



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

DARLIM SARATT MEZOMO

SATISFAÇÃO NO TRABALHO
NA GUARDA CIVIL MUNICIPAL DE BOA VISTA:
RECURSOS PSICOLÓGICOS E FONTES DE ESTRESSE

RIO DE JANEIRO

2025

DARLIM SARATT MEZOMO

**SATISFAÇÃO NO TRABALHO
NA GUARDA CIVIL MUNICIPAL DE BOA VISTA:
RECURSOS PSICOLÓGICOS E FONTES DE ESTRESSE**

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

Orientador: Prof^o Dr. Marcos Aguiar de Souza

RIO DE JANEIRO

2025

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

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

M617s Mezomo, Darlim , 1975-
 Satisfação no Trabalho na Guarda Civil Municipal de
Boa Vista: Recursos Psicológicos e Fontes de Estresse
/ Darlim Mezomo. - Rio de Janeiro, 2025.
 127 f.: il.

 Orientador: Marcos Aguiar de Souza.
Tese(Doutorado). -- Universidade Federal Rural do Rio
de Janeiro, Doutorado em Psicologia , 2025.

 1. Satisfação no Trabalho. 2. Autoestima. 3.
Autoeficácia. 4. Mindfulness. 5. Estresse. I. Aguiar
de Souza, Marcos, 1965-, orient. II Universidade
Federal Rural do Rio de Janeiro. Doutorado em
Psicologia III. Título.

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

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

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

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de Doutora em Psicologia no Curso de Pós-Graduação em Psicologia, área de Satisfação no Trabalho Recursos Psicológicos e Fontes de Estresse.

DISSERTAÇÃO APROVADA EM 07/01/2026 (Data da defesa 22/12/2025).

 Documento assinado digitalmente ALEXANDRA DE OLIVEIRA RODRIGUES MARÇULO Data: 07/01/2026 05:36:17-0300 Verifique em https://validar.iti.gov.br	
Dra. ALEXANDRA DE OLIVEIRA RODRIGUES MARÇULO	
 Documento assinado digitalmente ALEXANDRA VALERIA VICENTE DA SILVA Data: 07/01/2026 12:32:19-0300 Verifique em https://validar.iti.gov.br	Professora Externa à Instituição
Dr. LUIS ANTÔNIO MONTEIRO CAMPOS Examinador Externo à Instituição	
Dra. VALERIA MARQUES DE OLIVEIRA, UFRRJ Examinadora Interna	
Dr. MARCOS AGUIAR DE SOUZA, UFRJ Presidente	
DARLIM SARATT MEZOMO Doutoranda	

 Documento assinado digitalmente
LUIS ANTONIO MONTEIRO CAMPOS
Data: 12/01/2026 18:44:30-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

 Documento assinado digitalmente
VALERIA MARQUES DE OLIVEIRA
Data: 07/01/2026 19:22:44-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

 Documento assinado digitalmente
MARCOS AGUIAR DE SOUZA
Data: 07/01/2026 01:52:43-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

 Documento assinado digitalmente
DARLIM SARATT MEZOMO
Data: 03/05/2026 16:01:43-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

AGRADECIMENTOS

A Deus, pela vida, pela saúde e pela força concedida em todos os momentos desta caminhada.

Aos guardas municipais que aceitaram participar desta pesquisa. Cada resposta dada foi um gesto de confiança e de esperança em uma instituição melhor. Tudo o que realizei neste trabalho, cada esforço, cada escolha e cada análise, foi por vocês e para vocês. Esta tese nasce do compromisso com a vida de cada profissional da segurança pública, para que tenham condições mais justas, dignas e humanas de trabalho.

Ao meu orientador, por todo o aprendizado compartilhado ao longo destes quatro anos, pela dedicação, paciência e pelas provocações acadêmicas que possibilitaram ampliar minha visão crítica e fortalecer minha prática profissional.

À minha família, fonte de amor e apoio incondicional, que sempre acreditou e esteve ao meu lado em cada etapa desta trajetória.

Aos colegas de trabalho e aos estagiários, que compreenderam a importância desta etapa e caminharam ao meu lado durante todo o processo. Foram fundamentais por acompanharem de perto o desenvolvimento da pesquisa e oferecerem apoio constante, garantindo que eu tivesse condições de avançar com tranquilidade. Essa parceria cotidiana, feita de incentivo, compreensão e colaboração, representou uma base sólida sem a qual este trabalho não teria sido possível.

Agradeço a gestora do Serviço Especializado em Engenharia de Segurança, Medicina do Trabalho e Saúde Ocupacional (SESMT), que compreendeu a importância deste estudo e me apoiou generosamente. Agradeço também à Secretaria Municipal de Segurança e Ordem Pública, em especial ao secretário e ao secretário-adjunto, que abriram as portas da instituição e autorizaram a realização desta investigação, reconhecendo sua relevância. Estendo ainda de forma especial, minha gratidão ao comando da Guarda, à Superintendência e a todos os coordenadores dos grupamentos, que não apenas acolheram o projeto, mas também viabilizaram a participação dos guardas, encaminhando-os e incentivando-os a contribuir.

À banca examinadora, pelo tempo dedicado à leitura desta tese, pelas sugestões, ideias e reflexões que enriquecem este trabalho e contribuem para o avanço do conhecimento.

A todos, minha sincera gratidão.

O trabalho pode ser fonte de saúde e de realização, quando realizado em condições que favoreçam o bem-estar e a valorização do trabalhador.

(Limongi-França, 2008)

RESUMO

A saúde mental no trabalho tem se consolidado como um dos principais desafios contemporâneos para as organizações, especialmente em instituições de segurança pública, nas quais os servidores enfrentam elevadas demandas emocionais, operacionais e sociais. Esta tese teve como objetivo investigar a influência da autoestima, da autoeficácia e da atenção plena (*mindfulness*) sobre a satisfação no trabalho dos guardas civis municipais de Boa Vista, bem como identificar as fontes de estresse ocupacional presentes no cotidiano institucional. A pesquisa, de natureza mista, envolveu 305 guardas civis municipais, correspondendo a 66,4% do efetivo total, em um estudo desenvolvido em duas etapas complementares. Na etapa quantitativa, foram aplicados os instrumentos de Siqueira (2008), Rosenberg (1965), Schwarzer e Jerusalem (1995) e Brown e Ryan (2003), além de um questionário sociodemográfico. Os dados foram analisados por meio de estatística descritiva, correlação e modelagem de equações estruturais. Na etapa qualitativa, os mesmos participantes responderam a um questionário aberto sobre fontes de estresse ocupacional, cujas respostas foram analisadas pela técnica de análise de conteúdo de Bardin (1977). Os resultados evidenciaram que autoestima, autoeficácia e atenção plena atuam como recursos psicológicos protetivos, favorecendo maiores níveis de satisfação no trabalho e contribuindo para reduzir o impacto das fontes de estresse ocupacional. Idade e tempo de serviço apresentaram correlações positivas e significativas com dimensões da satisfação, sugerindo que a permanência na carreira pode estar associada à maior adaptação e estabilidade. O mapeamento qualitativo revelou quatro grupos de fontes de estresse: (1) condições operacionais, (2) remuneração e incentivos, (3) gestão e processos internos e (4) relações interpessoais. Esses fatores, predominantemente organizacionais, indicam que limitações estruturais e relacionais afetam o bem-estar no trabalho. A integração entre os resultados quantitativos e qualitativos demonstrou que, embora os recursos pessoais auxiliem no enfrentamento das demandas emocionais e operacionais, a satisfação no trabalho também depende da redução dos riscos psicossociais e do fortalecimento das condições organizacionais.

Palavras-chave: satisfação no trabalho; autoestima; autoeficácia; *mindfulness*; estresse.

ABSTRACT

Mental health at work has become one of the main contemporary challenges for organizations, especially within public security institutions, where professionals face high emotional, operational, and social demands. This thesis aimed to investigate the influence of self-esteem, self-efficacy, and mindfulness on job satisfaction among municipal guards in Boa Vista, as well as to identify the occupational stressors present in their institutional routines. The mixed-method research involved 305 municipal guards, corresponding to 66.4% of the total staff, in a study developed in two complementary stages. In the quantitative stage, the instruments by Siqueira (2008), Rosenberg (1965), Schwarzer and Jerusalem (1995), and Brown and Ryan (2003) were applied, along with a sociodemographic questionnaire. Data were analyzed through descriptive statistics, correlation, and structural equation modeling. In the qualitative stage, the same participants answered an open-ended questionnaire on sources of occupational stress, and the responses were analyzed using Bardin's (1977) content analysis technique. The results showed that self-esteem, self-efficacy, and mindfulness act as protective psychological resources, promoting higher levels of job satisfaction and helping to reduce the impact of occupational stressors. Age and length of service presented positive and significant correlations with satisfaction dimensions, suggesting that career permanence may be associated with greater adaptation and stability. The qualitative mapping revealed four groups of stressors: (1) operational conditions, (2) remuneration and incentives, (3) management and internal processes, and (4) interpersonal relationships. These predominantly organizational factors indicate that structural and relational limitations affect well-being at work. The integration between quantitative and qualitative results demonstrated that, although personal resources assist in coping with emotional and operational demands, job satisfaction also depends on reducing psychosocial risks and strengthening organizational conditions.

Keywords: job satisfaction; self-esteem; self-efficacy; mindfulness; stress.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Análise Fatorial Confirmatória da Escala de Satisfação no Trabalho	61
Figura 2 – Análise Fatorial Confirmatória da Escala de Autoestima de Rosenberg	64
Figura 3 – Análise Fatorial Confirmatória com ajustes da Escala de Atenção Plena (MAAS).....	66
Figura 4 – Análise Fatorial Confirmatória Escala de Autoeficácia Geral Percebida ...	68
Figura 5 – Modelo 1: Influência da Satisfação com Colegas sobre as variáveis do estudo	82
Figura 6 – Modelo 2: Influência da Satisfação com o Salário sobre as variáveis do estudo	84
Figura 7 – Modelo 3: Influência da Satisfação com a Chefia sobre as variáveis do estudo	86
Figura 8 – Modelo 4: Influência da Satisfação com a Natureza do Trabalho sobre as variáveis do estudo	88
Figura 9 – Modelo 5: Influência da Satisfação com as Promoções sobre as variáveis do estudo	90

LISTA DE QUADRO

Quadro 1 – Versão unifatorial da Escala Positiva da Autoestima de Rosenberg.....	58
--	----

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Caracterização Sociodemográfica da Amostra (N = 305).....	51
Tabela 2 – Índices de ajuste da Escala de Satisfação no Trabalho.....	61
Tabela 3 – Índices de Ajuste da Escala de Autoestima de Rosenberg.....	64
Tabela 4 - Índices de Ajuste da Escala de <i>Mindfulness</i> (MASS).....	66
Tabela 5 – Índices de ajuste obtidos na AFC da Escala de Autoeficácia.....	68
Tabela 6 – Análise Descritiva das Variáveis Investigadas	70
Tabela 7 - Correlação de Pearson entre as variáveis do estudo.....	72
Tabela 8 - Comparação das médias em função do Sexo	75
Tabela 9 – Comparação das variáveis do estudo segundo o Estado Civil	78
Tabela 10 - Valores obtidos nos principais índices de ajuste do Modelo1	82
Tabela 11 - Valores obtidos nos principais índices de ajuste do Modelo 2	84
Tabela 12 - Valores obtidos nos principais índices de ajuste do Modelo 3	86
Tabela 13 - Valores obtidos nos principais índices de ajuste do modelo 4.....	88
Tabela 14 - Valores obtidos nos principais índices de ajuste do Modelo 5	91
Tabela 15 – Distribuição inicial das falas por categoria (N=471).....	94

LISTA DE ABREVIATURAS

AMAN	Academia Militar das Agulhas Negras
CECOM	Centro de Comunicações
CNS	Conselho Nacional de Saúde
GAM	Grupamento de Ações Motorizadas
GCM	Guarda Civil Municipal
GPA	Grupamento de Proteção Ambiental
GTAM	Grupamento Tático Motorizado
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
ISSO	International Organization for Standardization
ISSL	Inventário de Sintomas de Stress de Lipp
MAAS	Mindful Attention Awareness Scale (Escala de Atenção Plena)
MS	Ministério da Saúde
NIAB	Núcleo Integrado de Atenção Biopsicossocial
NR-1	Norma Regulamentadora nº 1
PERMA	Positive Emotion, Engagement, Relationships, Meaning, Accomplishment
PICS	Práticas Integrativas e Complementares em Saúde
PMBV	Prefeitura Municipal de Boa Vista
PMERJ	Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
PNPIC	Política Nacional de Práticas Integrativas e Complementares
POT	Psicologia Organizacional e do Trabalho
PPGPSI	Programa de Pós-Graduação em Psicologia
PPOT	Psicologia Positiva Organizacional e do Trabalho
ROMU	Ronda Ostensiva Municipais
SENASP	Secretaria Nacional de Segurança Pública
SESMT	Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho
SMSOP	Secretaria Municipal de Segurança e Ordem Pública
SMST	Secretaria Municipal de Segurança Urbana e Trânsito
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
UFRRJ	Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	16
2	OBJETIVOS	20
2.1	Objetivo Geral	20
2.2	Objetivos Específicos.....	20
3	REFERENCIAL TEÓRICO	21
3.1	Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT).....	21
3.2	Saúde Mental na Segurança Pública: evidências empíricas.....	27
3.3	Psicologia Positiva	30
3.4	Satisfação com o Trabalho	36
3.5	Autoestima	39
3.6	Atenção Plena – <i>Mindfulness</i>.....	41
3.7	Autoeficácia.....	45
3.8	Lacunas da Literatura e Contribuições do Estudo	45
4	MÉTODO	49
4.1	Tipo e Delineamento do Estudo	49
4.2	Cenário da Pesquisa	49
4.3	Participantes	50
4.4	Instrumentos	52
4.4.1	ESCALA DE SATISFAÇÃO NO TRABALHO DE SIQUEIRA (2008)	53
4.4.2	ESCALA DE AUTOESTIMA DE ROSENBERG (1965)	53
4.4.3	ESCALA DE <i>MINDFULNESS</i> (MAAS) DE BROWN E RYAN (2003)	53
4.4.4	ESCALA DE AUTOEFICÁCIA GERAL PERCEBIDA DE SCHWARZER E JERUSALEM (1995).....	53
4.4.5	QUESTIONÁRIO SOBRE FONTES DE ESTRESSE NO TRABALHO	54
4.5	Procedimentos de Coleta e Análise dos Dados.....	54
4.5.1	ABORDAGEM QUANTITATIVA	54
4.5.2	ABORDAGEM QUALITATIVA.....	55
4.6	Considerações Éticas.....	56
5	RESULTADOS E DISCUSSÃO	57
5.1	Análise Quantitativa.....	57
5.1.1	ANÁLISE FATORIAL CONFIRMATÓRIA	57

5.1.1.1	<i>Análise Fatorial Confirmatória Escala de Satisfação no Trabalho</i>	59
5.1.1.2	<i>Análise Fatorial Confirmatória da Escala de Autoestima</i>	61
5.1.1.3	<i>Análise Fatorial Confirmatória da Escala de Mindfulness - MASS</i>	65
5.1.1.4	<i>Análise Fatorial Confirmatória da Escala de Autoeficácia</i>	67
5.1.2	ANÁLISE DESCRITIVA DAS VARIÁVEIS INVESTIGADAS	70
5.1.3	ANÁLISE CORRELACIONAL GERAL DO ESTUDO	72
5.1.3.1	<i>Análise das Correlações entre as Variáveis do Estudo</i>	72
5.1.3.2	<i>Correlação entre Idade e Tempo de Serviço</i>	74
5.1.3.3	<i>Comparações das Variáveis do Estudo em Função de Grupos Constituídos em Relação ao Sexo</i>	74
5.1.3.4	<i>Comparação entre Grupos Constituídos por Estado Civil – Casados e Solteiros</i>	78
5.1.3.5	<i>Síntese das Correlações entre as Variáveis do Estudo</i>	80
5.1.4	MODELO GERAL DO ESTUDO	81
5.1.4.1	<i>Modelo 1 - Influência da Satisfação com os Colegas sobre as variáveis do estudo</i>	82
5.1.4.2	<i>Modelo 2 – Influência da Satisfação com o Salário sobre as variáveis do estudo</i>	84
5.1.4.3	<i>Modelo 3 – Influência da Satisfação com a Chefia sobre as variáveis do estudo</i>	86
5.1.4.4	<i>Modelo 4 – Influência da Satisfação com a Natureza do Trabalho sobre as variáveis do estudo</i>	88
5.1.4.5	<i>Modelo 5 – Influência da Satisfação com as Promoções sobre as variáveis do estudo</i>	90
5.1.4.6	<i>Síntese dos Modelos Propostos</i>	92
5.2	Análise Qualitativa	93
5.2.1	CONDIÇÕES OPERACIONAIS (36,8% – 159 FALAS)	96
5.2.2	REMUNERAÇÃO E INCENTIVOS E CARREIRA (30,1% – 130 FALAS)	97
5.2.3	GESTÃO DE PROCESSOS INTERNOS (21,1% – 91 FALAS)	98
5.2.4	RELAÇÕES, VALORIZAÇÃO E CAPACITAÇÃO (12% – 52 FALAS)	100
5.2.5	SÍNTESE DAS FONTES DE ESTRESSE	101
5.3	Integração dos Achados Quantitativos e Qualitativos	101
6	CONCLUSÃO	106
7	CONSIDERAÇÕES FINAIS	109

REFERÊNCIAS	110
APÊNDICE A - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E	
ESCLARECIDO - TCLE	122
APÊNDICE B - QUESTIONÁRIO SOCIODEMOGRÁFICO.....	124
APÊNDICE C - QUESTIONÁRIO ABERTO SOBRE FONTES DE	
ESTRESSE	125
ANEXO A – ESCALA DE SATISFAÇÃO COM O TRABALHO	126
ANEXO B - ESCALA DE AUTOESTIMA DE ROSENBERG.....	127
ANEXO C - ESCALA DE ATENÇÃO PLENA - <i>MINDFULNESS</i>	
(MAAS)	128
ANEXO D – ESCALA DE AUTOEFICÁCIA GERAL PERCEBIDA...	129

1 INTRODUÇÃO

A saúde do trabalhador é um campo fundamental da Psicologia, voltado a compreender como as condições laborais influenciam a vida das pessoas e de que maneira é possível criar ambientes mais seguros e saudáveis. Nesse âmbito, a Psicologia Organizacional e do Trabalho ocupa papel de destaque, pois não se limita a examinar desempenho e gestão, mas também considera o impacto das relações no bem-estar, na motivação e na qualidade de vida. No serviço público, essa perspectiva ganha especial relevância, diante de exigências crescentes por produtividade e, ao mesmo tempo, pela necessidade de preservar a saúde mental dos servidores.

Entre os diversos temas investigados pela Psicologia Organizacional e do Trabalho, a satisfação no trabalho merece atenção especial. Ela traduz a forma como o servidor avalia sua experiência profissional e está diretamente ligada ao engajamento, às relações interpessoais, ao desempenho e à saúde. Quando a satisfação é alta, favorece motivação e comprometimento; quando baixa, tende a se relacionar a estresse, adoecimento, absenteísmo e queda no rendimento. Em áreas como a segurança pública, compreender esse fenômeno é indispensável, já que os profissionais atuam sob condições de risco, pressão constante e demandas organizacionais intensas, que afetam diretamente sua saúde psicológica.

As transformações sociais e organizacionais dos últimos anos vêm exigindo novas formas de atuação das instituições. Não basta mais focar somente em eficiência: é preciso também garantir valorização e proteção da saúde dos trabalhadores. Foi nesse cenário que, em 2019, a atualização da Norma Regulamentadora nº1 (NR-1) reforçou a obrigatoriedade do gerenciamento de riscos ocupacionais, incluindo os psicossociais, ampliando assim a urgência da inserção da saúde mental na agenda de segurança e saúde do trabalho (Brasil, 2019). Essa normativa também ampliou o papel do Serviço Especializado em Engenharia de Segurança, Medicina do Trabalho e Saúde Ocupacional (SESMT), que passou a contemplar de maneira mais clara ações voltadas à promoção da saúde mental e à prevenção de riscos.

Em Boa Vista, essa diretriz ganhou forma por meio da Lei nº 2.548/2024, publicada em 9 de abril de 2024, que instituiu o Programa de Ambiente de Trabalho Saudável (Boa Vista, 2024). O programa tem como propósito promover saúde mental, reduzir estigmas e incentivar práticas organizacionais que favoreçam bem-estar e

qualidade de vida no trabalho. Sua implantação foi atribuída ao SESMT, com a responsabilidade de articular ações práticas e de acompanhamento junto aos servidores.

A Secretaria Municipal de Segurança e Ordem Pública (SMSOP), à qual a Guarda Civil Municipal (GCM) é vinculada, foi escolhida como unidade piloto para a implantação do Programa, em razão dos elevados índices de afastamento no trabalho por motivos relacionados a problemas mentais. Atendendo a solicitações dos gestores da SMSOP, também foi reativado o Núcleo Integrado de Atenção Biopsicossocial (NIAB), criado em 2014 e desativado em 2021, cuja coordenação esteve sob sua responsabilidade desta pesquisadora durante todo o período de funcionamento. Com um efetivo aproximado de 436 guardas distribuídos em postos e grupamentos especializados, a instituição enfrenta demandas complexas, elevado nível de exigência emocional e exposição a situações de risco, fatores que impactam diretamente a qualidade de vida no trabalho. Essa escolha dialoga com a trajetória profissional voltada à promoção da saúde mental e da qualidade de vida dos profissionais de Segurança Pública, em âmbito local e nacional.

Nesse contexto institucional, a presente pesquisa foi desenvolvida no âmbito do Programa de Ambiente de Trabalho Saudável implantado pela Prefeitura de Boa Vista, que ofereceu o campo empírico para a investigação. Embora inserida nesse cenário profissional, a pesquisa foi delineada com objetivos acadêmicos específicos, sustentada por referenciais teóricos e por procedimentos metodológicos próprios da Psicologia Organizacional e do Trabalho. Dessa forma, o estudo busca não apenas analisar cientificamente os fenômenos investigados, mas também fornecer subsídios que possam contribuir para o aprimoramento das ações do Programa.

Diante dessa realidade, a presente pesquisa foi organizada em duas etapas complementares. A primeira, de natureza quantitativa, busca avaliar a influência da autoestima, da autoeficácia e do *mindfulness* sobre a satisfação no trabalho dos guardas municipais, reconhecendo nessas variáveis importantes recursos psicológicos para o enfrentamento das demandas ocupacionais. A segunda, de caráter qualitativo, dedica-se ao mapeamento das fontes de estresse percebidas pelos servidores, de modo a identificar os fatores organizacionais e relacionais que impactam a saúde mental e o desempenho profissional.

A integração entre essas duas abordagens permite uma visão mais completa da realidade vivida pela Guarda Municipal. Enquanto a análise quantitativa evidencia o papel dos recursos internos no bem-estar, a qualitativa traz à tona os estressores presentes no dia a dia de trabalho. Essa combinação gera subsídios importantes para pensar estratégias de gestão alinhadas às exigências da NR-1 e ao Programa municipal de Ambiente de Trabalho Saudável, fortalecendo um ambiente psicologicamente mais saudável e sustentável.

A partir dessas reflexões, a questão central que orienta esta pesquisa é: de que maneira os recursos psicológicos individuais influenciam a satisfação no trabalho dos guardas civis municipais de Boa Vista e quais são as principais fontes de estresse ocupacional presentes no cotidiano da instituição?

Com base nos objetivos propostos, a presente tese está organizada em cinco capítulos. O primeiro apresenta a introdução, com a contextualização do problema, os objetivos e a justificativa do estudo. O segundo capítulo é dedicado ao referencial teórico, abordando os fundamentos teóricos e empíricos da Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT), Psicologia Positiva, bem como das variáveis psicológicas investigadas neste estudo: satisfação no trabalho, autoestima, autoeficácia, atenção plena (*mindfulness*) e estresse ocupacional.

O terceiro capítulo descreve a metodologia do estudo, apresentando o tipo e o delineamento adotados, o cenário da pesquisa, os participantes, os instrumentos e os procedimentos de coleta e de análise dos dados. São explicitadas as duas abordagens utilizadas, quantitativa e qualitativa, com a organização das etapas de campo e do tratamento dos dados, incluindo, para a abordagem qualitativa, a utilização da análise de conteúdo segundo Bardin (1977). Além disso, o capítulo registra as considerações éticas que orientaram a pesquisa.

O quarto capítulo reúne os resultados e a discussão, divididos em duas partes. Na primeira, são apresentados os dados quantitativos, com propriedades psicométricas, análises correlacionais, comparativas e modelos de equações estruturais. Na segunda, são expostos os resultados qualitativos, obtidos por meio da análise de conteúdo proposta por Bardin (1977).

Por fim, o quinto capítulo apresenta as conclusões do estudo, nas quais são sintetizados os principais resultados, discutidas as implicações e indicadas as limitações e sugestões para pesquisas futuras. Em seguida, são expostas as

considerações finais, que retomam a trajetória profissional e acadêmica da pesquisadora, articulando-a ao contexto institucional no qual o estudo foi desenvolvido, destacando a relevância da integração entre a prática psicológica, a produção científica e os desafios de um ambiente de trabalho saudável.

Espera-se que este estudo contribua para o avanço do conhecimento científico sobre saúde mental e bem-estar ocupacional em instituições de segurança pública, oferecendo subsídios técnicos para a formulação de estratégias de prevenção de riscos psicossociais e promoção de ambientes psicologicamente saudáveis.

2 OBJETIVOS

2.1 Objetivo geral

Investigar a influência das variáveis autoestima, atenção plena (*mindfulness*) e autoeficácia sobre a satisfação no trabalho em guardas civis municipais do município de Boa Vista, capital do estado de Roraima.

2.2 Objetivos específicos

- a) Avaliar as qualidades psicométricas dos instrumentos de mensuração das variáveis do estudo (satisfação no trabalho, autoestima, atenção plena e autoeficácia).
- b) Investigar a correlação da idade e do tempo de serviço com as variáveis do estudo.
- c) Comparar as variáveis do estudo em grupos constituídos em função do sexo e do estado civil.
- d) Realizar o mapeamento das fontes de estresse ocupacional na Guarda Civil Municipal de Boa Vista.

3 REFERENCIAL TEÓRICO

O presente estudo insere-se no campo da Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT), que se consolidou como uma área central da Psicologia no Brasil e no mundo, voltada a compreender os vínculos entre os indivíduos, suas atividades e os contextos institucionais. Inicialmente, a POT tinha um caráter mais instrumental, associado à seleção de pessoal e à produtividade, mas ao longo do tempo incorporou dimensões ligadas à motivação, ao clima organizacional e à saúde mental, reconhecendo o trabalho como elemento fundamental da vida humana (Zanelli; Borges-Andrade; Bastos, 2014).

Compreender o trabalho significa reconhecer que ele pode ser simultaneamente fonte de satisfação e de adoecimento, a depender das condições organizacionais. É a partir dessa base que a Psicologia Positiva oferece uma contribuição relevante, ao destacar as potencialidades humanas e investigar recursos internos capazes de favorecer o engajamento e o bem-estar no trabalho. Variáveis como autoestima, autoeficácia, *mindfulness* e satisfação no trabalho são entendidas como recursos psicológicos fundamentais para enfrentar as demandas ocupacionais e promover ambientes mais saudáveis.

No desenvolvimento deste referencial, serão discutidos de forma articulada a Psicologia do Trabalho e Saúde Mental, bem como os aportes da Psicologia Positiva e das variáveis que compõem este estudo, de modo a construir uma base teórica sólida para a análise proposta.

3.1 Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT)

A Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) surgiu, no início do século XX, da necessidade de compreender e intervir nos fenômenos relacionados ao trabalho humano e às organizações. Seu objetivo é estudar como os fatores individuais, grupais e institucionais influenciam tanto o bem-estar dos trabalhadores quanto a eficiência das organizações. A POT evoluiu bastante nas últimas décadas. No começo, tinha como foco a seleção de pessoas e o desempenho, mas com o tempo passou a incluir preocupações com a saúde, o bem-estar e os riscos psicossociais. Isso aconteceu porque o trabalho deixou de ser visto apenas como um espaço de produção e passou a

ser entendido também como algo que afeta diretamente a vida, a identidade e a saúde mental dos indivíduos. (Zanelli; Borges-Andrade; Bastos, 2014).

No Brasil, a área se desenvolveu especialmente a partir da segunda metade do século XX, acompanhando as mudanças sociais e econômicas que ampliaram as exigências sobre os trabalhadores. Os estudos passaram a abordar não apenas a produtividade, mas também aspectos ligados à saúde mental, à motivação, à satisfação no trabalho e à qualidade de vida. Assim, a POT assumiu um papel estratégico, oferecendo subsídios para práticas de gestão e intervenções que favoreçam tanto o desempenho organizacional quanto a proteção da saúde dos indivíduos (Zanelli; Borges-Andrade; Bastos, 2014).

Neste contexto, consolidou-se no nosso país como um campo de produção científica e de atuação profissional a partir das contribuições de pesquisadores que se tornaram referência nacional. Entre eles, destacam-se José Carlos Zanelli, Jairo Eduardo Borges-Andrade e Antonio Virgílio Bittencourt Bastos, organizadores da obra *Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil*, considerada um marco na área (Zanelli; Borges-Andrade; Bastos, 2014). Zanelli também tem outras contribuições relevantes, como o livro *Estresse nas Organizações de Trabalho* (Zanelli, 2010), no qual aborda os impactos do estresse nas instituições e propõe estratégias de intervenção baseadas em evidências. E ainda, em co-autoria com a Dra. Lília Aparecida Kanan escreve a obra *Fatores de Risco, Proteção Psicossocial e Trabalho: Organizações que emancipam ou que matam* (Zanelli; Kanan, 2018), ampliando a discussão sobre a saúde mental no contexto laboral, ao analisar como as organizações podem tanto promover saúde e emancipação quanto gerar condições de vulnerabilidade e adoecimento. Esses estudos são fundamentais para compreender o estresse e os fatores de risco e proteção no ambiente laboral, temas centrais desta pesquisa.

Um nome importante em relação a POT no Brasil é Ana Cristina Limongi-França (2006, 2008), que reforça a importância de olhar para a saúde de forma integrada, considerando o ser humano a partir da visão biopsicossocial. A autora destacou a *Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)* como parte essencial do cuidado com os trabalhadores, mostrando que é preciso pensar nas dimensões físicas, psicológicas e sociais do bem-estar. A mesma autora também destaca o conceito de *Contrato Psicológico*, ou seja, o conjunto não explícito de expectativas que as pessoas tem em

relação ao trabalho e a expectativa que a empresa, ou instituição possui em relação aos seus funcionários. Alinhar os objetivos e expectativas individuais dos trabalhadores com os objetivos e expectativas do empregador é um relevante desafio, no qual a psicologia pode contribuir.

Outra importante referência brasileira é Marilda Emmanuel Novaes Lipp, que trouxe contribuições importantes ao estudar o estresse, realizar pesquisas, publicar diversos livros e ao criar instrumentos de avaliação, como o Inventário de Sintomas de Stress para Adultos (ISSL). Ela mostrou como o estresse se manifesta tanto no corpo quanto na mente e destacou a necessidade de estratégias de prevenção (Lipp, 1996, 2007). Ana Maria Rossi também tem se destacado quando o assunto é estresse e qualidade de vida no trabalho. Organizou diversos livros sobre o tema, reunindo pesquisas de diferentes contextos, como Stress e Qualidade de Vida no Trabalho: O Positivo e o Negativo (Rossi; Quick; Perrewé, 2009), Stress e Qualidade de Vida no Trabalho: Stress Interpessoal e Ocupacional (Rossi; Meuers; Perrewé, 2015) e Estresse Masculino (Rossi, 2004). Além das publicações, Rossi é responsável pela organização de importantes eventos científicos sobre o tema no Brasil e atua como presidente da ISMA-BR (International Stress Management Association – Brasil). Assim, podemos dizer que, Lipp e Rossi, juntamente com Zanelli, avançaram nos estudos sobre estresse ocupacional e seus impactos psicossociais, evidenciando que a saúde mental não pode ser dissociada das condições de trabalho. A trajetória destes estudiosos evidencia a importância de aproximar a pesquisa científica da prática nas instituições, mostrando que a promoção da saúde mental depende tanto das escolhas individuais quanto das condições oferecidas pelas organizações.

Em um cenário mais amplo, surgem as chamadas Clínicas do Trabalho, que apresentadas por Bendassolli e Soboll (2011) como abordagens críticas dentro da POT. Essas clínicas se diferenciam das perspectivas tradicionais ao enfatizar a experiência subjetiva dos trabalhadores, problematizando tanto o sofrimento quanto o prazer derivados da atividade laboral. Mais do que descrever, buscam transformar as situações concretas de trabalho por meio de metodologias participativas e emancipatórias, como a análise coletiva das práticas, a pesquisa-ação e a intervenção psicossociológica.

Entre as principais correntes das clínicas do trabalho, está a Psicodinâmica do Trabalho, desenvolvida por *Christophe Dejours*, que analisa a articulação entre prazer

e sofrimento, destacando a importância do reconhecimento como fator decisivo para a saúde ou o adoecimento. Nesse contexto, merece destaque no Brasil as pesquisas de Ana Magnólia Mendes (2007). Outra abordagem teórica é a Clínica da Atividade, associada a *Yves Clot*, que compreende o trabalho como uma atividade criadora, coletiva e histórica, sublinhando o poder de agir dos sujeitos e a reinvenção cotidiana das tarefas. Já a Psicossociologia, inspirada em autores como *Eugène Enriquez*, dedica-se a compreender as interações entre os aspectos psíquicos individuais e os contextos sociais e institucionais, revelando como grupos e organizações se influenciam mutuamente. Por fim, a Ergologia, vinculada a *Yves Schwartz*, estuda o trabalho vivo em situações concretas, enfatizando a tensão entre normas prescritas e modos singulares de execução da atividade, bem como os debates de valores que permeiam a prática laboral (Bendassolli; Soboll, 2011).

Assim, as clínicas do trabalho ampliam a compreensão da experiência laboral e fortalecem a capacidade da POT de integrar as dimensões subjetivas, sociais e organizacionais do trabalho. Ao lado das contribuições clássicas e das normativas recentes, essas abordagens oferecem instrumentos analíticos e práticos para promover ambientes de trabalho mais saudáveis, inclusivos e produtivos.

Esse movimento conecta-se ao conceito de locais de trabalho psicologicamente saudáveis, originalmente discutido por Kelloway e Day (2005). Os autores destacam que ambientes de trabalho que oferecem apoio social, justiça organizacional, liderança positiva e clareza de papéis favorecem tanto o bem-estar dos trabalhadores quanto o desempenho organizacional.

Posteriormente, Day, Hartling e Mackie (2015), no capítulo intitulado “O Local de Trabalho Psicologicamente Saudável: Promovendo o Bem-Estar dos Funcionários e Empresas Saudáveis”, ampliaram essa perspectiva ao revisarem a literatura sobre o impacto do trabalho na saúde física e psicológica. As autoras evidenciam que, embora o trabalho seja frequentemente fonte de estresse, também pode atuar como fator protetivo quando estruturado em condições saudáveis. Elas identificam áreas globais que caracterizam locais de trabalho saudáveis, como saúde, bem-estar e segurança; equilíbrio entre vida profissional e pessoal; cultura de respeito; liderança e relacionamentos; envolvimento e desenvolvimento dos funcionários; conteúdo e autonomia no trabalho; além da responsabilidade social corporativa.

No contexto brasileiro, essa perspectiva de promoção de ambientes psicologicamente saudáveis vem sendo incorporada em iniciativas recentes, como a Lei nº 2.548/2024, sancionada no município de Boa Vista. O Programa de Ambiente de Trabalho Saudável, instituído por essa lei, tem como objetivo central implementar políticas públicas voltadas à valorização da saúde mental dos servidores, promovendo a redução do estigma associado ao adoecimento psicológico, incentivando a comunicação aberta e ampliando o acesso a serviços de apoio especializado (Boa Vista, 2024). A legislação prevê ainda ações de capacitação, campanhas de conscientização e fortalecimento de estruturas institucionais para acolhimento das demandas emocionais. Nesse cenário, a adoção de práticas que favoreçam ambientes psicologicamente saudáveis se consolida como estratégia essencial não apenas para proteger, mas também para valorizar os servidores municipais.

A relevância da saúde mental no trabalho fica ainda mais evidente quando se consideram os riscos psicossociais. Esses riscos incluem a sobrecarga de tarefas, a pressão por resultados, a ambiguidade de papéis, os conflitos interpessoais, a instabilidade no vínculo profissional e a ausência de reconhecimento. Tais fatores, quando prolongados, intensificam o estresse, reduzem a motivação e elevam a vulnerabilidade a doenças físicas e mentais. Nesse cenário, os riscos psicossociais deixam de ser uma questão apenas individual e tornam-se um problema de gestão organizacional, exigindo estratégias preventivas e políticas públicas específicas (Zanelli; Kanan, 2018).

É nesse ponto que se insere a Psicologia na área de segurança e saúde ocupacional reforçando a compreensão ampliada da POT na atualidade. A atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (Brasil, 2019), determinou a obrigatoriedade do gerenciamento de riscos ocupacionais, incluindo os psicossociais, fortalecendo a necessidade de práticas preventivas. Da mesma forma, a ISO 45003:2021 (International Organization for Standardization, 2021) consolidou diretrizes internacionais para a gestão desses riscos, tornando-se referência para organizações que desejam promover ambientes de trabalho mais saudáveis.

A preocupação com a saúde mental no trabalho passou a contar com um novo incentivo no Brasil a partir da Lei nº 14.831, de 27 de março de 2024, que institui o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental. Essa lei estimula as organizações a adotarem práticas voltadas à promoção da saúde mental e do bem-estar, como

programas de apoio psicológico, capacitação de lideranças, prevenção do assédio e incentivo ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional (Brasil, 2024).

Tal constatação evidencia que empresas e instituições que restringem sua atenção apenas à força de trabalho físico, perdem a oportunidade de engajar plenamente seus colaboradores, ignorando o potencial criativo e emocional que também sustenta os +Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT), é fundamental e, não se restringe a tratar sintomas, mas contribui para mapear fatores de risco e orientar mudanças institucionais (Bergamini, 2018).

Esse movimento conecta-se ao conceito de locais de trabalho psicologicamente saudáveis, conforme citado anteriormente, apresentados pelas autoras canadenses Kelloway e Day (2005) e por Day, Hartling e Mackie (2015). Ou seja, o ambiente laboral, que frequentemente é associado com fontes de estresse e fatores de risco, também pode servir como fator protetivo, quando proporciona condições favoráveis ao bem-estar, a saúde, a segurança, entre outros fatores.

No contexto brasileiro, a perspectiva de promoção de ambientes psicologicamente saudáveis vem sendo incorporada em iniciativas recentes, como a Lei nº 2.548/2024, sancionada no município de Boa Vista. O Programa de Ambiente de Trabalho Saudável, instituído por essa lei, tem como objetivo central implementar políticas públicas voltadas à valorização da saúde mental dos servidores, promovendo a redução do estigma associado ao adoecimento psicológico, incentivando a comunicação aberta e ampliando o acesso a serviços de apoio especializado. A legislação prevê ainda ações de capacitação, campanhas de conscientização e fortalecimento de estruturas institucionais para acolhimento das demandas emocionais (Boa Vista, 2024). Nesse cenário, a adoção de práticas que favoreçam ambientes psicologicamente saudáveis se consolida como estratégia essencial não apenas para proteger, mas também para valorizar os servidores municipais.

É nesse ponto que se insere a discussão sobre o estresse ocupacional, um dos principais fatores que desafiam a saúde psicológica dos servidores, especialmente no setor de segurança pública, onde as demandas são intensas e complexas. Lipp (1996) descreve o estresse ocupacional como uma resposta do organismo a demandas que excedem sua capacidade de enfrentamento. Quando essas demandas se prolongam sem alívio, instalam-se reações fisiológicas e emocionais nocivas, comprometendo o desempenho e o bem-estar. A autora destaca que o estresse crônico se manifesta em

fases progressivas: alerta, resistência, quase-exaustão e exaustão, podendo culminar em adoecimento.

A psicodinâmica do trabalho ajuda a compreender por que o estresse não afeta apenas o indivíduo, mas está enraizado na organização. Dejours (1992) explica que o prazer e o sofrimento coexistem no trabalho, e o equilíbrio entre eles depende do reconhecimento, da cooperação e da forma como as regras são vivenciadas pelos trabalhadores. Mendes (2007) complementa ao afirmar que o sofrimento pode ser transformador quando há espaços de diálogo, mas tende a se cristalizar em adoecimento quando o trabalhador é silenciado. Essa visão amplia a noção de saúde mental, articulando fatores individuais e institucionais.

Nesse sentido, compreender o trabalho sob a ótica da POT e das abordagens associadas significa reconhecer que o ambiente laboral não é neutro: ele pode gerar tanto crescimento quanto desgaste. As instituições que conseguem equilibrar exigências com apoio, clareza de papéis e reconhecimento constroem ambientes nos quais o prazer prevalece sobre o sofrimento, favorecendo o engajamento e o bem-estar. Por outro lado, a ausência dessas condições intensifica o risco de estresse e adoecimento (Lipp; Tricoli, 2014; Mendes, 2007; Zanelli, 2010).

3.2 Saúde Mental na Segurança Pública: evidências empíricas

A área da segurança pública é um exemplo claro de como o trabalho pode impactar a saúde mental. Os profissionais estão diariamente expostos a riscos, vivem sob forte cobrança social e precisam lidar com situações de grande desgaste emocional. Essas condições fazem com que a qualidade de vida e o estresse nesse campo tenham recebido atenção em várias pesquisas.

Baierle e Merlo (2008) observaram que guardas municipais convivem com fatores que geram estresse, mas também encontram proteção no apoio dos colegas e no reconhecimento do trabalho. Mezomo e Oliveira (2015) destacaram, em Roraima, a importância de criar programas institucionais que ajudem a prevenir e a gerenciar o estresse. Em Chapecó, Cabral e Zeni (2016) mostraram que, apesar de problemas como baixos salários e más condições de trabalho, muitos profissionais ainda sentem orgulho e pertencimento à instituição.

Em continuidade, um marco importante neste contexto, foi a obra organizada por Miranda (2016), *Por que Policiais se Matam?*, que apresentou um diagnóstico inédito sobre o comportamento suicida na Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro. O estudo identificou taxas de suicídio significativamente superiores às da população geral, chegando a ser mais de sete vezes maiores em determinados períodos. A pesquisa revelou que fatores como insatisfação profissional, exposição frequente a situações de risco e vitimizações, problemas de sono e baixos níveis de capital social estavam fortemente associados às ideações e tentativas de suicídio entre policiais militares. Para além dos aspectos individuais, Miranda (2016) destacou a necessidade de mudanças organizacionais e institucionais, defendendo a inclusão da prevenção do suicídio como prioridade estratégica na agenda da corporação, a ser enfrentada tanto por gestores quanto por equipes de saúde. Essa abordagem inovadora contribuiu para desconstruir tabus sobre o tema e estabeleceu um marco de referência para estudos posteriores em saúde mental e segurança pública.

O estudo conduzido por Mezomo (2018), no âmbito do mestrado, avaliou os indicadores de estresse em policiais militares do Estado de Roraima. A pesquisa analisou 270 participantes, correspondendo a 14,66% do efetivo da corporação, utilizando o Inventário de Sintomas de Stress para Adultos de Lipp (ISSL). Os resultados apontaram que 36,30% dos policiais apresentavam níveis elevados de estresse, com maior incidência entre mulheres (57,45%) e oficiais (63,16%). Entre os profissionais identificados em condição de estresse, 76,53% encontravam-se na fase de resistência. Quanto às manifestações físicas, os sintomas mais frequentes foram tensão muscular, insônia, alterações no apetite, sensação de exaustão física, cansaço constante, problemas dermatológicos e distúrbios gastrointestinais. No campo psicológico, destacaram-se ansiedade diária, hipersensibilidade emocional e iniciativa súbita para novos projetos. O estudo concluiu que os indicadores de estresse impactavam diretamente a saúde, os relacionamentos e o desempenho laboral dos policiais, evidenciando a gravidade dos riscos psicossociais presentes nessa categoria profissional.

Além das pesquisas, algumas iniciativas institucionais têm buscado oferecer apoio. Um marco de grande relevância foi o desenvolvimento do curso Saúde Mental do Profissional de Segurança Pública, promovido pela Secretaria Nacional de Segurança Pública (SENASP), do qual Mezomo, Cruz e Rangel (Brasil, 2020), foram

conteudistas. Trata-se da primeira experiência nacional voltada exclusivamente à capacitação de profissionais de segurança no campo da saúde mental. O curso foi estruturado em seis módulos, abrangendo desde os conceitos de saúde do trabalhador e qualidade de vida (Módulo 1), até os principais transtornos relacionados à ansiedade, estresse, *burnout* e depressão (Módulo 2), os riscos e agravos organizacionais e sociais que impactam a saúde do agente de segurança pública (Módulo 3), manifestações físicas e compulsões associadas ao adoecimento (Módulo 4), o comportamento suicida e fatores de risco e proteção (Módulo 5), bem como aspectos relacionados à prevenção, promoção e tratamento da saúde mental (Módulo 6) (Brasil, 2020). Essa iniciativa reforçou a relevância de políticas públicas voltadas à saúde mental na segurança pública e contribuiu para consolidar uma base de conhecimento aplicada à formação profissional no Brasil.

Mais recentemente, a pesquisa nacional realizada pela Secretaria Nacional de Segurança Pública (SENASP) em parceria com a Universidade de Brasília (UnB) apresentou dados preocupantes, mostrando alta prevalência de transtornos mentais comuns e *burnout* entre profissionais de segurança, mas também reconhecendo práticas institucionais que funcionaram como fatores de proteção (Gomes *et al.*, 2020). Trata-se do primeiro levantamento nacional de grande porte sobre a saúde dos profissionais da segurança pública, abrangendo policiais e guardas de diferentes estados brasileiros. Os resultados revelaram prevalência significativa de transtornos mentais comuns, como depressão, ansiedade, estresse crônico e *burnout*, além de doenças crônicas não transmissíveis (osteomusculares, cardiovasculares e diabetes). O estudo também evidenciou barreiras institucionais, como a insuficiência de equipes de saúde, o estigma relacionado ao adoecimento mental e a instabilidade de programas de apoio. Ao mesmo tempo, apontou boas práticas, como a existência de equipes multiprofissionais, programas de preparação para aposentadoria, incentivo a atividades físicas e ações de atenção plena (*mindfulness*), indicando caminhos possíveis para a promoção de qualidade de vida no setor (Gomes *et al.*, 2020).

Outro estudo de relevância foi o capítulo internacional publicado por Melo, Mezomo e Souza (2024), no livro *Stress and Quality of Working Life: Coping at Work and at Home*, organizado por Rossi, McAllister e Mackey. O trabalho, intitulado *Quality of Working Life in Public Security Organizations*, apresentou ao público estrangeiro uma sistematização sobre as pesquisas brasileiras em qualidade de

vida e saúde mental em instituições de segurança pública, com destaque para o processo de implementação do Programa Nacional de Qualidade de Vida para Profissionais de Segurança Pública (Pró-Vida). Além de reunir dados de quinze artigos publicados no Brasil entre 2015 e 2022, o capítulo evidenciou o interesse crescente da produção científica nacional sobre o tema e ressaltou a importância de modelos de gestão que articulem prevenção, promoção da saúde e políticas institucionais. A publicação em língua inglesa representou um reconhecimento internacional da relevância do debate sobre saúde mental e qualidade de vida no trabalho no contexto da segurança pública brasileira.

Os achados mostram que o Brasil tem avançado em políticas voltadas à valorização profissional, como o Pró-Vida, e em pesquisas nacionais que reforçam a importância de compreender a saúde em sua multidimensionalidade. Apesar dos avanços, persistem desafios, como a diversidade estrutural das agências e a falta de padronização nacional, o que exige estratégias flexíveis e adaptadas às diferentes realidades. Nesse cenário, ganha força a necessidade de incluir a saúde e a qualidade de vida dos profissionais na agenda pública e acadêmica, ampliando a formação especializada e desenvolvendo estratégias de cuidado baseadas em variáveis psicossociais, como autoestima, autoeficácia e *coping*.

Em síntese, os estudos demonstram que a segurança pública é atravessada por riscos psicossociais intensos, mas também por elementos que fortalecem a saúde mental e a sensação de pertencimento. Reconhecer essa complexidade é essencial para criar políticas públicas e estratégias de gestão que apoiem os profissionais, reduzam o estresse e promovam ambientes de trabalho mais saudáveis.

3.3 Psicologia Positiva

A Psicologia Positiva funciona como base para compreender a articulação, entre recursos psicológicos individuais, como autoestima, autoeficácia e *mindfulness* e o desfecho da satisfação no trabalho. Essa articulação evidencia que o bem-estar não depende apenas da ausência de fatores estressores, mas também da presença de elementos que promovem o florescimento humano em ambientes laborais.

A Psicologia Positiva surgiu em resposta à abordagem tradicional da psicologia, que focava amplamente em patologias e distúrbios mentais. A partir da Segunda

Guerra Mundial, a ciência psicológica priorizou o diagnóstico e tratamento de transtornos, negligenciando aspectos relacionados ao desenvolvimento humano e ao bem-estar. Essa visão predominante fez com que as potencialidades e forças dos indivíduos fossem subestimadas, gerando uma ciência que, segundo críticos como Martin Seligman (2012), se tornou "a psicologia das vítimas". Foi nesse contexto que Seligman, juntamente com outros pioneiros como Mihaly Csikszentmihalyi e Donald Clifton, deu início ao movimento da Psicologia Positiva (Omais, 2018). Inspirado por influências humanistas de Abraham Maslow e Carl Rogers, que já haviam destacado a importância da autorrealização, Seligman propôs uma nova perspectiva, na qual a psicologia não se limitava a curar males, mas também a promover o bem-estar e a felicidade (Seligman, 2012). Em 1998, quando assumiu a presidência da Associação Americana de Psicologia, ele formalizou esse enfoque positivo, chamando atenção para a necessidade de estudar e promover as qualidades e potencialidades humanas (Omais, 2018).

A Psicologia Positiva iniciou-se como um movimento intenso em 1998, a partir das manifestações teóricas do psicólogo Martin Seligman e outros cientistas que tinham o interesse de demonstrar que a psicologia não se resume a estudos de patologias, fraquezas e traumas manifestados nos indivíduos. Mas, que também possui o intuito de colocar em evidência os aspectos saudáveis e positivos, enfatizando a importância da força e da virtude que estão presentes no ser humano, fazendo com que o sujeito busque formas que permitam um melhor desempenho nos diversos âmbitos de sua vida, tendo em vista o objetivo de atingir a felicidade (Machado; Gurgel; Reppold, 2017; Omais, 2018).

A Psicologia Positiva consolidou-se como campo científico a partir da publicação de Seligman e Csikszentmihalyi (2000), que destacaram a importância das emoções positivas, do engajamento e do sentido de vida para a compreensão do bem-estar humano. Esse marco inicial forneceu a base para diferentes abordagens voltadas à promoção da saúde psicológica e ao fortalecimento de recursos pessoais. Posteriormente, Seligman (2012) introduziu o conceito de florescimento (*flourish*), entendido como o estado em que o indivíduo vive de forma autêntica e maximiza seu potencial, e ampliou essas contribuições ao propor o modelo PERMA (*Positive Emotions, Engagement, Relationships, Meaning, Accomplishment*), que sistematiza cinco dimensões centrais do bem-estar. Esse modelo tornou-se referência conceitual

na área, oferecendo uma estrutura organizada para investigações e intervenções em Psicologia Positiva, especialmente no contexto do trabalho.

De acordo com Rodrigues e Pereira (2021) a partir da década de 2000, o movimento da Psicologia Positiva, inicialmente estabelecido nos Estados Unidos, expandiu-se rapidamente para outros países e continentes. Esse crescimento acelerado pode ser explicado por três fatores principais: o apelo do tema, o contexto de um mundo globalizado, que facilitou a rápida disseminação de informações, e a participação de diversos pesquisadores internacionalmente conhecidos, oriundos de diferentes nações, na primeira edição do periódico, o que impulsionou o desenvolvimento de novas pesquisas sobre o tema.

Turner, Barling e Zacharatos (2002), exploram como a psicologia positiva pode ser aplicada em ambientes de trabalho para melhorar o engajamento, a produtividade e a satisfação dos colaboradores. Eles discutem teorias e práticas que incentivam uma cultura de trabalho saudável, como fortalecimento das habilidades, apoio ao bem-estar e criação de uma atmosfera positiva. Ao enfatizar valores como gratidão, empatia e resiliência, as organizações conseguem construir e manter equipes mais coesas e resilientes, capazes de lidar melhor com o estresse e de inovar de maneira cada vez mais eficiente. Além disso, os autores mostram que práticas como o reconhecimento e o apoio social podem aumentar significativamente a satisfação no trabalho, criando uma base sólida para ambientes organizacional mais positivos e sustentáveis.

Nesse contexto, a Psicologia Positiva nas Organizações e no Trabalho propõe um novo olhar para o desenvolvimento humano dentro do ambiente laboral, destacando as virtudes e capacidades que podem promover o bem-estar e a felicidade no trabalho. Diferente das abordagens que focam nos aspectos patológicos, essa perspectiva valoriza forças como resiliência, esperança, autoeficácia e otimismo. Estudos indicam que um ambiente de trabalho que enfatiza essas características contribui para a construção de organizações saudáveis, onde a qualidade de vida e o desempenho se alinham. A Psicologia Positiva também enfatiza a importância de lideranças autênticas que promovam respeito, dignidade e cooperação entre os membros da organização. Ao aplicar esses princípios, é possível estabelecer uma cultura organizacional mais humana e produtiva, focada não apenas no resultado, mas também na saúde e realização pessoal de colaboradores (Boehs; Silva, 2017).

É esse ambiente de trabalho que fornece um ponto de partida para nosso exame de como os objetivos da psicologia positiva podem ser integrados à maneira como experimentamos e entendemos o trabalho. Argumentamos que, para tornar a experiência de trabalho mais positiva no confuso ambiente ocupacional de hoje, deve haver um compromisso tanto do indivíduo quanto da organização para melhorar a qualidade do trabalho. Por um lado, os gerentes devem projetar a organização de forma a permitir que os funcionários façam um trabalho significativo de maneira saudável; Por outro lado, os funcionários devem abraçar oportunidades que aproveitem ao máximo as situações instáveis (Turner; Barling; Zacharatos, 2002, p.717).

A Psicologia Positiva surgiu com o propósito de redirecionar o foco da psicologia dos aspectos patológicos para as forças e virtudes humanas. E, nas organizações, essa abordagem vem se destacando ao propor que o ambiente de trabalho vá além da simples correção de problemas, promovendo também o desenvolvimento de qualidades que impulsionam tanto a saúde quanto o desempenho profissional. Diversos autores afirmam que, ao valorizar e integrar esses aspectos positivos no local de trabalho, as organizações podem favorecer a construção de ambientes que promovam o bem-estar físico e psicológico de seus colaboradores, resultando em um aumento da satisfação e qualidade de vida no trabalho (Boehs; Silva, 2017; Turner; Barling; Zacharatos, 2002).

Vazquez, Ferreira e Mendonça (2019) ampliam essa visão ao discutir o conceito de redesenho do trabalho, no qual os trabalhadores ajustam suas funções e dinâmicas para alinhar o trabalho às suas necessidades e capacidades pessoais. Segundo eles, o redesenho possibilita maior engajamento e pode reduzir fatores de estresse, promovendo um ambiente organizacional mais saudável e produtivo. Esse ajuste também se alinha com o conceito de florescimento no trabalho, onde o indivíduo sente-se capacitado e energizado em sua função, alcançando uma integração entre vida pessoal e profissional que favorece sua realização e vitalidade.

Uma revisão sistemática realizada por Santos-Erandes *et al.* (2021) mostrou que a produção brasileira em Psicologia Positiva cresceu a partir da década de 1990, embora ainda de forma pouco sistemática. Os autores identificaram predominância de estudos qualitativos e teóricos, com maior concentração em construtos como resiliência e bem-estar subjetivo. Essas contribuições reforçam que, embora ainda haja desafios metodológicos, a Psicologia Positiva no Brasil se consolidou como área promissora e em expansão.

Entre os avanços mais recentes da Psicologia Positiva, destacam-se os estudos no campo da Psicologia Positiva Organizacional e do Trabalho (PPOT), os quais enfatizam três construtos centrais: bem-estar, engajamento e redesenho do trabalho. O bem-estar no trabalho é analisado tanto sob a ótica hedônica, que contempla emoções positivas, felicidade e satisfação, quanto sob a perspectiva eudaimônica, que envolve propósito, crescimento pessoal e relações interpessoais significativas. O engajamento, por sua vez, é entendido como um estado mental positivo, caracterizado por prazer, dedicação e realização, em contraste com o *workaholism*. Já o redesenho do trabalho (*job crafting*) refere-se a comportamentos proativos dos trabalhadores no sentido de reorganizar tarefas, relações e percepções para aumentar o sentido e o engajamento em suas atividades. Esses avanços demonstram que a Psicologia Positiva não apenas contribui para a compreensão dos recursos individuais, mas também oferece uma visão sistêmica do trabalho e das organizações, integrando a prevenção de riscos com a promoção de recursos pessoais e institucionais (Vazquez; Ferreira; Mendonça, 2019).

Outro construto que vem recebendo destaque crescente na Psicologia Positiva aplicada às organizações é a felicidade no trabalho, frequentemente associada, mas não idêntica, aos conceitos de bem-estar e de qualidade de vida no trabalho. Conforme salientam Farsen *et al.* (2018), embora tais termos sejam, por vezes, utilizados como sinônimos, tratam-se de fenômenos distintos e complementares. A qualidade de vida no trabalho refere-se prioritariamente às condições objetivas e organizacionais que favorecem a saúde física e mental do trabalhador, englobando aspectos como ergonomia, segurança, remuneração, equilíbrio entre vida profissional e pessoal e valorização humana. Já o bem-estar no trabalho abrange uma dimensão mais subjetiva e afetiva, relacionada às emoções positivas, satisfação e expressividade pessoal diante das tarefas e vínculos estabelecidos com a organização. Por sua vez, a felicidade no trabalho é compreendida como um estado psicológico positivo de ordem superior, sustentado por sentimentos duradouros de realização, propósito e sentido de vida, os quais se constroem histórica e socialmente na relação do indivíduo com o trabalho (Farsen *et al.*, 2018).

As discussões teóricas de Ribeiro e Silva (2018) aprofundam essa diferenciação ao demonstrar que o bem-estar apresenta caráter mais transitório e circunstancial, enquanto a felicidade possui natureza mais ampla, estável e perene, representando um

fenômeno psicossocial que se estrutura a partir das interações e significados atribuídos ao trabalho. No âmbito da Psicologia Positiva nas Organizações e no Trabalho (PPOT), as autoras destacam que a felicidade deve ser compreendida como uma experiência que integra dimensões hedônicas e eudaimônicas, conciliando prazer e propósito, satisfação e autorrealização. Essa concepção implica reconhecer que a felicidade não se restringe ao campo individual, mas repercute na saúde organizacional, ao fomentar relações de confiança, engajamento e sentido coletivo. Tal entendimento converge com as proposições de Seligman (2012), para quem o florescimento humano e as experiências de *flow* representam a expressão mais elevada da vitalidade psicológica, na qual o trabalho é vivido como espaço de crescimento pessoal, exercício de virtudes e contribuição social.

Em consonância com essas perspectivas, Machado e Bandeira (2012) analisam o bem-estar psicológico a partir da tradição eudaimônica, destacando que o funcionamento ótimo do indivíduo envolve seis dimensões fundamentais: autoaceitação, relações positivas, autonomia, domínio sobre o ambiente, propósito de vida e crescimento pessoal. Os autores reforçam que o bem-estar psicológico constitui um forte indicador de saúde mental e está associado a variáveis psicossociais e biológicas positivas, como autoestima, *coping*, resiliência e equilíbrio emocional. No contexto brasileiro, contudo, evidenciam a escassez de investigações e instrumentos psicométricos validados, defendendo a necessidade de adaptar e desenvolver medidas que contemplem a diversidade cultural e laboral do país. Tal ampliação metodológica é essencial para consolidar a Psicologia Positiva como campo científico e aplicado, articulando a promoção da saúde ocupacional com indicadores objetivos de desempenho e produtividade (Machado; Bandeira, 2012).

Com base nas perspectivas apresentadas pelos autores citados, o estudo da felicidade e do bem-estar no trabalho pode ser compreendido como um eixo integrador entre as dimensões individuais e institucionais da saúde mental. Essa integração amplia a compreensão sobre o papel dos fatores pessoais e organizacionais na promoção de ambientes psicologicamente saudáveis, orientando políticas de gestão voltadas à valorização do trabalhador e à construção de contextos laborais mais equilibrados e sustentáveis. Nessa direção, destaca-se a Teoria das Demandas e Recursos Laborais (*Job Demands–Resources Theory – JD-R*). Bakker e Demerouti (2013) explicam que as características do trabalho se organizam em duas dimensões

centrais: demandas e recursos e, que o equilíbrio entre elas está diretamente relacionado à motivação e à saúde mental dos trabalhadores. As demandas laborais dizem respeito aos aspectos físicos, psicológicos, organizacionais ou sociais que exigem esforço contínuo e podem provocar tensão e esgotamento quando excessivas. Já os recursos laborais referem-se aos elementos que auxiliam no enfrentamento das demandas e favorecem o alcance de objetivos, estimulando o crescimento, o engajamento e o bem-estar. Quando os recursos superam ou equilibram as demandas, observa-se maior vitalidade e satisfação; quando são insuficientes, há maior probabilidade de fadiga e adoecimento. Assim, o modelo JD-R oferece um referencial consistente para compreender a interação entre condições organizacionais, bem-estar e satisfação no trabalho.

3.4 Satisfação com o Trabalho

Para Locke (1976), a satisfação no trabalho é um estado emocional prazeroso resultante da avaliação positiva que o indivíduo faz de suas atividades e do ambiente organizacional. Essa definição enfatiza o caráter subjetivo e avaliativo do fenômeno, reconhecendo que cada pessoa interpreta e atribui significados próprios à sua relação com o trabalho.

A satisfação com o trabalho constitui um dos construtos mais investigados na Psicologia Organizacional e é amplamente reconhecida como indicador central de bem-estar e saúde psicológica nas organizações. Nas últimas décadas, esse tema tem atraído crescente atenção de pesquisadores, especialmente a partir da difusão da Psicologia Positiva, que enfatiza o desenvolvimento de forças pessoais e a promoção de aspectos saudáveis do funcionamento humano no ambiente ocupacional. A psicologia positiva, busca explorar o potencial humano ao invés de focar apenas em deficiências e patologias. No contexto organizacional, essa concepção traduz-se na promoção de ambientes favoráveis e saudáveis, em que o trabalhador possa expressar suas habilidades, desenvolver suas potencialidades e sentir-se cada vez mais engajado e satisfeito com suas atividades profissionais (Garcez; Antunes; Zarife, 2018; Yu *et al.*, 2020).

A satisfação no trabalho refere-se ao estado feliz e positivo das emoções em relação ao seu local de trabalho e aos seus empregos percebidos pelos membros da organização, constitui uma resposta cognitiva e emocional em relação aos seus empregos e se manifesta através da comparação dos

resultados reais e esperados. Como a experiência e a satisfação obtidas através do seu trabalho tendem a ser transferidas para os níveis de satisfação face à vida percebidos pelo indivíduo, influencia o nível de satisfação individualmente percebido face à vida e ao crescimento da empresa (Yu *et al.*, 2020, p. 4).

Essa definição de Yu *et al.* (2020) reforça a natureza multidimensional e dinâmica da satisfação no trabalho, articulando componentes afetivos e cognitivos que refletem a forma como o indivíduo interpreta e avalia suas vivências laborais. Ao relacionar satisfação e bem-estar, evidencia-se que o trabalho, além de uma atividade produtiva, constitui um espaço de realização pessoal, vínculo social e construção de sentido.

De acordo com Siqueira e Padovan (2008), o bem-estar no trabalho manifesta-se nas percepções e sentimentos de valorização, pertencimento e equilíbrio entre as expectativas individuais e as condições oferecidas pela organização. A satisfação laboral, nesse contexto, reflete o modo como o trabalhador avalia cognitivamente e emocionalmente o seu vínculo com o trabalho e com o ambiente em que atua, tornando-se um dos principais indicadores do bem-estar psicológico nas instituições.

O bem-estar no trabalho está relacionado a variáveis como clima organizacional, *coping* e características demográficas, como a autonomia, inovação e reconhecimento, que são fatores cruciais para a percepção de bem-estar entre os trabalhadores. Olhando por essa ótica podemos citar a autonomia, por exemplo, que apresenta uma correlação positiva e muito significativa com o bem-estar no trabalho, enquanto a inovação e o desempenho no ambiente organizacional apresentam impactos consideráveis. Além disso, às estratégias de *coping*, mecanismos utilizados pelos trabalhadores para lidar com o estresse, afetam diretamente o nível de bem-estar percebido. Estratégias como o manejo e o controle do estresse foram identificadas como variáveis-chave, destacando a importância de capacitar os trabalhadores para enfrentar situações adversas no ambiente de trabalho (Rocha Sobrinho; Porto, 2012).

Paschoal e Tamayo (2008) oferecem uma abordagem que combina as perspectivas hedônicas e eudaimônicas na definição de bem-estar no trabalho. A visão hedônica foca na felicidade e no prazer, considerando o bem-estar em termos de afetos positivos e negativos. A perspectiva eudaimônica, por sua vez, é mais ampla e incorpora o desenvolvimento pessoal, a autorrealização e o sentido de propósito na vida. No ambiente laboral essas duas visões se completam, refletindo a percepção de desenvolvimento de habilidades e o progresso em direção às metas de vida. Diante deste contexto, os autores definem bem-estar no trabalho como a prevalência de

emoções positivas e a percepção de que o trabalhador desenvolve suas habilidades e avança em suas metas no ambiente laboral.

Siqueira (2008) destaca que a satisfação se estrutura em cinco dimensões: satisfação com os colegas, com a chefia, com o salário, com as promoções e com o próprio trabalho. Cada dimensão revela aspectos específicos da experiência profissional, alguns de natureza intrínseca, relacionados ao conteúdo e significado das tarefas, e outros de natureza extrínseca, associados às condições objetivas e às recompensas oferecidas. Essa concepção dialoga com o modelo dos Dois Fatores de Herzberg (1959), segundo o qual os fatores motivacionais (crescimento, responsabilidade, reconhecimento) geram satisfação, enquanto os higiênicos (salário, políticas e condições de trabalho) apenas previnem a insatisfação.

Estudos contemporâneos, como os de Judge e Klinger (2008), reforçam que a satisfação laboral está intimamente associada ao bem-estar subjetivo, sendo um de seus principais componentes. Os autores apontam que trabalhadores satisfeitos apresentam maior estabilidade emocional, engajamento e desempenho, além de níveis mais elevados de saúde psicológica e qualidade de vida.

Pesquisas nacionais também têm evidenciado que a satisfação é influenciada por múltiplos fatores, como clima organizacional, apoio social, reconhecimento, autonomia e práticas de gestão (Rocha Sobrinho; Porto, 2012; Vazquez; Ferreira; Mendonça, 2019).

No contexto do trabalho, Sewaybricker e Massola (2022) afirmam que a satisfação com a vida pode ser uma consequência do alinhamento entre os objetivos profissionais e pessoais, o que, por sua vez, reflete o desenvolvimento pessoal e a auto-realização experimentados no ambiente laboral. O bem-estar no trabalho é influenciado por uma série de variáveis que vão desde o clima organizacional e a autonomia até as estratégias de *coping* o desenvolvimento pessoal e a autoeficácia.

Estudos têm demonstrado que altos níveis de autoeficácia estão associados a maior engajamento e satisfação no trabalho. No Brasil, a Escala de Autoeficácia Geral Percebida, originalmente desenvolvida por Schwarzer e Jerusalem (1995), foi adaptada e validada por Souza e Souza (2004). No estudo, a escala apresentou consistência interna adequada ($\alpha = 0,81$) e demonstrou correlações positivas da autoeficácia com satisfação com o suporte social, masculinidade e feminilidade, além de correlação negativa com anomia. Esses resultados reforçam a importância da

autoeficácia como recurso psicológico para lidar com situações estressantes e fortalecer aspectos motivacionais e relacionais. A inclusão desse estudo é especialmente relevante por se tratar de uma validação nacional, o que legitima ainda mais o uso da escala em pesquisas brasileiras com trabalhadores.

3.5 Autoestima

A relevância da autoestima para o comportamento individual e de grupos tem levado ao desenvolvimento de estudos que discutem a relação do constructo com o bem-estar subjetivo e psicológico, com a realização com a vida e com o trabalho, entre outros. Quanto maior for a percepção positiva da autoestima, maior a probabilidade de sentimentos de realização, satisfação e felicidade, por sua vez, a autoestima baixa poderá estar associada a sentimentos negativos como ansiedade, agressão e até mesmo depressão. A autoestima desempenha um papel crucial no desenvolvimento psicológico, influenciando diretamente a percepção que os indivíduos têm sobre si mesmos e suas capacidades (Hutz; Zannon, 2011).

Diante destas narrativas, vimos que a autoestima está relacionada ao autoconceito, que envolve a percepção de um indivíduo sobre suas habilidades e valor pessoal. Um estudo realizado por Nunes e Faro (2021) destacou que adolescentes com autoestima elevada demonstram uma menor incidência de sintomas depressivos. Isso ocorre porque a autoestima funciona como um fator protetor contra o desenvolvimento de transtornos mentais, ajudando o indivíduo a construir uma imagem mais positiva de si mesmo e a enfrentar adversidades de maneira mais resiliente. A capacidade de acreditar em si próprio, conhecida como autoeficácia, também é um componente importante para evitar o surgimento de problemas psicológicos, como a depressão, que afeta tantos jovens nessa fase de transição (Nunes; Faro, 2021).

A autoestima pode ser negativamente afetada pelo estigma internalizado, um processo no qual o indivíduo absorve crenças e julgamentos negativos sobre si mesmo devido a sua condição mental ou social. Esse estigma pode levar à diminuição da autoestima, criando um ciclo vicioso de autodepreciação e isolamento social. Estudos demonstram que, em pessoas que sofrem com o estigma internalizado, há uma tendência a desenvolver uma autoimagem distorcida e negativa, impactando diretamente suas interações sociais e sua busca por ajuda. Portanto é necessário

entender que, trabalhar a autoestima em contextos de estigmatização é essencial para reverter esses efeitos e promover o bem-estar emocional e social do indivíduo (Felicissimo *et al.*, 2013).

Por outro lado, observa-se que, a baixa autoestima pode ter consequências prejudiciais, afetando negativamente a saúde mental e a qualidade de vida. Indivíduos com baixa autoestima costumam apresentar níveis mais altos de ansiedade e depressão, além de uma tendência a evitar situações desafiadoras por medo do fracasso. Esse comportamento pode limitar o crescimento pessoal e profissional, criando um ciclo de autossabotagem que é difícil de romper. Portanto, trabalhar a autoestima é essencial não apenas para promover o bem-estar geral, mas também para incentivar o desenvolvimento de uma mentalidade mais positiva e proativa (Rocha Sobrinho; Porto, 2012).

A autoestima reflete o valor que uma pessoa confere a si mesma e está diretamente ligada ao bem-estar e sucesso pessoal. Ela envolve pilares como autoaceitação, autoconfiança, competência social e conexões sociais, que influenciam positivamente tanto a vida pessoal quanto a profissional. A falta de autoestima pode levar a insegurança, procrastinação, ansiedade e até doenças como a depressão e a Síndrome de *Burnout*. No ambiente de trabalho, essa condição afeta a produtividade e a capacidade de tomar decisões, enquanto uma autoestima fortalecida contribui para maior engajamento, proatividade e relações sociais saudáveis. Por tanto diante deste relevante contexto, investir em estratégias para melhorar a autoestima é essencial para o equilíbrio emocional e profissional (Hutz; Zannon, 2011).

De forma complementar, Brandão *et al.* (2025) observaram que a autoestima e a satisfação com o trabalho mantêm uma relação recíproca e contínua, em que ambas se reforçam mutuamente. Quando o trabalhador se percebe valorizado e capaz de contribuir de forma significativa, sua autoestima se eleva, o que, por sua vez, potencializa a motivação e o desempenho. Essa relação evidencia que o fortalecimento da autoestima constitui um elemento estratégico na gestão de pessoas, por impactar o clima organizacional, a produtividade e a saúde mental.

Por sua vez, Coelho, Costa e Esgalhado (2024) confirmam que a autoestima exerce efeito mediador entre a autoeficácia ocupacional e a qualidade de vida no trabalho, demonstrando sua relevância como variável transversal aos indicadores de bem-estar e realização profissional. A partir dessa compreensão, reconhece-se que promover a

autoestima no ambiente laboral implica valorizar o ser humano em sua totalidade, fomentando práticas organizacionais que estimulem o reconhecimento, o crescimento e a autonomia, condições indispensáveis para a construção de ambientes psicologicamente saudáveis.

3.6 Atenção Plena – *Mindfulness*

O conceito de *mindfulness* foi introduzido inicialmente por Jon Kabat-Zinn, psiquiatra e professor emérito da Universidade de Massachusetts, que o descreveu como a “prática de atenção plena” (Costa; Soczek, 2021, p. 185). Para Kabat-Zinn, *Mindfulness* é a consciência que surge ao direcionarmos nossa atenção de forma intencional ao momento presente, sem julgamentos, acompanhando o fluxo da experiência momento a momento (Costa; Soczek, 2021, p. 185-186). Esse conceito se caracteriza como um método meditativo que envolve uma atenção intencional com foco interno e externo. Quando o foco é interno, a atenção é direcionada para práticas que envolvem a respiração, as sensações internas e uma percepção ampliada do próprio corpo. Já no foco externo, a atenção é voltada para os sons, movimentos corporais, ambiente e imagens que podem ser utilizadas durante as práticas meditativas (Costa; Soczek, 2021).

Os efeitos benéficos do *mindfulness* têm sido constatados tanto na saúde física quanto psicológica de indivíduos com várias condições clínicas, além de se aplicarem à população em geral. Dentre os ganhos psicológicos, destacam-se a diminuição da ansiedade e do estresse, maior satisfação pessoal, fortalecimento da resiliência e melhora da memória. A prática de observar sem julgamento promove a aceitação e convivência com as emoções vivenciadas em diferentes momentos da vida, inclusive durante a meditação, como sensações de inquietude, desconforto ou impaciência. O corpo é treinado a não reagir exageradamente a essas emoções, mas sim a valorizar as positivas, diminuindo a força dos pensamentos automáticos. Na psicologia científica, *mindfulness* é uma ferramenta reconhecida como parte das chamadas terapias de terceira onda, especialmente na Terapia de Aceitação e Compromisso (ACT), que ensina a pessoa a lidar com experiências difíceis, preservando sua qualidade de vida (Guimarães; Galli; Nunes, 2021).

Estudos internacionais sobre *mindfulness* têm evidenciado resultados consistentes em diversas áreas, sobretudo na redução do estresse e no aprimoramento de

habilidades emocionais e cognitivas. Pesquisas apontam que práticas baseadas na atenção plena, quando incorporadas à medicina comportamental e adaptadas a contextos clínicos e educacionais, demonstram benefícios relevantes em transtornos de ansiedade, depressão e problemas psicossomáticos, além de favorecerem o desenvolvimento da regulação emocional (Carpena; Menezes, 2018).

Em uma pesquisa experimental intitulada Efeito da Meditação Focada no Estresse e *Mindfulness* Disposicional em Universitários, Carpena e Menezes (2018) investigaram o impacto de um treino de *mindfulness* de seis semanas sobre o estresse e o *mindfulness* disposicional em estudantes universitários. Os resultados mostraram que intervenções baseadas na atenção plena reduziram significativamente o estresse percebido e ampliaram as habilidades de *mindfulness*, especialmente nas facetas “descrever” e “não reagir” às próprias emoções e pensamentos. Esses achados reforçam que práticas estruturadas de atenção plena podem gerar melhorias no bem-estar psicológico e emocional, configurando-se como uma estratégia eficaz de intervenção e manejo do estresse no contexto acadêmico e organizacional.

Os benefícios da Atenção Plena no contexto do bem-estar e qualidade de vida, abrangem os efeitos positivos dessa prática em âmbitos fisiológicos, emocionais, sociais, físicos e/ou ambientais. A redução nos níveis do hormônio cortisol basal ocorreu de maneira significativa e contínua após a aplicação das técnicas de *mindfulness*, além do aumento da capacidade de manter a atividade das enzimas com a prática meditativa, o que resulta em menores índices de estresse, ansiedade e depressão nos indivíduos. Em estudos envolvendo idosos, esses efeitos positivos nos aspectos cognitivos representam um fator de melhoria na saúde emocional, já que o aumento da consciência sobre suas ações impacta tanto a saúde mental quanto a física. Todos os parâmetros da prática de *mindfulness* é relacionada de forma positiva com maior vitalidade, satisfação e qualidade nas relações pessoais e consigo mesmo. Além disso, também é muito importante destacar o papel de uma rede social fortalecida em programas de Atenção Plena direcionados a pessoas que fazem uso de substâncias, já que a reintegração social envolve comportamentos de aceitação e tolerância, tanto internos quanto externos, que contribuem para a criação de um novo estilo de vida, prevenindo recaídas diante de desafios cotidianos (Pinho *et. al.*, 2020).

Adicionalmente, Marques, Balreira e Temótio (2018) discutem a relevância da atenção plena como prática complementar dentro da psicologia positiva. Eles

argumentam que o *mindfulness*, ao incentivar uma atenção plena e não-julgadora no presente, apoia o desenvolvimento de atributos positivos como resiliência e autoconsciência, essenciais para o bem-estar integral. Essa prática, integrada à psicologia positiva e à psiquiatria positiva, facilita um foco não apenas no tratamento de sintomas, mas também na promoção de estados de saúde mental e emocional estáveis e duradouros. Segundo os autores, no ambiente de trabalho, o *mindfulness*, com esse enfoque mais amplo ajuda a consolidar um ambiente de trabalho que não apenas previne patologias, mas que também ativa as qualidades positivas do indivíduo (Marques; Balreira; Temótio, 2018).

Souto *et. al.* (2023) realizaram uma revisão de literatura, cujo objetivo foi descrever os estudos relacionados a prática de *mindfulness* em graduandos. Identificaram 11 artigos que atendiam os critérios de inclusão (7 em inglês e 4 em português), para a análise dos dados utilizam o sistema de classificação de evidências. De acordo com os estudos levantados, os autores verificaram que as intervenções baseadas em *mindfulness* demonstram ser eficazes no controle do estresse. O controle emocional aprimorado e a experiência de um estado mais consciente foram identificados como benefícios importantes, permitindo que o estudante desenvolva autoconhecimento e experimente um estado mental mais claro, favorecendo o surgimento de emoções positivas.

Estudos indicam que pessoas que meditam regularmente visitam o médico com menos frequência e têm menos internações. A prática também melhora a memória, estimula a criatividade e torna as reações mais rápidas. Ao entender o funcionamento da mente, percebemos por que o estresse e a infelicidade surgem. Quando estamos tristes, buscamos soluções e, nesse processo, relembramos mágoas passadas e preocupações futuras, aumentando o desconforto. Isso nos leva a sentir culpa por não melhorar, o que ativa nosso "crítico interno", gerando mais autojulgamento e distanciamento de nosso eu profundo, alimentando um ciclo de recriminação (Pinho *et al.*, 2020; Souto *et al.*, 2023).

É importante salientar que no Brasil a meditação, incluindo práticas guiadas pelo *mindfulness*, está inserida no grupo das Práticas Integrativas e Complementares em Saúde (PICS). Essas práticas foram inicialmente instituídas pela Portaria GM/MS nº 971, de 3 de maio de 2006, do Ministério da Saúde, que descreve sistemas e recursos voltados à prevenção e recuperação da saúde, utilizando tecnologias seguras e

eficazes, com foco na escuta acolhedora, no fortalecimento do vínculo terapêutico e na integração do ser humano com o meio ambiente e a sociedade (Brasil, 2006). Posteriormente, a Política Nacional de Práticas Integrativas e Complementares (PNPIC) foi ampliada, passando a contemplar 29 opções terapêuticas, entre elas a meditação, com ênfase na atenção primária à saúde e na promoção de um cuidado contínuo, humanizado e integral (Brasil, 2018).

Pesquisas com intervenções baseadas em Atenção Plena são recentes e apenas uma pequena parte está divulgada em português. O pesquisador Demarzo (2011) desempenhou um papel fundamental na disseminação e adaptação do *mindfulness* para o contexto brasileiro, especialmente no desenvolvimento de protocolos e programas de formação voltados para a saúde mental e o manejo do estresse. Demarzo fundou o Mente Aberta Centro Brasileiro de *mindfulness* e Promoção da Saúde, uma iniciativa que promove a prática de atenção plena com base científica e adaptada à realidade brasileira. Seus trabalhos incluem pesquisas sobre os efeitos da atenção plena em áreas como saúde pública, educação e saúde ocupacional (Demarzo, 2011).

Mais recentemente, outras pesquisas brasileiras têm aprofundado o tema, investigando diferentes formas de aplicação da atenção plena. Entre esses estudos, destaca-se o de Azevedo, Dutra-Thomé e Menezes (2024) envolveu 417 psicólogos clínicos brasileiros de diferentes regiões e abordagens terapêuticas, com o objetivo de entender o nível de conhecimento e a aplicação da atenção plena no contexto clínico. Utilizando uma metodologia descritiva, exploratória e transversal, o estudo foi realizado por meio de um questionário online. Os resultados mostraram que, embora a prática de atenção plena tenha ganhado espaço no cenário terapêutico global, ainda há lacunas significativas no conhecimento dos profissionais brasileiros.

Apesar do crescente interesse por *mindfulness*, a referida pesquisa trouxe dados que revelam os desafios na sua aplicação no Brasil. Muitos psicólogos relataram a necessidade de uma formação mais robusta e sistemática sobre o tema. A inclusão do ensino da Atenção Plena na formação acadêmica em psicologia foi vista como essencial para capacitar os profissionais a aplicarem essa prática de forma adequada e fundamentada. Além disso, foi identificado que, embora a atenção plena seja amplamente associado a efeitos positivos, alguns psicólogos desconhecem os

possíveis efeitos adversos ou contraindicações, o que pode comprometer a eficácia e a segurança das intervenções.

Os pesquisadores concluem que há uma demanda crescente por programas de capacitação e formação continuada que integrem atenção plena nas práticas psicológicas no Brasil. A introdução de cursos especializados, workshops e treinamentos sobre atenção plena pode contribuir para que os psicólogos brasileiros utilizem essa prática de forma mais eficaz e embasada. Além disso, há necessidade de maior divulgação de estudos e evidências científicas sobre *mindfulness*, especialmente no idioma português, para facilitar o acesso ao conhecimento e melhorar a prática dos profissionais de saúde mental. As pesquisas e estudos refletem a realidade do conhecimento de *mindfulness* entre os psicólogos brasileiros. Embora o interesse pela prática esteja crescendo, é evidente que mais iniciativas educacionais e profissionais são necessárias para consolidar o uso de *mindfulness* como uma prática terapêutica sólida no Brasil (Azevedo; Dutra-Thomé; Menezes, 2024).

No ambiente laboral, um estudo conduzido por Wongtongkam *et al.* (2017) investiga os impactos de uma intervenção baseada em *mindfulness* na satisfação e no bem-estar dos funcionários universitários, ressaltando o potencial da prática para melhorar a saúde mental e o desempenho no trabalho. A pesquisa foi realizada com funcionários de uma universidade australiana e incluiu atividades de atenção plena voltadas ao relaxamento e aumento da autoconsciência. Os resultados indicaram que a prática regular contribuiu para uma melhor capacidade de foco e controle emocional, promovendo um ambiente de trabalho menos estressante. Embora a atenção plena tenha mostrado benefícios em aspectos como qualidade do sono e redução da ansiedade, a satisfação no trabalho apresentou apenas uma correlação indireta com os níveis de calma e relaxamento. Fatores externos, como insegurança no emprego, foram citados como limitadores da satisfação no trabalho, evidenciando que a prática de *mindfulness*, pode necessitar de maior frequência e integração para surtir efeitos mais profundos.

3.7 Autoeficácia

A autoeficácia, conforme definida por Bandura (1997), corresponde às crenças que o indivíduo possui sobre sua capacidade de organizar e executar ações necessárias

para lidar com situações futuras. Trata-se de um mecanismo central da Teoria Social Cognitiva, que influencia o comportamento humano em múltiplas dimensões, como a motivação, a persistência e a regulação emocional. Para o autor, a autoeficácia envolve antecipação, intencionalidade, autorreatividade e autor reflexão, características que permitem ao indivíduo direcionar esforços, manter a persistência diante de dificuldades e ajustar estratégias para alcançar os objetivos propostos.

No cenário brasileiro, diversos estudos ampliaram esse conceito. Costa *et al.* (2021) destacou que a percepção de competência não se restringe a condutas específicas, mas desencadeia mudanças cognitivas e comportamentais mais amplas. Pesquisas brasileiras também trouxeram contribuições empíricas relevantes. Souza e Souza (2004) realizaram a validação da Escala de Autoeficácia Geral Percebida no Brasil, com amostra de 283 universitários, confirmando consistência interna satisfatória ($\alpha = 0,81$) e associações positivas com autoestima, otimismo e suporte social, além de correlações negativas com ansiedade, depressão e anomia. Esses achados reforçaram a robustez do instrumento e sua aplicabilidade no contexto nacional.

Souza *et al.* (2015) investigaram a autoeficácia em 228 cadetes militares, identificando seu papel mediador entre bem-estar subjetivo e *burnout*. Os resultados mostraram que altos níveis de autoeficácia reduziram a vulnerabilidade ao esgotamento e potencializaram o bem-estar, reforçando sua função protetiva em ambientes de alta demanda emocional, como o militar. Complementando esse quadro, Coelho *et al.* (2016) analisaram a relação entre autoeficácia e qualidade de vida no trabalho em mais de mil policiais militares do Distrito Federal. Os autores observaram que, embora os participantes apresentassem altos níveis de autoeficácia, essa crença não se traduziu em melhor percepção de qualidade de vida laboral, indicando que fatores organizacionais e institucionais exercem influência mais decisiva sobre o bem-estar do que os recursos individuais isoladamente.

Ainda no ambiente militar, Peixoto *et al.* (2018) adaptaram a Escala de Autoeficácia Geral em cadetes da Academia Militar das Agulhas Negras (AMAN), confirmando sua validade, mas também identificando a necessidade de ajustes relacionados a erros correlacionados, o que destaca a importância da adequação metodológica em diferentes contextos.

3.8 Lacunas da Literatura e Contribuições do Estudo

Apesar do crescimento das pesquisas relacionadas à saúde mental, bem-estar e satisfação no trabalho, ainda são limitados os estudos voltados especificamente aos profissionais das Guardas Civis Municipais brasileiras. Grande parte da produção científica nacional concentra-se em policiais militares e civis, existindo menor volume de investigações direcionadas às especificidades organizacionais, operacionais e psicossociais das Guardas Municipais, especialmente na região Norte do país.

Além disso, observa-se que muitos estudos abordam isoladamente variáveis como estresse ocupacional, burnout, satisfação no trabalho ou qualidade de vida, havendo menor número de pesquisas que integrem recursos psicológicos positivos, como autoestima, autoeficácia e atenção plena (mindfulness), na compreensão da satisfação laboral em instituições de segurança pública. Essa lacuna torna-se ainda mais relevante diante das transformações contemporâneas nas organizações de trabalho e da crescente necessidade de fortalecimento de estratégias voltadas à promoção da saúde mental e à prevenção de riscos psicossociais.

Outro aspecto identificado refere-se à predominância de estudos quantitativos ou qualitativos conduzidos separadamente, sendo menos frequentes pesquisas de abordagem mista que articulem indicadores estatísticos e percepções subjetivas dos trabalhadores. Nesse sentido, a integração entre análise quantitativa e qualitativa proposta nesta tese busca ampliar a compreensão sobre os fatores individuais e organizacionais associados à satisfação no trabalho, permitindo uma leitura mais abrangente da realidade institucional investigada.

Adicionalmente, observa-se escassez de estudos que articulem os pressupostos da Psicologia Organizacional e do Trabalho, da Psicologia Positiva e das discussões contemporâneas sobre riscos psicossociais no contexto da segurança pública municipal. A presente pesquisa procura contribuir para esse debate ao investigar, simultaneamente, os recursos psicológicos individuais e as fontes organizacionais de estresse ocupacional presentes no cotidiano da Guarda Civil Municipal de Boa Vista.

Dessa forma, esta tese pretende contribuir tanto para o avanço científico quanto para o fortalecimento de estratégias institucionais voltadas à promoção de ambientes psicologicamente saudáveis, oferecendo subsídios teóricos e práticos para futuras

pesquisas, intervenções organizacionais e políticas públicas relacionadas à saúde mental no trabalho em instituições de segurança pública.

4 MÉTODO

4.1 Tipo e Delineamento do Estudo

A presente pesquisa caracterizou-se como um estudo descritivo de corte transversal, desenvolvido entre maio de 2024 e maio de 2025, com abordagem quantitativa e qualitativa (método misto). A escolha desse delineamento justifica-se por permitir a análise, em um recorte temporal definido, das variáveis psicológicas em conjunto com a identificação das fontes de estresse, possibilitando uma visão ampliada dos fatores psicossociais presentes na atuação dos guardas civis municipais de Boa Vista.

4.2 Cenário da Pesquisa

Roraima é um estado localizado no extremo norte do Brasil, que se tornou oficialmente estado em 1988, após deixar de ser território federal. Faz fronteira com a Venezuela e a Guiana Inglesa, o que lhe dá um papel estratégico na região amazônica. De acordo com estimativas do IBGE, em 2024 o estado possuía cerca de 636 mil habitantes, dos quais aproximadamente 470 mil residiam em Boa Vista, capital que concentra a maior parte da população do estadual, distribuída em uma área de 5.687 km² (IBGE, 2025). Esse crescimento populacional, somado ao intenso fluxo migratório proveniente da Venezuela nos últimos anos, gerou importantes impactos sociais, econômicos e institucionais, gerando novas demandas para os serviços públicos municipais.

A Prefeitura de Boa Vista, responsável pela gestão administrativa, conta atualmente com cerca de 11.943 servidores ativos em diferentes áreas de atuação, conforme dados do Portal da Transparência Municipal esse contingente garante a prestação de serviços públicos essenciais, entre os quais se destaca a atuação da Secretaria Municipal de Segurança e Ordem Pública (SMSOP), que até 2024 era denominada Secretaria Municipal de Segurança Urbana e Trânsito. A mudança de nomenclatura, regulamentada pela Lei nº 2.690/2025, refletiu um processo de reestruturação institucional, ampliando a coordenação de ações integradas de segurança urbana e comunitária (Boa Vista, 2025).

A Guarda Civil Municipal de Boa Vista (GCM) está vinculada à SMSOP e tem como missão proteger a comunidade e o patrimônio público. Atualmente, conta com um efetivo de 459 guardas, sendo 140 mulheres (30,5%) e 319 homens (69,5%), dos quais 150 foram incorporados entre 2024 e 2025, o que trouxe renovação ao quadro. A corporação é organizada em diferentes grupamentos, como o Canil, o Grupo Tático Municipal (GTAM), o Grupo de Proteção Ambiental, a Defesa Civil, a Patrulha Maria da Penha, a Ronda Escolar, a Ronda Comercial e o Centro de Comunicações. Além dessas unidades de trabalho, parte do efetivo também está alocada em postos fixos distribuídos pela cidade (Boa Vista, 2025).

Esse contexto ajuda a compreender o cenário em que a pesquisa foi realizada, mostrando as condições institucionais e sociais que influenciam o trabalho da Guarda Civil Municipal de Boa Vista.

4.3 Participantes

Participaram do estudo 305 guardas municipais de Boa Vista, o que corresponde a aproximadamente 66% do efetivo total da corporação (459 servidores). Foram incluídos apenas os servidores efetivos admitidos por concurso público, que aceitaram participar voluntariamente mediante assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Foram excluídos os servidores comissionados, terceirizados ou vinculados administrativamente à Secretaria Municipal de Segurança e Ordem Pública (SMSOP), mas que não integravam o quadro efetivo da corporação.

Os participantes estavam distribuídos em todos os grupamentos e unidades de trabalho da Guarda Civil Municipal, como o Canil, o Grupo Tático Municipal (GTAM), o Grupo de Proteção Ambiental, a Defesa Civil, a Patrulha Maria da Penha, a Ronda Escolar, a Ronda Comercial e o Centro de Comunicações, além dos efetivos responsáveis pela segurança do prefeito e do vice-prefeito e dos que atuam em postos e guarnições instalados em prédios públicos do município. Dessa forma, todas as unidades de trabalho foram contempladas, garantindo a representatividade institucional da amostra.

De acordo com os dados obtidos no questionário sociodemográfico, a amostra apresentou as seguintes características:

Tabela 1 - Caracterização Sociodemográfica da Amostra (N = 305)

Variável	Categoria	n	%
Sexo	Masculino	188	61,6%
	Feminino	117	38,4%
Idade (anos)	Média = 36,3 (DP = 9,0; mín = 21; máx = 68)	305	100
Tempo de serviço	Média = 99,9 meses (8,3 anos); DP = 106,6 meses (8,9 anos); mín = 4 meses (0,3 ano); máx = 396 meses (33 anos)	305	100
Estado civil	Solteiro	135	44,3%
	Casado	119	39,0%
	União estável	39	12,8%
	Separado/divorciado	11	3,6%
	Viúvo	1	0,3%

Fonte: Elaboração própria.

De acordo com os dados sociodemográficos, a amostra foi composta majoritariamente por homens (61,6%), enquanto as mulheres representaram 38,4%. Considerando a distribuição do efetivo total da corporação, observa-se que 83,6% das mulheres da Guarda Civil Municipal participaram da pesquisa (117 de 140), ao passo que entre os homens essa taxa foi de 58,9% (188 de 319). Esse resultado evidencia uma forte participação das guardas mulheres e uma boa representatividade também entre os homens, garantindo consistência aos dados levantados.

A idade média dos participantes foi de 36,3 anos (DP = 9,0), variando entre 21 e 68 anos, o que caracteriza o grupo como relativamente jovem. Esse resultado reflete a recente renovação do efetivo da GCM (150 novos guardas), que contribuiu para rejuvenecer o quadro e equilibrar a distribuição etária da corporação, antes composta predominantemente com mais tempo de carreira.

O tempo de serviço foi coletado em anos e meses, conforme informado pelos próprios participantes. Para fins de análise estatística, os valores foram padronizados em meses e, posteriormente convertidos em anos para facilitar a apresentação e interpretação dos resultados. Os resultados demonstraram que o tempo de serviço dos participantes do estudo apresentou grande heterogeneidade, com média de 99,9 meses (aproximadamente 8,3 anos), com desvio padrão de 106,6 meses (cerca de 8,9 anos). Foram identificadas diferentes trajetórias que variaram desde 4 meses (0,3 ano) até 33 anos de atuação na GCM, revelando a coexistência entre profissionais recém-ingressos e servidores experientes.

Em relação ao estado civil, predominam os solteiros (44,3%) e casados (39,0%), seguidos por aqueles em união estável (12,8%), separados/divorciados (3,6%) e viúvos (0,3%).

De modo geral, observa-se que a amostra é composta por um grupo relativamente jovem, com idade média de 36 anos, refletindo a recente renovação do quadro da Guarda Civil Municipal. Além disso, houve equilíbrio entre homens e mulheres participantes, o que amplia a representatividade do estudo. A diversidade encontrada no tempo de serviço e nas condições de estado civil evidencia diferentes trajetórias profissionais e pessoais, conferindo maior consistência e representatividade aos resultados obtidos.

4.4 Instrumentos

A coleta de dados foi realizada de forma individual por meio de dois questionários eletrônicos, elaborados na plataforma Google Forms e aplicados ao longo de um período de um ano (entre maio de 2024 e maio de 2025). Foram conduzidos 17 encontros presenciais, todos acompanhados pela pesquisadora responsável. No início de cada encontro, o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) era lido e explicado, sendo solicitado o aceite formal para que o participante pudesse dar continuidade ao preenchimento (vide Apêndice A). O acesso aos questionários ocorria por meio de links ou *QR Codes*, compartilhados nos grupos organizados para esse fim. Durante todo o processo, a pesquisadora permaneceu disponível para sanar dúvidas, assegurando a padronização da aplicação e a confiabilidade das respostas.

O primeiro questionário reuniu as informações sociodemográficas (idade, sexo, estado civil e tempo de serviço) e as escalas padronizadas utilizadas no estudo: Escala de Satisfação no Trabalho de Siqueira (2008), Escala de Autoestima de Rosenberg (1965), Escala de Atenção Plena (*Mindfulness* – MAAS) de Brown e Ryan (2003) e Escala de Autoeficácia Geral de Schwarzer e Jerusalem (1995). O segundo questionário, também eletrônico, foi composto por questões abertas destinadas à identificação das fontes de estresse relacionadas ao exercício da função na Guarda Civil Municipal.

Essa estratégia, que reuniu instrumentos quantitativos e qualitativos em formato digital, aplicados de forma presencial e supervisionada, buscou garantir ampla

participação, padronização na aplicação, respeito aos preceitos éticos e qualidade na coleta de dados.

4.4.1 ESCALA DE SATISFAÇÃO NO TRABALHO DE SIQUEIRA (2008)

A satisfação no trabalho foi avaliada por meio da versão reduzida da Escala de Satisfação no Trabalho (Siqueira, 2008), composta por 15 itens em formato Likert de sete pontos, distribuídos em cinco fatores: satisfação com colegas, chefia, salário, promoções e trabalho. As respostas variaram de 1 (totalmente insatisfeito) a 7 (totalmente satisfeito). Maiores médias indicam maior nível de satisfação no trabalho, tanto de forma global quanto em cada fator específico (vide Anexo A).

4.4.2 ESCALA DE AUTOESTIMA DE ROSENBERG (1965)

Para mensuração da autoestima, utilizou-se a Escala de Autoestima de Rosenberg (1965), instrumento composto por 10 itens, sendo cinco formulados de maneira positiva e cinco negativa. Os participantes responderam em escala tipo Likert de cinco pontos, variando de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente). Maiores médias indicam níveis mais elevados de autoestima (vide Anexo B).

4.4.3 ESCALA DE *MINDFULNESS* (MAAS) DE BROWN E RYAN (2003)

A atenção plena foi avaliada por meio da *Mindful Attention Awareness Scale – MAAS*, desenvolvida por Brown e Ryan (2003) e validada no Brasil por Barros *et al.* (2014). O instrumento é unifatorial, composto por 15 itens em escala tipo Likert de cinco pontos, variando de 1 (quase nunca) a 5 (quase sempre). Maiores médias indicam maior nível de atenção plena (vide Anexo C).

4.4.4 ESCALA DE AUTOEFICÁCIA GERAL PERCEBIDA DE SCHWARZER E JERUSALEM (1995)

A autoeficácia foi avaliada pela Escala de Autoeficácia Geral Percebida, desenvolvida por Schwarzer e Jerusalem (1995) e validada no Brasil por Souza e Souza (2004). Trata-se de um instrumento unifatorial, composto por 10 itens em

escala tipo Likert de cinco pontos, variando de 1 (“discordo totalmente”) a 5 (“concordo totalmente”). Maiores médias indicam níveis mais elevados de autoeficácia (vide Anexo D).

4.4.5 QUESTIONÁRIO SOBRE FONTES DE ESTRESSE NO TRABALHO

Além das escalas padronizadas, os participantes responderam a um questionário aberto, composto pela questão: “Na sua percepção, quais são as três principais fontes de estresse na Guarda Civil Municipal de Boa Vista?”. As respostas foram analisadas qualitativamente, visando identificar e categorizar os fatores estressores mencionados pelos participantes (vide Apêndice C).

4.5 Procedimentos de Coleta e Análise dos Dados

4.5.1 ABORDAGEM QUANTITATIVA

A avaliação quantitativa consiste na utilização de procedimentos estatísticos para examinar dados numéricos de forma objetiva e sistemática, permitindo a verificação de hipóteses e a mensuração de variáveis psicológicas em contextos específicos. Conforme destacam Hutz, Bandeira e Trentini (2015), esse tipo de abordagem busca garantir rigor científico na validação de instrumentos e na análise das relações entre construtos. No campo da psicologia organizacional e do trabalho, a avaliação quantitativa possibilita identificar padrões de associação entre variáveis, bem como mensurar a intensidade de fenômenos que impactam o bem-estar e o desempenho dos indivíduos (Shaughnessy; Zechmeister; Zechmeister, 2012).

Assim, no presente estudo, a avaliação quantitativa foi empregada para verificar a adequação das escalas utilizadas, investigar as relações entre as variáveis do estudo e testar o modelo de pesquisa proposto. Os participantes responderam às escalas psicométricas previamente validadas. Os dados foram analisados no IBM SPSS Statistics 19.0 e no AMOS 19.0, por meio de estatísticas descritivas, análise fatorial confirmatória (AFC), avaliação da consistência interna, análises correlacionais (coeficiente de Pearson) e teste de comparação de médias (*t de Student* para amostras independentes).

Para complementar as análises, foi utilizada a Modelagem de Equações Estruturais (MEE), em sua versão mais atual, a fim de verificar como as variáveis psicológicas autoestima, atenção plena (*mindfulness*) e autoeficácia influenciam a satisfação no trabalho. Esse método possibilitou avaliar, de forma simultânea, os efeitos diretos e indiretos entre os construtos, oferecendo uma compreensão mais clara e abrangente das relações propostas no modelo da pesquisa.

4.5.2 ABORDAGEM QUALITATIVA

A pesquisa qualitativa, especialmente no campo da Psicologia, caracteriza-se pela busca de uma compreensão aprofundada de significados, percepções e experiências que não podem ser reduzidos a números. Conforme destacam Shaughnessy, Zechmeister e Zechmeister (2012), esse tipo de abordagem é particularmente útil quando o interesse do pesquisador recai sobre o entendimento dos fenômenos em seu contexto natural, privilegiando descrições detalhadas, interpretações e a análise do sentido atribuído pelos participantes às suas vivências. Diferente do método quantitativo, que enfatiza a mensuração e a generalização, a investigação qualitativa procura captar a complexidade do comportamento humano e as nuances subjetivas que emergem dos discursos.

Neste estudo, a análise qualitativa foi conduzida com base no método de análise de conteúdo proposto por Bardin (1977)¹, reconhecido por oferecer um caminho organizado e sistemático para lidar com comunicações diversas. Esse método permite transformar relatos dispersos em informações consistentes, favorecendo a aproximação entre a experiência subjetiva dos participantes e a elaboração científica dos dados. Segundo a autora, a análise de conteúdo pode ser compreendida como:

um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção dessas mensagens (Bardin, 1977, p. 42).

¹ Nesse trabalho, utilizou-se a edição em português de 1977, publicada pela Edições 70 (Lisboa), embora existam reimpressões posteriores (2011, 2016 e seguintes), optou-se por referenciar a edição efetivamente consultada, garantindo a fidedignidade à fonte utilizada.

Essa concepção evidencia que o método combina tanto rigor metodológico quanto abertura interpretativa. A escolha por essa técnica esteve ligada à necessidade de organizar e compreender as falas dos guardas municipais acerca das fontes de estresse no trabalho, permitindo transformar um material amplo e heterogêneo em resultados mais claros e significativos.

4.6 Considerações Éticas

A pesquisa contou inicialmente com a autorização formal da Secretaria Municipal de Segurança e Ordem Pública de Boa Vista, concedida pelo Secretário Municipal de Segurança Pública, o que assegurou respaldo institucional para sua execução. Em seguida, o projeto passou por alterações em relação à versão apresentada na qualificação, em virtude dessas mudanças, não houve tempo hábil para submissão prévia ao Comitê de Ética em Pesquisa.

Ainda assim, todos os participantes foram esclarecidos sobre os objetivos e procedimentos e manifestaram sua concordância por meio do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), assegurando voluntariedade, sigilo e confidencialidade das informações. Ressalta-se que está prevista a submissão do estudo à Plataforma Brasil, de modo a garantir seu registro e a devida regularização ética, conforme as diretrizes da Resolução CNS nº 466/2012.

5 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A presente tese foi organizada em duas fases complementares. A primeira, de natureza quantitativa, investigou os fatores que influenciam a satisfação no trabalho entre guardas municipais, com ênfase nas variáveis psicológicas autoestima, autoeficácia e atenção plena (*mindfulness*). A segunda, de caráter qualitativo, buscou identificar as fontes de estresse percebidas pelos mesmos guardas no contexto laboral, complementando a análise estatística inicial e permitindo uma compreensão mais abrangente das condições psicossociais do ambiente de trabalho. Essa integração possibilitada pelo método misto de pesquisa é especialmente relevante na Psicologia, pois favorece a análise conjunta dos aspectos objetivos das medidas psicológicas e das dimensões subjetivas da experiência dos participantes da pesquisa. (Shaughnessy; Zechmeister; Zechmeister, 2012).

Neste sentido, os resultados obtidos são discutidos em diálogo com a literatura, contemplando tanto as relações observadas entre as variáveis psicológicas quanto os desdobramentos das fontes de estresse identificadas no contexto institucional da Guarda Civil Municipal de Boa Vista.

5.1 Análise Quantitativa

5.1.1 ANÁLISE FATORIAL CONFIRMATÓRIA.

Em uma pesquisa é fundamental verificar inicialmente, se os instrumentos utilizados funcionam de maneira adequada diante da população e do contexto investigado. A análise fatorial (AF) é uma das técnicas mais utilizadas para esse fim, sendo reconhecida como ferramenta essencial na construção, validação e aprimoramento de instrumentos psicométricos. Essa técnica busca identificar como os itens de um teste se organizam em fatores que explicam as correlações entre as variáveis. Em linhas gerais, existem duas abordagens: a Análise Fatorial Exploratória (AFE) e a Análise Fatorial Confirmatória (AFC). A AFE investiga padrões de agrupamento entre os itens sem impor um modelo teórico prévio, enquanto a AFC parte de um modelo predefinido, com hipóteses claras sobre o número de fatores e sobre os itens que compõem cada um deles, configurando-se como uma técnica

confirmatória, que testa se os dados empíricos confirmam a estrutura teórica esperada (Damásio, 2013; Hutz; Bandeira; Trentini, 2015).

A AFC exige que o pesquisador defina previamente quais são os fatores latentes (não observáveis) e quais itens estão associados a cada um deles. Isso permite verificar a validade estrutural de um instrumento de maneira mais rigorosa, estimando as cargas fatoriais que indicam o quanto cada item está relacionado ao seu fator. Quando os dados são contínuos e seguem distribuição normal, a estimação mais comum é a de Máxima Verossimilhança (ML). Já em situações em que os dados são ordinais, como em escalas do tipo Likert, recomenda-se o método WLSMV (*Weighted Least Squares Mean and Variance Adjusted*), que corresponde a um procedimento de mínimos quadrados ponderados ajustados pela média e variância. Esse método é considerado mais robusto e preciso nesses casos, pois não depende da suposição de normalidade dos dados e oferece resultados mais adequados para esse tipo de medida (Brown, 2015; Damásio, 2013).

Para avaliar a qualidade do ajuste de um modelo, utilizam-se diferentes indicadores. Um dos primeiros é a razão χ^2/gl , que representa a discrepância entre os dados observados e o modelo proposto, ajustada pelos graus de liberdade. Valores abaixo de 5 são considerados aceitáveis, sendo que quanto mais próximo de 2, melhor é o ajuste. O RMR (*Root Mean Square Residual*) e o SRMR (*Standardized Root Mean Square Residual*) indicam a diferença média entre as correlações observadas e as previstas pelo modelo, nesse caso, valores até 0,08 são aceitos. Já o GFI (*Goodness of Fit Index*) e o AGFI (*Adjusted Goodness of Fit Index*) avaliam a proporção de variância explicada pelo modelo, devendo apresentar valores acima de 0,90. O CFI (*Comparative Fit Index*) e o TLI (*Tucker-Lewis Index*) comparam o modelo proposto com um modelo nulo, indicando bom ajuste quando superiores a 0,90. Por fim, o RMSEA (*Root Mean Square Error of Approximation*) avalia o erro de aproximação do modelo em relação à população, sendo desejável que apresente valores abaixo de 0,08, e preferencialmente, abaixo de 0,05, geralmente acompanhados de intervalo de confiança de 90%. Esses critérios são amplamente utilizados em estudos psicométricos para atestar a adequação dos modelos propostos nas pesquisas, garantindo maior confiabilidade e rigor metodológico (Damásio, 2013; Hutz; Bandeira; Trentini, 2015).

Damásio (2013) destaca que a Análise Fatorial Confirmatória (AFC) tem se tornado cada vez mais frequente na validação de escalas psicológicas no país, ressaltando a importância da análise dos índices de ajuste. No cenário internacional, Byrne (2016) enfatiza a necessidade de considerar os diferentes indicadores em conjunto, e não de forma isolada, para garantir uma avaliação mais precisa da qualidade do modelo. Já Oliveira *et al.* (2019), em estudos nacionais, também reforçam que índices como RMSEA, CFI e TLI estão entre os mais utilizados em pesquisas aplicadas à psicologia organizacional.

Considerando esses parâmetros e buscando atingir o primeiro objetivo específico dessa tese, ou seja, investigar as qualidades psicométricas dos instrumentos de mensuração das variáveis do estudo, a AFC, que constitui uma estratégia estatística inserida no âmbito da modelagem por equações estruturais, foi empregada nessa pesquisa para testar a adequação da estrutura teórica de quatro instrumentos: a Escala de Satisfação no Trabalho, a Escala de Autoestima de Rosenberg, a Escala de *Mindfulness* (MAAS) e a Escala de Autoeficácia Geral. As análises foram conduzidas no software AMOS 19.0 (*Analysis of Moment Structures*), utilizando o método de Máxima Verossimilhança (ML), após o tratamento preliminar dos dados no SPSS 19.0 (*Statistical Package for the Social Sciences*). O uso combinado desses softwares permitiu a exploração e validação das propriedades psicométricas dos instrumentos utilizados com maior precisão e rigor metodológico.

5.1.1.1 Análise Fatorial Confirmatória Escala de Satisfação no Trabalho

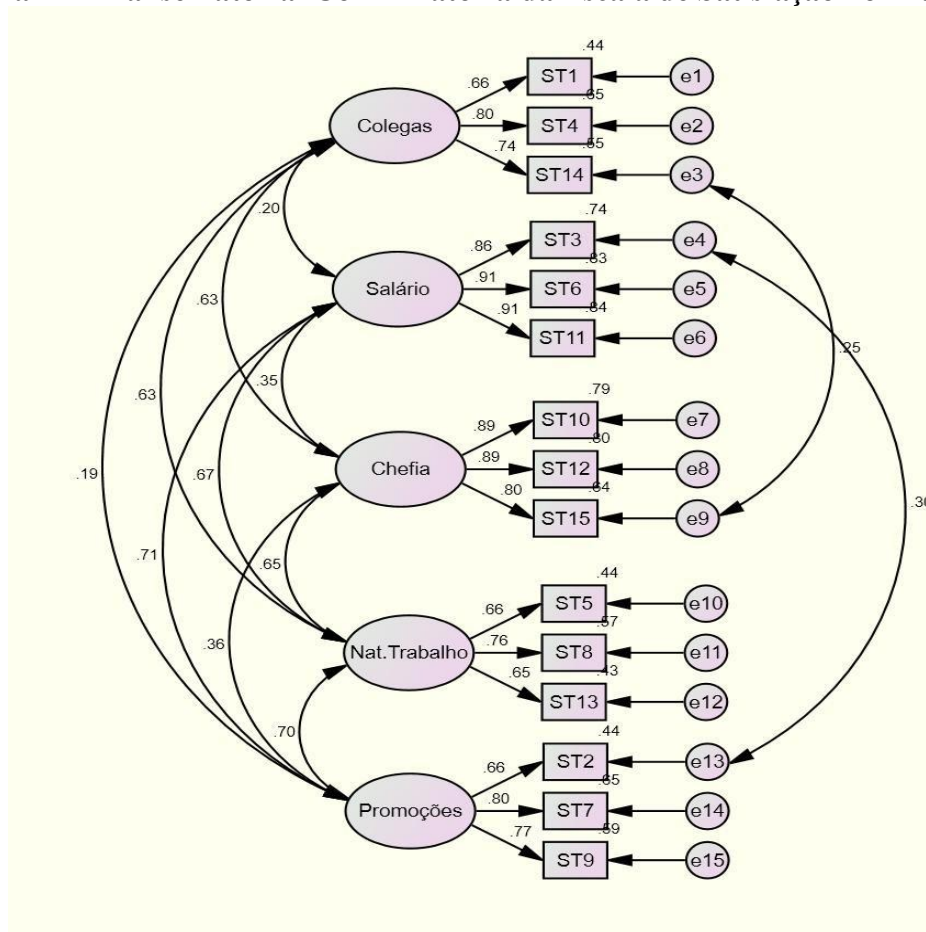
A Escala de Satisfação no Trabalho (EST), desenvolvida por Siqueira (2008), é composta por cinco dimensões: satisfação com os colegas, satisfação com a chefia, satisfação com o salário, satisfação com as promoções e satisfação com o trabalho. Cada dimensão contém três itens, totalizando 15.

A análise fatorial confirmatória realizada neste estudo, considerando os 15 itens distribuídos nas cinco dimensões, apresentou bons índices de ajuste (CFI = 0,962; GFI = 0,928; RMSEA = 0,063, IC 90%: 0,051–0,076). Após a correlação de erros de medida entre itens semelhantes, os índices melhoraram ainda mais: CFI = 0,974; GFI = 0,941; RMSEA = 0,053 (IC 90%: 0,040–0,067). Esses resultados confirmam a

adequação do modelo de cinco fatores e estão em sintonia com achados de outros estudos nacionais.

Coelho Júnior e Faiad (2012), ao avaliarem a escala em servidores da segurança pública, encontraram evidências robustas de validade, com consistência interna elevada (alfa entre 0,76 e 0,90) e confirmação da estrutura de cinco fatores por meio de análises exploratória e confirmatória. Rocha *et al.* (2024), por sua vez, compararam três diferentes modelos estruturais da EST e observaram que todos apresentaram índices satisfatórios, sendo que o Modelo 2, de segunda ordem, foi o que obteve o melhor desempenho. Esse conjunto de evidências reforça a robustez psicométrica da escala em diferentes contextos e configurações, legitimando seu uso no presente estudo.

A Figura 1 apresenta a representação gráfica do modelo confirmatório com cinco fatores e suas respectivas cargas fatoriais e correlações. A Tabela 2, por sua vez, resume os índices de ajuste obtidos antes e depois da correlação de erros de medida, evidenciando a melhoria na qualidade do modelo após a revisão do modelo.

Figura 1 – Análise Fatorial Confirmatória da Escala de Satisfação no Trabalho

Fonte: Elaboração própria.

Tabela 2 – Índices de ajuste da Escala de Satisfação no Trabalho

Indicadores	Valores sem ajuste de erros de medida	Valores com ajuste de erros de medida	Valor ideal
X ² /gl	2,219	1,861	Até 5
RMR	0,102	0,094	Menor que 0,05
GFI	0,928	0,941	Acima de 0,90
AGFI	0,893	0,909	Acima de 0,90
CFI	0,962	0,974	Acima de 0,90
RMSEA	0,063 (0,051–0,076)	0,053 (0,040–0,067)	≤ 0,08

Fonte: Elaboração própria.

5.1.1.2 Análise Fatorial Confirmatória da Escala de Autoestima

A Escala de Autoestima de Rosenberg (EAR) é originalmente composta por dez itens em escala Likert de cinco pontos, sendo cinco de valência positiva e cinco de valência negativa, variando de “discordo totalmente” a “concordo totalmente”. O

objetivo central da EAR é mensurar a avaliação global que o indivíduo faz de si mesmo, refletindo sentimentos de valor, aceitação e respeito próprio. Contudo, pesquisas indicam que a inclusão de itens formulados de maneira negativa pode afetar a consistência interna da escala, produzindo distorções nos resultados.

Estudos psicométricos internacionais (Dunbar; Fornell; Larcker, 2000; Greenberger *et al.*, 2003) têm apontado que a presença de itens negativamente formulados pode comprometer a unidimensionalidade da escala, gerando estruturas bifatoriais artificiais devido a efeitos de método. No Brasil, Sbicigo, Bandeira e Dell’Aglío (2010) avaliaram a EAR em uma amostra de 646 adolescentes do Ensino Médio e observaram que os itens negativos apresentaram baixo desempenho, sugerindo a necessidade de versões alternativas. De modo semelhante, Hutz e Zanon (2011) revisaram a adaptação da escala no Brasil e confirmaram sua validade, mas recomendaram cautela na utilização dos itens invertidos. Mais recentemente, Nogueira e Ribas Junior (2021) adaptaram e validaram a EAR em uma amostra de 933 cadetes da Academia Militar das Agulhas Negras (AMAN) e identificaram melhor desempenho após a retirada do item 8, confirmando uma estrutura bifatorial com autoestima positiva e negativa.

Diante dessas evidências, optou-se por realizar a Análise Fatorial Confirmatória (AFC) da escala de autoestima de Rosenberg considerando apenas um fator latente, formado exclusivamente pelos itens de valência positiva, ou seja, após os ajustes foram retirados os itens negativos: 2 (Eu sinto vergonha de ser do jeito que eu sou), 3 (Às vezes eu acho que não presto para nada), 5 (Levando tudo em conta, eu me sinto um fracasso) e 6 (Às vezes eu me sinto inútil). Dessa forma, a escala unifatorial ficou reduzida aos itens descritos na tabela a seguir:

Quadro 1 – Versão unifatorial da Escala Positiva da Autoestima de Rosenberg

Itens	Sentido
1. Eu sinto que sou uma pessoa de valor como as outras pessoas.	Positivo
4 - Eu acho que sou capaz de fazer as coisas tão bem quanto as outras pessoas.	Positivo
7 - Eu acho que tenho muitas boas qualidades	Positivo
8 - Eu tenho motivos para me orgulhar na vida	Positivo
9 – De modo geral, eu estou satisfeito comigo.	Positivo
10 – Eu tenho pelo menos uma atitude positiva em relação a mim mesmo	Positivo

Fonte: Elaboração própria.

A Análise Fatorial Confirmatória da Escala de Autoestima de Rosenberg foi conduzida considerando apenas com os itens formulados de maneira positiva, conforme a adaptação utilizada neste estudo. Os indicadores de ajuste foram interpretados com base nos critérios de Byrne (2016), que recomenda valores de referência como $RMSEA \leq 0,08$, $CFI \geq 0,95$ e $\chi^2/gl < 3$.

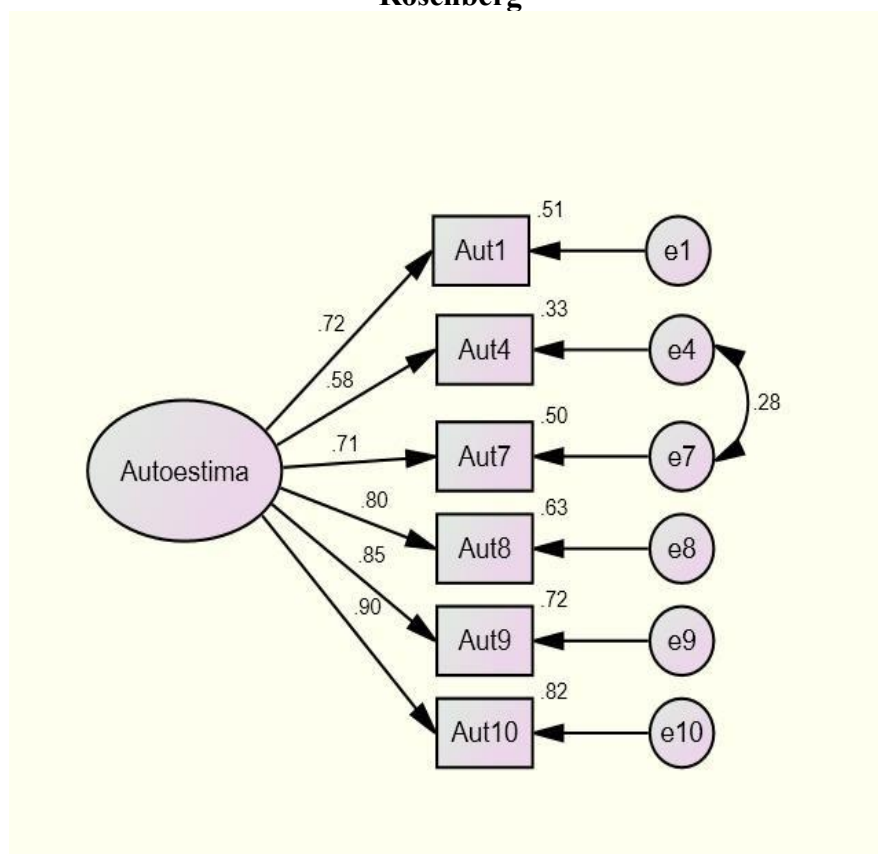
O modelo inicial, sem ajustes, apresentou valores aceitáveis para o CFI (0,960) e para o GFI (0,943), embora o RMSEA (0,124) tenha se situado acima do ideal. Após a correlação de erros de medida, os índices melhoraram significativamente: o CFI aumentou para 0,979, o GFI para 0,967 e o RMSEA reduziu para 0,095, situando-se dentro dos limites aceitáveis. O RMR também melhorou, passando de 0,024 para 0,019, e a razão χ^2/gl caiu de 5,657 para 3,755, atendendo ao parâmetro esperado (até 5). Esses resultados confirmam que a versão composta exclusivamente por itens de valência positiva apresenta melhor desempenho psicométrico, garantindo maior unidimensionalidade e clareza interpretativa dos escores. Portanto, considera-se que a solução positiva é estatisticamente mais adequada para a amostra investigada neste estudo.

Ao comparar com a literatura, verifica-se consonância com Sbicigo, Bandeira e Dell’Aglio (2010), que observaram baixo desempenho dos itens negativos em adolescentes, e com Hutz e Zanon (2011), que destacaram as limitações dos itens invertidos na estrutura fatorial da escala.

De acordo com Nogueira e Ribas Júnior (2018), em estudo com 933 cadetes da Academia Militar das Agulhas Negras (AMAN), a Escala de Autoestima de Rosenberg apresentou estrutura bifatorial, composta por autoestima positiva e autoestima negativa, com bons índices de ajuste ($CFI=0,973$; $GFI=0,976$; $RMSEA=0,056$). Essa adaptação inicial reforça a adequação da medida para contextos militares, embora os autores ressaltem a necessidade de novos estudos longitudinais e com diferentes populações. Enquanto nesse contexto a solução de dois fatores se mostrou mais adequada, no presente estudo com guardas municipais a versão unifatorial positiva demonstrou maior consistência psicométrica. Esses achados reforçam que a organização dos itens da EAR pode variar conforme a população investigada, sendo a versão positiva unifatorial a mais apropriada para representar o construto na Guarda Municipal de Boa Vista.

A Figura 2 apresenta a representação gráfica do modelo com as cargas fatoriais estimadas, enquanto a Tabela 3 reúne os índices de ajuste obtidos antes e após a correlação dos erros de medida, demonstrando a melhoria na qualidade do modelo após o ajuste do modelo.

Figura 2 – Análise Fatorial Confirmatória da Escala de Autoestima de Rosenberg



Fonte: Elaboração própria.

Tabela 3 – Índices de Ajuste da Escala de Autoestima de Rosenberg

Indicadores	Valores sem ajuste de erros de medida	Valores com ajuste de erros de medida	Valor ideal
X^2/gl	5,657	3,755	Até 5
RMR	0,024	0,019	Menor que 0,05
GFI	0,943	0,967	Acima de 0,80
AGFI	0,868	0,912	Acima de 0,80
CFI	0,960	0,979	Próximo a 1
RMSEA	0,124 (0,092–0,158)	0,095 (0,060–0,133)	Menor que 0,10

Fonte: Elaboração própria.

5.1.1.3 Análise Fatorial Confirmatória da Escala de Mindfulness - MASS

A Escala de Atenção Plena (*Mindful Attention Awareness Scale – MAAS*), desenvolvida por Brown e Ryan (2003), é reconhecida como um instrumento confiável para mensurar o grau com que os indivíduos costumam estar atentos e conscientes ao momento presente em suas atividades cotidianas. Os autores demonstraram que a estrutura converge para um único fator, sustentando o modelo unifatorial como conceitualmente adequado.

No Brasil, Barros *et al.* (2014) investigaram a estrutura da MAAS em uma amostra de adultos, confirmando também a unidimensionalidade da escala. Os autores reportaram índices psicométricos satisfatórios, como alfa de Cronbach de 0,83, correlação split-half de 0,67 e coeficiente de teste-reteste de 0,80. Além disso, verificaram validade de critério, já que praticantes de meditação apresentaram escores significativamente mais altos de atenção plena.

De forma semelhante, Carlson e Brown (2005) ampliaram as evidências internacionais, demonstrando a utilidade da MAAS em contextos clínicos e de saúde, diferenciando grupos conforme o nível de *mindfulness*.

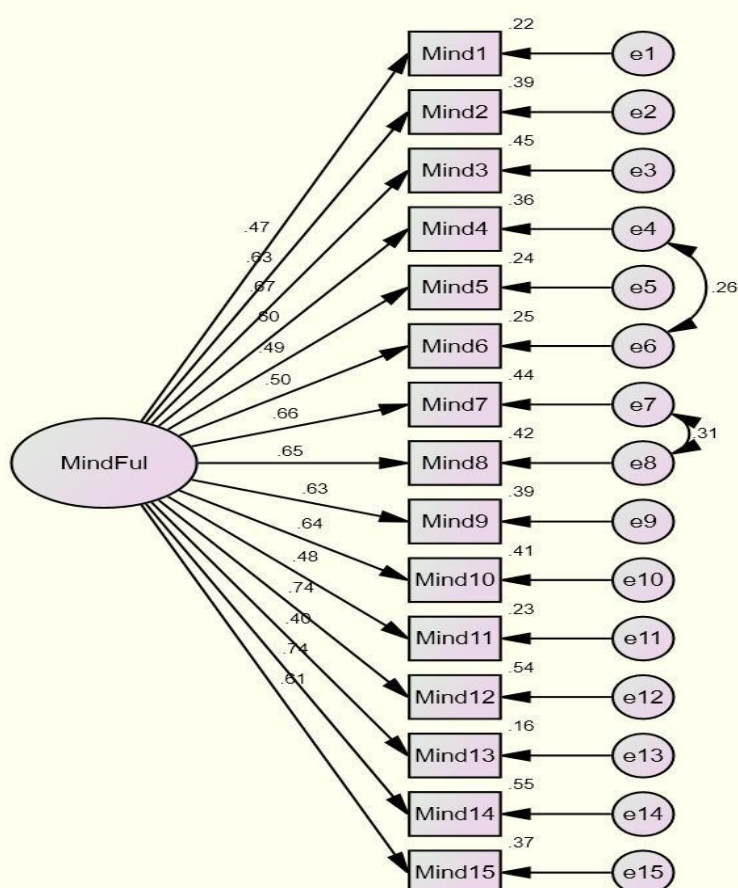
Por outro lado, Osman *et al.* (2016) destacaram que, em alguns contextos, itens semanticamente semelhantes podem gerar correlações residuais elevadas, exigindo ajustes de erros de medida. Isso não compromete a validade da estrutura unifatorial, mas melhora os índices de ajuste do modelo.

No presente estudo, a análise fatorial confirmatória confirmou a estrutura unifatorial da MAAS com os 15 itens. Contudo, em consonância com as observações de Osman *et al.* (2016), foram necessários ajustes nos erros de medida entre os itens 4 e 6 e entre os itens 7 e 8, ambos relacionados à atenção automatizada no cotidiano. Após os ajustes, o modelo apresentou melhora significativa: o CFI passou de 0,893 para 0,920 e o RMSEA reduziu de 0,079 para 0,069, valores considerados adequados. Esses resultados confirmam a adequação da MAAS como medida de atenção plena na amostra da Guarda Municipal, em consonância com evidências nacionais (Barros *et al.*, 2014) e internacionais (Brown; Ryan, 2003; Carlson; Brown, 2005; Osman *et al.*, 2016).

A Figura 3 ilustra a representação gráfica do modelo final, mostrando as cargas fatoriais dos 15 itens no fator único de atenção plena, bem como as correlações entre

erros que foram necessárias para o melhor ajuste. Já a Tabela 4 apresenta os índices completos de ajuste, evidenciando a evolução da qualidade do modelo após a inclusão das correlações de erros.

Figura 3 – Análise Fatorial Confirmatória com ajustes da Escala de Atenção Plena (MAAS)



Fonte: Elaboração própria.

Tabela 4 - Índices de Ajuste da Escala de *Mindfulness* (MAAS)

Indicadores	Valores sem ajuste de erros de medida	Valores com ajuste de erros de medida	Valor ideal
X ² /gl	2,891	2,452	Até 5
RMR	0,048	0,045	Menor que 0,05
GFI	0,895	0,912	Acima de 0,80
AGFI	0,860	0,881	Acima de 0,80
CFI	0,893	0,920	Próximo a 1
RMSEA	0,079 (0,068–0,090)	0,069 (0,058–0,081)	Menor que 0,10

Fonte: Elaboração própria.

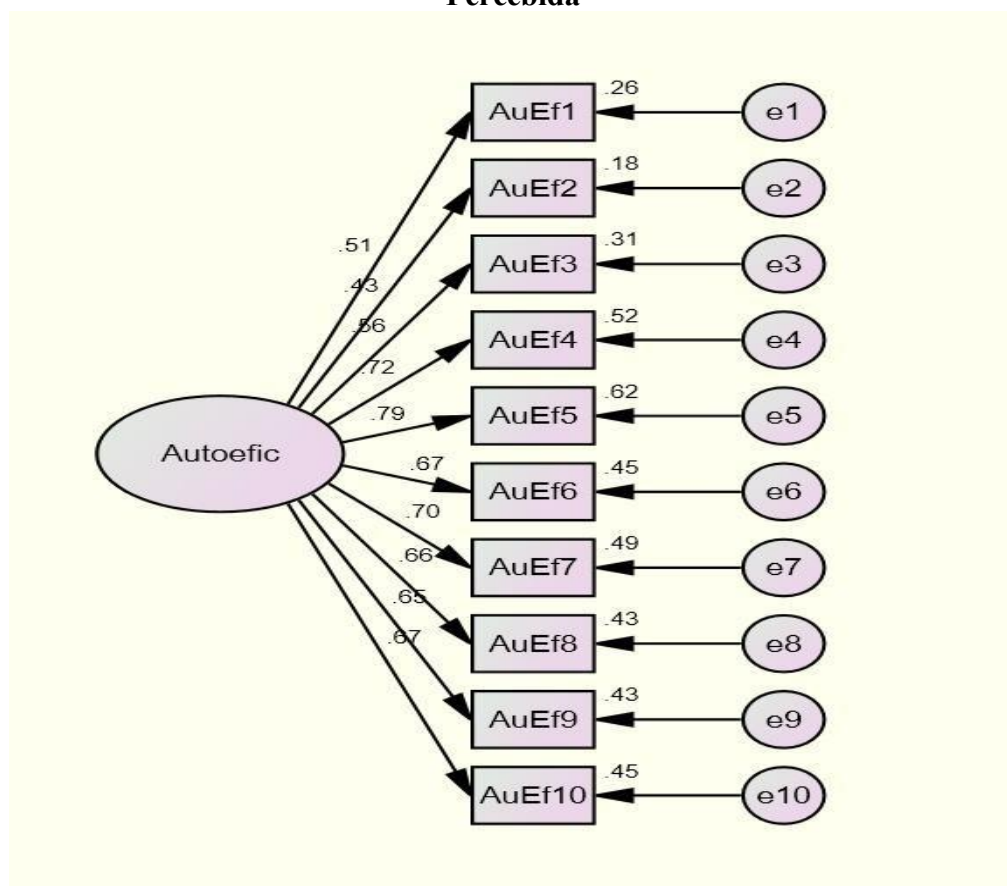
5.1.1.4 Análise Fatorial Confirmatória da Escala de Autoeficácia

A autoeficácia refere-se à convicção que o indivíduo possui sobre sua capacidade de enfrentar desafios e alcançar resultados desejados, mesmo diante de dificuldades. Esse conceito foi originalmente proposto por Bandura (1997) no âmbito da teoria social cognitiva, e desde então vem sendo aplicado de forma recorrente em diferentes contextos, especialmente na área do trabalho por sua influência sobre o comportamento, a motivação e a regulação emocional. No Brasil, autores como Souza e Souza (2004) validam a Escala de Autoeficácia Geral Percebida, originalmente desenvolvida por Schwarzer e Jerusalem (1995), confirmando sua estrutura unifatorial e propriedades psicométricas adequadas em amostras nacionais. Com base nesse referencial, foi conduzida a AFC na presente pesquisa, mantendo os 10 itens originais da escala sem necessidade de ajustes de erros de medida.

A Análise Fatorial Confirmatória deste estudo em relação a Escala de Autoeficácia Geral Percebida indicou que o modelo unifatorial do instrumento apresenta ajuste satisfatório, conforme os critérios estabelecidos pela literatura. O índice CFI (0,930) e o GFI (0,928) reforçam a adequação do modelo, e o RMSEA de 0,085, ainda que no limite superior do intervalo recomendado, permanece dentro dos parâmetros aceitáveis. A manutenção dos 10 itens sem necessidade de ajustes confirma a robustez psicométrica da escala na amostra investigada.

A Figura 4 ilustra a representação gráfica do modelo, com as cargas fatoriais dos 10 itens no fator único de autoeficácia, enquanto a Tabela 5 apresenta os índices de ajuste obtidos, evidenciando a consistência da estrutura proposta.

Figura 4 – Análise Fatorial Confirmatória Escala de Autoeficácia Geral Percebida



Fonte: Elaboração própria.

Tabela 5 – Índices de ajuste obtidos na AFC da Escala de Autoeficácia

Indicadores	Valores obtidos	Valor ideal
X ² /gl	3,186	Até 5
RMR	0,027	Menor que 0,05
GFI	0,928	Acima de 0,80
AGFI	0,887	Acima de 0,80
CFI	0,930	Próximo a 1
RMSEA	0,085 (0,067–0,103)	Menor que 0,10

Fonte: Elaboração própria.

Os resultados da Análise Fatorial Confirmatória deste estudo estão em consonância com os de Souza e Souza (2004), que adaptaram e validaram a Escala de Autoeficácia Geral Percebida (Schwarzer; Jerusalem, 1995) em amostra de universitários do Rio de Janeiro. O estudo demonstrou estrutura unifatorial e propriedades psicométricas adequadas, legitimando o uso do instrumento no contexto brasileiro. Esses achados reforçam a robustez da escala, confirmada também na presente pesquisa.

Da mesma forma, convergem com o estudo de Barros, Oliveira e Spyrides (2012), que investigaram a autoeficácia no trabalho de servidores públicos de uma universidade federal, identificando níveis predominantemente médios e altos de autoeficácia. As autoras destacam que crenças elevadas de eficácia tendem a favorecer melhor desempenho e maior envolvimento nas atividades laborais, funcionando como recurso psicológico relevante para a adaptação e enfrentamento das demandas organizacionais. Essa evidência reforça que a autoeficácia pessoal constitui fator protetivo e motivacional no contexto ocupacional, resultado que se aproxima da realidade observada entre os guardas municipais.

Complementarmente, a meta-análise conduzida por Richardson, Abraham e Bond (2012), que incluiu mais de 100 estudos com populações diversas, reforçou de maneira sistemática que a autoeficácia está positivamente associada ao desempenho acadêmico e profissional. Os autores destacaram que indivíduos com maior autoeficácia tendem a estabelecer metas mais desafiadoras, persistir por mais tempo diante de dificuldades e obter melhores resultados em contextos educacionais e organizacionais. Esses achados corroboram os resultados obtidos nesta pesquisa, confirmando a relevância da autoeficácia como recurso central para o desempenho e a adaptação no trabalho.

No campo internacional, Iversen e Stephens (2008) investigaram militares britânicos expostos a situações de alto estresse e identificaram que a autoeficácia atua como um fator protetivo diante de demandas intensas. Os autores observaram que indivíduos com maior senso de eficácia pessoal apresentaram menor vulnerabilidade a sintomas relacionados ao estresse e maior capacidade de adaptação às exigências do serviço militar. Esse achado dialoga diretamente com o contexto da Guarda Municipal, em que o trabalho também envolve situações de pressão e risco, reforçando o papel da autoeficácia como recurso psicológico fundamental para a saúde ocupacional.

De forma distinta, o estudo conduzido por Peixoto *et al.* (2018) na Academia Militar das Agulhas Negras (AMAN) analisou uma amostra de cadetes e realizou a adaptação da Escala de Autoeficácia Geral Percebida para esse público. Os autores verificaram, por meio de Análise Fatorial Confirmatória, a necessidade de liberar a correlação de erros entre alguns itens da escala a fim de alcançar índices de ajuste satisfatórios. Essa adaptação mostrou-se necessária para lidar com as especificidades da população militar em formação, caracterizada por forte hierarquia e ambiente

altamente regulado. No presente estudo, por outro lado, o modelo unifatorial apresentou índices adequados sem necessidade de ajustes adicionais, evidenciando maior consistência da escala na amostra de guardas municipais. Esse contraste sugere que a estrutura da escala pode variar conforme as características da população, mas reafirma sua validade e aplicabilidade em diferentes contextos.

Dessa forma, a Escala de Autoeficácia Geral Percebida mostrou-se adequada e confiável na amostra estudada, corroborando sua utilidade para avaliar recursos psicológicos relacionados ao enfrentamento das demandas ocupacionais dos guardas municipais.

5.1.2 ANÁLISE DESCRITIVA DAS VARIÁVEIS INVESTIGADAS

A análise descritiva teve como objetivo apresentar um panorama geral dos dados coletados nesse estudo, contribuindo para a compreensão inicial do perfil dos participantes em relação às variáveis avaliadas. Segundo Hair *et al.* (2009), esse tipo de análise é essencial para identificar padrões, tendências e possíveis inconsistências nos dados, além de orientar etapas mais complexas da pesquisa, como a análise fatorial e os modelos de relação entre variáveis.

A seguir, apresenta-se a tabela 6 com os dados das variáveis avaliadas neste estudo: Satisfação no Trabalho (com cinco dimensões: colegas, salário, chefia, natureza do trabalho e promoção), Autoestima, Atenção Plena e Autoeficácia.

Tabela 6 – Análise Descritiva das Variáveis Investigadas

	Sat. Colegas	Sat. Salário	Sat. Chefia	Sat. Natureza Trabalho	Sat. Promoção	Autoestima	Atenção Plena	Autoeficácia
Média	5,58	3,87	5,52	5,33	4,62	4,32	1,89	3,87
Mediana	5,67	3,67	5,67	5,33	4,67	4,33	1,8	3,9
Desvio Padrão	0,86	1,62	1,05	0,84	1,34	0,6	0,57	0,52

Fonte: Elaboração própria.

Nota: Sat. = Satisfação

A satisfação no trabalho foi investigada a partir de cinco dimensões. A dimensão Satisfação com os colegas apresentou a média mais alta (5,58; DP = 0,86), evidenciando relações interpessoais positivas e um bom nível de cooperação entre os participantes. A satisfação com a chefia também foi avaliada de maneira favorável

(média 5,52; DP = 1,05), reforçando a percepção de apoio da liderança imediata. A natureza do trabalho obteve média de 5,33 (DP = 0,84), indicando que os guardas tendem a avaliar suas atividades como importantes e gratificantes. Em contraste, o fator salário foi o que recebeu a avaliação mais baixa (média 3,87; DP = 1,62), revelando insatisfação significativa e grande diversidade nas respostas. A dimensão promoções apresentou média intermediária (4,62; DP = 1,34), sugerindo percepções mais neutras e até mesmo incertezas quanto às possibilidades de crescimento na carreira.

A diferença entre a alta satisfação com colegas e chefia e a baixa satisfação com salário e promoções confirma um padrão já encontrado em outras pesquisas nacionais com profissionais da segurança pública. Siqueira (2008) observa que a satisfação no trabalho costuma ser multifacetada, com dimensões relacionais avaliadas de forma mais positiva e dimensões materiais de forma mais crítica. Esse mesmo padrão foi identificado por Cabral e Zeni (2016) na Guarda Municipal de Chapecó (SC), onde os guardas relataram elevada satisfação com colegas e supervisores, mas insatisfação em relação à remuneração e às oportunidades de promoção. Resultados semelhantes em Guardas Municipais de Porto Alegre (RS) também foram descritos por Barbierle e Merlo (2008) e em Policiais Militares do Rio Grande do Sul (Almeida *et al.*, 2016), confirmando que a remuneração e a progressão na carreira continuam sendo fontes recorrentes de insatisfação no setor da Segurança Pública.

Em relação à autoestima positiva, observou-se uma média de 4,32 (DP = 0,60), com mediana de 4,33. Esses valores indicam que a maior parte dos participantes apresenta uma percepção elevada de valor pessoal e autoconfiança, com baixa dispersão nos escores, o que sugere uniformidade entre os participantes nesse aspecto.

A atenção plena, medida pela Escala MAAS, apresentou média de 1,89 (DP = 0,57) e a mediana de 1,80. Considerando a interpretação direta da escala (valores mais altos indicam maior atenção ao momento presente), os dados sugerem que os participantes apresentaram níveis moderados de atenção plena, refletindo foco, presença e menor distração cognitiva no cotidiano profissional.

A autoeficácia geral percebida, avaliada por meio da escala de Schwarzer e Jerusalém (1995), apresentou média de 3,87 (DP = 0,52) e mediana de 3,90. Esses resultados refletem uma percepção moderadamente positiva sobre a capacidade pessoal de lidar com situações desafiadoras e alcançar metas por esforço próprio.

5.1.3 ANÁLISE CORRELACIONAL GERAL DO ESTUDO

5.1.3.1 *Análise das Correlações entre as Variáveis do Estudo*

A fim de investigar as relações entre as variáveis estudadas, foi conduzida uma análise de correlação linear de Pearson, considerando um total de 305 participantes. Os resultados revelaram diversas correlações estatisticamente significativas, com magnitudes variando de fracas a fortes, e com direções tanto positivas quanto negativas.

Para fins de interpretação dos coeficientes de correlação de Pearson obtidos neste estudo, adotou-se a classificação proposta por Dancey e Reidy (2006), que considera como correlação desprezível os valores entre 0,00 e 0,10; fraca entre 0,11 e 0,30; moderada entre 0,31 e 0,50; forte entre 0,51 e 0,70; muito forte entre 0,71 e 0,90; e quase perfeita entre 0,91 e 1,00. Essa classificação tem sido utilizada em pesquisas em Psicologia aplicada ao trabalho e em estudos voltados para o campo da segurança pública, como demonstrado nas análises realizadas por Ribeiro e Montandon (2015) ao investigarem relações entre variáveis psicossociais e o discurso institucional em uma organização policial militar brasileira. A aplicação desse referencial possibilita uma análise precisa e tecnicamente fundamentada da força e direção das relações entre as variáveis estudadas no contexto organizacional da Guarda Civil Municipal de Boa Vista.

Tabela 7 - Correlação de Pearson entre as variáveis do estudo

Variável	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Idade	-	0,844**	0,012 n.s.	-0,076 n.s.	0,592**	0,095 n.s.	0,232**	0,282**	-0,100 n.s.	0,119*
2. Tempo Serviço	-	-	-0,011 n.s.	-0,057 n.s.	0,557**	0,043 n.s.	0,183**	0,235**	-0,077 n.s.	0,068 n.s.
3. Autoestima	-	-	-	0,275**	0,169**	0,289**	0,343**	0,119*	0,495**	0,402**
4. Sat. Colegas	-	-	-	-	0,154*	0,544**	0,478**	0,105 n.s.	0,253**	0,147*
5. Sat. Salário	-	-	-	-	-	0,312**	0,532**	0,636**	0,010 n.s.	0,186**

6. Sat. Chefia	-	-	-	-	-	-	0.536**	0.272**	0.224**	0.212**
7. Sat. Nat. Trabalho	-	-	-	-	-	-	-	0.502**	0.283**	0.272**
8. Sat. Promoção	-	-	-	-	-	-	-	-	0.053 n.s.	0.166**
9. Autoeficácia	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.340**
10. Atenção Plena	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Fonte: Elaboração própria.

Nota: ** $p < 0,01$ = significativo ao nível 0,01%; * $p < 0,05$ = significativo ao nível 0,05%;
n.s. = não significativo.

De acordo com os resultados, constata-se que a variável Autoestima apresentou correlação: significativa e positiva com Autoeficácia ($r = 0,495$; $p < 0,01$), sugerindo que indivíduos com maior autoestima também tendem a apresentar maior percepção de autoeficácia. Significativa e positiva com Atenção Plena ($r = -0,402$; $p < 0,01$), indicando que níveis mais elados de autoestima estão associados a maior atenção, o que reforça a relação entre autoestima elevada e maior atenção mental no momento presente. E, correlações positivas significativas com as dimensões da Satisfação com o Trabalho: colegas ($r = 0,275$), chefia ($r = 0,289$), natureza do trabalho ($r = 0,343$) e promoção ($r = 0,119$), todas significativas ($p < 0,01$ ou $p < 0,05$), indicando que maior autoestima tende a se associar a percepções mais favoráveis do contexto laboral.

As dimensões da satisfação no trabalho apresentaram entre si correlações fortes e significativas, demonstrando coerência interna da escala, por exemplo: Satisfação com os Colegas correlacionou-se fortemente com Satisfação com a Chefia ($r = 0,544$) e Natureza do Trabalho ($r = 0,478$). Por sua vez, a Satisfação com o Salário foi a dimensão com menor correlação com as demais, ainda que significativa, sugerindo um fator mais independente.

Os resultados evidenciaram que Autoeficácia apresentou correlações positivas, sendo: Significativas com Autoestima ($r = 0,495$; $p < 0,01$) e Satisfação com os Colegas ($r = 0,253$; $p < 0,01$). Fracas com Satisfação com a Chefia ($r = 0,224$) e com Satisfação com a Natureza do Trabalho ($r = 0,283$), ambas estatisticamente significativas. E, positiva com Atenção Plena ($r = -0,340$; $p < 0,01$), apontando que a maior percepção de eficácia pessoal está associada a níveis mais elevados de atenção plena.

A variável Atenção Plena demonstrou correlações positivas significativas com Autoestima ($r = -0,402$), Autoeficácia ($r = -0,340$), e com quase todas as dimensões da Satisfação no Trabalho, incluindo: colegas ($r = -0,147$), salário ($r = -0,186$), chefia ($r = -0,212$), natureza do trabalho ($r = -0,272$) e promoção ($r = -0,166$). Todos os valores são estatisticamente significativos, indicando que níveis mais elevados de atenção plena associam-se a percepções mais positivas de si e do contexto laboral.

5.1.3.2 *Correlação entre Idade e Tempo de Serviço*

Para atingir o segundo objetivo deste estudo, realizou-se a investigação da relação entre idade e tempo de serviço por meio do coeficiente de correlação de Pearson. Os resultados demonstraram que, as variáveis idade e tempo de serviço apresentaram uma correlação forte e positiva ($r = 0,844$; $p < 0,01$). Esse resultado era esperado, já que servidores em faixas etárias mais avançadas tendem a acumular mais anos de vínculo institucional. Além disso, ambas mostraram correlações positivas moderadas com a satisfação em dimensões como salário, chefia, natureza do trabalho e promoções, sugerindo que a permanência na carreira pode estar associada a uma percepção de maior adaptação e estabilidade no ambiente laboral.

De forma semelhante, Almeida *et al.* (2016), ao investigarem 519 policiais militares do Rio Grande do Sul, identificaram níveis médios de satisfação no trabalho, com insatisfação relacionada ao salário e às promoções, indiferença quanto à chefia e à natureza do trabalho e satisfação com os colegas. Os autores ressaltam que a valorização profissional e o aprimoramento das condições de trabalho são fatores essenciais para elevar o bem-estar ocupacional e reduzir o impacto das limitações institucionais sobre a motivação dos servidores.

Assim, os resultados do presente estudo reforçam a importância de considerar tanto a idade quanto o tempo de serviço na análise, uma vez que essas variáveis, apesar de fortemente relacionadas, oferecem informações relevantes para compreender a trajetória profissional dos guardas municipais.

5.1.3.3 *Comparações das Variáveis do Estudo em Função de Grupos Constituídos em Relação ao Sexo*

Com o objetivo de atingir o terceiro objetivo específico e verificar possíveis diferenças em função do sexo nas variáveis investigadas, foi aplicado o teste t de *Student* para amostras independentes (nível de significância de 5%).

O teste t de *Student* para amostras independentes é recomendado para comparar médias entre dois grupos, permitindo identificar se as diferenças observadas podem ser atribuídas ao acaso ou se possuem significância estatística. Segundo Shaughnessy, Zechmeister e Zechmeister (2012) e Glantz (2014) trata-se de um dos testes mais empregados em pesquisas das ciências humanas e sociais, por sua simplicidade e robustez em análises comparativas. A tabela 8 apresenta os resultados da comparação das médias em função do sexo (masculino e feminino) em relação as variáveis do estudo.

Tabela 8 - Comparação das médias em função do Sexo

Variável	Masculino (M; DP)	Feminino (M; DP)	t	P
Autoestima	M = 4,35 DP = 0,60	M = 4,26 DP = 0,62	1,248	0,213
Satisfação com Colegas	M = 5,64 DP = 0,62	M = 5,61 DP = 0,65	1,667	0,097
Satisfação com Salário	M = 3,95 DP = 1,10	M = 3,73 DP = 1,07	1,152	0,250
Satisfação com Chefia	M = 5,53 DP = 0,79	M = 5,51 DP = 0,76	0,200	0,842
Satisfação com Nat. do Trabalho	M = 5,36 DP = 0,85	M = 5,28 DP = 0,90	0,689	0,489
Satisfação com Promoção	M = 4,60 DP = 1,08	M = 4,64 DP = 1,04	-0,270	0,787
Autoeficácia	M = 3,92 DP = 0,56	M = 3,79 DP = 0,53	2,088	0,038
Atenção Plena	M = 1,83 DP = 0,77	M = 1,98 DP = 0,73	-2,198	0,029

Fonte: Elaboração própria.

Os resultados revelaram que a média da variável Autoestima foi ligeiramente superior entre os homens (M = 4,35; DP = 0,61) em comparação às mulheres (M = 4,27; DP = 0,56), mas essa diferença não foi estatisticamente significativa ($t(303) = 1,248$; $p = 0,213$). Esse resultado mostra que homens e mulheres da GCM têm níveis muito próximos de autoestima, o que está de acordo com estudos que apontam diferenças pequenas entre os sexos (Bleidorn *et al.*, 2016; Kling *et al.*, 1999).

As cinco dimensões da Satisfação com o Trabalho (colegas, chefia, salário, promoções e natureza do trabalho) também apresentaram médias muito próximas,

mas sem diferenças significativas: Satisfação com os Colegas: homens ($M = 5,64$; $DP = 0,62$) e mulheres ($M = 5,61$; $DP = 0,65$); Satisfação com o Salário: homens ($M = 3,95$; $DP = 1,10$) e mulheres ($M = 3,73$; $DP = 1,07$); Satisfação com a Chefia: homens ($M = 5,53$; $DP = 0,79$) e mulheres ($M = 5,51$; $DP = 0,76$); Satisfação com a Natureza do Trabalho: homens ($M = 5,36$; $DP = 0,85$) e mulheres ($M = 5,28$; $DP = 0,90$). E, Satisfação com Promoções: homens ($M = 4,60$; $DP = 1,08$) e mulheres ($M = 4,64$; $DP = 1,04$).

Em estudos com mulheres de corporações militares, observa-se que o ambiente institucional ainda impõe desafios adicionais às profissionais. Bezerra, Minayo e Constantino (2013) identificaram, em pesquisa com mulheres policiais do Estado do Rio de Janeiro, que o estresse ocupacional decorre de hierarquia rígida, discriminação de gênero, assédio e sobrecarga de trabalho, além da dupla jornada, que amplia as exigências emocionais. As autoras observaram sintomas físicos e psicológicos (como irritabilidade, ansiedade e fadiga), mas também orgulho e satisfação com a profissão, revelando uma relação ambígua entre sofrimento e valorização no exercício do trabalho policial.

De modo complementar, Sá, Lemos e Oliveira (2022) analisaram os sentidos do trabalho para mulheres da Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro, mostrando que o trabalho é percebido como fonte de identidade, orgulho e reconhecimento social, mas permeado por barreiras simbólicas e estruturais em um ambiente historicamente masculinizado. As autoras destacam que essas mulheres desenvolvem estratégias de resistência e adaptação, reafirmando sua competência e autonomia profissional apesar das desigualdades institucionais.

À luz desses estudos, a ausência de diferenças significativas entre os sexos na GCM pode indicar um ambiente organizacional mais equitativo, no qual homens e mulheres experimentam níveis semelhantes de satisfação e reconhecimento, sugerindo um avanço importante em termos de igualdade de gênero e condições de valorização profissional no contexto da segurança pública municipal.

A variável Autoeficácia apresentou diferença significativa, $t(219) = 2,088$, $p = 0,038$, indicando que as mulheres ($M = 3,92$; $DP = 0,48$) relataram níveis ligeiramente mais altos de percepção de autoeficácia do que os homens ($M = 3,79$; $DP = 0,56$). Uma explicação possível é que, por atuarem em uma área historicamente masculinizada, as mulheres precisem investir mais na demonstração de competência e

adaptação, o que pode fortalecer suas crenças de eficácia (Lara *et al.*, 2017; Ribeiro; Silva, 2018).

A variável Atenção Plena apresentou diferença significativa ($t(219) = -2,124$; $p = 0,035$) entre os sexos: os homens obtiveram média inferior ($M = 1,83$; $DP = 0,57$) em comparação às mulheres ($M = 1,98$; $DP = 0,52$), indicando maior atenção plena entre as mulheres. Esse resultado sugere que, apesar das elevadas exigências cognitivas e emocionais associadas ao trabalho na GCM, as mulheres demonstram maior capacidade de presença e foco no momento presente. Tal resultado pode refletir estratégias adaptativas e de regulação emocional desenvolvidas para lidar com múltiplas demandas institucionais e familiares. De acordo com o estudo de Bezerra, Minayo e Constantino (2013), mulheres em contextos de segurança pública tendem a vivenciar sobrecarga emocional decorrente da necessidade de manter atenção constante, de lidar com situações de risco e de equilibrar as pressões institucionais e familiares.

A variável Autoestima apresentou médias próximas entre homens e mulheres, sem diferença estatisticamente significativa ($t(303) = 1,248$; $p = 0,213$). Os homens obtiveram média ligeiramente superior ($M = 4,35$; $DP = 0,60$) em comparação às mulheres ($M = 4,26$; $DP = 0,62$). Esses resultados indicam que ambos os grupos demonstram altos níveis de autoestima, reforçando a estabilidade dessa variável em contextos ocupacionais semelhantes.

Estudos internacionais corroboram essa tendência de diferenças pequenas ou inexistentes entre os sexos, como evidenciado nos estudos de Bleidorn *et al.* (2016) e Kling *et al.* (1999), que apontam uma convergência progressiva dos escores de autoestima em adultos, especialmente em profissões que valorizam o desempenho e a competência técnica.

Entretanto, pesquisas nacionais com mulheres em profissões tipicamente masculinas sugerem que a autoestima pode ser influenciada por processos simbólicos e identitários ligados à inserção profissional. Em estudo com mulheres da Polícia Militar do Rio de Janeiro, Sá, Lemos e Oliveira (2022) observaram que o trabalho policial representa uma fonte de autonomia, reconhecimento e orgulho, conferindo às participantes uma autoimagem positiva associada ao pertencimento a uma carreira tradicionalmente masculina. As autoras destacam que, embora enfrentem desafios relacionados à desigualdade de gênero e à rigidez hierárquica, essas profissionais

percebem a ocupação como um marco de conquista e emancipação social, o que reforça a dimensão afirmativa da autoestima.

De forma complementar, Bezerra, Minayo e Constantino (2013) identificaram entre mulheres policiais um sentimento ambivalente em relação ao trabalho: ao mesmo tempo em que enfrentam sobrecarga emocional e necessidade constante de provar competência, expressam orgulho, satisfação e senso de valor pessoal em pertencer à corporação. Essa combinação de resiliência e valorização do papel profissional sugere que a autoestima dessas servidoras é sustentada não apenas por fatores individuais, mas também pela significação simbólica do trabalho policial como espaço de reconhecimento social e identidade.

No contexto da Guarda Civil Municipal de Boa Vista, a ausência de diferenças significativas entre os sexos reforça a hipótese de que a autoestima está associada mais à identidade profissional e à valorização institucional do que a aspectos de gênero. A presença de mulheres em cargos de liderança, como a comandante-geral e a superintendente, reforça essa percepção, ao representar um ambiente em que a competência feminina é reconhecida e legitimada institucionalmente. Essa configuração hierárquica pode contribuir para o fortalecimento da autoestima coletiva e da identificação positiva com a corporação, favorecendo a equidade e o sentimento de pertencimento entre os integrantes.

5.1.3.4 Comparação entre Grupos Constituídos por Estado Civil – Casados e Solteiros

Com o objetivo de investigar possíveis diferenças nas variáveis psicológicas em função do estado civil, foi realizado o teste t de *Student* para amostras independentes, comparando os grupos de participantes casados ($n = 119$) e solteiros ($n = 135$). A Tabela 9 apresenta as médias, desvios-padrão e resultados do teste t para cada variável analisada, bem como o nível de significância estatística correspondente.

Tabela 9 – Comparação das variáveis do estudo segundo o Estado Civil

Variável	Casados (M; DP)	Solteiros (M; DP)	T	P
Autoestima	M = 4,39 DP = 0,56	M = 4,23 DP = 0,66	2,102	0,037
Satisfação com Colegas	M = 5,61	M = 5,54	0,635	0,526
Satisfação com Salário	M = 4,26	M = 3,49	3,932	0,000

Satisfação com Chefia	M = 5,59	M = 5,39	1,349	0,179
Satisfação com Natureza do Trabalho	M = 5,36	M = 5,24	1,139	0,256
Satisfação com Promoção	M = 4,76	M = 4,47	1,698	0,091
Autoeficácia	M = 3,89	M = 3,89	0,482	0,630
Atenção Plena	M = 1,82	M = 1,96	-1,927	0,055

Fonte: Elaboração própria.

De acordo com os dados contidos na Tabela 9, podemos constatar que a média da variável Autoestima foi superior entre os casados ($M = 4,39$; $DP = 0,56$) em relação aos solteiros ($M = 4,23$; $DP = 0,66$), sendo essa diferença estatisticamente significativa ($t(252) = 2,102$; $p = 0,037$). As cinco dimensões da satisfação com o trabalho apresentaram os seguintes resultados: Satisfação com os Colegas: leve diferença entre casados ($M = 5,61$) e solteiros ($M = 5,54$), mas sem significância estatística ($p = 0,526$). Satisfação com o Salário: casados ($M = 4,26$) apresentaram média superior à dos solteiros ($M = 3,49$), com diferença estatisticamente significativa ($t(252) = 3,932$; $p < 0,001$). Satisfação com a Chefia: casados ($M = 5,59$) e solteiros ($M = 5,39$), diferença não significativa ($p = 0,179$). Satisfação com a Natureza do Trabalho: casados ($M = 5,36$) e solteiros ($M = 5,24$), sem diferença significativa ($p = 0,256$). E ainda, Satisfação com Promoções: casados ($M = 4,76$) e solteiros ($M = 4,47$), diferença não significativa ($p = 0,091$).

Conforme os achados, a média da variável Autoeficácia foi idêntica entre casados e solteiros ($M = 3,89$), indicando ausência de diferença estatisticamente significativa ($p = 0,630$). No que tange à variável atenção plena, os dados demonstraram que a média foi menor entre os casados ($M = 1,82$) do que entre os solteiros ($M = 1,96$), indicando maior atenção plena no grupo de solteiros. Contudo, essa diferença não foi estatisticamente significativa ($t(252) = -1,927$; $p = 0,055$).

Em síntese, no presente estudo, os resultados mostraram que os guardas casados apresentaram maior autoestima e satisfação com o salário em comparação aos solteiros. Nas demais variáveis: colegas, chefia, natureza do trabalho, promoções, autoeficácia e *mindfulness*, não foram identificadas diferenças estatisticamente significativas entre os grupos.

Na literatura científica nacional, não foram encontrados estudos específicos na área de segurança pública que relacionem diretamente estado civil e satisfação no trabalho. No entanto, pesquisas mais amplas no Brasil ajudam a contextualizar essa questão. Rodrigues *et al.* (2018), utilizando dados da Pesquisa Nacional por Amostra de

Domicílios (PNAD/2015), aplicaram modelos estatísticos para identificar os determinantes da satisfação no trabalho. Os autores observaram que o estado civil está entre as variáveis associadas aos níveis de satisfação, especificamente, ser solteiro esteve relacionado a maior grau de satisfação no trabalho. Esses resultados sugerem que o efeito do estado civil pode variar por contexto e arranjos laborais.

Em âmbito internacional, alguns estudos sugerem que o estado civil pode influenciar a saúde mental e o bem-estar de profissionais da segurança. Ogungbamila e Fajemirokun (2016), em pesquisa realizada com policiais na Nigéria, verificaram que o estado civil atuava como moderador entre estresse ocupacional e *burnout*, sendo que policiais casados apresentaram níveis mais elevados de *burnout* em situações de estresse. Já Zhao, He e Lovrich (2002), em estudo com policiais nos Estados Unidos, concluíram que o estado civil exerce apenas um impacto modesto sobre o estresse ocupacional, sendo fatores como conflito trabalho-família e apoio social mais relevantes.

Essas evidências, somadas ao presente estudo, reforçam a importância de considerar o estado civil como uma variável que pode afetar o bem-estar dos trabalhadores, ainda que sua influência varie conforme o contexto cultural e ocupacional. No caso da Guarda Municipal de Boa Vista, os resultados contribuem para preencher uma lacuna da literatura nacional, especialmente no campo da segurança pública, ao evidenciar que o estado civil se relaciona a níveis mais elevados de autoestima e satisfação com o salário, sem afetar de modo significativo as demais variáveis investigadas.

5.1.3.5 Síntese das Correlações entre as Variáveis do Estudo.

Os resultados mostraram que as variáveis avaliadas apresentaram correlações significativas entre si, em sua maioria no sentido previsto pela literatura, confirmando a consistência teórica entre autoestima, autoeficácia, satisfação no trabalho e *mindfulness*.

As correlações mais fortes foram observadas entre autoestima e autoeficácia, bem como entre as diferentes dimensões da satisfação no trabalho, indicando que níveis mais altos de bem-estar subjetivo estão relacionados à percepção de competência pessoal e a avaliações mais positivas do ambiente ocupacional.

As correlações positivas com atenção plena, especialmente em relação à autoestima e à autoeficácia, confirmam o padrão teórico esperado, indicando que níveis mais elevados de atenção plena associam-se a maiores indicadores de bem-estar psicológico e percepção de competência pessoal.

Também foram verificadas diferenças por sexo e estado civil, com mulheres apresentando maior autoeficácia e casados relatando níveis mais elevados de autoestima, satisfação salarial e atenção plena, reforçando que fatores pessoais e contextuais influenciam o bem-estar no trabalho dos guardas municipais de Boa Vista.

5.1.4 MODELO GERAL DO ESTUDO

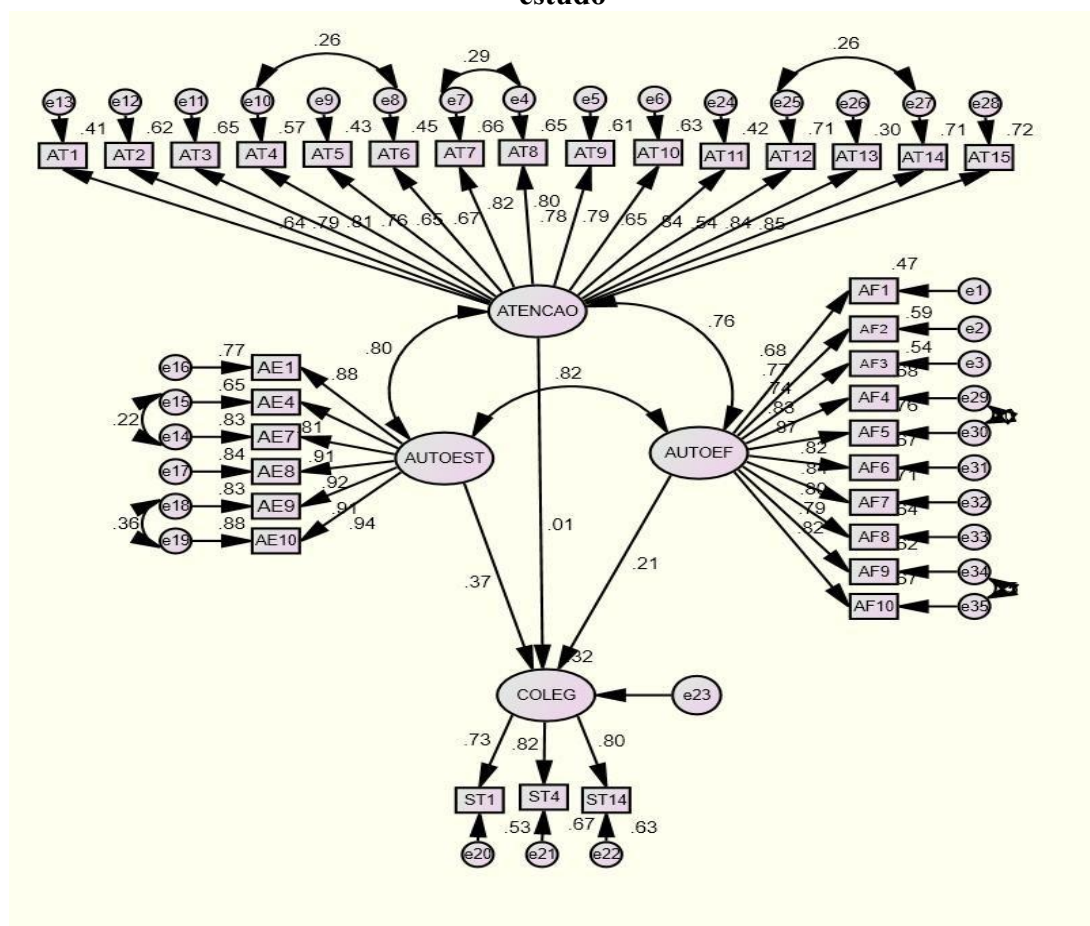
Para atingir o quarto objetivo específico do estudo, ou seja, verificar a influência das variáveis autoestima, mindfulness e autoeficácia sobre a variável Satisfação no Trabalho utilizou-se a técnica de modelagem de equações estruturais.

A Modelagem de Equações Estruturais (SEM) é uma técnica estatística que combina a análise fatorial confirmatória e a regressão múltipla, permitindo analisar ao mesmo tempo as relações entre variáveis latentes e observáveis. Esse recurso é especialmente útil em pesquisas em Psicologia, pois considera os erros de mensuração e possibilita testar modelos teóricos de forma mais completa. Como destaca Pasquali (2012), a SEM representa um avanço em relação às técnicas psicométricas tradicionais, já que possibilita verificar, de maneira empírica, a estrutura e o funcionamento de construtos psicológicos mais complexos.

Neste estudo, foram testados cinco modelos distintos, cada um representando uma das dimensões da Satisfação com o Trabalho como variável dependente: Satisfação com os Colegas, Satisfação com o Salário, Satisfação com a Chefia, Satisfação com a Natureza do Trabalho e Satisfação com Promoções. Em todos os modelos, as variáveis preditoras foram: Autoestima, Autoeficácia e *Mindfulness*. A seguir, são apresentados os resultados e os respectivos ajustes de cada modelo.

5.1.4.1 Modelo 1. Influência da Satisfação com os Colegas sobre as variáveis do estudo.

Figura 5 – Modelo 1: Influência da Satisfação com Colegas sobre as variáveis do estudo



Fonte: Elaboração própria.

Tabela 10 - Valores obtidos nos principais índices de ajuste do Modelo1

Indicadores	Valores sem ajuste de erros de medida	Valores com ajuste de erros de medida	Valor Ideal
X ² /gl	2,25	1,994	Até 5
RMR	0,245	0,062	Menor que 0,05
GFI	0,825	0,895	Acima de 0,80
AGFI	0,801	0,884	Acima de 0,80
CFI	0,851	0,906	Próximo a 1
RMSEA	0,063(0,059-0,068)	0,057(0,052-0,062)	Menor que 0,10

Fonte: Elaboração própria.

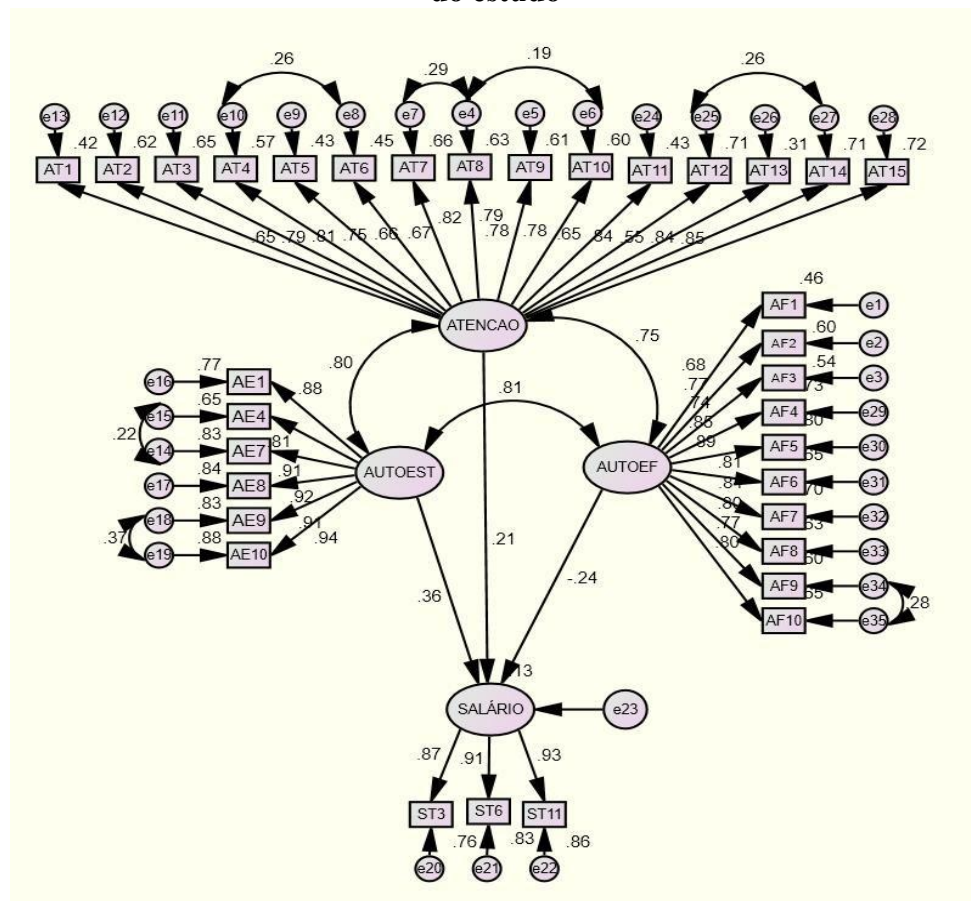
No Modelo 1, que teve como variável dependente a Satisfação com os Colegas, verificou-se que somente a Autoestima exerceu influência significativa ($p = 0,003$). Nem a Autoeficácia nem o *Mindfulness* apresentaram relação estatisticamente significativa com essa dimensão do trabalho, indicando que essas variáveis não influenciaram a satisfação com os colegas neste contexto. Esses resultados dialogam com pesquisas realizadas com policiais, que destacam o papel do suporte social na satisfação e no engajamento (Wolter *et al.*, 2019). Diferentemente do presente estudo, onde apenas a autoestima apresentou efeito significativo, tais evidências sugerem que fatores relacionais também exercem influência importante.

Os indicadores de ajuste confirmaram a adequação do modelo, especialmente após o refinamento com a correlação dos erros de medida, apresentando valores dentro dos parâmetros recomendados (GFI = 0,895; CFI = 0,906; RMSEA = 0,057). Esses resultados demonstram que, mesmo com apenas a autoestima como preditora significativa, o modelo apresentou qualidade estatística satisfatória, o que reforça a consistência da análise realizada.

Pesquisas com policiais mostram que o suporte social desempenha papel importante para a satisfação e o engajamento no trabalho. Wolter *et al.* (2019) identificaram que o apoio recebido de colegas e chefias aumenta a autoeficácia e, por consequência, o engajamento. De forma semelhante, Brough e Frame (2004) verificaram que o suporte social, aliado a variáveis organizacionais, é um preditor relevante da satisfação no trabalho e da permanência na profissão. Miranda (2016) também ressalta que relações interpessoais frágeis e o isolamento social configuram fatores de risco para o adoecimento psíquico e até para o suicídio entre policiais, reforçando que vínculos positivos com colegas são fundamentais para a saúde mental na segurança pública. No presente estudo, entretanto, apenas a autoestima manteve efeito significativo, sugerindo que, na Guarda Civil Municipal de Boa Vista, esse recurso interno teve peso maior do que a autoeficácia ou o *mindfulness* na forma como os guardas avaliam suas relações interpessoais.

5.1.4.2 Modelo 2 – Influência da Satisfação com o Salário sobre as variáveis do estudo.

Figura 6 – Modelo 2: Influência da Satisfação com o Salário sobre as variáveis do estudo



Fonte: Elaboração própria.

Tabela 11 - Valores obtidos nos principais índices de ajuste do Modelo 2

Indicadores	Valores sem ajuste de erros de medida	Valores com ajuste de erros de medida	Valor Ideal
X ² /gl	2,270	2,049	Até 5
RMR	0,239	0,131	Menor que 0,05
GFI	0,822	0,892	Acima de 0,80
AGFI	0,798	0,890	Acima de 0,80
CFI	0,860	0,898	Próximo a 1
RMSEA	0,065(0,060-0,070)	0,059(0,054-0,064)	Menor que 0,10

Fonte: Elaboração própria.

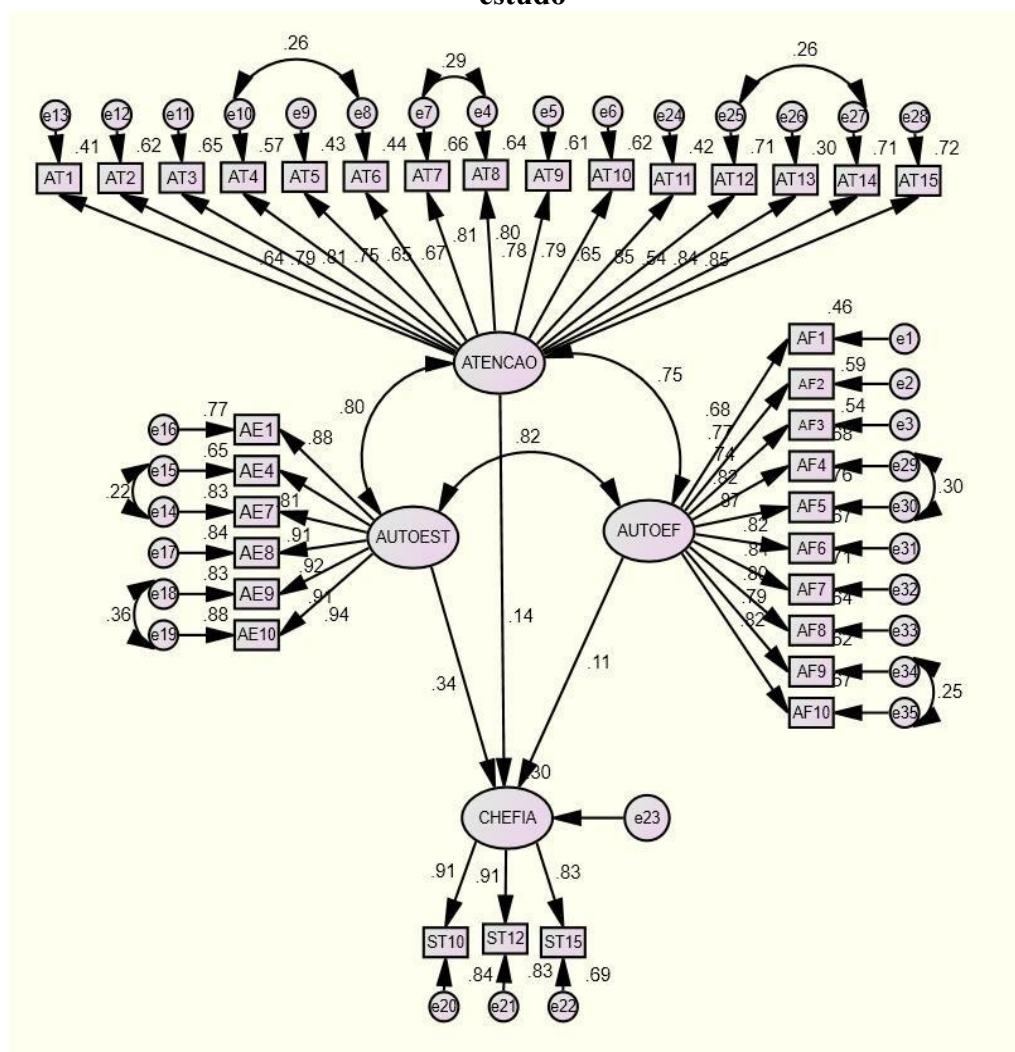
A análise do Modelo 2 revelou que a Satisfação com o Salário foi explicada de forma distinta pelas variáveis psicológicas, pois, observou-se que a Autoestima exerceu influência positiva significativa ($p = 0,003$), enquanto a Autoeficácia apresentou influência negativa ($p = 0,031$). O *Mindfulness* não demonstrou efeito estatisticamente significativo nessa dimensão. Os indicadores de ajuste confirmaram a validade do modelo após a correção dos erros de medida, com valores satisfatórios ($GFI = 0,892$; $CFI = 0,898$; $RMSEA = 0,059$). Isso demonstra que, mesmo com efeitos distintos entre as variáveis preditoras, o modelo manteve consistência estatística. Resultados semelhantes foram relatados em estudos nacionais, nos quais guardas municipais relataram frustração diante da remuneração insuficiente e necessidade de horas extras (Baierle; Merlo, 2008). Assim, a influência negativa da autoeficácia observada aqui reforça a tensão entre competências pessoais e limitações materiais.

Nesse caso, a influência positiva da autoestima pode estar relacionada não apenas à percepção de valor pessoal diante das dificuldades, mas também ao orgulho pelo trabalho desempenhado e ao sentimento de utilidade social, frequentemente destacados pelos guardas municipais como parte de sua identidade profissional. Brandão *et al.* (2025) evidenciam que o reconhecimento e a valorização profissional elevam a autoestima e fortalecem o engajamento, configurando-se como fatores de proteção frente ao estresse e à desmotivação no contexto laboral.

Por outro lado, a autoeficácia negativa observada no modelo pode refletir maior frustração em relação ao salário, aspecto também identificado por Baierle e Merlo (2008) em guardas municipais de Porto Alegre, que relataram a necessidade de recorrer a horas extras para complementar a renda, ainda que isso acarretasse prejuízos à saúde e à vida pessoal. Esse achado evidencia a contradição vivida pela categoria: enquanto a autoestima funciona como recurso protetivo e motivador, a insatisfação salarial aparece como uma das principais fontes de estresse, que será retomada na análise qualitativa.

5.1.4.3 Modelo 3 – Influência da Satisfação com a Chefia sobre as variáveis do estudo.

Figura 7 – Modelo 3: Influência da Satisfação com a Chefia sobre as variáveis do estudo



Fonte: Elaboração própria.

Tabela 12 - Valores obtidos nos principais índices de ajuste do Modelo 3

Indicadores	Valores sem ajuste de erros de medida	Valores com ajuste de erros de medida	Valor Ideal
X ² /gl	2,235	1,998	Até 5
RMR	0,246	0,084	Menor que 0,05
GFI	0,823	0,864	Acima de 0,80
AGFI	0,799	0,841	Acima de 0,80
CFI	0,860	0,888	Próximo a 1
RMSEA	0,064(0,059-0,069)	0,057(0,052-0,062)	Menor que 0,10

Fonte: Elaboração própria.

Quando considerada a Satisfação com a Chefia (Modelo 3), observou-se que a Autoestima exerceu influência positiva significativa, enquanto a Autoeficácia e o *Mindfulness* não apresentaram efeitos estatisticamente relevantes. Os indicadores de ajuste confirmaram a adequação do modelo, com índices dentro dos parâmetros aceitáveis após o refinamento dos erros de medida (CFI e GFI acima de 0,90 e RMSEA abaixo de 0,08), o que atesta a consistência estatística do modelo testado. No presente estudo a autoestima foi o único preditor significativo, o que sugere que a autoconfiança pessoal teve maior peso do que variáveis relacionais ou de liderança.

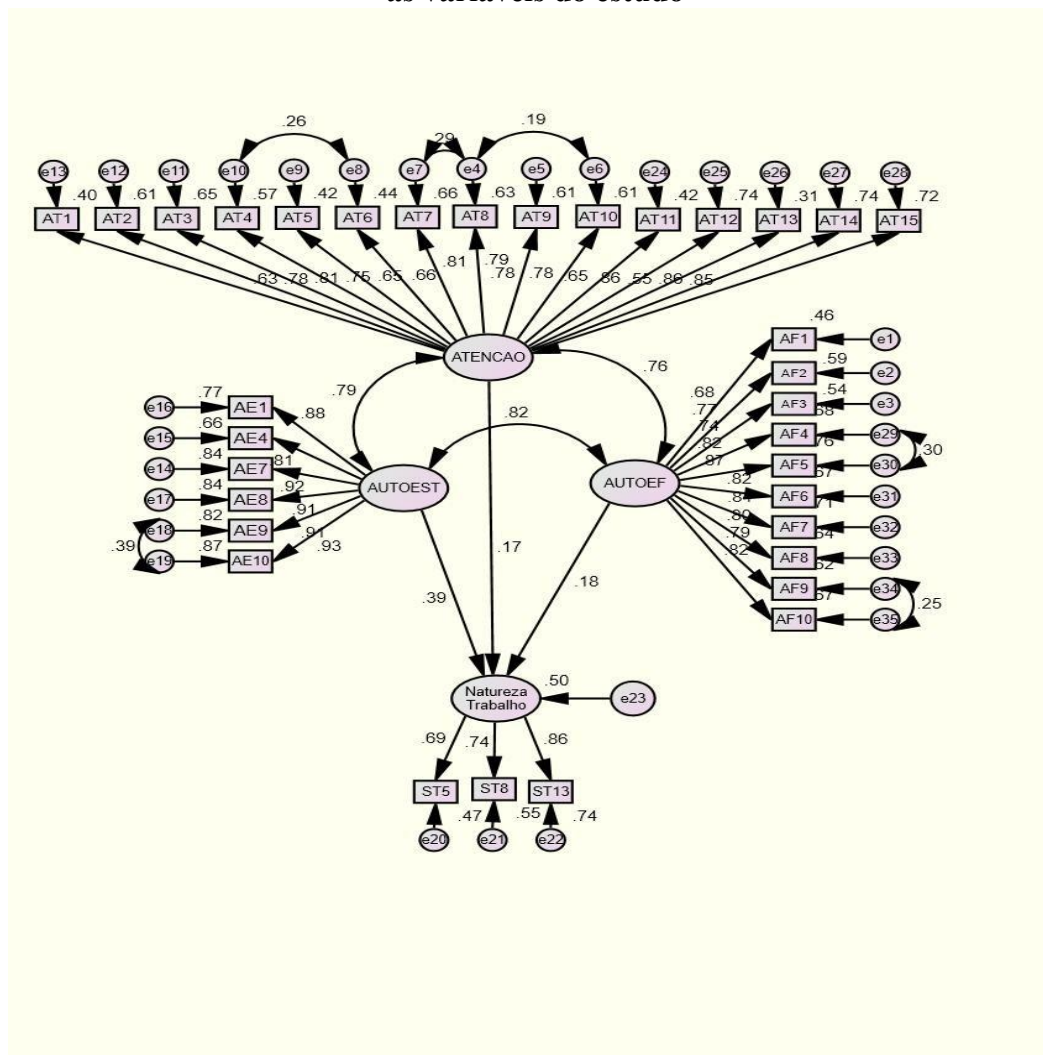
A autoestima mostrou-se o fator mais associado à avaliação positiva da chefia, sugerindo que servidores com maior autoconfiança e percepção de valor pessoal tendem a interpretar sua liderança de forma mais favorável, mesmo diante de pressões institucionais. Hutz e Zanon (2011) destacam que níveis elevados de autoestima estão relacionados à adaptação emocional e ao bem-estar psicológico, favorecendo uma percepção mais positiva de si e do ambiente de trabalho. Rocha Sobrinho e Porto (2012) reforçam que a autoestima elevada contribui para atitudes mais proativas e para o fortalecimento das relações interpessoais. Dejours, Abdoucheli e Jayet (2011) acrescentam que o reconhecimento institucional é essencial para a manutenção da saúde mental, pois legitima o valor subjetivo do trabalhador e sustenta o sentido do trabalho.

Além disso, revisões internacionais destacam que a confiança na liderança é central para a satisfação e para a manutenção do vínculo com a instituição policial. Skogan e Frydl (2004) ressaltam que lideranças transparentes e com práticas de justiça organizacional aumentam a confiança dos policiais e reduzem conflitos internos. No contexto brasileiro, Miranda (2016) apontou que práticas autoritárias e a ausência de apoio da chefia estão entre os fatores de maior estresse na Polícia Militar, podendo comprometer a saúde mental dos servidores.

No presente estudo, entretanto, a autoestima foi o único preditor significativo, o que sugere que, na Guarda Civil Municipal de Boa Vista, fatores internos de autoconfiança podem estar desempenhando papel mais protetor na forma como os guardas avaliam suas lideranças do que os recursos de autoeficácia e *mindfulness*.

5.1.4.4 Modelo 4 – Influência da Satisfação com a Natureza do Trabalho sobre as variáveis do estudo.

Figura 8 – Modelo 4: Influência da Satisfação com a Natureza do Trabalho sobre as variáveis do estudo



Fonte: Elaboração própria.

Tabela 13 - Valores obtidos nos principais índices de ajuste do modelo 4

Indicadores	Valores sem ajuste de erros de medida	Valores com ajuste de erros de medida	Valor Ideal
X ² /gl	2,213	2,003	Até 5
RMR	0,249	0,073	Menor que 0,05
GFI	0,825	0,845	Acima de 0,80
AGFI	0,801	0,822	Acima de 0,80
CFI	0,851	0,878	Próximo a 1
RMSEA	0,063(0,058-0,068)	0,057(0,052-0,063)	Menor que 0,10

Fonte: Elaboração própria.

Os resultados do Modelo 4 indicaram que a Satisfação com a Natureza do Trabalho foi positivamente influenciada pela Autoestima, enquanto a Autoeficácia e o *Mindfulness* não apresentaram efeitos estatisticamente significativos. Os indicadores de ajuste mostraram valores satisfatórios após o refinamento dos erros de medida (CFI e GFI acima de 0,90 e RMSEA abaixo de 0,08), garantindo a consistência estatística do modelo. Este resultado converge parcialmente com estudos que ressaltam a valorização das atividades e o sentido do trabalho como elementos centrais para a motivação, conforme apontam Cabral e Zeni (2016) em pesquisas com profissionais da segurança pública. Entretanto, a evidência de que apenas a autoestima foi significativa indica que, mesmo em condições adversas, os recursos internos sustentam a percepção positiva do trabalho.

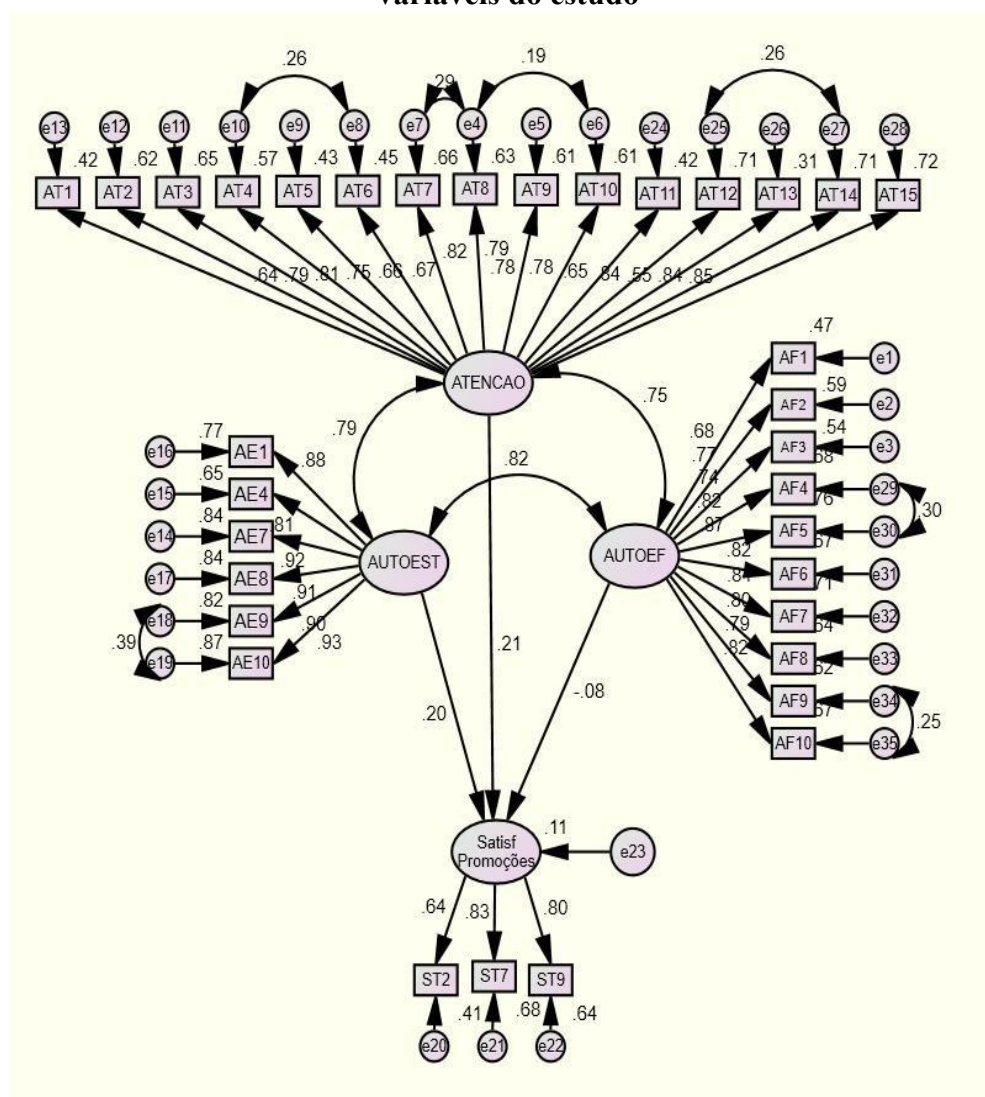
A associação positiva entre autoestima e satisfação com a natureza do trabalho sugere que guardas municipais com maior percepção de valor pessoal e confiança em suas capacidades tendem a perceber suas atividades como mais significativas e recompensadoras. Esse resultado dialoga com estudos internacionais que mostram que a autoestima fortalece o engajamento e a motivação intrínseca (Judge; Klinger, 2008; Yu *et al.*, 2020).

No contexto específico das guardas municipais, Baierle e Merlo (2008) identificaram que, apesar das dificuldades e do sofrimento associados à função, muitos guardas valorizam a adrenalina, o imprevisto e a emoção do trabalho cotidiano, aspectos que produzem sentido e até certo “encantamento” pela atividade. De forma complementar, Gomes e Peixoto (2025) analisaram o trabalho da GCM sob o Modelo Demanda–Controle e apontaram que a baixa autonomia e o baixo suporte social caracterizam a função como um “trabalho passivo”, associado a riscos de desmotivação e perda de habilidades. Esses achados reforçam que, quando a organização impõe limites à autonomia, recursos internos como a autoestima podem sustentar a satisfação com a natureza do trabalho.

No presente estudo, portanto, a autoestima, entendida como confiança e percepção de valor pessoal, foi determinante para que os guardas da GCM de Boa Vista percebessem a natureza de seu trabalho como significativa, mesmo diante de dificuldades estruturais e organizacionais.

5.1.4.5 *Modelo 5 – Influência da Satisfação com as Promoções sobre as variáveis do estudo.*

Figura 9 – Modelo 5: Influência da Satisfação com as Promoções sobre as variáveis do estudo



Fonte: Elaboração própria.

Tabela 14 - Valores obtidos nos principais índices de ajuste do Modelo 5

Indicadores	Valores sem ajuste de erros de medida	Valores com ajuste de erros de medida	Valor Ideal
X²/gl	2,193	1,955	Até 5
RMR	0,220	0,082	Menor que 0,05
GFI	0,825	0,846	Acima de 0,80
AGFI	0,801	0,823	Acima de 0,80
CFI	0,854	0,885	Próximo a 1
RMSEA	0,063(0,058-0,068)	0,056(0,051-0,061)	Menor que 0,10

Fonte: Elaboração própria.

No Modelo 5, referente à Satisfação com Promoções, verificou-se que somente o *Mindfulness* apresentou influência significativa ($p < 0,05$), indicando que níveis mais elevados de atenção plena se associaram a uma percepção mais positiva das oportunidades de crescimento e reconhecimento. Nem a Autoestima nem a Autoeficácia demonstraram efeitos estatisticamente significativos nessa dimensão. Os indicadores de ajuste confirmaram a adequação do modelo após a correção dos erros de medida, com valores satisfatórios (GFI = 0,846; CFI = 0,885; RMSEA = 0,056), reforçando a consistência estatística da solução encontrada. Pesquisas internacionais apontam que a justiça nas promoções é decisiva para a satisfação (Rossler, 2025), e estudos nacionais mostram percepções predominantemente negativas nessa dimensão (Almeida *et al.*, 2016). Assim, o fato de apenas o *mindfulness* apresentar efeito significativo sugere que essa habilidade pode atuar como fator protetivo frente às limitações institucionais.

Esse resultado é relevante porque mostra que, em contextos nos quais os processos de promoção são escassos ou burocráticos, a atenção plena pode atuar como recurso psicológico de enfrentamento, ajudando os guardas a lidar de maneira mais adaptativa com limitações institucionais. Estudos internacionais corroboram essa relação: Rossler (2025) identificou que a percepção de justiça nas promoções está diretamente associada à satisfação no trabalho de policiais, enquanto Williams (2023) demonstrou que promoções efetivas aumentam o bem-estar e a motivação em agentes de segurança. No cenário brasileiro, pesquisas como a de Almeida *et al.* (2016) apontaram que policiais militares apresentaram médias baixas ou indiferentes em relação à dimensão “promoções”, refletindo desconfiança quanto à valorização e ao reconhecimento institucional. De forma semelhante, Baierle e Merlo (2008)

destacaram que a ausência de plano de carreira é uma das principais fontes de frustração e desmotivação em guardas municipais.

Diante desse cenário, o presente estudo sugere que o *mindfulness* pode ter funcionado como fator protetivo, favorecendo autorregulação emocional e maior equilíbrio diante das expectativas institucionais. É relevante destacar que, por ser uma habilidade passível de desenvolvimento, o *mindfulness* pode ser potencializado por meio de treinamentos institucionais, o que reforça a importância de considerar sua aplicação prática no contexto da Guarda Civil Municipal de Boa Vista.

5.1.4.6 Síntese dos Modelos Propostos

A análise dos cinco modelos testados mostrou que os recursos psicológicos escolhidos neste estudo: autoestima, autoeficácia e *mindfulness*, exercem papéis distintos na explicação da satisfação no trabalho entre guardas civis municipais de Boa Vista. De forma geral, a autoestima destacou-se como o principal preditor, influenciando a satisfação com colegas, chefia e natureza do trabalho. A autoeficácia apresentou um papel ambíguo, reforçando percepções de competência, mas também acentuando frustrações na dimensão salarial. Já o *mindfulness* evidenciou seu valor na satisfação com promoções, sugerindo que a atenção plena pode funcionar como recurso protetivo diante de restrições estruturais de progressão na carreira. De forma singular, destaca-se que, ao contrário de estudos que evidenciam o suporte social como fator mais consistente para a satisfação (Wolter *et al.*, 2019), neste estudo a autoestima emergiu como o principal recurso psicológico. Esse achado confere caráter original à investigação, ao evidenciar a força de variáveis individuais em um contexto de segurança pública marcado por limitações estruturais. Além disso, os resultados quantitativos reforçam a necessidade de programas institucionais voltados ao fortalecimento da autoestima e do *mindfulness*, sem perder de vista a urgência de enfrentar fatores organizacionais críticos, como remuneração, promoções e práticas de gestão. Em contraste com pesquisas que atribuem maior peso a variáveis contextuais, os modelos aqui testados demonstram que recursos internos podem sustentar a satisfação mesmo em cenários adversos.

Esses resultados reforçam a literatura que compreende o bem-estar no trabalho como um construto multidimensional, relacionado tanto a fatores internos quanto

organizacionais (Paschoal; Tamayo, 2008; Siqueira; Padovan, 2008). Revisões recentes indicam que o suporte social e o clima organizacional são determinantes mais consistentes para o bem-estar do que variáveis demográficas isoladas (Rocha Sobrinho; Porto, 2012), o que converge com os resultados desta pesquisa, que mostraram pouca diferenciação de satisfação em função do sexo, idade ou tempo de serviço. Além disso, conforme apontam Schulte e Vainio (2010), o bem-estar não se resume à ausência de fatores estressores, mas envolve também a presença de aspectos positivos como engajamento, realização e sentimentos de utilidade social, elementos destacados pelos guardas municipais em diversas dimensões analisadas.

Dessa forma, a etapa quantitativa desta tese confirma que variáveis individuais, como autoestima e atenção plena, podem sustentar a satisfação mesmo em contextos laborais de limitações estruturais. Contudo, os resultados também apontam que fatores organizacionais, como remuneração, promoções e gestão, permanecem como pontos críticos de insatisfação, que não podem ser plenamente compensados apenas por recursos internos.

Esse panorama quantitativo abre caminho para a etapa qualitativa desse, dedicada ao mapeamento das fontes de estresse. A análise das falas dos guardas permitirá compreender como os fatores organizacionais e relacionais são vivenciados no cotidiano de trabalho, complementando os achados dos modelos e aprofundando a interpretação sobre as condições que favorecem ou comprometem o bem-estar na Guarda Civil Municipal de Boa Vista.

5.2 Análise Qualitativa

Para alcançar o quarto objetivo específico da tese, ou seja, realizar o mapeamento das fontes de estresse na Guarda Civil Municipal de Boa Vista foi utilizada a análise de conteúdo proposta por Bardin (1977). Esse método é amplamente utilizado nas pesquisas qualitativas, permitindo sistematizar e interpretar comunicações verbais ou escritas com base em categorias temáticas. Permite compreender os significados latentes das falas, indo além da contagem de frequência, revelando padrões, percepções e representações sociais partilhadas. Na Psicologia, essa abordagem é fundamental para investigar fenômenos complexos e subjetivos, como o estresse ocupacional, pois aproxima a experiência vivida dos profissionais em seus contextos

de trabalho. No presente estudo com guardas municipais, a análise de conteúdo possibilitou não só identificar os fatores estressores, mas também compreender como esses profissionais significam e integram essas condições em sua experiência profissional, subsidiando tanto a produção científica quanto possíveis intervenções práticas na corporação.

De acordo com as orientações de Bardin (1977), a análise de conteúdo desenvolve-se em três etapas principais. A pré-análise consistiu na leitura flutuante de todas as falas coletadas, possibilitando a organização inicial do material e a definição de critérios de inclusão. Em seguida, realizou-se a exploração do material, com a categorização das falas em grupos temáticos a partir da recorrência de conteúdos relacionados ao estresse ocupacional. Por fim, o tratamento dos resultados e a interpretação envolveram a análise da frequência das categorias, a seleção de falas representativas e a discussão dos achados com base no referencial teórico.

Nesse processo, foram examinadas as respostas de 305 participantes, que resultaram em 471 falas, que foram organizadas inicialmente em 21 categorias. A seguir a Tabela 16 apresenta a descrição das categorias com sua frequência e o percentual relativo.

Tabela 15 – Distribuição inicial das falas por categoria (N=471)

Nº	Categoria	Frequência	Percentual %
1.	Salário	63	13,38
2.	Condições de trabalho	59	12,53
3.	GSV	47	9,98
4.	Indiferente	37	7,86
5.	Gestão/Liderança	35	7,43
6.	Escala	34	7,22
7.	Relações interpessoais	32	6,79
8.	Função em si e natureza do trabalho	22	4,67
9.	Organização e processos administrativos	22	4,67
10.	Comunicação Operacional	19	4,03
11.	Burocracia	19	4,03
12.	Pressão, efetivo reduzido e Sobrecarga de Trabalho	15	3,18
13.	Falta de Capacitação	15	3,18
14.	Desamparo e Desvalorização	13	2,76
15.	Ronda na Madrugada	7	1,49
16.	Parcialidade e Perseguição	7	1,49
17.	Interferência política	7	1,49

18.	Período de Descanso	6	1,27
19.	Falta de inovação/ Defasagem	6	1,27
20.	Promoção	4	0,85
21.	Outros	2	0,42
	TOTAL	471	100

Fonte: Elaboração própria.

Posteriormente, para assegurar maior consistência interpretativa, as categorias “Indiferente” e “Outro” foram excluídas. Na categoria “Indiferente”, foram identificadas falas como: “Não tenho estresse no trabalho” e “Nenhum problema a relatar”. Essas manifestações foram excluídas por não configurarem fontes de estresse propriamente ditas. De forma semelhante, na categoria “Outros”, surgiram falas pontuais sem relação com o contexto investigado, como menções a situações externas à Guarda Municipal, o que justificou sua retirada do corpus de análise.

Após a exclusão dessas categorias “Indiferente” e “Outros”, permaneceram 432 falas válidas, as quais foram organizadas em eixos temáticos representativos das fontes de estresse na GCM. Dessa forma, procedeu-se a uma etapa de reorganização, na qual foram agrupadas aquelas que apresentavam convergência de sentido ou proximidade temática. Esse procedimento resultou na redefinição de eixos mais amplos e na formulação de novas categorias integradoras, reduzindo o número final para cinco. Essas categorias principais sintetizam, de modo mais consistente, as fontes de estresse relatadas, assegurando a representatividade do material analisado. As categorias principais são: Condições Operacionais; Remuneração, Incentivos e Carreira; Gestão e Processos Internos; Relações e Valorização; e Outros Fatores Institucionais. A seguir, a Tabela 17 apresenta a distribuição final das falas e na sequência, cada uma dessas categorias é discutida em detalhe, a partir das falas representativas dos participantes em consonância com o referencial teórico adotado.

Tabela 16 – Distribuição final das falas por categorias consolidadas (N=432)

Nº	Categoria	Frequência	Percentual %
1.	Condições Operacionais	159	36.8
2.	Remuneração, Incentivos e Carreira	130	30.1
3.	Gestão e Processos Internos	91	21.1
4.	Relações, Valorização e Capacitação	52	12.0
	Total	432	100

Fonte: Elaboração própria.

5.2.1 CONDIÇÕES OPERACIONAIS (36,8% – 159 FALAS)

Este eixo concentrou o maior número de apontamentos, reunindo queixas relacionadas às condições materiais e estruturais do trabalho, como a quantidade reduzida de viaturas, bases e alojamentos sem infraestrutura adequada, além de escalas de serviço consideradas excessivas ou mal distribuídas. As falas apontam que a forma como as escalas são organizadas acaba sobrecarregando principalmente os agentes que atuam na rua, intensificando o desgaste físico e emocional. Além disso, foram recorrentes os relatos sobre falhas na comunicação por meio de rádios portáteis (HTs), que comprometem a eficiência e a segurança das operações.

As falas a seguir exemplificam diferentes situações mencionadas pelos guardas:

“As escalas são mal distribuídas e acabam sobrecarregando quem está na rua”. (P1)

“A escala de serviço, que deveria mudar de 24x72 para 24x96”. (P2)

“Número reduzido de viaturas”. (P3)

“Muitas vezes ficamos sem rádio funcionando, o que compromete a comunicação e a segurança”. (P4)

As manifestações em torno das escalas foram predominantes nesta categoria. Na GCM, elas variam de acordo com a necessidade dos diferentes grupamentos: enquanto a Ronda Escolar e a Ronda Comercial seguem os horários escolares e comerciais, os grupamentos especializados, como o Canil e o Grupo Tático Municipal, atuam em regime de 24 horas de trabalho por 96 horas de descanso, exigindo complementação mensal. A recorrência das falas evidencia o desejo coletivo de mudança da escala de 24x72 para 24x96, entendida pelos participantes como uma das principais fontes de estresse, sobretudo pela percepção de que a atual distribuição penaliza de forma desigual os servidores que permanecem em atividade direta nas ruas.

As condições precárias de trabalho descritas pelos guardas revelam a ausência de recursos para o desempenho de suas funções, gerando sofrimento e frustração. Para Dejours (1992), a impossibilidade de exercer a atividade de forma plena devido à falta de meios adequados é fonte direta de sofrimento no trabalho.

Estudos nacionais indicam que ambientes laborais precarizados, marcados por jornadas extensas e mal organizadas, intensificam os efeitos do estresse ocupacional (Cataldi, 2015; Zanelli, 2010). Nessa mesma direção, Lipp (2007) ressalta que a

sobrecarga e as deficiências estruturais contribuem para a cronificação do estresse, ampliando o desgaste físico e psicológico dos trabalhadores.

Conforme Zanelli e Kanan (2018), organizações que não asseguram condições adequadas de trabalho podem ser compreendidas como contextos não saudáveis, que ampliam o desgaste físico e psicológico em vez de proteger os trabalhadores.

As dificuldades apontadas nesta categoria também dialogam diretamente com o que Herzberg (1959) definiu como fatores higiênicos, relacionados às condições externas de trabalho, que, quando inadequadas, geram insatisfação profunda. No entanto, pesquisas mais recentes mostram que tais fatores não apenas evitam a insatisfação, mas também influenciam diretamente a satisfação laboral (Yusoff; Tan; Idris, 2013). Isso reforça a compreensão de que falhas estruturais, escalas mal distribuídas e precariedade nos recursos de comunicação não podem ser vistas apenas como elementos periféricos, mas sim como determinantes centrais do bem-estar e da satisfação no trabalho.

5.2.2 REMUNERAÇÃO E INCENTIVOS E CARREIRA (30,1% – 130 FALAS)

Esta categoria reuniu manifestações relacionadas à baixa remuneração, à necessidade de recorrer à Gratificação de Serviço Voluntário (GSV) como complemento de renda e às dificuldades no acesso a esses benefícios, seja pelo sistema de marcação, seja pela disponibilidade limitada.

A grande maioria dos participantes apontou o salário como uma das principais fontes de estresse, considerando que as atribuições do cargo e os riscos assumidos diariamente não correspondem à remuneração recebida. Os relatos destacam que o guarda municipal está exposto a situações de alto risco, como acompanhamento tático de viaturas em acidentes, trocas de tiros e resgate de vítimas, e que, ainda assim, recebe menos que outras forças de segurança. Além disso, a insuficiência salarial compromete a qualidade de vida, pois não cobre as necessidades básicas e leva muitos profissionais a depender da GSV, o que gera sobrecarga de trabalho e reduz o tempo de convívio familiar. A questão salarial também foi associada ao reconhecimento e valorização: ao perceberem o salário como incompatível com a função exercida, os servidores relataram não se sentirem devidamente valorizados.

Diversos aspectos relatados podem ser observados nos exemplos abaixo:

“O salário é baixo para os riscos que enfrentamos”.(P5)

“Salário abaixo da média das outras forças de segurança”. (P6)

“Salário baixo que precisa ser complementado com serviços voluntários”. (P7)

Esses relatos refletem a compreensão de que a remuneração e as promoções se enquadram nos chamados Fatores Higiênicos de Herzberg (1959), cuja ausência gera insatisfação profunda. No caso da GCM de Boa Vista, a dependência da GSV para complementação da renda expõe os trabalhadores a um ciclo contínuo de sobrecarga e distresse (Rossi, 2004).

Estudos nacionais confirmam esse cenário. Cabral e Zeni (2016), por exemplo, identificaram em Chapecó que a insatisfação salarial constitui uma das maiores fontes de adoecimento entre guardas municipais. Portanto, no contexto analisado, a baixa remuneração e a lentidão nas promoções não apenas diminuem a satisfação no trabalho, mas também se consolidam como fatores recorrentes de estresse. Nesse sentido, Limongi-França (2008) ressalta que práticas organizacionais voltadas à remuneração e benefícios são elementos centrais para a promoção da saúde e da satisfação dos trabalhadores.

Os relatos sobre o acúmulo de horas em função do GSV evidenciam um risco importante de adoecimento, especialmente no que se refere ao esgotamento físico e emocional. Cataldi (2015) destaca que jornadas extensas, associadas à ausência de tempo de recuperação, favorecem o surgimento da síndrome de *burnout*, caracterizada por exaustão, despersonalização e diminuição da realização profissional. No contexto da segurança pública, em que o desgaste emocional é potencializado pelas situações de risco, o cuidado preventivo se torna fundamental para evitar o agravamento do sofrimento psíquico.

5.2.3 GESTÃO DE PROCESSOS INTERNOS (21,1% – 91 FALAS)

As falas dos guardas municipais evidenciam aspectos relacionados à organização dos processos internos, incluindo percepções sobre centralização de decisões, necessidade de aprimoramento do planejamento, desafios na comunicação entre setores e ajustes na organização administrativa. Também foram mencionadas situações que indicam necessidade de maior clareza nos processos internos, bem

como a influência de fatores externos e o processo de adaptação de novos profissionais.

Entre 2024 e 2025, aproximadamente 150 novos guardas municipais ingressaram na corporação, movimento característico de processos de expansão institucional. Esse cenário foi associado pelos servidores a um período de adaptação e desenvolvimento de competências, podendo gerar, em determinados momentos, desafios na consolidação das práticas organizacionais.

Relatos dos servidores ilustram essas percepções:

“Falta de transparência nas ações, decisões e projetos futuros”. (P8)

“Falta de planejamento, tudo é decidido em cima da hora”. (P9)

Essas manifestações podem ser compreendidas como indicativos de um momento de transição e amadurecimento organizacional, especialmente em contextos de ampliação do efetivo e renovação de quadros. Situações dessa natureza são descritas na literatura como relativamente comuns em organizações públicas e privadas que passam por processos de crescimento, reestruturação ou mudanças em seus quadros funcionais. Conforme Rossi, Meurs e Perrewé (2009), aspectos relacionados à organização do trabalho e aos processos decisórios podem influenciar a percepção de estressores ocupacionais, impactando a segurança psicológica e o desempenho dos trabalhadores. Complementarmente, Limongi-França (2008) destaca que práticas de gestão de pessoas e valores institucionais exercem papel relevante na promoção do bem-estar no trabalho.

5.2.4 RELAÇÕES, VALORIZAÇÃO E CAPACITAÇÃO (12% – 52 FALAS)

Essa categoria reúne falas sobre as dificuldades de relacionamento interpessoal, a percepção de falta de valorização profissional e a carência de investimentos em capacitação e treinamento. Os relatos destacaram situações de falta de empatia entre colegas, conflitos e fofocas que fragilizam o clima organizacional, além de sentimentos de não valorização simbólica ou institucional. Além disso, a ausência de cooperação e a sobrecarga causada por colegas que não contribuem igualmente nas atividades foram citadas como aspectos que intensificam a insatisfação e enfraquecem os vínculos de confiança entre os servidores.

Outra dimensão recorrente diz respeito à falta de capacitação e de treinamentos específicos. Diversos participantes mencionaram que, durante as abordagens, enfrentam dificuldades de verbalizar de forma técnica e segura, sobretudo em situações de alta complexidade, como ocorrências que envolvem violência doméstica, imigrantes, pessoas com transtornos mentais ou sob efeito de substâncias psicoativas. A insuficiência de treinamentos regulares é compreendida não apenas como uma limitação operacional, mas como sinal de desvalorização institucional. Além disso, a sobrecarga gerada pelo acúmulo de horas no Gratificação de Serviço Voluntário (GSV) foi apontada como um dos fatores que reduzem o tempo disponível para reciclagens e formações, reforçando a percepção de descuido institucional quanto à preparação adequada da tropa.

As falas a seguir exemplificam esses aspectos:

“Falta de empatia por parte dos colegas”. (P11)

“Alguns colegas que sobrecarregam a equipe por não ajudarem no trabalho”. (P12)

“Falta de reconhecimento do trabalho do grupamento”. (P13)

“Ausência de capacitação necessária para atender os cidadãos de maneira qualitativa”. (P14)

No campo teórico, Dejours, Abdoucheli e Jayet (2011) destacam que o reconhecimento constitui um dos principais mediadores da saúde mental, uma vez que, quando o esforço não encontra retorno simbólico ou material, tende a gerar sofrimento psíquico. Nessa mesma direção, Baierle e Merlo (2008) identificam o reconhecimento como aspecto decisivo para a saúde mental de guardas municipais, ressaltando que sua ausência intensifica o sofrimento no trabalho. Esse resultado é

corroborado por Cabral e Zeni (2016), que, ao investigarem guardas municipais de Chapecó, verificaram que a falta de valorização profissional constitui fonte recorrente de desgaste emocional. Complementando essa perspectiva, Zanelli e Kanan (2018) salientam que práticas de valorização e apoio funcionam como fatores de proteção psicossocial, enquanto sua ausência aumenta os riscos de adoecimento, prejudicando o equilíbrio entre demandas e recursos essenciais para a saúde organizacional.

As falas dos participantes também evidenciam a ausência de apoio social como fatores críticos de estresse. Para Dejours, Abdoucheli e Jayet (2011), o coletivo pode ser fonte de prazer ou sofrimento: quando marcado por solidariedade, protege contra o adoecimento; quando permeado por conflitos e desvalorização, aumenta a vulnerabilidade psíquica. Sob esse mesmo prisma, Lipp e Tricoli (2014) enfatiza que os relacionamentos interpessoais no ambiente organizacional podem se constituir tanto em fonte de apoio quanto de estresse. Quando permeados por empatia, diálogo e respeito, favorecem a motivação e o equilíbrio emocional. Em contrapartida, quando marcados por conflitos, competitividade negativa e ausência de cooperação, tornam-se importantes fatores de risco para a saúde mental. Portanto, a falta de empatia e de apoio social na GCM contribui não apenas para a insatisfação, mas também para o distresse contínuo, prejudicando a coesão dos grupamentos e a confiança entre colegas.

Em relação as frustrações apontadas pelos guardas, em relação a capacitações e treinamentos, autores reforçam que o distresse se intensifica quando o trabalhador não se sente preparado para lidar com as demandas da função (Cataldi, 2015; Zanelli, 2010).

5.2.5 SÍNTESE DAS FONTES DE ESTRESSE

O presente estudo cumpriu o objetivo de mapear as principais fontes de estresse vivenciadas pelos guardas civis municipais de Boa Vista, evidenciando fatores que atravessam o cotidiano institucional e repercutem diretamente sobre a satisfação no trabalho. A sistematização das categorias revelou quatro grandes blocos: Condições Operacionais, Remuneração e Incentivos, Gestão e Processos Internos, e Relações Interpessoais, Valorização e Capacitação.

De acordo com Zanelli (2010), o estresse nas organizações está diretamente associado às condições de trabalho e à forma como as atividades são organizadas. No presente estudo, relatos sobre precariedade de infraestrutura, sobrecarga de escalas e insuficiência de recursos materiais ilustram esse cenário, demonstrando como aspectos estruturais podem aumentar o desgaste físico e emocional dos servidores.

No campo da remuneração, Cataldi (2015) enfatiza que o estresse no meio ambiente laboral decorre não apenas de pressões individuais, mas de condições institucionais, incluindo a desvalorização financeira e a insegurança quanto à estabilidade. Esse entendimento se conecta às falas dos guardas que relataram insatisfação com os salários e dependência de gratificações, apontando a desvalorização material como um fator crítico de desgaste.

Quanto à gestão e aos processos internos, Limongi-França (2008) argumenta que valores organizacionais que negligenciam a qualidade de vida no trabalho favorecem a manifestação de sintomas psicossomáticos e elevam os riscos de estresse ocupacional. As menções a burocracia excessiva, falhas na comunicação operacional e ausência de apoio institucional evidenciam o impacto direto da gestão sobre o bem-estar.

No que se refere às relações interpessoais, Lipp e Tricoli (2014) destacam que os vínculos sociais podem ser tanto protetores quanto fontes de vulnerabilidade ao estresse emocional. No estudo, a percepção de falta de empatia entre colegas, pouco reconhecimento e escasso investimento em capacitação revela como as fragilidades relacionais comprometem o clima organizacional e aumentam a sensação de desvalorização e desamparo.

De forma convergente, Dejours, Abdoucheli e Jayet (2011) sustentam que o sofrimento no trabalho decorre não apenas de exigências objetivas, mas da maneira como a organização impõe limites à cooperação e ao reconhecimento. Nesse sentido, os relatos dos guardas reforçam que condições institucionais adversas não apenas reduzem a satisfação, mas também geram vulnerabilidade psicológica.

De modo geral, os resultados qualitativos indicam que as fontes de estresse comprometem o reconhecimento, a valorização e as condições necessárias para que os guardas exerçam suas funções de forma saudável. A literatura nacional em Psicologia Organizacional e Psicodinâmica do Trabalho confirma que o manejo desses fatores exige políticas institucionais de valorização, práticas de gestão mais participativas e

investimentos em infraestrutura e capacitação (Dejours; Abdoucheli; Jayet, 2011; Limongi-França, 2008; Zanelli, 2010).

5.3 Integração dos Achados Quantitativos e Qualitativos

A integração entre os resultados quantitativos e qualitativos permitiu uma compreensão mais abrangente da satisfação no trabalho e das fontes de estresse ocupacional presentes na Guarda Civil Municipal de Boa Vista. A utilização da abordagem mista possibilitou analisar, de forma complementar, tanto os recursos psicológicos individuais associados ao bem-estar quanto os fatores organizacionais que interferem na experiência laboral dos participantes.

Os resultados quantitativos evidenciaram que autoestima, autoeficácia e atenção plena (*mindfulness*) atuam como importantes recursos psicológicos relacionados à satisfação no trabalho. Entre essas variáveis, a autoestima apresentou maior poder preditivo em diferentes dimensões da satisfação laboral, sugerindo que trabalhadores com percepção mais positiva de si mesmos tendem a experimentar relações mais favoráveis com o trabalho, com a chefia, com os colegas e com as oportunidades institucionais. Esse resultado encontra respaldo na Psicologia Positiva e na Teoria das Demandas e Recursos Laborais (JD-R), ao demonstrar que recursos individuais podem funcionar como fatores protetivos diante das exigências ocupacionais.

Os dados qualitativos aprofundaram essa compreensão ao revelar que aspectos relacionados à valorização profissional, reconhecimento institucional e relações interpessoais aparecem de forma recorrente entre as falas dos participantes. As categorias relacionadas à gestão, reconhecimento e valorização demonstraram que a percepção de respeito institucional e de reconhecimento profissional influencia diretamente a maneira como os guardas vivenciam o trabalho e interpretam sua própria atuação dentro da corporação. Dessa forma, os achados qualitativos ajudam a compreender por que a autoestima apresentou relevância significativa nos modelos analisados.

Da mesma forma, a dimensão relacionada à remuneração e incentivos mostrou convergência entre os dois conjuntos de dados. Enquanto os resultados quantitativos evidenciaram menores índices de satisfação associados ao salário e às promoções, os relatos qualitativos demonstraram insatisfação com remuneração, ausência de

incentivos e limitações relacionadas ao reconhecimento profissional e à progressão funcional. As falas evidenciaram que tais fatores não são percebidos apenas como questões financeiras, mas também como elementos simbólicos de valorização institucional.

A atenção plena (mindfulness), identificada quantitativamente como variável associada à satisfação no trabalho, também pode ser compreendida à luz dos resultados qualitativos. Os relatos sobre desgaste emocional, pressão cotidiana, conflitos institucionais e exigências operacionais reforçam a importância de recursos psicológicos relacionados à autorregulação emocional, atenção ao presente e manejo do estresse ocupacional. Nesse contexto, o mindfulness pode funcionar como recurso protetivo capaz de auxiliar os profissionais no enfrentamento das demandas emocionais inerentes ao trabalho na segurança pública.

Em relação à autoeficácia, os resultados quantitativos indicaram associações mais complexas, especialmente em relação à satisfação salarial. A análise qualitativa contribui para compreender esse achado ao evidenciar que profissionais que percebem maior capacidade técnica e competência profissional podem também desenvolver maior percepção crítica sobre limitações institucionais, ausência de reconhecimento e insuficiência de incentivos organizacionais. Assim, a percepção de competência pessoal nem sempre se traduz em maior satisfação quando os trabalhadores identificam descompasso entre esforço, responsabilidade e reconhecimento institucional.

A integração dos resultados demonstra, portanto, que a satisfação no trabalho não depende exclusivamente de características individuais ou apenas das condições organizacionais, mas da interação dinâmica entre recursos psicológicos e contexto institucional. Embora autoestima, autoeficácia e mindfulness funcionem como importantes fatores de proteção, os resultados qualitativos evidenciam que condições inadequadas de trabalho, fragilidades na gestão, dificuldades relacionais e limitações estruturais podem comprometer o bem-estar ocupacional mesmo em profissionais com recursos psicológicos fortalecidos.

Dessa forma, os achados desta pesquisa reforçam a importância de estratégias institucionais que integrem ações voltadas tanto ao fortalecimento de recursos individuais quanto à prevenção de riscos psicossociais e ao aprimoramento das condições organizacionais de trabalho. Essa perspectiva está alinhada às discussões

contemporâneas da Psicologia Organizacional e do Trabalho, da Psicologia Positiva e das diretrizes relacionadas à promoção de ambientes psicologicamente saudáveis no contexto laboral.

4 CONCLUSÃO

A presente tese teve como objetivo investigar a influência da autoestima, da autoeficácia e da atenção plena (*mindfulness*) sobre a satisfação no trabalho dos guardas civis municipais de Boa Vista, bem como identificar as principais fontes de estresse ocupacional presentes no contexto institucional da corporação. A partir da integração entre abordagem quantitativa e qualitativa, foi possível compreender de forma mais ampla a relação entre recursos psicológicos individuais, condições organizacionais e bem-estar ocupacional no contexto da segurança pública municipal.

Os resultados quantitativos demonstraram correlações positivas entre autoestima, autoeficácia, *mindfulness* e satisfação no trabalho, evidenciando que tais recursos psicológicos atuam como fatores associados ao bem-estar e à adaptação ocupacional. Entre as variáveis investigadas, a autoestima apresentou destaque em diferentes dimensões da satisfação laboral, sugerindo que a percepção positiva de si mesmo exerce influência relevante sobre a maneira como os profissionais vivenciam suas relações de trabalho, interpretam o reconhecimento institucional e enfrentam as demandas ocupacionais.

Os resultados também indicaram que idade e tempo de serviço apresentaram associações positivas com algumas dimensões da satisfação no trabalho, sugerindo que a permanência na carreira pode favorecer maior adaptação às exigências institucionais e fortalecimento de estratégias de enfrentamento desenvolvidas ao longo da trajetória profissional.

No que se refere à autoeficácia, os achados revelaram relações mais complexas, especialmente em associação à satisfação salarial. Os dados sugerem que profissionais com maior percepção de competência e capacidade técnica podem desenvolver maior consciência crítica acerca das condições organizacionais, das oportunidades de valorização profissional e da proporcionalidade entre responsabilidade e reconhecimento institucional. Tal resultado reforça a compreensão de que a satisfação no trabalho constitui fenômeno multifatorial, influenciado simultaneamente por recursos individuais e por aspectos contextuais e organizacionais.

A análise qualitativa permitiu aprofundar a compreensão sobre os fatores que permeiam o cotidiano laboral dos guardas municipais. As categorias relacionadas às condições operacionais, remuneração e incentivos, gestão de processos internos e relações interpessoais evidenciaram que fatores organizacionais exercem influência

significativa sobre a experiência de trabalho e sobre a percepção de bem-estar dos profissionais. Entretanto, os resultados também demonstraram a presença de vínculos de pertencimento, compromisso institucional e reconhecimento da relevância social do trabalho desenvolvido pela corporação.

A integração entre os achados quantitativos e qualitativos demonstrou que os recursos psicológicos individuais funcionam como importantes fatores de proteção diante das demandas emocionais e operacionais presentes na segurança pública. Contudo, os resultados também evidenciaram que a promoção da satisfação no trabalho e da saúde mental ocupacional depende igualmente do fortalecimento contínuo das condições organizacionais, das estratégias de valorização profissional e das ações institucionais voltadas à prevenção de riscos psicossociais.

Nesse contexto, os resultados desta pesquisa reforçam a importância de iniciativas institucionais voltadas à promoção de ambientes psicologicamente saudáveis, alinhadas às discussões contemporâneas da Psicologia Organizacional e do Trabalho, da Psicologia Positiva e das diretrizes relacionadas à gestão de riscos psicossociais no trabalho. Estratégias de escuta institucional, fortalecimento das relações interpessoais, capacitação continuada, valorização profissional e promoção da saúde mental podem contribuir significativamente para o desenvolvimento de ambientes laborais mais equilibrados, saudáveis e sustentáveis.

Do ponto de vista teórico, esta tese contribui para ampliar as discussões sobre satisfação no trabalho em instituições de segurança pública municipal, integrando pressupostos da Psicologia Organizacional e do Trabalho, da Psicologia Positiva e da Teoria das Demandas e Recursos Laborais (JD-R Theory). Além disso, amplia a compreensão acerca do papel de recursos psicológicos positivos, como autoestima, autoeficácia e *mindfulness*, no contexto ocupacional de profissionais expostos a elevadas demandas emocionais e operacionais.

Outro aspecto relevante refere-se à utilização da abordagem metodológica mista, que possibilitou integrar indicadores quantitativos e percepções subjetivas dos participantes, favorecendo uma compreensão mais abrangente dos fenômenos investigados. Essa integração permitiu identificar que, embora os recursos psicológicos individuais favoreçam maior adaptação ocupacional, o bem-estar no trabalho também depende das condições organizacionais e das formas de reconhecimento presentes no contexto institucional.

Embora os resultados apresentados contribuam para ampliar a compreensão sobre saúde mental e satisfação no trabalho na Guarda Civil Municipal, algumas limitações devem ser consideradas. O estudo foi desenvolvido em um contexto institucional específico, marcado por características organizacionais, culturais e regionais próprias do município de Boa Vista. Dessa forma, os achados não devem ser generalizados automaticamente para outras instituições de segurança pública, embora possam oferecer importantes subsídios para contextos ocupacionais semelhantes.

Além disso, recomenda-se que futuras pesquisas realizem estudos longitudinais capazes de acompanhar a evolução das variáveis psicológicas e das fontes de estresse ao longo do tempo, bem como investigações comparativas com outras Guardas Municipais e instituições da segurança pública brasileira. Tais estudos poderão aprofundar a compreensão sobre os fatores que favorecem o bem-estar ocupacional e subsidiar estratégias institucionais voltadas à promoção da saúde mental e à prevenção de riscos psicossociais.

Em síntese, esta pesquisa evidencia que a satisfação no trabalho resulta da interação entre recursos psicológicos individuais e condições organizacionais, demonstrando que a promoção da saúde mental no contexto da segurança pública exige ações integradas de valorização humana, fortalecimento institucional e desenvolvimento de ambientes de trabalho psicologicamente saudáveis. Nesse sentido, a satisfação no trabalho deixa de representar apenas um indicador organizacional e passa a refletir também o compromisso institucional com o cuidado, o reconhecimento e a valorização das pessoas que integram a Guarda Civil Municipal de Boa Vista.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta tese representa a síntese de uma trajetória profissional e acadêmica construída ao longo de 25 anos dedicados à saúde do trabalhador e, desde 2010, à saúde mental dos profissionais de segurança pública. Durante os quatro anos do doutorado, o aprendizado proporcionado pelo orientador foi decisivo não apenas para o desenvolvimento científico, mas também para o aprimoramento da prática institucional, ampliando a capacidade de propor estratégias efetivas de gestão e cuidado.

Cabe ressaltar que, apesar dos desafios identificados, o trabalho na Guarda Civil Municipal também se apresenta como espaço de prazer, realização e desenvolvimento. A abertura institucional para a pesquisa, a reativação do NIAB e a implantação do Programa de Ambiente Psicologicamente Saudável demonstram que a gestão tem investido na valorização dos servidores e na promoção da saúde mental. Ao autorizar a realização desta investigação e a identificação das fontes de estresse, a instituição sinaliza igualmente o seu compromisso com as melhorias que dela decorrerão. Desde o início, foi enfatizado à gestão, que os resultados serviriam de subsídio para a formulação futura de propostas a curto, médio e longo prazo, compondo um planejamento estratégico voltado à qualidade de vida no trabalho. Dessa forma, esta tese não apenas descreve um diagnóstico, mas oferece elementos concretos para que a gestão avance em ações estruturantes, reafirmando que o trabalho não é apenas fonte de estresse, mas também de sentido, reconhecimento e fortalecimento profissional e coletivo.

Por fim, ressalta-se que esta trajetória só foi possível graças ao aprendizado, às provocações e à dedicação do orientador, que insistiu na importância de incluir as fontes de estresse na pesquisa, ampliando a visão inicial restrita às variáveis psicológicas. Esse processo enriqueceu o trabalho, fortaleceu a prática profissional e consolidou a contribuição da tese para a ciência e para a gestão pública.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, D. M.; LOPES, L. F. D.; COSTA, V. M. F.; SANTOS, R. C. T.; CORRÊA, J. S. Satisfação no trabalho dos policiais militares do Rio Grande do Sul: um estudo quantitativo. **Psicologia: ciência e profissão**, Brasília, DF, v. 36, n. 4, p. 801-815, out./dez. 2016. DOI: <https://doi.org/10.1590/1982-3703000362016>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pcp/a/gDV8JTxsqDTRhNHm9THL6gb/?lang=pt>. Acesso em: 21 ago. 2025.
- ALMEIDA, L. S.; GOMES, C. M. A.; MARTINS, A. C.; PRIMI, R. Validade de construto da Escala de Autoeficácia Acadêmica. **Psico-USF**, Campinas, v. 21, n. 1, p. 1-12, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1413-82712016210101>. Acesso em: 8 ago. 2025.
- AZEVEDO, M. L.; DUTRA-THOMÉ, L.; MENEZES, C. B. Entendimento de psicólogos clínicos brasileiros sobre *mindfulness*. **Psicologia: ciência e profissão**, Brasília, DF, v. 44, e260183, 2024. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pcp/a/FhJzm7S8tHWPK9thFBTzCTf/?format=pdf>. Acesso em: 25 out. 2024.
- BAIERLE, T. C.; MERLO, Á. R. C. Saúde mental e subjetividade no trabalho de uma guarda municipal: estudo em psicodinâmica do trabalho. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 11, n. 1, p. 69-81, 2008.
- BAKKER, A. B.; DEMEROUTI, E. La teoría de las demandas y los recursos laborales. **Journal of Work and Organizational Psychology**, v. 29, p. 107-115, 2013.
- BANDURA, A. **Self-efficacy: the exercise of control**. New York: W. H. Freeman, 1997.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1977.
- BARROS, M. A.; OLIVEIRA, J. A.; SPYRIDES, M. H. C. Um estudo sobre autoeficácia no trabalho e características sociodemográficas de servidores de uma universidade federal. **REGE: revista de gestão**, São Paulo, v. 19, n. 4, p. 571-588, out./dez. 2012. Disponível em: <https://doi.org/10.5700/rege479>. Acesso em: 11 maio 2025.
- BARROS, V. V.; KOZASA, E. H.; SOUZA, I. C. W.; RONZANI, T. M. Evidências de validade da versão brasileira do questionário das Cinco Facetas de *Mindfulness* (FFMQ-BR). **Psicologia: teoria e pesquisa**, Brasília, DF, v. 30, n. 3, p. 317-327, jul./set. 2014. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/revistaptp/article/view/18200/17243>. Acesso em: 13 jun. 2025.
- BENDASSOLLI, P. F.; SOBOLL, L. A. P. (org.). **Clínicas do trabalho: novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade**. São Paulo: Atlas, 2011.

BERGAMINI, C. W. Psicologia e segurança no trabalho no Brasil: uma introdução. In: BLEY, J. (org.). **Comportamento seguro: psicologia da segurança no trabalho e a educação para a prevenção de doenças e acidentes**. 2. ed. ampl. Curitiba: Artesã, 2018. p. 23-32.

BEZERRA, C. M.; MINAYO, M. C. S.; CONSTANTINO, P. Estresse ocupacional em mulheres policiais. **Ciência e Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 18, n. 3, p. 657-666, mar. 2013. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1413-81232013000300011>. Acesso em: 27 ago. 2025.

BLEIDORN, W.; ARSLAN, R. C.; DENISSEN, J. J.; RENTFROW, P. J.; GEBUHRER, S.; GOSLING, S. D. Age and gender differences in self-esteem: a cross-cultural window. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 111, n. 3, p. 396-410, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.1037/pspp0000078>. Acesso em: 14 ago. 2025.

BOA VISTA (RR). Lei nº 2.548, de 3 de abril de 2024. Institui o Programa de Ambiente de Trabalho Saudável no Município de Boa Vista. **Diário Oficial do Município de Boa Vista**, Boa Vista, n. 6081, p. 1, 9 abr. 2024. Disponível em: <https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=457547>. Acesso em: 12 jun. 2024.

BOA VISTA (RR). Lei nº 2.690, de 11 de março de 2025. Modifica a estrutura administrativa do poder Executivo do município de Boa Vista - RR e dá outras providências. **Diário Oficial do Município de Boa Vista**, Boa Vista, n. 6321, 1 abr. 2025. Disponível em: <https://publicacoes.boavista.rr.gov.br/ler/legislacao/1188>. Acesso em: 29 out. 2025.

BOEHS, S. T. M.; SILVA, N. **Psicologia positiva nas organizações e no trabalho: conceitos fundamentais e sentidos aplicados**. São Paulo: Vetor, 2017.

BRANDÃO, H. H.; SILVA, L. O.; VENTURA, R. C. M. O.; BERTANY, K. G. A relação entre pessoas e trabalho: um estudo sobre autoestima e satisfação no mercado local. **Pensar Acadêmico**, Manhuaçu, v. 23, n. 4, p. 375-387, 2025. Dossiê temático Psicologia e Cotidiano. Disponível em: <https://pensaracademico.unifacig.edu.br/index.php/pensaracademico/article/view/4533>. Acesso em: 16 ago. 2025.

BRASIL. Lei nº 14.831, de 27 de março de 2024. Institui o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 28 mar. 2024. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2024/lei-14831-27-marco-2024-795429-publicacaooriginal-171371-pl.html>. Acesso em: 12 ago. 2024.

BRASIL. Ministério da Economia. Secretaria Especial de Previdência e Trabalho. Portaria nº 915, de 30 de julho de 2019. Aprova a nova redação da Norma Regulamentadora nº 1. Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, n. 146, p. 14, 31 jul. 2019. Disponível em:

<https://www.in.gov.br/web/dou/-/portaria-n-915-de-30-de-julho-de-2019-207941374>. Acesso em: 7 ago. 2024.

BRASIL. Ministério da Justiça e Segurança Pública. Secretaria de Gestão e Ensino em Segurança Pública. **Saúde mental do profissional de segurança pública**. Brasília, DF: Ministério da Justiça e Segurança Pública, 2020.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Política Nacional de Práticas Integrativas e Complementares no SUS: PNPIC**. 2. ed. Brasília, DF: Ministério da Saúde, 2018. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/politica_nacional_praticas_integrativas_complementares_2ed.pdf. Acesso em: 14 jun. 2024.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Portaria nº 971, de 3 de maio de 2006**. Aprova a Política Nacional de Práticas Integrativas e Complementares (PNPIC) no Sistema Único de Saúde. Brasília, DF: Saúde Legis, 2006. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2006/prt0971_03_05_2006.html. Acesso em: 14 jun. 2024.

BROWN, K. W.; RYAN, R. M. The benefits of being present: mindfulness and its role in psychological well-being. **Journal of Personality and Social Psychology**, [s. l.], v. 84, n. 4, p. 822-848, 2003.

BROWN, T. A. **Confirmatory factor analysis for applied research**. 2nd. ed. New York: The Guilford Press, 2015. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Imran-Anwar-2/post/Conducting_EFA_and_then_CFA_Justification_Literature/attachment/6079c9daeb77a3000174dac1/AS%3A1013271943462915%401618594265854/download. Acesso em: 31 jul. 2025.

BROUGH, P.; FRAME, R. Predicting police job satisfaction and turnover intentions: the role of social support and police organizational variables. **New Zealand Journal of Psychology**, v. 33, n. 1, p. 8-16, 2004. Disponível em: <https://www.psychology.org.nz/journal-archive/NZJP-Vol33-No1-2004-pp8-16-Brough.pdf>. Acesso em: 16 set. 2025.

BYRNE, B. M. **Structural equation modeling with AMOS: basic concepts, applications, and programming**. 3. ed. New York: Routledge, 2016. Disponível em: <https://www.routledge.com/Structural-Equation-Modeling-With-AMOS/Byrne/p/book/9781138797031>. Acesso em: 5 ago. 2025.

CABRAL, A.; ZENI, E. O trabalho com qualidade de vida: um estudo de caso na Guarda Municipal de Chapecó. **Revista Tecnológica**, Chapecó, v. 4, n. 1, p. 175-194, 2016. Disponível em: <https://uceff.edu.br/revista/index.php/revista/article/view/136>. Acesso em: 17 set. 2024.

CARLSON, L. E.; BROWN, K. W. Validation of the mindful attention awareness scale in a cancer population. **Journal of Psychosomatic Research**, v. 54, n. 1, p. 29-39, 2005. Disponível em: https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2005_Carlson%20Brown_JPR.pdf. Acesso em: 5 ago. 2025.

CARPENA, M. X; MENEZES, C. B. Efeito da meditação focada no estresse e *mindfulness* disposicional em universitários. **Psicologia: teoria e pesquisa**, Brasília, DF, v. 34, e3441, 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ptp/a/VwGgLVHZckm76BRMKkwDgpq/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 10 ago. 2024.

CATALDI, M. J. G. **Stress no meio ambiente de trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2015.

COELHO, E.; ANTLOGA, C.; MAIA, M.; TAKAKI, K. Autoeficácia e qualidade de vida no trabalho: um estudo com policiais militares. **Psicologia: teoria e pesquisa**, Brasília, v. 32, e32ne220, 2016. Número especial. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-37722016000500220&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 8 maio 2025.

COELHO, R.; COSTA, V.; ESGALHADO, G. Autoeficácia ocupacional e qualidade de vida no trabalho: o efeito mediador da autoestima. **Revista Interamericana de Psicologia**, Covilhã, v. 58, n. 2, e1900, 2024. Disponível em: <https://journal.sipsych.org/index.php/IJP/article/download/1900/1149>. Acesso em: 26 ago. 2025.

COELHO JÚNIOR, F. A.; FAIAD, C. Estrutura fatorial da Escala de Satisfação no Trabalho. **Avaliação Psicológica**, Porto Alegre, v. 11, n. 1, p. 41-48, 2012.

COSTA, P. C.; SOCZEK, K. L. *Mindfulness* e sua relação com as emoções na prática clínica. **Faculdade Sant'Ana em Revista**, Ponta Grossa, v. 5, n. 2, p. 183-203, 2021. Disponível em: <https://www.iessa.edu.br/revista/index.php/fsr/article/view/1990>. Acesso em: 30 jun. 2024.

COSTA, R. B.; FREITAS, C. P. P.; DAMÁSIO, B. F.; MARTINS, L. F. Adaptação transcultural e evidências de validade da escala de autoeficácia criativa para organizações. **Pretexto**, Belo Horizonte, v. 22, n. 3, p. 92-109, jul./set. 2021. Disponível em: <https://revista.fumec.br/index.php/pretexto/article/view/8540>. Acesso em: 15 out. 2024.

DAMÁSIO, B. F. Contribuições da análise fatorial confirmatória multigrupo (AFCMG) na avaliação de invariância de instrumentos psicométricos. **Psico-USF**, Itatiba, v. 18, n. 2, p. 211-220, 2013.

DANCEY, C. P.; REIDY, J. **Estatística sem matemática para psicologia: usando SPSS para Windows**. Porto Alegre: Artmed, 2006.

DAY, A.; HARTLING, N.; MACKIE, B. O local de trabalho psicologicamente saudável: promovendo o bem-estar dos funcionários e empresas saudáveis. In: ROSSI, A. M.; MEURS, J. A.; PERREWÉ, P. L. (org.). **Stress e qualidade de vida no trabalho: stress interpessoal e ocupacional**. São Paulo: Atlas, 2015. p. 215-233.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Cortez, 1992.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho**: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. Coord. Maria Irene Stocco Betiol. São Paulo: Atlas, 2011.

DEMARZO, M. M. P. **Meditação aplicada à saúde**. [S. l.: s.n.], 2011. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/310842352>. Acesso em: 14 jun. 2025.

DUNBAR, M.; FORNELL, C.; LARCKER, D. F. A self-esteem scale for children and adolescents. **Journal of Personality Assessment**, v. 75, n. 1, p. 1-14, 2000. Disponível em: https://doi.org/10.1207/S15327752JPA7501_1. Acesso em: 10 ago. 2025.

FARSEN, T. C. ; BOEHS, S. T. M.; RIBEIRO, A. D. S.; SILVA, N. Qualidade de vida, bem-estar e felicidade no trabalho: sinônimos ou conceitos que se diferenciam? **Interação em Psicologia**, Curitiba, v. 22, n. 1, p. 31-40, 2018. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/324163804>. Acesso em: 21 jun. 2025.

FELICISSIMO, F. B.; FERREIRA, G. C. L.; SOARES, R. G.; SILVEIRA, P. S.; RONZANI, T. M. Estigma internalizado e autoestima: uma revisão sistemática da literatura. **Psicologia: teoria e prática**, São Paulo, v. 15, n. 1, p. 116-129, 2013.

GARCEZ, L.; ANTUNES, C. B. L.; ZARIFE, P. S. Bem-estar no trabalho: revisão sistemática da literatura brasileira. **Aletheia**, Canoas, v. 51, n. 1-2, p. 143-155, jan./dez. 2018.

GLANTZ, S. A. **Princípios de bioestatística**. 7. ed. Porto Alegre: Artmed, 2014.

GOMES, C. C.; PEIXOTO, A. L. A. Depressão, ansiedade e estresse: um enfoque sobre as condições de saúde mental dos guardas civis municipais. **Revista Brasileira de Segurança Pública**, São Paulo, v. 19, n. 1, p. 122-145, fev./mar. 2025. Disponível em: <https://revista.forumseguranca.org.br/rbsp/article/download/1955/867/11803>. Acesso em: 10 set. 2025.

GOMES, V. A.; MURTA, S. G.; ZANINI, D. S.; OLIVEIRA, S. E. S.; NASCIMENTO, T. G.; FAIAD, C. **Saúde na Segurança Pública**: indicadores e diretrizes para intervenção e avaliação da qualidade de vida para profissionais de segurança pública. Brasília, DF: Ministério da Justiça e Segurança Pública, 2022. Disponível em: <https://dspace.mj.gov.br/bitstream/1/936/1/Sa%C3%BAd%20na%20Seguran%C3%A7a%20P%C3%ABlica.pdf>. Acesso em: 4 maio 2024.

GREENBERGER, E.; CHEN, C.; DONG, Q.; FARRUGIA, S. Self-esteem, personality, and academic achievement in high school students. **American Journal of Education**, v. 111, n. 1, p. 69-102, 2003. Disponível em: <https://doi.org/10.1086/424716>. Acesso em: 16 ago. 2025.

GUIMARÃES, S.; GALLI, L.; NUNES, J. Efeitos da meditação no tratamento do estresse e da ansiedade. **Psicologia, Saúde e Doenças**, Lisboa, v. 22, n. 2, p. 590-602, 2021. DOI: 10.15309/21psd220223. Disponível em:

<https://scielo.pt/pdf/psd/v22n2/1645-0086-psd-22-02-590.pdf?>. Acesso em: 25 out. 2024.

HAIR, J. F. *et al.* **Análise multivariada de dados**. 6. ed. Porto Alegre: Bookman, 2009. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rpot/a/YbvKv3sYZ3rVsfjJjpCFn6M/?lang=pt>. Acesso em: 6 ago. 2025.

HERZBERG, Frederick. **The motivation to work**. 2nd. ed. New York: John Wiley, 1959.

HUTZ, C. S.; BANDEIRA, D. R.; TRENTINI, C. M. (org.). **Psicometria**. Porto Alegre: Artmed, 2015.

HUTZ, C. S.; ZANON, C. Revisão da adaptação, validação e normatização da Escala de Autoestima de Rosenberg. **Avaliação Psicológica**, Porto Alegre, v. 10, n. 1, p. 41-49, 2011.

IBGE. **Cidades e estados**: Boa Vista. 2025. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/cidades-e-estados/rr/boa-vista.html>. Acesso em: 29 out. 2025.

INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR STANDARDIZATION. **ISO 45003:2021**: occupational health and safety management: psychological health and safety at work: guidelines for managing psychosocial risks. Geneva: ISO, 2021. Disponível em: <https://www.iso.org/standard/64283.html>. Acesso em: 12 set. 2024.

IVERSEN, A. C.; STEPHENS, C. Social support, locus of control and emotional well-being in young people with asthma. **Chronic Illness**, v. 4, n. 1, p. 46-60, 2008. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/1742395307086675>. Acesso em: 12 jul. 2025.

JUDGE, T. A.; KLINGER, R. Job satisfaction: subjective well-being at work. In: EID, M.; LARSEN, R. (ed.). **The science of subjective well-being**. New York: Guilford Press, 2008. p. 393–413. Disponível em: https://www.academia.edu/109770400/Job_satisfaction_Subjective_well_being_at_work. Acesso em: 20 ago. 2025.

KELLOWAY, E. K.; DAY, A. L. Building healthy workplaces: what we know so far. **Canadian Journal of Behavioural Science**, v. 7, n. 4, p. 223–235, 2005. Disponível em: <https://doi.org/10.1037/h0087259>. Acesso em: 28 out. 2025.

KLING, K. C.; HYDE, J. S.; SHOWERS, C. J.; BUSWELL, B. N. Gender differences in self-esteem: a meta-analysis. **Psychological Bulletin**, v. 125, n. 4, p. 470-500, 1999. Disponível em: <https://doi.org/10.1037/0033-2909.125.4.470>. Acesso em: 13 ago. 2025.

LARA, N.; FERRAZ, S. B.; SILVA, L. M.; COSTA, J. A. Satisfação no trabalho e fatores organizacionais em profissionais de segurança pública. **Revista Brasileira de Gestão e Inovação**, Curitiba, v. 4, n. 2, p. 55-72, 2017. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/rbgi/article/view/23456>. Acesso em: 16 jul. 2025.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Comportamento organizacional**: conceitos e práticas. São Paulo: Saraiva, 2006.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Psicologia do trabalho**: psicossomática, valores e práticas organizacionais. São Paulo: Saraiva, 2008.

LIPP, M. E. N. (org.). **Pesquisa sobre estresse no Brasil**: saúde, ocupação e grupo de risco. São Paulo: Papirus, 1996.

LIPP, M. E. N.; MALAGRIS, L. E. N.; NOVAIS, L. E. **Stress ao longo da vida**. São Paulo: Ícone, 2007.

LIPP, M. E. N.; TRICOLI, V. (org.). **Relacionamentos interpessoais no século XXI e o stress emocional**. Novo Hamburgo: Sinopsys, 2014.

LOBO, S. T. A.; PASCHOAL, T.; FOGAÇA, N.; FERREIRA, R. R. Estresse no trabalho de gestores do setor público. **Revista Ciências Administrativas**, Fortaleza, v. 29, p. e13222, 2023. Disponível em: <https://ojs.unifor.br/rca/article/view/13222>. Acesso em: 16 set. 2025.

LOCKE, E. A. The nature and causes of job satisfaction. In: DUNNETTE, M. D. (ed.). **Handbook of industrial and organizational psychology**. Chicago: Rand McNally, 1976.

MACHADO, F. A.; GURGEL, L. G.; REPPOLD, C. T. Intervenções em psicologia positiva na reabilitação de adultos e idosos: revisão da literatura. **Estudos de Psicologia**, Campinas, v. 34, n. 1, p. 119-130, 2017.

MACHADO, W. A.; BANDEIRA, D. R. Positive psychology: a study of instruments and research in Brazil. **Psicologia: reflexão e crítica**, Porto Alegre, v. 25, n. 4, p. 740-749, 2012. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0102-79722012000400017>. Acesso em: 26 jun. 2025.

MARQUES, I.; BALREIRA, M. L.; TEMÓTIO, J. T. Psiquiatria positiva, psicologia positiva e *mindfulness*: uma visão comum. **Psicologia, Saúde e Doenças**, Lisboa, v. 19, n. 2, p. 354-368, 2018.

MELO, C. D. C. M.; MEZOMO, D. S.; SOUZA, M. A. Quality of working life in public security organizations. In: ROSSI, A. M.; MCALLISTER, C. P.; MACKEY, J. D. (ed.). **Stress and quality of working life**: coping at work and at home. Charlotte: Information Age Publishing, 2024. p. 137-156.

MENDES, A. M. (org.). **Psicodinâmica do trabalho**: teoria, método e pesquisas. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

MENEZES, C. B.; AZEVEDO, M. L.; CARPENA, M. X. Conhecimento, recomendação e uso de *mindfulness* por psicólogos clínicos brasileiros. **Psicologia: ciência e profissão**, Brasília, DF, v. 42, e237527, p. 1-18, 2022.

MEZOMO, D. S. **Avaliação dos indicadores de estresse nos policiais militares de Roraima**. 2018. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Federal de Roraima, Boa Vista, 2018.

MEZOMO, D. S.; OLIVEIRA, T. S. de. Programa de Prevenção e Gerenciamento do Stress para Profissionais da Segurança Pública. *In*: ROSSI, A. M.; MEURS, J. A.; PERREWÉ, P. L. (org.). **Stress e qualidade de vida no trabalho: stress interpessoal e ocupacional**. São Paulo: Atlas, 2015. p. 179-195.

MIRANDA, D. (org.). **Por que policiais se matam?** Curitiba: Appris, 2016.

NOGUEIRA, A. S.; RIBAS JÚNIOR, R. C. Adaptação de uma escala para mensuração da autoestima em cadetes da AMAN. *In*: PINTO, G. H. S. (org.). **Instrumentos de medida em contexto militar**. Rio de Janeiro: Publit, 2018. p. 177-185.

NUNES, D.; FARO, A. O papel da autoeficácia, da autoestima e do autoconceito na depressão em adolescentes. **Ciencias Psicológicas**, Montevideo, v. 15, n. 2, p. e-2164, 2021.

OGUNGBAMILA, B.; FAJEMIROKUN, I. Job stress and police burnout: moderating roles of gender and marital status. **IAFOR Journal of Psychology & the Behavioral Sciences**, [s. l.], v. 2, n. 3, p. 17-32, 2016.

OLIVEIRA, S. E. H. *et al.* Análise fatorial confirmatória da versão brasileira do Inventário de Crescimento Pós-Traumático (PTGI-B). **Avaliação Psicológica**, São Paulo, v. 18, n. 1, p. 7–15, 2019.

OMAI, S. **Manual de psicologia positiva: tudo o que você precisa saber sobre o movimento que vem mudando a forma de olhar o ser humano, despertando o melhor das pessoas e unindo: ciência, felicidade e bem-estar**. 1. ed. Rio de Janeiro: Qualitymark Editora, 2018.

OSMAN, A.; LAMIS, D. A.; BAGGE, C. L.; FREEDENTHAL, S.; BARNES, S. M. The mindful attention awareness scale: further examination of dimensionality, reliability, and concurrent validity estimates. **Journal of Personality Assessment**, v. 98, n. 2, p. 189–199, 2016. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/283728716_The_Mindful_Attention_Awareness_Scale_Further_Examination_of_Dimensionality_Reliability_and_Concurrent_V alidity_Estimates. Acesso em: 23 jul. 2025.

PASCHOAL, T. ; TAMAYO, A. Construção e validação da escala de bem-estar no trabalho. **Avaliação Psicológica**, Campinas, v. 7, n. 1, p. 11-22, 2008. Disponível em: https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1677-0471200800010004. Acesso em: 14 set. 2024.

PASQUALI, L. **Psicometria: teoria dos testes na psicologia e na educação**. 5. ed. Petrópolis: Vozes, 2012.

PEIXOTO, J. M.; LIMA, T. C.; FLEURY, L. F. O.; LEAL, L. A. O. Adaptação de uma escala de autoeficácia geral percebida em cadetes da AMAN. *In*: PINTO, G. H. S. (org.). **Instrumentos de medida em contexto militar**. Rio de Janeiro: Publit, 2018. p. 55-60.

PEREIRA, M. D. ; SILVA, J. P. Autoeficácia, *mindfulness* e autocompaixão: possíveis interlocuções a partir da Psicologia Positiva na educação superior. **Memorandum**, Belo Horizonte, n. 39, p. 1-26, 2022. Disponível em: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/memorandum/article/view/36717/31152>. Acesso em: 5 set. 2024.

PINHO, P. H.; CARNEVALLI, L. M.; SANTOS, R. O.; LACERDA, L. C. S. *Mindfulness* no contexto dos transtornos mentais: uma revisão integrativa. **SMAD**: revista eletrônica saúde mental, álcool e drogas, Ribeirão Preto, v. 16, n. 3, p. 105-117, 2020. Disponível em: <https://revistas.usp.br/smad/article/view/166027>. Acesso em: 18 nov. 2024.

RIBEIRO, A. D. S.; SILVA, N. Significados de felicidade orientados pela Psicologia Positiva em organizações e no trabalho. **Revista Brasileira de Psicologia Positiva**, v. 7, n. 1, p. 23-37, 2018. Disponível em: <https://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v35n1/2011-7485-psdc-35-01-60.pdf>. Acesso em: 22 jun. 2025.

RIBEIRO, L. M. L.; MONTANDON, A. M. A. Reformar a polícia ou reformar o seu discurso? Uma análise da chegada da filosofia de policiamento comunitário a uma organização policial militar brasileira. **Revista Brasileira de Segurança Pública**, São Paulo, v. 9, n. 1, p. 62–81, 2015.

RICHARDSON, M.; ABRAHAM, C.; BOND, R. Psychological correlates of university students' academic performance: a systematic review and meta-analysis. **Psychological Bulletin**, v. 138, n. 2, p. 353-387, 2012. Disponível em: <https://doi.org/10.1037/a0026838>. Acesso em: 12 ago. 2025.

ROCHA, C. *et al.* Estrutura fatorial da Escala de Satisfação no Trabalho: evidências de validade em amostra brasileira. **Psicologia: teoria e pesquisa**, Brasília, DF, v. 40, p. e20240234, 2024.

ROCHA SOBRINHO, F.; PORTO, J. B. Bem-estar no trabalho: um estudo sobre suas relações com clima social, coping e variáveis demográficas. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v. 16, n. 2, p. 253-270, 2012. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rac/a/r4w4ffgwRtmv5tkBLShvDgF/?lang=pt>. Acesso em: 14 out. 2024.

RODRIGUES, L. C. C.; SOUZA, I. C. S.; CASSUCE, F. C. C.; CIRINO, J. F. O grau de satisfação dos brasileiros no trabalho e seus determinantes. *In*: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ESTUDOS REGIONAIS E URBANOS: ENABER, 16., 2018, Caruaru. **Anais do [...]**. Caruaru: Associação Brasileira de Estudos Regionais e Urbanos, 2018. Disponível em: <https://brsa.org.br/wp-content/uploads/2020/04/Artigos-Selecionados-XVI-ENABER-2018.pdf>. Acesso em: 17 ago. 2025.

- RODRIGUES, M.; PEREIRA, D. S. (org.). **Psicologia positiva: dos conceitos à aplicação**. Novo Hamburgo: Sinopsys Editora, 2021.
- ROSENBERG, M. **Society and the adolescent self-image**. Princeton: Princeton University Press, 1965.
- ROSSI, A. M. **Estresse masculino: um guia para identificar e controlar o estresse dos homens**. 4. ed. Porto Alegre: Artes e Ofícios, 2004.
- ROSSI, A. M.; MCALLISTER, C. P.; MACKEY, J. D. (ed.). **Stress and quality of working life: coping at work and at home**. Charlotte: Information Age Publishing, 2024.
- ROSSI, A. M.; MEURS, J. A.; PERREWÉ, P. L. (org.). **Stress e qualidade de vida no trabalho: stress interpessoal e ocupacional**. São Paulo: Atlas, 2015.
- ROSSI, A. M.; QUICK, J. C.; PERREWÉ, P. L. (org.). **Stress e qualidade de vida no trabalho: o positivo e o negativo**. São Paulo: Atlas, 2009.
- ROSSLER, W. Stress, burnout, and job satisfaction in mental health professionals: a global perspective. **World Psychiatry**, v. 24, n. 1, p. 76-89, 2025. Disponível em: <https://doi.org/10.1002/wps.21123>. Acesso em: 16 ago. 2025.
- SÁ, J. G. S.; LEMOS, A. H. C.; OLIVEIRA, L. B. Para além dos estereótipos: os sentidos do trabalho para mulheres da Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 20, n. 4, p. 500-513, jul./ago. 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1679-395120210109>. Acesso em: 12 ago. 2025.
- SANTOS-ERANDES, S. C.; FERRO-PEREIRA, A. M.; FÉLIX-DA-SILVA, A. R.; BITTENCOURT, I. I.; FREIRES, L. A.; HUTZ, C. S. Psicologia positiva no Brasil: cenário atual e indicações futuras. **Revista Brasileira de Terapias Cognitivas**, Ribeirão Preto, v. 17, n. 2, p. 125-134, 2021. Disponível em: <https://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbtc/v17n2/v17n2a07.pdf>. Acesso em: 12 jun. 2024.
- SBICIGO, J. B.; BANDEIRA, D. R.; DELL'AGLIO, D. D. Escala de Autoestima de Rosenberg (EAR): validade fatorial e consistência interna. **Psico-USF**, Campinas, v. 15, n. 3, p. 395-403, 2010. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/psicousf/v15n3/v15n3a05.pdf>. Acesso em: 23 jul. 2025.
- SCHULTE, P. A.; VAINIO, H. Well-being at work: overview and perspective. **Scandinavian Journal of Work, Environment and Health**, v. 36, n. 5, p. 422-429, 2010. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/20686738/>. Acesso em: 8 set. 2025.
- SCHWARZER, R.; JERUSALEM, M. Generalized self-efficacy scale. In: WEINMAN, J.; WRIGHT, S.; JOHNSTON, M. (org.). **Measures in health psychology: a user's portfolio: causal and control beliefs**. Windsor: NFER-Nelson, 1995. p. 35-37.

- SELIGMAN, M. E. P. **Florescer**: uma nova compreensão da felicidade e do bem-estar. Rio de Janeiro: Objetiva, 2012.
- SELIGMAN, M. E. P.; CSIKSZENTMIHALYI, M. Positive psychology: an introduction. **American Psychologist**, Washington, v. 55, n. 1, p. 5-14, 2000.
- SEWAYBRICKER, L. E.; MASSOLA, G. O que é bem-estar subjetivo?: análise crítica do artigo Subjective Well-being de Ed Diener. **Psicologia e Sociedade**, Recife, v. 34, p. 1-15, 2022.
- SHAUGHNESSY, J. J.; ZECHMEISTER, E. B.; ZECHMEISTER, J. S. **Metodologia de pesquisa em psicologia**. 9. ed. Porto Alegre: AMGH, 2012.
- SIQUEIRA, M. M. M. (org.). **Medidas do comportamento organizacional**: ferramentas de diagnóstico e de gestão. Porto Alegre: Artmed, 2008.
- SIQUEIRA, M. M. M.; PADOVAN, V. A. R. Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. **Psicologia: teoria e pesquisa**, Brasília, DF, v. 24, n. 2, p. 201-209, 2008.
- SKOGAN, W. G.; FRYDL, K. (ed.). **Fairness and effectiveness in policing**: the evidence. Washington, DC: The National Academies Press, 2004.
- SOUTO, B. R.; ANDRADE, P. C. S. T.; FERREIRA, J. M. G. F.; VIEIRA, R. F. C. *Mindfulness* e meditação para alívio do estresse: revisão integrativa. **Recien: revista científica de enfermagem**, São Paulo, v. 13, n. 41, p. 768–779, 2023.
- SOUZA, L. A. S.; TORRES, A. R. R.; BARBOSA, G. A.; LIMA, T. J. S.; SOUZA, L. E. C. Bem-estar subjetivo e burnout em cadetes militares: o papel mediador da autoeficácia. **Psicologia: reflexão e crítica**, Porto Alegre, v. 28, n. 4, p. 744-752, 2015.
- SOUZA, M. A.; SOUZA, I. Validação da escala de autoeficácia geral percebida. **Revista Universidade Rural: série Ciências Humanas, Seropédica**, v. 26, n. 1-2, p. 12–17, 2004.
- SOUZA, M. P.; OLIVEIRA, P. V. **Autoeficácia e desempenho no trabalho**: um estudo empírico. São Paulo: Saraiva, 2023.
- SOUZA, W. F.; MENDONÇA, H. Fatores associados à satisfação no trabalho de profissionais de saúde da rede pública. **Psicologia, Organizações e Trabalho**, Brasília, DF, v. 9, n. 2, p. 21-36, 2009.
- TURNER, N.; BARLING, J.; ZACHARATOS, A. Positive psychology at work. In: SNYDER, C. R.; LOPEZ, S. J. (ed.). **Handbook of positive psychology**. New York: Oxford University Press, 2002. p. 715–728.
- VAZQUEZ, A. C. S.; FERREIRA, M. C.; MENDONÇA, H. Avanços da psicologia positiva: bem-estar, engajamento e redesenho no trabalho. **Avaliação Psicológica**, Campinas, v. 18, n. 4, p. 343-351, 2019.

WILLIAMS, D. Understanding occupational stress in law enforcement: new perspectives. **Journal of Occupational Health Psychology**, Washington, DC, v. 28, n. 1, p. 12-25, 2023.

WONGTONGKAM, N.; KRIVOKAPIC-SKOKO, B.; DUNCAN, R.; BELLIO, M. The influence of a mindfulness-based intervention on job satisfaction and work-related stress and anxiety. **International Journal of Mental Health Promotion**, London, v. 19, n. 3, p. 134-143, 2017.

WOLTER, C. A.; HAHN, D.; PULVER, A.; BACHMANN, H. S. The relationship between mindfulness and job satisfaction: a systematic review. **Mindfulness**, v. 10, p. 1295-1316, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s12671-018-1059-0>. Acesso em: 2 set. 2025.

YU, J.; ARIZA-MONTES, A.; GIORGI, G.; LEE, A.; HAN, H. Sustainable relationship development between hotel company and its employees: linking job embeddedness, job satisfaction, self-efficacy, job performance, work engagement, and turnover. **Sustainability**, v. 12, n. 17, p. 7168, 2020.

YUSOFF, W. F. W.; TAN, S. K.; IDRIS, M. T. Herzberg's two factors theory on work motivation: does it works for today? **Global Journal of Commerce and Management Perspective**, India, v. 2, n. 5, p. 18-22, 2013.

ZANELLI, J. C. (coord.). **Estresse nas organizações de trabalho**: compreensão e intervenção baseadas em evidências. Porto Alegre: Artmed, 2010.

ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. (org.). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2014.

ZANELLI, J. C.; KANAN, L. A. **Fatores de risco, proteção psicossocial e trabalho**: organizações que emancipam ou que matam. Lages: Uniplac, 2018.

ZHAO, J. S.; HE, N.; LOVRICH, N. Predicting five dimensions of police officer stress: looking more deeply into organizational settings for sources of police stress. **Police Quarterly**, Thousand Oaks, v. 5, n. 1, p. 43-62, mar. 2002. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/109861110200500103>. Acesso em: 7 jul. 2025.

APÊNDICE A - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO - TCLE

Você está sendo convidado(a) a participar voluntariamente da pesquisa intitulada “Satisfação no Trabalho na Guarda Civil Municipal de Boa Vista: do indivíduo à instituição na análise da autoestima, autoeficácia, atenção plena (*mindfulness*) e do mapeamento das fontes de estresse”.

Esta pesquisa é desenvolvida pela psicóloga Darlim Saratt Mezomo, CRP 20/1391, servidora efetiva da Prefeitura Municipal de Boa Vista, vinculada atualmente ao Serviço Especializado em Engenharia de Segurança, Medicina do Trabalho e Saúde Ocupacional (SESMT), exercendo suas atividades laborais no Núcleo Integrado de Atenção Biopsicossocial (NIAB). O estudo integra o Programa de Doutorado em Psicologia da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ), sob a orientação do Prof. Dr. Marcos Aguiar de Souza.

O objetivo desta pesquisa é investigar a influência da autoestima, da autoeficácia e do *mindfulness* sobre a satisfação no trabalho dos guardas civis municipais de Boa Vista, bem como identificar as principais fontes de estresse ocupacional percebidas no cotidiano da instituição.

A pesquisa será realizada em duas etapas complementares, ambas respondidas de forma on-line e anônima:

1ª etapa (quantitativa): aplicação de escalas psicológicas padronizadas e validadas, que avaliam satisfação no trabalho, autoestima, autoeficácia e atenção plena (*mindfulness*).

2ª etapa (qualitativa): por meio de um segundo link, você será convidado(a) a descrever, em sua percepção, o que considera como principais fontes de estresse no trabalho na Guarda Civil Municipal de Boa Vista.

O tempo total estimado para preenchimento dos dois formulários é de aproximadamente dez a quinze minutos.

Esta pesquisa foi autorizada pela Secretaria Municipal de Segurança Urbana e Trânsito (SMST), com anuência do secretário da pasta, abrangendo as duas etapas do estudo (quantitativa e qualitativa), que contemplam a análise das variáveis psicológicas e o mapeamento das fontes de estresse.

Sua participação é voluntária, podendo ser interrompida a qualquer momento, sem prejuízo pessoal ou profissional. Todas as informações fornecidas serão tratadas de

forma anônima e confidencial, utilizadas exclusivamente para fins científicos e acadêmicos, em conformidade com as Resoluções nº 466/2012 e nº 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde.

Os riscos envolvidos são mínimos e se limitam à possibilidade de algum desconforto emocional decorrente da reflexão sobre experiências de trabalho. Caso isso ocorra, você poderá solicitar atendimento psicológico junto ao NIAB/SMST, sob responsabilidade da pesquisadora.

Os resultados serão apresentados de maneira coletiva, sem qualquer identificação individual, e poderão ser disponibilizados aos participantes interessados ao final do estudo.

Durante a aplicação dos instrumentos, eventuais dúvidas poderão ser esclarecidas diretamente pela pesquisadora responsável, que acompanhará presencialmente todo o processo de coleta de dados. Caso, posteriormente, surjam outras dúvidas ou o participante deseje obter informações adicionais sobre a pesquisa, poderá entrar em contato com a pesquisadora responsável pelos meios abaixo:

E-mail: darlimmezomo@hotmail.com

Telefone institucional (NIAB/SMST): (95) 99147-2754

Declaração de responsabilidade ética: Declaro que fui informado(a) sobre os objetivos, procedimentos, riscos e benefícios desta pesquisa, bem como sobre o caráter voluntário de minha participação. Estou ciente de que posso desistir a qualquer momento, sem qualquer prejuízo pessoal, profissional ou institucional. Fui informado(a) de que os dados coletados serão utilizados apenas para fins científicos e acadêmicos, assegurando-se o sigilo, o anonimato e o respeito à minha integridade e dignidade, conforme as Resoluções do Conselho Nacional de Saúde nº 466/2012 e nº 510/2016 e o Código de Ética Profissional do Psicólogo (CFP nº 010/2005).

() Li e aceito participar da pesquisa

() Não aceito participar da pesquisa

APÊNDICE B - QUESTIONÁRIO SOCIODEMOGRÁFICO

Você está sendo convidado a participar voluntariamente de uma pesquisa sobre Saúde Mental e Bem-Estar, conforme descrita no TCLE, na qual você poderá interromper sua participação a qualquer momento, não havendo nenhuma consequência em função desta decisão.

Número secreto (crie uma sequência de 6 números): _____

Palavra Secreta (crie uma palavra): _____

Ano de Nascimento: _____

Idade: _____

Sexo: ☐ Masculino ☐ Feminino ☐ Outros

Estado Civil: ☐ Casado ☐ Solteiro ☐ União Estável

☐ Separado/Divorciado ☐ Viúvo

Tempo de Serviço na GCM: _____ anos e meses.

Unidade de Trabalho na GCM:

☐ GTAM - Canil

☐ GTAM - GAM

☐ Grupo de Proteção Ambiental - GPA

☐ Ronda Escolar

☐ Ronda Comercial

☐ ROMU

☐ Patrulha Maria da Penha

☐ Defesa Civil

☐ CECOM

☐ Posto

☐ Administrativo

☐ Outro: _____

APÊNDICE C - QUESTIONÁRIO ABERTO SOBRE FONTES DE ESTRESSE

Você está sendo convidado(a) a participar, de forma voluntária e anônima, de uma pesquisa desenvolvida junto à Guarda Civil Municipal de Boa Vista, vinculada ao Programa de Ambiente de Trabalho Saudável da Secretaria Municipal de Segurança Urbana e Trânsito. Sua colaboração é fundamental para compreender os fatores que influenciam o bem-estar e a saúde psicológica dos servidores. A participação é livre, e você poderá desistir a qualquer momento, sem qualquer prejuízo ou consequência pessoal.

Este questionário tem como propósito identificar as principais fontes de estresse relacionadas à realidade laboral da Guarda Civil Municipal, abrangendo aspectos organizacionais, relacionais e emocionais. As informações coletadas serão utilizadas para subsidiar ações de prevenção e promoção da saúde mental no âmbito institucional, contribuindo para o fortalecimento de um ambiente psicologicamente saudável.

Os dados obtidos servirão de base para a proposição de estratégias de enfrentamento a curto, médio e longo prazo, favorecendo o desenvolvimento de políticas e práticas de gestão voltadas à valorização, equilíbrio emocional e qualidade de vida no trabalho.

Questão aberta

Ao pensar na Guarda Civil Municipal, indique três principais fontes de estresse que, em sua percepção, afetam o cotidiano laboral.

- 1.
- 2.
- 3.

ANEXO A – ESCALA DE SATISFAÇÃO COM O TRABALHO

As frases abaixo falam a respeito de alguns aspectos relacionados ao seu trabalho atual. Responda as afirmativas, assinalando o número que melhor representa sua percepção em relação ao quanto você se sente **satisfeito ou insatisfeito** em cada item, conforme legenda abaixo:

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

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

ANEXO B - ESCALA DE AUTOESTIMA DE ROSENBERG

A seguir você encontrará 10 afirmativas relacionadas a autoestima. Ao utilizar a escala de 1 a 5 indique o quanto concorda ou discorda com cada uma. Não existe resposta certa ou errada, seja o mais sincero possível.

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

Itens	1	2	3	4	5
01. Sinto que sou uma pessoa de valor como as outras pessoas					
02. Eu sinto vergonha de ser do jeito que sou					
03. Às vezes, eu penso que não presto para nada					
04. Sou capaz de fazer tudo tão bem como as outras pessoas					
05. Levando tudo em conta, eu me sinto um fracasso					
06. Às vezes, eu me sinto inútil					
07. Eu acho que tenho muitas boas qualidades					
08. Eu tenho motivos para me orgulhar na vida					
09. De um modo geral, eu estou satisfeito (a) comigo mesmo (a)					
10. Eu tenho uma atitude positiva com relação a mim mesmo (a)					

ANEXO C - ESCALA DE ATENÇÃO PLENA - *MINDFULNESS* (MAAS)

Há um conjunto de sentenças abaixo sobre a sua experiência diária. Usando a escala de 1 a 5 abaixo, por favor, indique a frequência com que você tem cada experiência, atualmente. Por favor, responda de acordo com o que realmente reflita a sua experiência, ao invés de o que você pensa que a sua experiência deveria ser. Por favor, pense em cada item separadamente dos outros.

1. Quase Nunca	2. Raramente	3. Relativamente	4. Frequentemente	5. Quase Sempre
----------------------	-----------------	---------------------	----------------------	-----------------------

Itens	1	2	3	4	5
1. Eu poderia experimentar alguma emoção e só tomar consciência dela algum tempo depois.					
2. Eu quebro ou derramo as coisas por falta de cuidado, falta de atenção, ou por estar pensando em outra coisa.					
3. Eu tenho dificuldade de permanecer focado no que está acontecendo no presente.					
4. Eu costumo andar rápido para chegar ao meu destino, sem prestar atenção ao que eu vivencio no caminho.					
5. Eu não costumo notar as sensações de tensão física ou de desconforto até que elas realmente chamem a minha atenção.					
6. Eu esqueço o nome das pessoas quase imediatamente após eu tê-lo ouvido pela primeira vez.					
7. Parece que eu estou “funcionando no piloto automático”, sem muita consciência do que estou fazendo.					
8. Eu realizo as atividades de forma apressada, sem estar realmente atento a elas					
9. Eu fico tão focado no objetivo que quero atingir, que perco a noção do que estou fazendo agora para chegar lá.					
10. Eu realizo trabalhos e tarefas automaticamente, sem estar consciente do que estou fazendo.					
11. Eu me percebo ouvindo alguém falar e fazendo outra coisa ao mesmo tempo.					
12. Eu vou aos lugares no “piloto automático” e depois penso porque eu fui naquela direção.					
13. Encontro-me preocupado com futuro ou com o passado					
14. Eu me pego fazendo coisas sem prestar atenção.					
15. Eu como sem estar consciente do que estou comendo.					

ANEXO D – ESCALA DE AUTOEFICÁCIA GERAL PERCEBIDA

Abaixo são representadas algumas questões sobre como você é. Por favor, marque do número 1 a 5 na opção que indica a sua resposta em cada questão, conforme o esquema abaixo:

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

Itens	1	2	3	4	5
1. Eu sempre consigo resolver os problemas difíceis se eu tentar bastante.					
2. Mesmo se alguém se opuser, eu posso encontrar os meios e as formas de alcançar o que eu quero.					
3. É fácil para mim, agarrar-me aos meus objetivos e atingir as minhas metas.					
4. Eu estou confiante que poderia lidar eficientemente, com acontecimentos inesperados.					
5. Graças ao meu desempenho, eu sei como lidar com situações imprevistas.					
6. Eu posso resolver a maioria dos problemas se eu investir o esforço necessário para isso.					
7. Eu consigo manter-me calmo ao enfrentar dificuldades porque eu confio nas minhas habilidades para enfrentar essas situações.					
8. Quando eu me confronto com um problema, geralmente eu consigo encontrar diversas soluções.					
9. Se eu estiver com problemas, geralmente consigo pensar em algo para fazer.					
10. Eu normalmente consigo resolver as dificuldades que acontecem na minha vida.					