunca / 10 = sempre Fator avaliado: Emoções Positivas
11: Você se sente empolgado(a) e interessado(a) em seu trabalho? Respostas: 0 = absolutamente não / 10 = completamente Fator avaliado: Engajamento
12: Você se sente solitário(a) no trabalho? Respostas: 0 = absolutamente não / 10 = completamente Fator avaliado: Solidão (item único, sem carga fatorial)
13: Você está satisfeito(a) com sua saúde física? Respostas: 0 = absolutamente não / 10 = completamente Fator avaliado: Saúde física
14: Você se sente irritado(a) no trabalho? Respostas: 0 = nunca / 10 = sempre Fator avaliado: Emoções Negativas
15: Você se sente valorizado(a) por seus colegas de trabalho? Respostas: 0 = absolutamente não / 10 = completamente Fator avaliado: Relacionamentos Positivos
16: Você consegue lidar bem com suas responsabilidades no trabalho? Respostas: 0 = nunca / 10 = sempre Fator avaliado: Realização

17: Você acredita que seu trabalho tem sentido para você? Respostas: 0 = absolutamente não / 10 = completamente Fator avaliado: Sentido
18: Comparado com outras pessoas da mesma idade e sexo, como você avalia sua saúde física? Respostas: 0 = terrível / 10 = excelente Fator avaliado: Saúde física
19: Você se sente satisfeito(a) com as relações que estabelece no trabalho? Respostas: 0 = absolutamente não / 10 = completamente Fator avaliado: Relacionamentos positivos
20: Você se sente triste no trabalho? Respostas: 0 = nunca / 10 = sempre Fator avaliado: Emoções Negativas
21: Você perde a noção do tempo quando está fazendo algo que gosta no trabalho? Respostas: 0 = nunca / 10 = sempre Fator avaliado: Engajamento
22: Você se sente satisfeito(a) no trabalho? Respostas: 0 = absolutamente não / 10 = completamente Fator avaliado: Emoções Positivas
23: Você se considera feliz com o seu trabalho? Respostas: 0 = absolutamente não / 10 = completamente Fator avaliado: felicidade (item único, sem carga fatorial)

Anexo D.*Questionário Sociodemográfico.*

Questionário Sociodemográfico		
Idade		
Sexo		
Tempo de carreira como PRF (anos)		
Delegacia atual		
Função	Administrativo	()
	Operacional	()
Estado civil	Solteiro(a)	()
	Casado(a) / União estável / Amasiado(a)	()
	Divorciado(a) / Separado(a)	
	Viúvo(a)	()
Cônjuge contribui com a renda familiar	Sim	()
	Não	()
Tem filhos	Sim	()
	Não	()
Pratica Atividade Religiosa	Sim	()
	Não	()
Já foi atendido no Projeto Vida ou pelo CAAS	Sim	()
	Não	()

Anexo E.*Escala de Forças de Caráter (EFC) - (Noronha & Barbosa, 2016).*

Instruções

Abaixo há uma lista de afirmações. Por favor, leia cada uma e decida o quanto cada item se assemelha a você e assinala um dos valores, de zero a quatro. Seja sincero(a) e **responda como “você é”** e não como “gostaria de ser” ou como “as pessoas acham que você é”. Não há respostas certas ou erradas. Não deixe nenhum item sem preencher.

	Nada a ver comigo	Um pouco a ver comigo	Mais ou menos a ver comigo	Muito a ver comigo	Tudo a ver comigo
1. Sei o que fazer para que as pessoas se sintam bem.	①	②	③	④	⑤
2. Trato todas as pessoas com igualdade.	①	②	③	④	⑤
3. Faço as coisas de jeitos diferentes.	①	②	③	④	⑤
4. Sou competente para dar conselhos.	①	②	③	④	⑤
5. Ter que aprender coisas novas me motiva.	①	②	③	④	⑤
6. Faço bons julgamentos, mesmo em situações difíceis.	①	②	③	④	⑤
7. Penso em diferentes possibilidades quando tomo uma decisão.	①	②	③	④	⑤
8. Sinto que a minha vida tem um sentido maior.	①	②	③	④	⑤
9. Sou competente para analisar problemas por diferentes “ângulos”.	①	②	③	④	⑤
10. Não minto para agradar as pessoas.	①	②	③	④	⑤
11. Reconheço meus defeitos.	①	②	③	④	⑤
12. Sou paciente.	①	②	③	④	⑤
13. Viver é empolgante.	①	②	③	④	⑤
14. Levo a vida com bom humor.	①	②	③	④	⑤
15. Coisas boas me aguardam no futuro.	①	②	③	④	⑤
16. Eu me sinto amado(a).	①	②	③	④	⑤
17. Não vejo o tempo passar quando estou aprendendo algo novo.	①	②	③	④	⑤
18. Sempre tenho muita energia.	①	②	③	④	⑤
19. As pessoas confiam na minha capacidade de liderança.	①	②	③	④	⑤
20. Expresso meus afetos com clareza.	①	②	③	④	⑤
21. Gosto de fazer gentilezas para os outros.	①	②	③	④	⑤
22. Tenho que agradecer pelas pessoas que fazem parte da minha vida.	①	②	③	④	⑤
23. Sinto uma forte atração por novidades.	①	②	③	④	⑤
24. Consigo encontrar em minha vida motivos para ser grato(a).	①	②	③	④	⑤
25. Gosto de descobrir coisas novas.	①	②	③	④	⑤
26. Não guardo mágoas se alguém me maltrata.	①	②	③	④	⑤
27. Creio que amanhã será melhor que hoje.	①	②	③	④	⑤
28. Acredito em uma força sagrada que nos liga um ao outro.	①	②	③	④	⑤
29. Penso muito antes de tomar uma decisão.	①	②	③	④	⑤

<p>Instruções</p> <p>Abaixo há uma lista de afirmações. Por favor, leia cada uma e decida o quanto cada item se assemelha a você e assinale um dos valores, de zero a quatro. Seja sincero(a) e responda como “você é” e não como “gostaria de ser” ou como “as pessoas acham que você é”. Não há respostas certas ou erradas. Não deixe nenhum item sem preencher.</p>	Nada a ver comigo	Um pouco a ver comigo	Mais ou menos a ver comigo	Muito a ver comigo	Tudo a ver comigo
30. Crio coisas úteis.	①	②	③	④	⑤
31. Penso que todo mundo deve dedicar parte de seu tempo para melhorar o local que habita.	①	②	③	④	⑤
32. Perdoo as pessoas facilmente.	①	②	③	④	⑤
33. Sou uma pessoa verdadeira.	①	②	③	④	⑤
34. Consigo criar um bom ambiente nos grupos que trabalho.	①	②	③	④	⑤
35. Enfrento perigos para fazer o bem.	①	②	③	④	⑤
36. Analiso o que as pessoas dizem antes de dar minha opinião.	①	②	③	④	⑤
37. Sou uma pessoa amorosa.	①	②	③	④	⑤
38. Mantenho a calma mesmo em situações difíceis.	①	②	③	④	⑤
39. Sei admirar a beleza que existe no mundo.	①	②	③	④	⑤
40. Não desisto antes de atingir as minhas metas.	①	②	③	④	⑤
41. Ajo de acordo com meus sentimentos.	①	②	③	④	⑤
42. Consigo fazer as pessoas sorrirem com facilidade.	①	②	③	④	⑤
43. Sinto um encantamento por pessoas talentosas.	①	②	③	④	⑤
44. Agradeço a cada dia pela vida.	①	②	③	④	⑤
45. Não perco as oportunidades que tenho para aprender coisas novas.	①	②	③	④	⑤
46. Sou uma pessoa que tem humildade.	①	②	③	④	⑤
47. Eu me esforço em tudo que faço.	①	②	③	④	⑤
48. Tenho ideias originais.	①	②	③	④	⑤
49. Sei que as coisas darão certo	①	②	③	④	⑤
50. Acho que é importante ajudar os outros.	①	②	③	④	⑤
51. Acreditar em um ser superior dá sentido à minha vida.	①	②	③	④	⑤
52. Persisto para conquistar o que desejo.	①	②	③	④	⑤
53. Eu me sinto cheio(a) de vida.	①	②	③	④	⑤
54. Penso que a vingança não vale a pena.	①	②	③	④	⑤
55. Sou uma pessoa bastante disciplinada.	①	②	③	④	⑤
56. Não ajo como se eu fosse melhor do que os outros.	①	②	③	④	⑤
57. Corro riscos para fazer o que tem que ser feito.	①	②	③	④	⑤
58. As regras devem ser cumpridas por todos.	①	②	③	④	⑤

Instruções

Abaixo há uma lista de afirmações. Por favor, leia cada uma e decida o quanto cada item se assemelha a você e assinale um dos valores, de zero a quatro. Seja sincero(a) e **responda como “você é”** e não como “gostaria de ser” ou como “as pessoas acham que você é”. Não há respostas certas ou erradas. Não deixe nenhum item sem preencher.

	Nada a ver comigo	Um pouco a ver comigo	Mais ou menos a ver comigo	Muito a ver comigo	Tudo a ver comigo
59. Tenho muita facilidade para perceber os sentimentos das pessoas mesmo sem elas dizerem.	①	②	③	④	⑤
60. Sou uma pessoa cuidadosa.	①	②	③	④	⑤
61. Faço coisas concretas para tornar o mundo um lugar melhor para se viver.	①	②	③	④	⑤
62. Tenho facilidade para organizar trabalhos em grupos.	①	②	③	④	⑤
63. Consigo ajudar pessoas a se entenderem quando há uma discussão.	①	②	③	④	⑤
64. Tenho facilidade para fazer uma situação chata se tornar divertida.	①	②	③	④	⑤
65. Costumo tomar decisões quando estou ciente das consequências dos meus atos.	①	②	③	④	⑤
66. Dar é mais importante que receber.	①	②	③	④	⑤
67. Eu me sinto bem ao fazer a coisa certa mesmo que isso possa me prejudicar.	①	②	③	④	⑤
68. Sou uma pessoa justa.	①	②	③	④	⑤
69. Sempre quero descobrir como as coisas funcionam.	①	②	③	④	⑤
70. Tenho muitos amores.	①	②	③	④	⑤
71. Mantenho minha mente aberta.	①	②	③	④	⑤

Anexo F.

Termo de consentimento livre e esclarecido.

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Você está sendo convidado(a) a participar da pesquisa intitulada “Uma abordagem multidimensional do bem-estar subjetivo em uma classe policial: estudo das forças de caráter e da aplicação do modelo PERMA”.

Nesta pesquisa nós estamos buscando compreender a ideia de bem-estar entre os integrantes da Polícia Rodoviária Federal, examinando o grau desse bem-estar e explorando os fatores relacionados aos desafios e características da profissão. Para isso será verificada a prevalência das forças de caráter nos policiais rodoviários federais lotados em Goiás. Forças de caráter são características que podem ser usadas para trazer maior bem-estar à pessoa, permitindo que as atividades sejam desenvolvidas dentro da capacidade individual, favorecendo também um trabalho mais eficiente. Por fim, busca-se possibilitar implementações que favoreçam o bem-estar dos servidores e melhor entrega à sociedade.

O Termo/Registro de Consentimento Livre e Esclarecido está sendo obtido de forma virtual antes do início da sua participação na pesquisa e coleta de dados, bastando clicar no campo em que declara estar de acordo com as informações lidas e aceita participar da pesquisa.

O objetivo desta etapa é o de realizar a coleta de dados, para posterior análise das respostas e estruturação, conforme embasamento teórico. Vale destacar que os seus dados pessoais ou qualquer forma de identificação será mantida em sigilo e os resultados obtidos serão utilizados unicamente para alcançar os objetivos desse trabalho.

Antes de concordar em participar da pesquisa, você pode entrar em contato com os pesquisadores, em tempo real, para discutir as informações do estudo, em qualquer momento, caso tenha qualquer dúvida ou reclamação a respeito da pesquisa, você poderá entrar em contato com:

Pesquisador : Rodrigo Mariano Ferreira, mestrando em Psicologia pela Universidade Federal de Uberlândia. E-mail: rodrigo.mariano@prf.gov.br ou rodrigomarianoferreira@hotmail.com. Telefone e whatsapp: (64) 98126-3672.

Orientador: Professor Doutor Ederaldo José Lopes. E-mail: ederaldo@ufu.br.

Instituto de Psicologia da Universidade Federal de Uberlândia. Telefone: (34) 3225-8508. Endereço: Av. Pará, 1720-Bloco 2C Universidade Federal de Uberlândia, Av. Maranhão, s/n - Campus Umuarama, Uberlândia - MG, 38405-240

Você tem o tempo que for necessário para decidir se quer ou não participar da pesquisa (conforme item IV da Resolução nº 466/2012 ou Capítulo. III da Resolução nº 510/2016).

O seu envolvimento nesse estudo é voluntário e sua participação consistirá em responder a um questionário que avaliam alguns elementos no trabalho: o Workplace PERMA Profiler (Escala de Bem-estar no Trabalho), questionário sociodemográfico, e Escala de Forças de Caráter. O registro será feito pelo *Google Forms* e posteriormente se tornará uma planilha com dados compilados. No total serão 104 campos, com frases curtas e simples, em que, no total, o questionário é preenchido em um tempo estimado de 15 a 20 minutos.

Você tem o direito de não responder a qualquer questão, sem necessidade de explicação ou justificativa para tal.

Você não terá nenhum gasto nem ganho financeiro por participar na pesquisa.

É compromisso do pesquisador responsável a divulgação dos resultados da pesquisa, em formato acessível ao grupo ou população que foi pesquisada (Resolução CNS nº 510 de 2016, Artigo 3º, Inciso IV). Você receberá o resultado do seu questionário e, ao final do trabalho, entraremos em contato para disponibilizar o resultado final da pesquisa.

Os resultados da pesquisa serão publicados, e, ainda assim, a sua identidade será preservada.

Os riscos da pesquisa são mínimos, podendo variar de cansaço, fadiga mental ou desconforto emocional. O risco foi mitigado ao utilizar instrumentos breves e de linguagem simples. Além disso, não há um tempo

máximo para o preenchimento. Um eventual risco de segurança orgânica policial ou mesmo a identificação dos participantes será evitado ao tratar os dados de forma compilada e preservando os dados originais em local seguro. Para reduzir os riscos derivados do ambiente virtual, as questões utilizadas são advindas de formulários validados que apresentam questionamentos voltados ao bem-estar individual e não apresentam conteúdo sensível ou que tenda a gerar insegurança. Além disso, o questionário sociodemográfico demanda informações gerais e de baixo risco. Vale destacar que seu sigilo está assegurado e que quaisquer dúvidas ou esclarecimentos poderão ser sanados entrando em contato com os pesquisadores, que estarão inteiramente à disposição. Além disso, nós, pesquisadores, atenderemos às orientações das Resoluções nº 466/2012, Capítulo XI, Item XI.2: f e nº 510/2016, Capítulo VI, Art. 28: IV - manter os dados da pesquisa em arquivo, físico ou digital, sob nossa guarda e responsabilidade, por um período mínimo de 5 (cinco) anos após o término da pesquisa. Durante esse tempo, os dados continuam sigilosos.

Para minimizar alguns riscos do ambiente virtual, é importante que você tenha todo o cuidado com a segurança e privacidade do local quando realizar o acesso às etapas virtuais da pesquisa para que sejam garantidos o sigilo e a confidencialidade necessários. Antes, durante ou após o consentimento ou a coleta de dados, informe ao pesquisador quaisquer condições adversas, como entradas inesperadas de pessoas no ambiente.

Quanto aos benefícios, a pesquisa poderá suscitar maior autoconhecimento por parte dos entrevistados, gerando mudanças positivas no comportamento, que será voltado à busca de maior bem-estar, melhorando a qualidade de vida e, portanto, evitando futuros adoecimentos. A Polícia Rodoviária Federal, que tem buscado implementar políticas de fomento à saúde mental ao efetivo, terá mais informações que poderá utilizar para melhorar essas implementações, propiciando um ambiente de trabalho mais humanizado, favorecendo tanto a sociedade, como cliente final, como aos servidores, que são o foco dessas políticas.

Você é livre para deixar de participar da pesquisa a qualquer momento sem qualquer prejuízo ou coação. Até o momento da divulgação dos resultados, você também é livre para solicitar a retirada dos seus dados da pesquisa. Caso queira retirar seus dados, entre em contato com os pesquisadores, seja por telefone ou por e-mail. Informaremos a retirada dos dados através do meio de comunicação utilizado (e-mail ou telefone) assim que for realizado.

Este Termo de Consentimento Livre e Esclarecido deve ser salvo nos seus arquivos clicando na opção imprimir, presente no seu navegador. Este Termo está assinado pelo pesquisador responsável e contém seu telefone e endereço de contato para que você possa tirar dúvidas sobre o projeto e sua participação. Ressalto que uma cópia do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, juntamente com seus dados de preenchimento da pesquisa, será enviado ao e-mail registrado ao formulário.

Havendo algum dano decorrente da pesquisa, você tem direito a solicitar indenização através das vias judiciais (Código Civil, Lei 10.406/2002, Artigos 927 a 954 e Resolução CNS nº 510 de 2016, Artigo 19).

Para obter orientações quanto aos direitos dos(as) participantes de pesquisa, acesse a cartilha disponível no *link*:

https://conselho.saude.gov.br/images/comissoes/conep/img/boletins/Cartilha_Direitos_Participantes_de_Pesquisa_2020.pdf.

Você poderá também entrar em contato com o Comitê de Ética na Pesquisa com Seres Humanos – CEP, da Universidade Federal de Uberlândia, localizado na Av. João Naves de Ávila, nº 2121, bloco A, sala 224, *campus* Santa Mônica – Uberlândia/MG, 38408-100; pelo telefone (34) 3239-4131; ou pelo *e-mail* cep@propp.ufu.br. O CEP/UFU é um colegiado independente criado para defender os interesses dos(as) participantes das pesquisas em sua integridade e dignidade e para contribuir para o desenvolvimento da pesquisa dentro de padrões éticos conforme resoluções do Conselho Nacional de Saúde.

Uberlândia, de de 20.....

Assinatura do(a) pesquisador(a)

Eu aceito participar do projeto citado acima, voluntariamente, após ter sido devidamente esclarecido.
()