

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

**BEM-ESTAR DOS POLICIAIS DO COMPLEXO DE POLICIAMENTO DE**  
**CHOQUE DO CEARÁ**

**REBECA MOREIRA RANGEL**

**Seropédica-RJ**

**2025**



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

**BEM-ESTAR DOS POLICIAIS DO COMPLEXO DE POLICIAMENTO DE**  
**CHOQUE DO CEARÁ**

**REBECA MOREIRA RANGEL**

*Sob a Orientação do professor*

**Dr. Marcos Aguiar de Souza**

Tese submetida como requisito parcial para  
obtenção do grau de **Doutora**, no curso de  
Pós-Graduação em Psicologia do Instituto  
de Psicologia da Universidade Federal  
Rural do Rio de Janeiro.

Seropédica, RJ  
Dezembro, 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)

R196b Rangel, Rebeca Moreira , 1981-  
BEM-ESTAR DOS POLICIAIS DO COMPLEXO DE  
POLICIAMENTO DE CHOQUE DO CEARÁ / Rebeca Moreira  
Rangel. - Fortaleza, 2025.  
105 f.

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

1. Bem-estar. 2. Polícia Militar. 3. Policiamento  
de Choque. 4. Engajamento no trabalho. I. Souza,  
Marcos Aguiar de , 1965-, orient. II Universidade  
Federal Rural do Rio de Janeiro. Psicologia III.  
Título.

É permitida a cópia parcial ou total desta tese, desde que seja citada a fonte

O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento  
Pessoal de Nível Superior – Brasil (CAPES) – Código de Financiamento 0001.

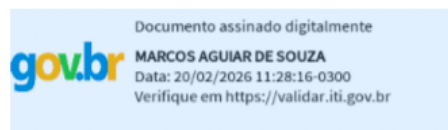
This study was financed in part by the Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal  
de Nível Superior - Brasil (CAPES) - Finance Code 001.

**UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO**  
**INSTITUTO DE PSICOLOGIA**  
**CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA**

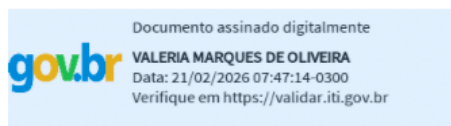
**REBECA MOREIRA RANGEL**

Tese submetida como requisito parcial para obtenção do grau de **Doutora em Psicologia**, no  
Curso de Pós-Graduação em Psicologia área de Concentração em Psicologia.

**TESE APROVADA EM 03/ 11/ 2025 (Data da defesa)**

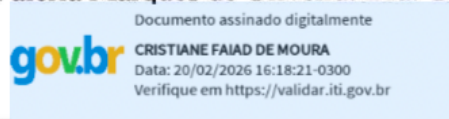


**Marcos Aguiar de Souza. Dr. UFRJ**

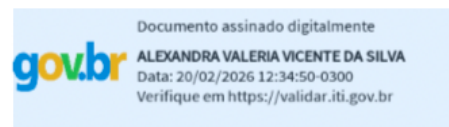


**(Orientador)**

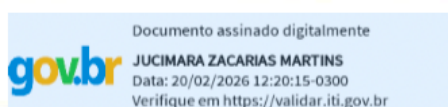
**Valéria Marques de Oliveira. Dra. UFRRJ**



**Cristiane Faiad. Dra. UnB**



**Alexandra Valéria Vicente da Silva. Dra. PM RJ**



**Jucimara Zacarias Martins. Dra. UFMS**

Dedico esta tese a todos os policiais do Complexo de Policiamento de Choque, valorosos homens e mulheres que, por trás da farda, transformam seu ofício diário em garantia de segurança e sobrevivência para muitos de nós. Com coragem, sacrifício e abnegação que ultrapassam as fronteiras do dever, esses profissionais enfrentam situações extremas, muitas vezes colocando a própria vida em risco para proteger a sociedade, manter a ordem e garantir a segurança de todos. Sinto profundo orgulho de cada um de vocês! Que este trabalho represente não apenas um reconhecimento pela dedicação e sacrifício, mas também um desejo de que a ciência e o conhecimento contribuam para a valorização, defesa da dignidade e cuidado com o bem-estar de quem escolheu servir com honra e bravura.

## AGRADECIMENTOS

**A Deus**, criador do universo e condutor da minha vida sempre, que me guiou e sempre me amparou para a possibilidade de deixar minha cidade em busca de mais que um doutorado, mas uma nova proposta de vida!

**Às grandes mulheres da minha vida**: minha mãe e minhas irmãs que sempre me apoiaram em cada uma das decisões da minha vida, mesmo entendendo que estariam abrindo mão de minha presença física em grande parte dos momentos.

**A meu pai** que, mesmo em meio à escuridão de seu processo de adoecimento sempre me apoiou, mesmo não entendendo muitas vezes os caminhos que eu estava trilhando, mas me confortando em cada reencontro.

**Ao meu companheiro**, Bruno, que me apoiou em minhas escolhas profissionais, e me incentivou a não desistir, mesmo quando eu estava cansada, contrariada ou desmotivada. Obrigada por sempre entender e apoiar meu doutorado, meu trabalho e minhas escolhas de vida!

**À minha amiga** Isabela Rodé que sempre acreditou em mim, mesmo quando nem eu acreditava, e que, juntamente com a amiga Tenente PM Isabel, me apoiaram e me ajudaram enquanto observadoras na pesquisa.

**Aos meus amigos** Aline, Patrícia, Keila, Mabel e Paulo, que sempre torceram pelo meu sucesso e estiveram disponíveis para me escutar e apoiar no doutorado e por toda minha vida.

**Aos meus amigos que o doutorado me apresentou** Odilo e Sofia, os quais tive o prazer de conhecer nesse processo que por vezes é tão solitário, mas que, com sua presença, companheirismo e amizade, trouxeram acalento em meu coração.

**Ao meu orientador** Marcos Aguiar pelos ensinamentos e orientações no decorrer dessa caminhada.

**Aos professores e professoras** que contribuíram com seus conhecimentos em torno dos quatro anos de doutorado.

**Aos Comandantes** do BOPE, BEPI, COTAM e Batalhão de Choque, juntamente ao Comandante do Policiamento de Choque, TC Cavalcante, que, além de sempre permitirem e confiarem no meu trabalho, abriram as portas de seus batalhões para esta pesquisa.

**A todos os policiais** que compõem a Polícia Militar do Ceará, e em especial os policiais do Complexo de Choque, os quais sempre demonstraram amizade e confiança em mim e no meu trabalho.

**À CAPES**, pela bolsa concedida.

## RESUMO

RANGEL, Rebeca Moreira. **Bem-estar dos Policiais do Complexo de Policiamento de Choque do Ceará**. 2025 105p. Tese (Doutorado em Psicologia) - Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, RJ, 2025.

Nos dias atuais, o estudo do bem-estar psicológico tem recebido atenção crescente, especialmente em profissões de alto risco e demanda, como a de policial militar. Nessas ocupações, as condições de trabalho impõem desafios físicos e emocionais intensos, que afetam diretamente a qualidade de vida dos profissionais. No Brasil, essa questão ganha relevância ainda maior diante da sensação de insegurança pública, particularmente evidente nos estados do Nordeste, como o Ceará. Nesse contexto, o presente estudo objetivou analisar o bem-estar psicológico dos policiais militares do Complexo de Policiamento de Choque do Ceará. Para isso, avaliou variáveis como autoeficácia, locus de controle, engajamento no trabalho e estratégias de coping. A pesquisa integra um estudo longitudinal maior em andamento na AMAN, que já acompanha variáveis relacionadas ao bem-estar desses profissionais. Para tanto, foram coletados dados de 194 policiais. Foram utilizados instrumentos de coleta de dados: a Escala de Autoeficácia Geral Percebida, a Escala de Locus de Controle de Levenson, a Escala de Engajamento e a Escala Toulousiana de *Coping*, todas adaptadas para a população brasileira. Análises estatísticas avançadas, incluindo Análise Fatorial Confirmatória e Modelagem de Equações Estruturais (MEE), demonstraram a adequação e validade dessas ferramentas no contexto policial. Os resultados indicaram níveis elevados de autoeficácia, locus de controle interno e engajamento, com destaque para a dimensão vigor, que reflete energia e resiliência. O predomínio de estratégias de *coping* adaptativas, como a busca por apoio social e o controle, sugere que os policiais utilizam mecanismos eficazes para enfrentar o estresse. A MEE evidenciou uma influência positiva significativa da autoeficácia e do *coping* (Controle) e uma influência negativa significativa do *coping* (Conversão) sobre o engajamento (Vigor). Em relação ao engajamento (Absorção), foi observada uma influência positiva significativa tanto da autoeficácia como da distração social, sendo este último resultado digno de maiores considerações. No que tange aos estressores, destacaram-se os riscos operacionais, conflitos familiares e dificuldades financeiras como os mais citados pelos policiais. Este estudo reforça a necessidade de fortalecer recursos pessoais e promover estratégias de *coping* adaptativas para melhorar o bem-estar e a saúde mental dos policiais militares. Recomenda-se ainda que as instituições desenvolvam políticas e práticas que valorizem o cuidado contínuo com a saúde psicológica, adicionado ao investimento de treinamentos e preparação dos mesmos para lidar com as intempéries ligadas ao seu trabalho. Este trabalho contribui para a compreensão das especificidades psicológicas do trabalho em unidades especiais de polícia, evidenciando a importância de políticas públicas e intervenções que atendam às demandas únicas desses policiais e promovam sua qualidade de vida e desempenho profissional.

**Palavras-chave:** Bem-estar. Engajamento do trabalho. Análise Fatorial Confirmatória. Policiamento de Choque.

## ABSTRACT

RANGEL, Rebeca Moreira. **Well-being of the Police Officers of the Shock Policing Complex of Ceará.** 2025, 105 p. Doctoral thesis (PhD in Psychology), Federal Rural University of Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, RJ, 2025.

In recent years, the study of psychological well-being has gained increasing attention, particularly in high-risk and high-demand professions, such as military police work. In these occupations, working conditions impose intense physical and emotional challenges that directly impact professionals' quality of life. In Brazil, this issue becomes even more relevant amid the widespread sense of public insecurity, especially evident in Northeastern states like Ceará. In this context, the present study aimed to analyze the psychological well-being of military police officers from the Ceará Shock Policing Complex. To this end, it assessed variables such as self-efficacy, locus of control, work engagement, and coping strategies. The research is part of a larger ongoing longitudinal study at AMAN, which already tracks well-being-related variables among these professionals. Data were collected from 194 police officers. The following data collection instruments were used: the General Perceived Self-Efficacy Scale, Levenson's Locus of Control Scale, the Engagement Scale, and the Toulousiana Coping Scale, all adapted for the Brazilian population. Advanced statistical analyses, including Confirmatory Factor Analysis and Structural Equation Modeling (SEM), demonstrated the adequacy and validity of these tools in the police context. The results revealed high levels of self-efficacy, internal locus of control, and work engagement, with particular emphasis on the vigor dimension, which reflects energy and resilience. Adaptive coping strategies predominated, such as seeking social support and control, suggesting that officers employ effective mechanisms to manage stress. SEM showed a significant positive influence of self-efficacy and coping (Control) and a significant negative influence of coping (Conversion) on engagement (Vigor). Regarding engagement (Absorption), a significant positive influence was observed from both self-efficacy and social distraction, the latter result warranting further consideration. Concerning stressors, operational risks, family conflicts, and financial difficulties stood out as the most frequently cited by the officers. This study underscores the need to strengthen personal resources and promote adaptive coping strategies to enhance the well-being and mental health of military police officers. It is also recommended that institutions develop policies and practices that prioritize ongoing psychological care, alongside investments in training to prepare officers for the challenges inherent to their work. This work contributes to understanding the psychological specificities of specialized police units, highlighting the importance of public policies and interventions tailored to these officers' unique demands to promote their quality of life and professional performance.

**Keywords:** Well-being. Work Engagement. Confirmatory Factor Analysis. Shock Policing.

## LISTA DE FIGURAS

|                  |                                                                                            |    |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>Figura 1.</b> | Análise Fatorial Confirmatória da Escala de Autoeficácia.....                              | 41 |
| <b>Figura 2.</b> | Análise Fatorial Confirmatória da Escala de Engajamento no Trabalho....                    | 43 |
| <b>Figura 3.</b> | Análise Fatorial Confirmatória da Escala de Locus de controle.....                         | 46 |
| <b>Figura 4.</b> | Análise Fatorial Confirmatória da Escala de Coping.....                                    | 48 |
| <b>Figura 5.</b> | Influência das variáveis do estudo sobre Vigor (Escala de Engajamento no trabalho).....    | 52 |
| <b>Figura 6.</b> | Influência das variáveis do estudo sobre Absorção (Escala de Engajamento no trabalho)..... | 55 |

## LISTA DE TABELAS

|                  |                                                                                                                 |    |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>Tabela 1.</b> | Índices de ajuste da AFC – Escala de Autoeficácia.....                                                          | 42 |
| <b>Tabela 2.</b> | Índices de ajuste da AFC – Escala de Engajamento no trabalho.....                                               | 44 |
| <b>Tabela 3.</b> | Índices de ajuste da AFC – Escala de Locus de controle.....                                                     | 46 |
| <b>Tabela 4.</b> | Índices de ajuste da AFC – Escala de <i>Coping</i> .....                                                        | 48 |
| <b>Tabela 5.</b> | Análise descritiva das variáveis do estudo.....                                                                 | 49 |
| <b>Tabela 6.</b> | Cálculo do coeficiente de correlação linear de Pearson entre as variáveis do estudo.....                        | 50 |
| <b>Tabela 7.</b> | Indicadores de ajuste do modelo com e sem correção de erros de medida– estudo das variáveis sobre Vigor.....    | 53 |
| <b>Tabela 8.</b> | Indicadores de ajuste do modelo com e sem correção de erros de medida– estudo das variáveis sobre Absorção..... | 56 |
| <b>Tabela 9.</b> | Análise das variáveis em relação com a escolaridade.....                                                        | 58 |

**LISTA DE GRÁFICOS**

|                   |                                                                         |    |
|-------------------|-------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>Gráfico 1.</b> | Idade dos participantes da 1ª fase do estudo (em números absolutos).... | 32 |
| <b>Gráfico 2.</b> | Tempo de serviço na PMCE (em porcentagem).....                          | 32 |
| <b>Gráfico 3.</b> | Tempo de serviço no Choque (números absolutos).....                     | 33 |
| <b>Gráfico 4.</b> | Estado civil dos participantes da fase 1.....                           | 33 |
| <b>Gráfico 5.</b> | Escolaridade dos participantes.....                                     | 34 |
| <b>Gráfico 6.</b> | Patente dos participantes.....                                          | 34 |
| <b>Gráfico 7.</b> | Situações difíceis/geradoras de estresse.....                           | 60 |

## LISTA DE ABREVIACÕES E SÍMBOLOS

|          |                                                    |
|----------|----------------------------------------------------|
| ABIPS    | Assessoria de Assistência Biopsicossocial          |
| AESP     | Academia Estadual da Segurança Pública             |
| AFC      | Análise Fatorial Confirmatória                     |
| AMAN     | Academia Militar das Agulhas Negras                |
| AMOS     | <i>Analysis of Moment Structures</i>               |
| BEPI     | Batalhão Especializado de Policiamento do Interior |
| BOPE     | Batalhão de Operações Especiais                    |
| BPChoque | Batalhão de Policiamento de Choque                 |
| CBM      | Corpo de Bombeiros Militar                         |
| CATE     | Curso de Ações Táticas Especiais                   |
| COD      | Companhia de Operações de Divisa                   |
| COESP    | Curso de Operações Especiais                       |
| COTAM    | Batalhão de Comando Tático Motorizado              |
| COTAR    | Comando Tático Rural                               |
| CPCães   | Companhia de Policiamento com Cães                 |
| GATE     | Grupo de Ações Táticas Especiais                   |
| JASP     | <i>Jeffreys's Amazing Statistics Program</i>       |
| MVI      | Mortes Violentas Intencionais                      |
| PEFOCE   | Perícia Forense                                    |
| PC       | Polícia Civil                                      |
| PM       | Polícia Militar                                    |
| SSPDS    | Secretaria da Segurança Pública e Defesa Social    |
| SPSS     | <i>Statistical Package for the Social Sciences</i> |
| TCLE     | Termo de Consentimento Livre Esclarecido           |
| UFRRJ    | Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro       |

## SUMÁRIO

|                                                                              |           |
|------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>APRESENTAÇÃO.....</b>                                                     | <b>1</b>  |
| <b>1 INTRODUÇÃO .....</b>                                                    | <b>4</b>  |
| <b>1.1 O problema da pesquisa.....</b>                                       | <b>7</b>  |
| 1.1.1 Complexo de Policiamento de Choque.....                                | 8         |
| <b>1.2 Justificativa da pesquisa.....</b>                                    | <b>11</b> |
| <b>2 REVISÃO DE LITERATURA.....</b>                                          | <b>14</b> |
| <b>2.1 Autoeficácia.....</b>                                                 | <b>16</b> |
| <b>2.2 Locus de Controle.....</b>                                            | <b>18</b> |
| <b>2.3 Engajamento no trabalho.....</b>                                      | <b>20</b> |
| <b>2.4 Coping.....</b>                                                       | <b>27</b> |
| <b>3 MATERIAL E MÉTODOS.....</b>                                             | <b>31</b> |
| <b>3.1 Participantes.....</b>                                                | <b>31</b> |
| <b>3.2 Instrumentos.....</b>                                                 | <b>35</b> |
| 3.2.1 Questionário sobre dados sociodemográficos e questões da carreira..... | 35        |
| 3.2.2 Escala de Autoeficácia Geral Percebida.....                            | 35        |
| 3.2.3 Escala de Locus de Controle de Levenson.....                           | 35        |
| 3.2.4 Escala de Engajamento no trabalho.....                                 | 36        |
| 3.2.5 Escala Toulousiana de Coping.....                                      | 36        |
| <b>3.3 Procedimentos.....</b>                                                | <b>37</b> |
| <b>3.4 Métodos de análise de dados.....</b>                                  | <b>38</b> |
| 3.4.1 Análise Fatorial Confirmatória.....                                    | 38        |
| 3.4.2 Análise Descritiva dos dados.....                                      | 39        |
| 3.4.3 Análise de Correlação linear de Pearson.....                           | 40        |
| 3.4.4 Modelo de Equações Estruturais.....                                    | 40        |
| 3.4.5 Anova.....                                                             | 40        |
| <b>4 RESULTADOS E DISCUSSÃO.....</b>                                         | <b>41</b> |
| <b>4.1 Análise Fatorial Confirmatória das variáveis de Bem-estar.....</b>    | <b>41</b> |
| <b>4.2 Análise Descritiva dos dados.....</b>                                 | <b>49</b> |

|            |                                                               |           |
|------------|---------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>4.3</b> | <b>Análise correlacional entre as variáveis.....</b>          | <b>50</b> |
| <b>4.4</b> | <b>Modelo de Equações Estruturais.....</b>                    | <b>51</b> |
| <b>4.5</b> | <b>Anova.....</b>                                             | <b>58</b> |
| <b>4.6</b> | <b>Estressores.....</b>                                       | <b>59</b> |
| <b>5</b>   | <b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>                              | <b>66</b> |
|            | <b>REFERÊNCIAS .....</b>                                      | <b>69</b> |
|            | <b>APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E</b>            |           |
|            | <b>ESCLARECIDO.....</b>                                       | <b>83</b> |
|            | <b>APÊNDICE B - QUESTIONÁRIO SOBRE DADOS</b>                  |           |
|            | <b>SOCIODEMOGRÁFICOS E QUESTÕES DA CARREIRA.....</b>          | <b>85</b> |
|            | <b>ANEXO A - ESCALA DE AUTOEFICÁCIA GERAL PERCEBIDA.....</b>  | <b>87</b> |
|            | <b>ANEXO B - ESCALA DE LOCUS DE CONTROLE DE LEVENSON.....</b> | <b>88</b> |
|            | <b>ANEXO C - ESCALA DE ENGAJAMENTO NO TRABALHO .....</b>      | <b>89</b> |
|            | <b>ANEXO D - ESCALA ETC-R.....</b>                            | <b>90</b> |

## APRESENTAÇÃO

O presente estudo surgiu a partir da convergência de vários fatores, iniciando pela identificação e percurso profissional da autora, adicionado à importância em estudar o tema, divos a dois principais fatores: carência de estudos sobre variáveis relacionadas ao bem-estar psicológico com policiais militares (e maior ainda quando consideradas as tropas de choque); adicionado a importância em estudar o tema devido às especificidades do trabalho do policial militar que atua no Ceará, estado que atualmente possui as maiores taxas de Crimes Violentos Letais Intencionais (CVLI) do país, o que torna ainda mais insalubre e arriscada a vida do policial.

De modo inicial, é apresentado o interesse da autora com o tema, seguido da introdução e justificativa onde os dados e informações citadas acima serão apresentados.

O interesse em pesquisar sobre o tema é intrínseco à trajetória profissional e de vida da autora, que teve seu primeiro contato com policiais do GATE em 2005, durante a desmobilização do Curso de Ações Táticas Especiais (CATE), no qual foi convidada enquanto acadêmica de psicologia, com o intuito de diminuir o nível de agitação e estresse dos policiais em seu último dia de curso, para que então pudessem ser liberados para retornarem para suas casas. Até então, a autora não tinha vínculo direto com o meio policial ou militar. No entanto, esse primeiro encontro permitiu não apenas o contato com os policiais, mas também um olhar mais próximo sobre as pessoas por trás das fardas.

A partir desse momento, a segurança pública, e especificamente os policiais das Forças Especiais, passaram a fazer parte da vida da autora. Ao longo de 10 anos, ela atuou como psicóloga voluntária inicialmente no GATE, e posteriormente ampliando os serviços a policiais do Batalhão de Choque, sempre que necessário.

Dentre os serviços realizados estão os atendimentos psicológicos a pessoas em crise (policiais ou familiares), participação na avaliação e acompanhamento dos cursos do Choque, ministrando palestras, e promovendo momentos de cuidados através de parcerias. Durante esse período, a autora acompanhou policiais em situações de crise, participou de avaliações e monitoramento de cursos variados, como Curso de Distúrbios Cíveis, Curso de Patrulhamento Tático Motorizado, Curso de Operações Táticas Rurais, Curso de Ações Táticas Especiais e Curso de Operações Especiais, suprimindo uma demanda existente pela escassez de psicólogos na instituição.

A colaboração se estendeu ao longo desses 10 anos, até que, em 2016, surgiu a oportunidade de trabalhar com policiais que estavam detidos no Presídio Militar do Ceará. Esse projeto, que durou um ano, possibilitou um contato ainda mais amplo com diferentes aspectos e realidades dos policiais e, a partir deste momento, de bombeiros militares.

Em 2017, a autora foi convidada a criar e gerir um setor de saúde na Secretaria da Segurança Pública e Defesa Social do Ceará, denominado Assessoria de Assistência Biopsicossocial (ABIPS). Essa nova função ampliou o alcance de sua atuação, que passou a incluir não apenas a Polícia Militar, mas também a Polícia Civil, o Corpo de Bombeiros Militar (CBM) e a Perícia Forense (PEFOCE), que, no Ceará, é independente da Polícia Civil. Ademais, a atuação também se estendeu para além das fronteiras estaduais, abrangendo interações diretas e indiretas com a Força Nacional, a Polícia Federal e forças auxiliares de outros estados, incluindo instituições de segurança do Rio de Janeiro.

A trajetória profissional da autora permitiu uma proximidade constante com a realidade dos policiais, consolidando o desejo de contribuir também como pesquisadora. Essa motivação levou à realização de um Mestrado em Políticas Públicas na Universidade Estadual do Ceará, focado no Comando Tático Rural (COTAR), que à época era a 4ª companhia do Batalhão de Choque.

Atualmente, o desejo de contribuir persiste, impulsionando a continuidade de estudos voltados para o aprimoramento e a saúde dos policiais especializados do Ceará.

O contato com profissionais de segurança em diversas esferas de atuação despertou na autora a vontade de pesquisar e compreender as particularidades dessas carreiras, buscando oferecer, por meio de estudos, subsídios para a melhoria do desempenho, do bem-estar e, consequentemente, da qualidade de vida desses profissionais.

Devido a ainda haver certa limitação em estudos e produções no estado do Ceará sobre policiais militares (em geral), a autora optou por ampliar os horizontes e buscar pesquisas já existentes no Brasil acerca de estudos com militares e utilização de variáveis psicológicas relacionadas ao bem-estar. Neste ínterim, a autora teve contato com o atual orientador, Marcos Aguiar, o qual era o responsável por várias pesquisas que vinham sendo desenvolvidas acerca do estudo de variáveis na Academia Militar das Agulhas Negras (AMAN), a qual é a única instituição de ensino que forma os oficiais de carreira combatentes dos ramos básicos do Exército Brasileiro. Posto que os estudos realizados versam sobre militares do Exército Brasileiro e não acerca de policiais, o formato e a extensão das pesquisas, as quais existem desde 2012, trouxeram o desejo de quiçá possibilitar que essa pesquisa fosse o pontapé inicial para uma agenda de pesquisas acerca dos policiais militares do Ceará.

A atual abrangência dos estudos realizados na AMAN é bem variável e ampla, todavia, há cinco variáveis psicológicas que são centrais nos estudos, são: autoestima, autoeficácia, *coping*, locus de controle e *mindfulness*. Deste modo, surge aqui o ponto de partida da pesquisa, que teria como foco o estudo de algumas das variáveis psicológicas relacionadas ao bem-estar (por ser amplo demais abordar as cinco devido ao tempo) que seria realizada com os policiais militares do Complexo de Batalhão de Choque da Polícia Militar do Ceará.

Foi assim delineada a atual proposta que aqui se apresenta, que teve como intuito analisar o bem-estar dos policiais e a relação com o trabalho policial a partir de três das variáveis contidas no estudo da qual partiu: autoeficácia, locus de controle, e *coping*, e a relação delas com o engajamento no trabalho. A escolha deve pela existência de alguns estudos realizados com policiais acerca de tais variáveis e da correlação entre elas, como Guedes et al. (2020), Catole (2025), Barcelos (2010), Carlotto et al. (2018) Scariot et al. (2021), Silveira (2020), Faiad (2022), dentre outros.

# 1 INTRODUÇÃO

O bem-estar tem sido amplamente discutido nas áreas de saúde mental e qualidade de vida no trabalho, sobretudo frente aos desafios cada vez mais acelerados do mundo contemporâneo. Desde a década de 1960, o tema ganhou destaque na literatura científica, com o desenvolvimento de indicadores que apoiam políticas públicas e práticas organizacionais (Albuquerque; Tróccoli, 2004).

Carol Ryff (1995; 2014) propôs um modelo multidimensional de bem-estar psicológico que extrapola o mero prazer ou ausência de sofrimento, destacando seis dimensões essenciais: autonomia, domínio do ambiente, crescimento pessoal, relacionamentos positivos, propósito de vida e autoaceitação. Este modelo tem sido amplamente testado e validado em diferentes contextos, demonstrando sua eficácia para avaliar o funcionamento psicológico pleno de indivíduos em ambientes laborais (Ryff, 2014).

Complementarmente, Keyes (2007) expandiu o conceito para incluir o bem-estar emocional, psicológico e social, enfocando o estado de florescimento, em que o indivíduo apresenta altos níveis de funcionamento e satisfação em diversas áreas da vida. Isso é crítico para ambientes de trabalho saudáveis, em que funcionários engajados e emocionalmente equilibrados apresentam melhor desempenho e menor índice de absenteísmo (Keyes, 2007); Silveira, 2020.

Em contextos profissionais de alta demanda e risco, como nas forças de segurança pública, esses conceitos ganham relevância prática. Em estudo experimental, Christopher et al. (2018) demonstraram que intervenções baseadas em *mindfulness* podem aumentar a resiliência e o bem-estar psicológico desses profissionais, reforçando o impacto direto dos recursos psicológicos no enfrentamento do estresse ocupacional.

Além disso, Trigo, Teng e Hallak (2007) indicam que o trabalho, embora essencial para a construção da identidade pessoal, pode ser fonte de desgaste físico e psicológico, refletindo a importância da promoção de estratégias de *coping* adaptativas para mitigar o impacto negativo que o trabalho possa ter sobre o profissional. A literatura também enfatiza a importância do suporte social e de um ambiente organizacional favorável para fortalecer os indicadores de bem-estar no trabalho (Vasconcelos; Santos; Silva, 2021a).

O bem-estar no trabalho, nesse sentido, vai além da simples ausência de sofrimento ou esgotamento, envolvendo estados positivos como motivação, engajamento, realização e propósito (Ryff; Singer, 2008; Schaufeli et al., 2002). Variáveis psicológicas como

engajamento no trabalho, locus de controle, estratégias de *coping* e autoeficácia têm demonstrado influência significativa sobre como os indivíduos percebem e enfrentam as demandas profissionais (Ferreira et al., 2018; Organização Mundial da Saúde, 2020).

O engajamento no trabalho é entendido como um estado psicológico positivo, caracterizado por vigor, dedicação e absorção nas atividades desempenhadas (Schaufeli et al., 2002), estando diretamente associado à motivação e ao desempenho funcional. Já o locus de controle refere-se à crença do indivíduo quanto ao grau de influência que possui sobre os eventos que afetam sua vida — sendo classificado como interno, quando há percepção de controle pessoal, ou externo, quando se atribui aos outros ou ao acaso essa responsabilidade (Rotter, 1966). A autoeficácia, por sua vez, diz respeito à crença nas próprias capacidades para enfrentar desafios e atingir metas (Bandura, 1997), sendo considerada uma variável central na adaptação a contextos estressantes. Complementarmente, as estratégias de *coping*, conforme Lazarus e Folkman (1984), envolvem esforços cognitivos e comportamentais para lidar com demandas estressoras, sendo determinantes para a resiliência em situações críticas.

Estudos prévios mostram que policiais com maior engajamento, locus de controle interno, estratégias adaptativas de *coping* e altos níveis de autoeficácia tendem a apresentar maior motivação, resiliência emocional e capacidade de adaptação (Scariot et al., 2021). Além disso, o desenvolvimento desses recursos pessoais associa-se à redução de sintomas de esgotamento e favorece um ambiente ocupacional mais saudável e produtivo (Carlotto et al., 2018b).

Diante desse cenário, esta tese tem como objetivo investigar os fatores associados ao bem-estar psicológico de policiais militares do Complexo de Policiamento de Choque da Polícia Militar do Ceará, utilizando ferramentas de avaliação psicométrica validadas para mensurar o engajamento no trabalho, o locus de controle, as estratégias de *coping* e a autoeficácia. Pretende-se, assim, analisar como essas variáveis se inter-relacionam e contribuem para a promoção da saúde mental e fortalecimento do desempenho profissional, além de possibilitar o levantamento dos principais estressores vivenciados pelos policiais. Com isso, o estudo busca oferecer subsídios para o desenvolvimento de estratégias institucionais voltadas ao cuidado e valorização do efetivo nas forças de segurança.

Importante esclarecer que em todos os estados brasileiros há policiamento de choque. Todavia, o funcionamento e a composição são diferenciados, sendo, no caso do Ceará representado pela existência do Complexo de Policiamento de Choque, o qual é composto por 4 batalhões de policiamento especializado: Batalhão de Choque, Batalhão COTAM (Comando

Tático Motorizado), BOPE (Batalhão de Operações Especiais) e BEPI (Batalhão Especializado de Policiamento do Interior).

Já os objetivos específicos foram investigar as qualidades psicométricas dos instrumentos de autoeficácia, engajamento no trabalho, locus de controle e *coping*, quando aplicados em policiais do choque; desenvolver um estudo que permitisse analisar as variáveis de autoeficácia, *coping* e locus de controle sobre o engajamento no trabalho; e levantar os possíveis estressores vivenciados pelos policiais.

Os objetivos foram assim divididos em três partes: (1) busca por evidências iniciais de validação dos instrumentos Escala de Autoeficácia Geral Percebida, Escala de Locus de Controle de Levenson, Escala de Engajamento no trabalho de Schaufelli et al e Escala Toulousiana de *Coping* (ETC), versão reduzida – todas já validadas para amostras brasileiras, mas nenhuma comprovadamente aplicada em policiais militares no Brasil, (e muito menos no contexto do presente estudo); (2) Análise dos possíveis estressores vivenciados pelos policiais. (3) Comparações das respostas dos policiais por idade, patente, escolaridade, dentre outros.

Para chegar aos objetivos propostos, o referencial teórico foi dividido em partes.

O primeiro tópico foi desenvolvido com o objetivo de apresentar o conceito de autoeficácia como a crença que a pessoa tem sobre sua própria capacidade de organizar e executar as ações necessárias para alcançar determinados objetivos ou lidar com situações específicas; bem como elencar os principais instrumentos de medidas tanto em nível nacional como internacional (Bandura, 1997).

No segundo tópico o locus de controle é discutido. Ele descreve a percepção que o indivíduo tem sobre as causas dos acontecimentos em sua vida, sendo classificado em duas dimensões principais: locus de controle interno e locus de controle externo – que é dividido em outros poderosos e acaso (Rotter, 1966).

O terceiro tópico é voltado para a discussão sobre o engajamento no trabalho, que é definido como um estado positivo, satisfatório e persistente relacionado ao desempenho profissional, e é caracterizado por duas dimensões principais: vigor e absorção (Schaufeli; Bakker, 2004)

No quarto tópico o *coping* é apresentado como conjunto de estratégias cognitivas e comportamentais utilizadas pelos indivíduos para lidar com situações estressantes, controlar emoções ou adaptar-se a demandas externas e internas percebidas como desafiadoras ou ameaçadoras (Lazarus; Folkman, 1984). Compreender as variáveis e principais descritores se torna fundamental para que possamos explicitar a partir de quais bases teóricas o trabalho está sendo proposto.

Em seguida, são apresentados os tópicos referentes ao método (participantes, instrumentos e procedimentos), aos resultados e discussão, e, finalmente a conclusão do estudo. Importa considerar que o estudo realizado faz parte de uma agenda de pesquisas que buscará continuar mesmo após este trabalho, buscando ampliar e aprofundar os estudos referentes ao público escolhido.

## **1.1 O problema da pesquisa**

O Brasil vive hoje uma situação em que, por um lado houve uma redução nos crimes violentos letais – com a redução do número de homicídios cerca de 30%, de 65.602, em 2017 para 45.747, em 2023 – todavia, acompanhando um aumento na percepção de insegurança, segundo dados do Atlas da Violência de 2025.

A percepção de insegurança pública repercute diretamente no cotidiano das pessoas, e mais expressivamente, no trabalho e na vida dos profissionais que atuam diretamente com a segurança nacional, estadual ou municipal.

As polícias militares no Brasil possuem como principais atuações a prevenção e ostensividade, estando preparadas para agir nas mais diversas situações (Brasil, 2018). Cada instituição, em cada estado brasileiro, é independente e possui especificidades na organização, no fluxo de procedimentos e na divisão da tropa, todavia, percebemos que há certa prevalência no modo mais amplo de atuação e de divisões: policiamento ordinário, tropas de choque, policiamento especializado (Brasil, 2018).

A atual insegurança pública que os habitantes têm vividos é consequência de vários motivos, porém, a expansão das facções tem sido considerada um dos tópicos mais relevantes, e que alcançam todos os estados e cidades brasileiras, algumas de forma mais evidente, como acompanhado nas regiões do Norte e do Nordeste. Segundo o Anuário Brasileiro da Segurança Pública de 2025, apesar da tendência nacional de queda nos homicídios, a violência letal se manifesta de formas bastante distintas entre estados e regiões. A região Nordeste registrou em 2024 uma taxa de Mortes Violentas Intencionais (MVI) – homicídios dolosos, latrocínios (roubo seguido de morte), lesões corporais seguidas de morte e feminicídios – de 33,8 mortes por 100 mil habitantes, ou seja, um índice 155% superior à média da região Sudeste.

Segundo o Mapa da Segurança Pública de 2025, dentre os homicídios dolosos registrados em 2024 no Brasil, 45,8% concentraram-se na Região Nordeste. Já os estados com maiores taxas de homicídios dolosos por 100 mil habitantes foram Ceará (34,42), Pernambuco (33,55) e Alagoas (30,96)

Ainda segundo o Anuário Brasileiro da Segurança Pública de 2025, no Ceará, o crescimento das MVI foi generalizado, com alta em todos os componentes: homicídios dolosos, latrocínios (roubo seguido de morte), lesões corporais seguidas de morte, mortes de policiais em serviço ou em decorrência de latrocínio, além de mortes por intervenção policial.

Outro ponto que merece destaque é a letalidade policial que, segundo o Mapa da Segurança, um dos maiores percentuais ocorreu no Ceará, onde os óbitos de policiais em serviço saltaram de 9 para 17, apresentando um acréscimo de 88,89%. O Ceará, é assim palco de uma disputa sangrenta entre principalmente duas facções criminosas, o Comando Vermelho (CV) e Guardiões do Estado, segundo o Anuário Brasileiro.

Essa delicada situação apresenta consequências diretas na vida e no trabalho dos profissionais que atuam diuturnamente com essa problemática. Considerando os policiais militares, os quais possuem o contato mais próximo, seja com a população ou com esses criminosos, foi observado ainda que no ano de 2024, houve 2 óbitos em serviço, 10 fora de serviço, além dos 8 suicídios em 2024.

Haja vista a realidade da segurança pública no estado do Ceará, considera-se extremamente relevante o estudo acerca do bem-estar desses profissionais, buscando assim compreender o impacto de suas atividades e de sua rotina na forma como se sentem capazes, em como se apresentam engajados, na percepção que possuem sobre a decisão do que ocorre em suas vidas e, finalmente, em quais estratégias utilizam para lidar com essas situações estressantes.

Deste modo, no presente estudo foram abordadas as tropas de choque e suas especializadas, devido a, além de terem como finalidade a atuação ostensiva e preventiva comum aos policiais militares, serem ainda as forças que atuam em situações de alto risco e complexidade, além de darem suporte às unidades convencionais quando estas “não dão conta”. A seguir será apresentado um breve histórico das tropas de choque no Ceará, em busca de possibilitar o entendimento sobre a especificidade e risco de tal profissão.

#### 1.1.1 Complexo de Policiamento de Choque

O policiamento de Choque, no Ceará, teve início a partir da Companhia de Policiamento de Choque do 5º BPM, criada em 22 de outubro de 1977. Em 1985, durante as manifestações das Diretas, foi formalizada como Companhia de Choque, composta por policiais com habilidades em artes marciais, selecionados por sua aptidão para enfrentar situações complexas. Originalmente uma unidade do 5º Batalhão de Polícia Militar evoluiu para Batalhão, agora com três companhias: 1ª Motorizada, 2ª Aproximação Bancária e 3ª Especializada (Rangel, 2015).

A segunda fase do BPChoque, no final dos anos 1980 e início de 1990, consolidou-se como uma unidade disciplinar, recebendo policiais que não se adequavam às normas da PMCE, sendo visto como um lugar de penalização, no qual eram encaminhados aqueles que apresentavam comportamentos desviantes.

No decorrer dos anos 1990, foi sendo realizada uma reformatação do Batalhão, em que teve um retorno à especialização da tropa, a partir do envio de oficiais para cursos em outros estados, aprimorando suas habilidades e diversificando suas companhias em: 1ª Companhia COTAM (Comando Tático Motorizado), 2ª Companhia CDC (Controle de Distúrbios Cíveis) e 3ª Companhia GATE (Grupo de Ações Táticas Especiais). Em 2008, o Canil foi incorporado como a 4ª Companhia de Policiamento com Cães, e em abril de 2012 foi criada a 5ª companhia: COTAR – Comando Tático Rural (Rangel, 2015).

A sede do Batalhão estava situada no centro de Fortaleza e contava nesse endereço com: a administração do BPChoque, o COTAM, o CDC e o COTAR, estando o GATE e o CPCães localizados em outros endereços, devido a necessidades que envolviam especificidades de cada companhia (Rangel, 2015).

O CDC é uma companhia especializada cuja principal atuação consiste em gerir situações de grande aglomeração, manifestações, tumultos e outras ocorrências que envolvem risco à ordem pública. O CDC utiliza técnicas específicas de controle de distúrbios e emprega equipamentos de menor potencial ofensivo, priorizando o uso progressivo da força e a preservação da vida e da integridade das pessoas. Além disso, essa companhia recebe treinamento contínuo em gestão de crises, direitos humanos, táticas de imobilização e uso de equipamentos não letais, preparando seus policiais para atuarem com equilíbrio emocional e eficiência nas situações mais críticas (Ceará, 2018b; Holanda, 2017).

O COTAM foi criado para atuar no patrulhamento tático motorizado em Fortaleza e Região Metropolitana, combatendo crimes de média e alta complexidade, como assalto a bancos, tráfico de drogas, porte ilegal de armas, e crimes violentos contra o patrimônio e pessoas. A tropa atua como uma força de reação rápida, suplementando o policiamento convencional, especialmente em áreas com altos índices criminais, mantendo ordenamento e segurança em eventos, operações especiais e ocorrências complexas (Ceará, 2014).

O GATE era formado por uma tropa de elite especializada em operações táticas de alto risco. Sua atuação incluía resgate de reféns, ações em locais perigosos, desarmamento de bombas e combate ao terrorismo, entre outras situações que exigem técnicas avançadas e preparação rigorosa dos policiais. O GATE era considerado fundamental para a PMCE no

enfrentamento de situações críticas, envolvendo alto risco à ordem pública, e seu preparo inclui cursos intensivos e atualizados em táticas especiais (Diário do Nordeste, 2007).

O CPCães é uma companhia especializada do Batalhão de Polícia de Choque (BPChoque) que atua com cães adestrados para diversas funções policiais. A função principal da 4ª Companhia Canil é o policiamento ostensivo especializado, utilizando cães treinados para farejar explosivos, drogas, realizar busca e salvamento, patrulhamento, além de apoio em controle de distúrbios civis e operações especiais. Os policiais militares que trabalham na unidade passam por treinamentos rigorosos, assim como os cães, que são preparados para missões de alta complexidade e para atender a demandas em todo o estado do Ceará (Ceará, 2025b; Ceará, 2025a; Ceará, 2014).

Já o COTAR - Comando Tático Rural – é uma tropa especializada criada para atuar principalmente no interior do Ceará, com foco na repressão de crimes graves como assaltos a bancos e ataques a carros-fortes, além de combate ao tráfico de drogas, porte ilegal de armas e outros delitos, possuindo um efetivo treinado para operações ofensivas e preventivas em áreas rurais e no sertão cearense, visando reduzir a criminalidade e garantir a segurança nessas regiões (Diário do Nordeste, 2012; Ceará, 2020).

O Batalhão de Choque, até 2018, englobava as companhias de policiamento especializado citadas acima, o que, conforme exposto anteriormente, é diferente em cada estado brasileiro. Os policiais que estavam vinculados ao BPChoque tinham especificidades em suas atuações de acordo com a companhia a qual pertenciam, todavia, atuavam enquanto Choque, quando havia a necessidade.

O Complexo de Policiamento de Choque foi criado em 2019, composto por quatro unidades de policiamento, agora organizadas como batalhões, além do Comando de Policiamento de Choque: o Batalhão de Comando Tático Motorizado (COTAM), o Batalhão de Comando de Distúrbios Civis (CDC), o Batalhão de Operações Especiais (BOPE) e o Batalhão Especializado de Policiamento do Interior (BEPI). Essa nova configuração proporcionou uma reformulação nas antigas companhias, muitas delas incorporando unidades que antes não integravam o policiamento de choque. No entanto, para o Batalhão COTAM e o BOPE, não houve mudanças significativas em suas atribuições ou efetivos, apenas a mudança na nomenclatura para batalhão, com subdivisões internas em companhias.

No caso do Batalhão CDC, ocorreu uma reestruturação, criando-se quatro companhias, algumas das quais não pertenciam anteriormente ao Choque: 1ª Companhia de Distúrbios Civis, 2ª Companhia de Guarda e Proteção de Autoridades, 3ª Companhia de Policiamento de Eventos e 4ª Companhia Canil (ou Cpcães).

O BEPI passou a ser constituído por duas companhias: COTAR e COD (Companhia de Operações de Divisas), sendo a segunda formada a partir do antigo Batalhão de Divisas.

Muitos policiais que faziam parte do Choque antes da reformulação relataram dificuldades em aceitar essas mudanças, sobretudo pelo fato de a reestruturação possibilitar a entrada de muitos policiais sem o treinamento adequado, muitos dos quais sem atitudes e posturas compatíveis com os valores e práticas do Choque. Esse desconforto foi evidenciado nas entrevistas realizadas durante a pesquisa. No entanto, atualmente, conforme relato dos próprios policiais, esse distanciamento tem diminuído progressivamente, resultado da assimilação da identidade do Choque.

O antigo BPChoque era caracterizado por três valores presentes em seu brasão: Coragem, Sacrifício e Abnegação. Com atuação em segurança de eventos esportivos, manifestações, rebeliões, assaltos, sequestros e operações de busca e apreensão, a unidade era especializada em operações complexas, que exigiam policiais preparados para situações que iam além da atividade cotidiana da polícia ostensiva. Mesmo com as mudanças decorrentes da criação do Complexo de Choque, os valores originais do batalhão foram mantidos.

Os policiais que fazem parte do Complexo de Choque possuem uniformes diferenciados, de acordo com seus batalhões: fardas camufladas ou pretas (os camuflados também possuem especificidades, representando a identidade de seus batalhões), boinas vermelhas e/ou pretas, coletes à prova de balas e armamentos de maior potencial ofensivo. A inserção nos Batalhões do Complexo, antes realizada por transferências e indicações, tornou-se mais organizada, com seleção mais rigorosa e treinamento especializado para as atividades exigidas, tendo cada batalhão seus cursos específicos e sua identidade própria, porém realizada de forma empírica. Importante aqui ressaltar que os batalhões fazem parte de uma maior unidade, porém, cada um tem sua autonomia perante os demais, apresentando seu modo de funcionar, escalas, regras, uniformes específicos.

Compreende-se assim que o policiamento de Choque apresenta um *ethos* diferenciado dentro da PMCE, com uma identidade forte e orgulho pela farda, que transcende as funções rotineiras e molda a vida pessoal dos policiais (Rangel, 2015).

## **1.2 Justificativa da pesquisa**

Conforme apresentado no problema da pesquisa, a principal relevância da pesquisa se refere a atual situação de insegurança pública na qual o Ceará se encontra, e o possível impacto no trabalho e na vida dos policiais militares das forças especializadas que atuam no combate a

esses criminosos. Conforme explicado, compreender o bem-estar desses profissionais a partir de estudos preliminares abre a possibilidade de um olhar mais atento não apenas para o possível adoecimento dos mesmos, mas para a saúde e bem-estar deles.

Neste ínterim, importa ainda considerar a existência de significativa lacuna na produção acadêmica sobre as condições de trabalho desses profissionais e os impactos sobre seu bem-estar físico e psicológico (Faiad, 2022). Embora o estresse, o risco constante e as exigências físicas sejam conhecidos, os efeitos desses fatores na saúde mental e física dos policiais de forças especiais demandam estudos adicionais, principalmente pelo fato de que as policiais militares nos estados brasileiros possuem estruturas diferentes. Apesar disso, vem se notando um evidente crescimento nas produções e estudos com policiais militares no Brasil como os de Faiad et al (2012, 2015, 2018), Silveira (2020), Guedes (2018), Cavalcante et al. (2022), Bassalo et al. (2020), Almeida (2016), Almeida (2022), Barcelos (2010), Miranda (2016), Minayo (2013), entre outros.

Pesquisas como as de Silva e Fagiolo (2020), Faiad et al (2012), Esteves et al. (2023), Lira et al. (2021) apontam para a existência de um contexto de trabalho estressante, que pode gerar transtornos como estresse pós-traumático, síndrome de *burnout* e distúrbios psicológicos. Porém, esses estudos ainda não exploram de forma suficiente as especificidades das Forças Especiais da Polícia. Além disso, há uma carência de dados que relacionem diretamente o impacto das condições extremas de trabalho com o bem-estar desses profissionais.

Este estudo justifica-se ainda pela escassez de pesquisas sobre o tema, conforme apontado por Faiad et al. (2012), Lima, Nogueira (2023), Barroso et al. (2025) que destacam a ausência de investigações detalhadas sobre as forças especiais da polícia militar e as particularidades do trabalho realizado. As atividades desempenhadas por esses policiais exigem não apenas habilidades físicas, mas também um conjunto complexo de características atitudinais e psicológicas, como o controle emocional, tomada de decisões rápidas em situações extremas e capacidade de lidar com traumas constantes. Essas especificidades não têm sido adequadamente abordadas pela literatura existente, o que torna o tema ainda mais relevante para a pesquisa acadêmica.

A escassez de investigações sobre esse tema dificulta o desenvolvimento de políticas públicas que promovam a saúde ocupacional e estratégias de apoio para os policiais, o que é crucial não apenas para a qualidade de vida desses profissionais, mas também para a eficácia das operações de segurança pública. De acordo com Silveira e Lima (2018), Gomes (2021) e Lima, Nogueira (2023), a falta de suporte adequado pode afetar diretamente o desempenho e a motivação dos agentes, comprometendo a segurança da população.

A relevância deste estudo está em preencher essa lacuna, oferecendo dados e análises que possam melhorar as condições de trabalho das forças especiais, garantindo tanto o bem-estar dos profissionais quanto a eficiência das operações de segurança pública no Brasil.

## 2 REVISÃO DE LITERATURA

O bem-estar, segundo Maia et al. (2017) e Silveira (2020), é considerado um domínio da Psicologia Positiva, pois integra experiências subjetivas positivas, forças humanas e florescimento pessoal (que representa um estado ótimo de funcionamento humano), contrastando com a psicologia tradicional focada em patologias. Ainda segundo os autores, o bem-estar tem sido estudado em duas áreas importantes: uma no âmbito do desenvolvimento do adulto e da saúde mental, e outra mais ligada aos aspectos psicossociais, à qualidade e à satisfação com as condições e circunstâncias de vida.

O bem-estar subjetivo (BES), proposto por Diener (1984), adota perspectiva centrada no prazer e na ausência de dor, indicado por satisfação com a vida, afetos positivos e negativos, e senso de felicidade. Representa balanço emocional imediato, influenciado por eventos diários, com forte correlação à personalidade extrovertida e comparações sociais.

Já o bem-estar psicológico (BEP), segundo Ryff (1989b, 1995), enfatiza realização e potencial humano, englobando seis dimensões: autoaceitação, autonomia, crescimento pessoal, propósito na vida, domínio do ambiente e relações positivas com os outros.

A principal diferença reside na ênfase: BES é avaliativo-afetivo e momentâneo (prazer vs. desprazer), enquanto BEP é desenvolvimentista e estrutural (realização vs. estagnação). Apesar de relacionados, diferem quanto à satisfação e aos afetos, complementando-se na promoção de saúde integral. O bem-estar subjetivo (BES) reflete assim o equilíbrio afetivo diário frente a riscos operacionais e turnos exaustivos, promovendo satisfação imediata e redução de *burnout* via afetos positivos, enquanto o bem-estar psicológico (BEP) sustenta o desenvolvimento longitudinal, fortalecendo dimensões como domínio ambiental (controle de situações de risco) e relações positivas (apoio em equipes de choque) (Ryff, 1989, Maia et al., 2017).

Essa complementaridade eleva a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) ao integrar prazer no dever e propósito na proteção pública, recomendando intervenções positivas para resiliência em unidades policiais (Lima; Nogueira, 2023).

Estudar bem-estar e qualidade de vida no trabalho de policiais é essencial devido aos elevados estressores ocupacionais, como exposição constante a riscos, violência e jornadas exaustivas, que elevam taxas de *burnout*, suicídio e depressão nessa população.

Policiais com baixo bem-estar apresentam decisões impulsivas, erros operacionais e redução na eficiência da segurança pública, comprometendo a proteção societal. O bem-estar

subjetivo (BES) mitiga afeto negativo diário, enquanto o bem-estar psicológico (BEP) promove resiliência longitudinal via dimensões como domínio ambiental e propósito na vida (Esteves et al., 2023).

Pesquisas identificam lacunas em suporte psicológico contínuo, justificando políticas preventivas que integram Psicologia Positiva para elevar QVT, reduzir absenteísmo e fortalecer o vínculo policial-sociedade, especialmente em unidades especiais do Ceará (Lima; Nogueira, 2023).

Desta maneira, o estudo do bem-estar faz-se necessário não apenas como prevenção de doenças, mas para a preservação da saúde mental e busca de melhor qualidade de vida, como expresso por Maia et al. (2017):

A busca do bem-estar é a mola propulsora do desenvolvimento humano. O homem, visando ao bem-estar, é impulsionado a procurar dia a dia atingir suas metas, seus ideais. A procura do equilíbrio entre o que se quer e o possível é o que movimenta e desenvolve a capacidade de superar determinadas situações e manter-se saudável e feliz (p.25).

O bem-estar psicológico, relaciona-se diretamente com variáveis como autoeficácia, engajamento no trabalho, *coping* e locus de controle, formando um modelo integrador que promove resiliência e qualidade de vida no trabalho, especialmente em profissões de alto risco como de policiais militares (Maia et al., 2017, Almeida, 2022, Balsan, 2020, Couto, 2022, Ferreira, 2025, Menezes, 2020).

A autoeficácia contribui para o bem-estar porque é uma variável que faz com que as pessoas acreditem em sua capacidade de lidar com as dificuldades, o que resulta em maior satisfação e menores níveis de estresse (Bandura, 1997). O *coping* eficaz promove o bem-estar ao ajudar os indivíduos a lidarem de maneira adaptativa com os estressores, reduzindo o impacto negativo dos desafios na saúde psicológica (Lazarus; Folkman, 1984). O engajamento no trabalho está diretamente relacionado ao bem-estar, pois indivíduos engajados têm maior satisfação no trabalho e experimentam emoções positivas, o que contribui para uma vida mais equilibrada (Schaufeli; Salanova; González-Romá; Bakker, 2002). Já o locus de controle influencia o bem-estar porque indivíduos com locus de controle interno tendem a ter uma percepção mais positiva da vida e maior capacidade de enfrentar desafios (Rotter, 1966). A seguir explicaremos cada uma das variáveis de forma mais aprofundada.

## 2.1 Autoeficácia

A autoeficácia, conforme definida por Bandura (1977), é a crença que os indivíduos possuem sobre sua capacidade de iniciar, executar e concluir com sucesso tarefas que exigem esforço e perseverança diante de adversidades. Essa crença está diretamente relacionada à modificação comportamental, uma vez que envolve a percepção que o indivíduo tem sobre suas habilidades e os meios para alcançar seus objetivos. Em outras palavras, trata-se da confiança em sua capacidade de gerar resultados desejados por meio de suas ações.

A autoeficácia pode ser entendida como a percepção da capacidade de um indivíduo em organizar e implementar atividades em situações adversas ou desconhecidas, o que se traduz na crença em sua habilidade de superar obstáculos. Quanto mais elevada for a percepção de autoeficácia, mais efetiva será sua resposta, resultando em uma menor tendência a desistir. Essa percepção influencia o esforço que o indivíduo investe e a duração da sua persistência diante dos desafios. Além disso, impacta seu comportamento, padrões de pensamento, motivação e reações emocionais (Ribeiro, 2004; Souza; Souza, 2004).

Pesquisas de Bandura (1982), Menezes; Oliveira (2020) e Ferreira; Fernandes (2025), mostram que uma percepção forte de autoeficácia está positivamente correlacionada a uma maior motivação e persistência na busca por metas, sendo essencial para o sucesso nas tarefas. Indivíduos com índice elevado de autoeficácia demonstram maior resiliência em situações estressantes e maior determinação para resolver problemas, independentemente dos desafios enfrentados (Pank et al., 2025; Meng; Zhang, 2023; Sousa et al., 2023a). Para esses indivíduos, as adversidades são vistas como parte natural do processo de alcançar objetivos, não como obstáculos intransponíveis. Em contrapartida, indivíduos com baixa autoeficácia tendem a aceitar limitações à medida que elas surgem. Um elevado senso de autoeficácia está associado a uma melhor saúde geral, maior realização pessoal, integração social, desempenho profissional, satisfação, motivação e engajamento, além de um menor risco de *burnout* e maior comprometimento organizacional (Bandura, 1982; Reppold et al 2012; Sousa et al., 2023a).

A mensuração da autoeficácia pode ser realizada por meio de duas abordagens teóricas: situacional e baseada em traços. A abordagem situacional reflete as crenças sobre a capacidade de atingir objetivos específicos em determinados contextos, enquanto a abordagem baseada em traços considera a autoeficácia como uma característica duradoura e generalizada. De acordo com Balsan et al. (2020), apesar das diferenças conceituais, a autoeficácia geral e a específica compartilham elementos comuns, como a importância da experiência vicariante e do esforço na realização de objetivos, sendo fundamentais para a adaptação a novas situações.

Ribeiro (2004) e Balsan (2020) descrevem a autoeficácia como o julgamento pessoal que os indivíduos fazem sobre sua capacidade de organizar e implementar atividades em contextos desconhecidos, frequentemente caracterizados por ambiguidade, imprevisibilidade e estresse. Essa percepção impacta escolhas, esforços e a persistência diante de desafios. Indivíduos com autoeficácia elevada tendem a enfrentar obstáculos com mais vigor, focando nas tarefas em vez de se deter em suas limitações pessoais.

A Escala de Autoeficácia Geral Percebida (Schwarzer; Jerusalem, 1995), adaptada para amostras brasileiras por Souza e Souza (2004), é uma ferramenta que mede a percepção de autoeficácia em diversos contextos. Composta por dez itens, a escala avalia a capacidade de superar desafios diários e adaptar-se após eventos estressantes, funcionando como um indicador de resiliência e força pessoal. Estudos com a versão brasileira da escala demonstraram sua confiabilidade, com um *alpha de Cronbach* de 0,81, evidenciando sua adequação a diferentes contextos culturais.

No contexto da atividade policial militar, que envolve alta pressão, risco constante e rápidas tomadas de decisão, a autoeficácia é um fator psicológico crucial tanto para o desempenho quanto para a saúde mental desses profissionais.

Estudos indicam que a percepção de autoeficácia fortalece a capacidade dos policiais de lidar com situações de alto risco e controlar as emoções em momentos de conflito (McCormack; Riley; Smith, 2018). Em pesquisa conduzida por Souza e Gomes (2016), policiais com níveis elevados de autoeficácia relataram maior segurança e habilidade para tomar decisões rápidas e eficazes em crises, além de apresentarem menor exaustão emocional. Por isso, programas de treinamento focados no fortalecimento da autoeficácia têm se mostrado promissores para promover a saúde mental e melhorar o desempenho no trabalho policial (Silva; Fagiolo, 2020).

Um estudo realizado com 284 soldados recém-formados da Polícia Militar do Pará avaliou a percepção de autoeficácia relacionada ao desempenho durante a formação inicial (Silva et al., 2020a). Os resultados indicaram que a maioria dos participantes, sobretudo aqueles com escolaridade superior, sentia-se capaz de executar as tarefas exigidas, como condução de sindicâncias e interação com órgãos judiciais, evidenciando que a formação inicial contribui para o sentimento de competência técnica e procedimental. Os autores ressaltam que esse processo formativo deve ir além do treinamento operacional, incluindo o desenvolvimento de crenças pessoais de capacidade, autoconfiança e autocontrole — componentes essenciais para a construção da autoeficácia.

Autores como Oliveira, Paiva (2013a), Coelho, Antloga (2017), Souza, Gomes (2016), Silva, Pantoja (2020) reforçam a importância da autoeficácia como recurso psicológico

fundamental para o desempenho e a saúde mental em policiais militares. Almeida (2022) aponta que a autoeficácia atua como mediadora entre o bem-estar subjetivo e a saúde mental, funcionando como um amortecedor contra o estresse ocupacional e reduzindo a probabilidade de burnout, especialmente com o aumento do tempo de serviço.

Em estudo com policiais holandeses, verificou-se que a autoeficácia para enfrentamento (*coping self-efficacy*) ameniza o impacto dos estressores organizacionais, como sobrecarga de trabalho, na ocorrência de *burnout*; contudo, também foi observado que o *burnout* reduz a autoeficácia ao longo do tempo, criando um ciclo de desgaste psicológico que fragiliza a capacidade de enfrentamento (Koning-Eikenhout et al., 2024).

Transferências constantes podem trazer instabilidade e insegurança, fragilizando a crença na própria capacidade para enfrentar desafios cotidianos da função. Em contrapartida, um ambiente de trabalho favorável, que ofereça suporte social e clareza nas responsabilidades, contribui para o fortalecimento da autoeficácia, tornando os profissionais mais confiantes e resilientes frente às demandas da carreira (Coelho et al., 2017; Bandura, 1982).

Estudos recentes com investigadores policiais em cenário pós-pandemia destacam que níveis elevados de autoeficácia estão associados ao *job crafting* — comportamento proativo de redesenho das tarefas e funções — o que favorece a adaptabilidade, inovação e a resposta rápida frente às mudanças nas demandas do trabalho policial (Martínez-Díaz et al., 2023).

Considera-se então que fortalecer a autoeficácia na formação inicial e na capacitação continuada dos policiais militares emerge não apenas como um ganho individual, mas também como estratégia institucional fundamental para promover resiliência, prevenir doenças ocupacionais e estimular a inovação no serviço policial.

A autoeficácia percebida é um facilitador para o estabelecimento de metas, o investimento de esforços, a persistência diante de barreiras e a recuperação após retrocessos, configurando-se como um recurso valioso para a adaptação e o enfrentamento de desafios em várias áreas da vida.

## 2.2 Locus de controle

O conceito de locus de controle foi desenvolvido originalmente por Julian Rotter na década de 1960, referindo-se à forma como os indivíduos percebem as causas dos eventos que vivenciam e como essas percepções influenciam seu comportamento (Rotter, 1966). A teoria inicial categoriza o locus de controle em duas dimensões principais:

- a) Locus de controle interno, que representa a crença de que o indivíduo é responsável e controla os eventos da sua vida, atribuindo sucesso ou fracasso às suas próprias ações, decisões e esforços. Pessoas com locus interno tendem a ser mais proativas e responsáveis por suas conquistas e fracassos (Lefcourt, 1976).
- b) Locus de controle externo, que envolve a crença de que fatores externos, como sorte, destino, ou a ação de outras pessoas, determinam os resultados da vida do indivíduo.

Mais tarde, essa dimensão externa foi ampliada por Hanna Levenson (1972, 1973), que observou que o locus de controle externo não deve ser tratado como um conceito unificado, mas subdividido em duas subdimensões distintas:

- a) Externalidade social (outros poderosos), que se refere à percepção de que outras pessoas ou autoridades detêm o controle sobre os eventos.
- b) Externalidade impessoal (acaso, destino, sorte), que atribui os acontecimentos ao acaso ou forças imprevisíveis.

A escala desenvolvida por Levenson para medir o locus de controle integra essas três dimensões de forma independente, o que permite maior precisão e nuance na avaliação (Levenson, 1972; Dela Coleta, 1987; Tamayo, 2012). Essa distinção é importante porque as diferentes formas de locus externo se relacionam de modos distintos com o comportamento e a saúde mental dos indivíduos.

A operacionalização precisa do construto ainda apresenta desafios, sobretudo em relação à internalidade, que pode se manifestar sob diferentes denominações — como eficácia pessoal ou controle instrumental — o que demanda instrumentos multifatoriais para uma avaliação mais adequada (Couto, 2022).

Especialmente para policiais militares, o locus de controle interno está associado a maior resiliência, autocontrole e capacidade adaptativa diante das demandas e riscos da profissão. Policiais com maior percepção de controle interno geralmente apresentam menor suscetibilidade ao estresse ocupacional e sintomas como burnout, uma vez que enxergam a si mesmos como agentes ativos na resolução de problemas (Silva; Barbosa; Melo, 2019). Em contrapartida, aqueles com maior locus de controle externo tendem a se sentir mais vulneráveis e menos capazes de gerir suas respostas diante das pressões do trabalho (Vasconcelos et al., 2021b, Vasconcelos et al., 2021c, Couto, 2022, Christopher et al., 2018).

Do ponto de vista teórico, o locus de controle deve ser entendido como um estado disposicional dinâmico, sujeito a variações conforme o contexto e a situação vivenciada pelo indivíduo, e não como uma característica fixa de personalidade (Pasquali et al., 1998). A definição e mensuração desse construto apresentam desafios, especialmente no que diz respeito à internalidade, que pode ser expressa por termos como eficácia pessoal ou controle instrumental. Isso indica a necessidade do uso de instrumentos multifatoriais para uma avaliação adequada, conforme sugerem Pasquali et al. (1998) e Couto (2022).

Estudos com policiais e outros primeiros respondentes (profissionais que atuam na linha de frente em atuações de urgência e emergência) indicam que o locus de controle externo está associado a maior risco de Transtorno de Estresse Pós-Traumático (TEPT), enquanto o locus interno atua como fator protetor, favorecendo o uso de estratégias de *coping* ativo e maior autoeficácia. Esse efeito é influenciado pelo suporte social e pelo tipo de enfrentamento adotado: crenças externas tendem a levar à evitação e à ruminação, mantendo a ativação traumática, enquanto crenças internas favorecem a reavaliação e a resolução de problemas. Por isso, recomenda-se incluir a avaliação do locus de controle em triagens psicológicas, promover treinamentos que fortaleçam o controle percebido pelos profissionais e ampliar o apoio social como medidas preventivas essenciais no contexto policial (Smith et al., 2018; Christopher et al., 2018; Vasconcelos et al., 2021b, Vasconcelos et al., 2021c).

No Brasil, a adaptação da escala de locus de controle teve início com estudos que revisaram a estrutura fatorial proposta por Rotter, com destaque para as contribuições de Dela Coleta (1979, 1982) e Tamayo (1989). Esses estudos validaram a distinção das subdimensões do locus de controle externo e identificaram variáveis associadas ao construto, como sexo, escolaridade e classe socioeconômica. A continuidade das pesquisas reforça a importância de incorporar o locus de controle no desenvolvimento de políticas de saúde mental voltadas à polícia, considerando sua variabilidade diante dos desafios específicos da profissão (Dela Coleta, 1982; Tamayo, 2012).

### **2.3 Engajamento no trabalho**

O engajamento no trabalho é um estado psicológico positivo relacionado às atividades laborais, caracterizado por três dimensões centrais: vigor, dedicação e absorção (Schaufeli et al., 2002). O vigor se manifesta por altos níveis de energia e resistência mental para enfrentar dificuldades, acompanhado de forte vontade e esforço. A dedicação traduz-se em envolvimento emocional intenso, marcado por entusiasmo, inspiração, orgulho e sentimento de significado

no trabalho. Já a absorção refere-se à imersão completa nas tarefas, a ponto de o indivíduo perder a noção do tempo e resistir ao desligamento.

O histórico dos estudos sobre engajamento reforça intensamente sua estreita relação com o bem-estar no trabalho, amparado em sólidas evidências teóricas e empíricas, sobretudo a partir das contribuições de Wilmar Schaufeli e sua equipe. Inicialmente, o engajamento foi definido como um estado psicológico positivo, distinto do burnout e do vício em trabalho, caracterizado por prazer, energia sustentável e boa saúde mental. Com o avanço das pesquisas, o conceito ampliou-se, considerando trabalhadores engajados como aqueles que apresentam maior satisfação, menor estresse, melhor saúde geral e menor intenção de abandonar a organização.

A literatura científica sobre a relação entre engajamento e bem-estar tem evoluído de forma sólida e multifacetada. Inicialmente, as investigações concentravam-se nos aspectos negativos, como *burnout* e estresse ocupacional, até que Schaufeli e Bakker (2004) posicionaram o engajamento como o oposto positivo do *burnout*, caracterizado pelas dimensões de vigor, dedicação e absorção.

Desde a década de 1990, esses autores conduzem uma linha robusta de estudos, desenvolvendo o Utrecht Work Engagement Scale (UWES), um instrumento que avalia essas três dimensões principais e diferencia o engajamento do *workaholism* — um vício em trabalho que está associado a compulsão e prejuízos sociais e mentais. Enquanto o engajamento está ligado ao prazer e bem-estar, o *workaholism* relaciona-se a aspectos negativos, como a compulsão e o sofrimento.

O engajamento é descrito como um estado mental positivo, estável ao longo do tempo, que envolve uma profunda conexão e prazer autêntico com a atividade laboral, e tem sido considerado indicador importante de saúde do trabalhador e fator preditor de bom desempenho e satisfação (Schaufeli et al., 2002; Salanova; Schaufeli, 2009; Vazquez et al., 2016).

No âmbito teórico, o Modelo *Job Demands–Resources* (JD-R), desenvolvido por Schaufeli e Bakker (2004) representa um marco ao explicar que o engajamento no trabalho depende do equilíbrio entre as demandas — esforços físicos, emocionais e cognitivos exigidos — e os recursos disponíveis para enfrentá-las. Esses recursos podem ser organizacionais, como apoio social, autonomia e oportunidades de crescimento, ou pessoais, como autoeficácia e resiliência. Quando presentes, não apenas sustentam o engajamento e promovem o bem-estar, mas também protegem contra o estresse ocupacional e o burnout.

Diversos estudos têm associado o engajamento a maiores níveis de satisfação, comprometimento, saúde psicológica e desempenho, reforçando o papel decisivo dos recursos na manutenção de um envolvimento saudável e sustentável (Bakker; Damerouti, 2017).

Outras pesquisas reforçam ainda que os recursos ligados ao desenvolvimento pessoal e profissional exercem impacto mais significativo no engajamento do que recursos sociais ou organizacionais isoladamente, ressaltando a importância do investimento contínuo no crescimento do trabalhador. Trabalhadores engajados tendem a apresentar níveis mais elevados de satisfação no trabalho, maior comprometimento organizacional, menor intenção de desligamento e maior resistência ao estresse (Lesener et al., 2020).

Evidências corroboram ainda relações positivas e relevantes entre engajamento e dimensões do bem-estar, incluindo satisfação, envolvimento e comprometimento organizacional afetivo. Trabalhadores engajados tendem a apresentar maior otimismo, resiliência e eficácia — dimensões do capital psicológico — que potencializam seu bem-estar e comprometimento. As correlações elevadas entre engajamento e satisfação sugerem que tais construtos se reforçam mutuamente (Lee; Kim, 2023).

Mais ainda, o engajamento funciona como mediador entre condições favoráveis no ambiente de trabalho e o desempenho organizacional. Estudos com trabalhadores sul-coreanos mostram que autonomia e bem-estar psicológico elevam tanto o desempenho quanto os comportamentos pró-sociais, por meio do aumento do engajamento (Lee; Kim, 2023). Assim, o engajamento atua como elo entre fatores ambientais positivos e a eficácia individual, evidenciando que um maior bem-estar psicológico e autonomia favorecem o engajamento, que por sua vez melhora a eficácia e os comportamentos sociais no trabalho. Isso reforça a importância de promover ambientes que incentivem o bem-estar e a autonomia para elevar o desempenho organizacional.

A presença de lideranças positivas também é fundamental para a criação de climas organizacionais que aumentam recursos, reduzem demandas e favorecem esse ciclo virtuoso de engajamento e bem-estar subjetivo (Schaufeli et al., 2002).

Assim, o engajamento configura-se como componente central e potente preditor do bem-estar no trabalho, validado por estudos psicológicos e organizacionais, e sua promoção representa estratégia eficiente para melhorar saúde mental, satisfação e desempenho, beneficiando tanto os trabalhadores quanto as instituições.

O conceito de espirais de ganho (*gain spirals*), proposto por Schaufeli e Salanova (2008), ganhou destaque ao descrever ciclos virtuosos nos quais o fortalecimento de recursos pessoais, sociais e organizacionais alimenta o engajamento, que, por sua vez, impulsiona bem-

estar, motivação e produtividade de forma contínua e sustentável. Pesquisas recentes (Sousa et al., 2025; Wang et al., 2025) corroboram essa perspectiva, mostrando que a integração desses recursos com práticas de gestão eficazes sustenta níveis elevados de engajamento e saúde psicológica. O engajamento transcende a produtividade imediata, configurando-se como um estado amplo de equilíbrio psicológico positivo, sustentabilidade e alta eficácia, beneficiando de maneira simultânea o trabalhador e a organização.

Nas últimas duas décadas, o engajamento consolidou-se como um construto motivacional positivo e distinto, embora relacionado a outros, como satisfação e comprometimento organizacional. Caracteriza-se por elevados níveis de energia e ativação psicológica (Christian et al., 2011) e atua como mediador entre condições organizacionais favoráveis — como autonomia e liderança positiva — e resultados de bem-estar e desempenho (Lee; Kim, 2023; Inceoglu et al., 2023).

A influência da Psicologia Positiva ampliou a perspectiva tradicional da saúde mental no trabalho, incorporando conceitos como florescimento e equilíbrio psicológico, trazendo a perspectiva de que o bem-estar no ambiente laboral não se limita à ausência de fatores negativos, mas envolve a construção ativa de estados positivos, tendo o engajamento como um dos pilares centrais (Mendonça; Silva, 2019; Vazquez et al., 2018).

O engajamento é entendido como um estado mental positivo e disposicional, que gera sensação de bem-estar, preenchimento e identificação com o trabalho, levando à intensa dedicação e prazer nas atividades executadas (Schaufeli; Bakker, 2004; Vazquez, et al., 2018). Diferentemente do *workaholism*, no qual o envolvimento excessivo é compulsivo e não está ligado ao prazer, o engajamento está associado a sentimentos genuínos de satisfação e realização (Salanova, Schaufeli, 2009; Martins, Duarte, 2022; Wang et al., 2025; Scariot et al., 2021).

Além disso, segundo Fredrickson (2004) e Seligman (2011), o conceito de florescimento conecta-se intimamente ao bem-estar pleno do indivíduo, o qual se manifesta pelo desenvolvimento e prosperidade por meio de cinco elementos principais, resumidos no modelo PERMA: emoções positivas, engajamento, relacionamentos positivos, sentido de propósito e realizações. Esse estado não é estático, podendo variar conforme as condições vivenciadas, sendo considerado um indicador robusto de qualidade de vida e saúde mental plena.

Diferentemente da satisfação e do comprometimento, o engajamento é relativamente estável e fortemente condicionado pelo ambiente laboral (Vazquez et al., 2016). Evidências apontam sua relação com maior produtividade, menor rotatividade, melhor saúde mental, maior proatividade e motivação para a aprendizagem contínua (Salanova; Schaufeli, 2009; Schaufeli;

Salanova, 2008). Além disso, sua associação com o bem-estar e a satisfação decorre mais da qualidade do vínculo com a organização do que de fatores como a remuneração (Bakker; Leiter, 2008).

No tocante ao trabalho de policiais militares Guedes et al. (2020) e Arroyo, Borges (2021) discutem o engajamento em policiais, especialmente em sua relação com o estresse ocupacional, o trabalho emocional e o desempenho profissional. Evidências recentes mostram que, mesmo diante de condições laborais marcadas por altos níveis de estresse, muitos policiais mantêm engajamento de moderado a elevado, sobretudo nas dimensões de vigor, dedicação e absorção (Scariot, C. F., et al., 2021).

Um estudo transversal com 268 policiais do 3º Batalhão de Polícia Militar do Paraná identificou que quase metade dos participantes apresentava estresse ocupacional significativo, associado à ausência de perspectivas de crescimento, deficiências nos treinamentos, longas jornadas e baixa valorização profissional. Apesar disso, a maioria registrou níveis médios a altos de engajamento, com destaque para a dedicação, refletindo entusiasmo, inspiração e orgulho pela atividade exercida (Scariot et al., 2021).

A gestão do trabalho emocional, entendida como o esforço para regular e controlar as emoções no contato com o público, superiores e colegas, também desempenha papel central na manutenção do engajamento. Pesquisa realizada com 302 policiais militares da Bahia demonstrou que a identidade profissional atua como recurso mediador entre as demandas emocionais e o engajamento: estratégias profundas de regulação emocional se associam a níveis mais elevados de engajamento, enquanto abordagens superficiais tendem a enfraquecer esse efeito (Guedes et al., 2020).

Outros estudos reforçam ainda que equipes altamente engajadas apresentam maior vigor, dedicação e absorção, e que ambientes organizacionais que oferecem suporte social e lideranças positivas contribuem para maximizar tanto o desempenho quanto o bem-estar dos policiais (Vasconcelos et al., 2021c; Inceoglu et al., 2023). Nessa perspectiva, o engajamento atua não apenas como motor de desempenho, mas também como fator protetor da saúde mental e da qualidade de vida frente às pressões da profissão.

Estudos realizados sobre engajamento em policiais de forças especiais, como tropas de choque e o Batalhão de Operações Policiais Especiais (BOPE) ressaltam que essas unidades enfrentam desafios intensificados, caracterizados por situações de alta tensão e risco extremo, que exigem controle emocional rigoroso, preparo físico elevado e forte coesão grupal (Distrito Federal, 2023; Fagundes; Freitas, 2024; Fundação Getúlio Vargas, 2023). Estudos indicam que o engajamento nessas equipes está fortemente associado ao sentido de missão, à identidade

profissional e ao suporte institucional, fatores essenciais para garantir eficácia operacional e preservar a saúde mental (Distrito Federal, 2023; Fagundes; Freitas, 2024).

No caso específico do BOPE, observa-se elevado grau de autonomia, flexibilidade e proatividade, características relacionadas a altos níveis de engajamento, impulsionados pelo reconhecimento e valorização das missões de alto risco. A integração entre gestão e planejamento estratégico é apontada como elemento-chave para fortalecer tanto o engajamento individual quanto o coletivo (Fundação Getúlio Vargas, 2023).

Em contextos de pressão extrema, como nas operações táticas, o engajamento contribui diretamente para a manutenção do foco, do vigor e da absorção, elementos cruciais para o sucesso das missões e a segurança dos agentes (Racorti, 2025).

Em síntese, embora a profissão policial, especialmente nas unidades especializadas, envolva demandas físicas e psicológicas intensas, o engajamento permanece como recurso fundamental para o desempenho e a saúde desses profissionais.

Ambientes organizacionais que reforçam a identidade profissional, oferecem suporte emocional e asseguram condições adequadas de trabalho favorecem níveis elevados e sustentáveis de engajamento, traduzindo-se em maior eficiência, segurança e qualidade do serviço prestado à sociedade.

A *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES), desenvolvida por Schaufeli e Bakker (2004), é amplamente reconhecida como o principal instrumento para mensurar o engajamento no trabalho, abrangendo três dimensões centrais: vigor, dedicação e absorção. Embora a versão original contemple essas três facetas, alguns autores defendem uma abordagem unidimensional (Bruin et al., 2013), enquanto outras pesquisas optam por versões reduzidas que avaliam apenas vigor e absorção. Essa simplificação busca enfatizar os aspectos energéticos e de imersão no trabalho, permitindo avaliações mais ágeis e objetivas.

O vigor, conforme descrito, refere-se à energia, resiliência e persistência demonstradas diante das demandas laborais, enquanto a absorção envolve um estado de concentração plena e envolvimento profundo nas tarefas, em que o tempo parece passar rapidamente — fenômeno semelhante ao estado de *flow*, ou seja, um estado mental caracterizado pela completa imersão e foco total em uma atividade que proporciona grande prazer e motivação intrínseca. Combinadas, essas dimensões expressam tanto a disposição física e mental para o desempenho das atividades quanto a capacidade de imersão total no trabalho, elementos considerados essenciais para o engajamento genuíno (Seligman, 2011).

Cavalcante et al. (2022) e Vazquez et al. (2022) relatam achados sobre a alta correlação positiva entre vigor e absorção, o que sustenta o uso de uma estrutura bifatorial. Estudos

realizados no Brasil confirmam a consistência interna, a adequação fatorial e a validade dessas dimensões isoladas, evidenciando que elas são eficazes para avaliar o estado mental positivo do trabalhador em termos de energia e foco.

Versões mais compactas da UWES, que excluem a dimensão dedicação — associada a sentimentos de significado e inspiração — mostram-se particularmente úteis quando se busca mensurar indicadores diretamente relacionados à saúde ocupacional e à produtividade. Assim, avaliar o engajamento apenas sob a ótica do vigor e da absorção constitui uma alternativa prática, válida e eficiente para pesquisas acadêmicas e para aplicações organizacionais que demandam rapidez sem abrir mão da precisão.

Para promover esse estado de engajamento, Schaufeli e colaboradores recomendam estratégias práticas, tais como:

- a) Incrementar recursos pessoais e organizacionais, estimulando competências, autonomia e apoio social, que capacitem os trabalhadores a lidar melhor com as demandas.
- b) Criar ambientes saudáveis, reduzindo fatores estressores como sobrecarga de trabalho, falta de reconhecimento e ambientes tóxicos.
- c) Estimular o significado e o propósito no trabalho, fortalecendo a dedicação.
- d) Incentivar a autonomia e a participação ativa dos colaboradores, ampliando vigor e motivação.
- e) Promover feedback positivo e reconhecimento constante.
- f) Investir em aprendizado contínuo e desenvolvimento profissional.
- g) Apoiar o equilíbrio entre vida pessoal e trabalho, prevenindo o burnout.

Essas práticas fortalecem o ciclo motivacional descrito pelo modelo JD-R, ampliando o engajamento e o bem-estar integral dos colaboradores, com impactos comprovados na saúde mental, satisfação, produtividade e retenção.

O engajamento não apenas melhora o desempenho profissional, mas também contribui para um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo, reforçando a necessidade de investimentos constantes no bem-estar e desenvolvimento dos colaboradores.

Por fim, é importante destacar que o engajamento no trabalho é central para as organizações que buscam um envolvimento mais significativo dos seus profissionais.

## 2.4 Coping

O estresse é uma resposta natural do organismo diante de situações avaliadas como desafiadoras ou ameaçadoras, podendo afetar tanto a saúde mental quanto física. Esse fenômeno ganha ainda mais relevância em contextos profissionais de alta exigência, nos quais as demandas são intensas e constantes. Para lidar com o estresse, as pessoas recorrem a diferentes estratégias de enfrentamento — ou *coping* — que correspondem aos modos como cada indivíduo administra pressões e dificuldades cotidianas. Essas estratégias podem envolver a busca por soluções práticas, a regulação emocional ou o apoio social por meio de familiares e amigos. A forma como cada um utiliza essas estratégias influencia diretamente na adaptação frente às adversidades e na preservação do bem-estar psicológico. Segundo Lazarus e Folkman (1984), o *coping* refere-se aos esforços cognitivos e comportamentais usados para lidar com demandas que excedem os recursos pessoais percebidos no momento.

O conceito de *coping* refere-se às estratégias que as pessoas utilizam para lidar com situações adversas e estressantes. Quando ocorre um evento inesperado ou ameaçador, os efeitos variam conforme as características individuais, levando cada pessoa a adotar diferentes formas de enfrentamento (Tap; Costa; Alves, 2005). O termo, de origem anglo-saxônica, não possui tradução direta para o português, mas significa formas de lidar com adversidades.

Estudos sobre *coping* surgiram das pesquisas sobre estresse e evoluíram ao longo do tempo, incorporando diversas perspectivas, como modelos, estilos e resultados (Diniz; Zanini, 2010; Santana et al., 2025). Lazarus e Folkman (1984) definiram *coping* como "um conjunto de esforços cognitivos e comportamentais para lidar com demandas específicas, internas ou externas, avaliadas como ameaçadoras ou excedendo os recursos pessoais" (p. 141).

Segundo Lazarus (1992), as estratégias de *coping* variam desde a redução de emoções negativas, como ansiedade e angústia, até a gestão direta das fontes de estresse. As principais estratégias incluem:

1. *Coping* confrontativo - Esforços agressivos e arriscados para alterar a situação.
2. Distanciamento - Minimizar o significado emocional do problema.
3. Autocontrole - Regular emoções e ações.
4. Suporte social - Buscar apoio emocional e informativo.
5. Aceitação de responsabilidade - Reconhecer o problema e reorganizar a situação.
6. Fuga-evitamento - Evitar a situação, o que pode trazer alívio temporário, mas impactos negativos a longo prazo.

7. Resolução planejada de problemas - Focar diretamente na resolução do problema.
8. Reavaliação positiva - Buscar significados positivos e crescimento pessoal.

A eficácia das estratégias de *coping* depende de uma avaliação multidimensional, considerando a capacidade de reduzir ou gerenciar o impacto das ameaças (Pais-Ribeiro, 2004; Santos et al., 2021; Mascoli, Relva, 2024). *Coping* é a variável intermediária entre um evento estressante e seus resultados.

Diversas teorias sugerem formas de categorizar estratégias de *coping*. Billings; Moos (1981) e Seiffge-Krenke (1984) propõem três dimensões principais: modificar a situação, reduzir o impacto do evento e controlar sentimentos de ameaça.

A pesquisa também mostra que o *coping* está associado a variáveis demográficas e psicológicas, como gênero (Mascoli et al., 2024; Santos et al., 2021), locus de controle (Parkes, 1984; Damasceno, 2024), neuroticismo e depressão (Bezerra et al., 2023; Carvalho et al., 20025), e saúde (Santos et al., 2021). No contexto ocupacional, Folkman e Lazarus (1980) destacam a maior utilização de estratégias focadas no problema.

Historicamente, o conceito de *coping* passou por três gerações de estudos. A primeira associava o *coping* a mecanismos de defesa do ego, organizando-os em uma hierarquia baseada na sofisticação e adaptabilidade. Com o avanço da pesquisa, essa visão evoluiu para separar o *coping* dos mecanismos de defesa, compreendendo-o como comportamentos conscientes e flexíveis, voltados para o futuro, enquanto os mecanismos de defesa são mais rígidos e operam de forma inconsciente (Folkman; Lazarus, 1980).

Na segunda geração, iniciada na década de 1960 e 1970, o *coping* começou a ser entendido como um processo dinâmico de interação entre indivíduo e ambiente, focado em estratégias cognitivas e comportamentais que visam lidar com demandas específicas do ambiente e flexivelmente adaptar-se a elas. Folkman e Lazarus (1984) definiram *coping* como o esforço para manejar (modificar, tolerar ou minimizar) as demandas internas e externas que ameaçam ou excedem os recursos da pessoa.

A terceira geração de estudos amplia o conceito para além do enfrentamento do estresse, incluindo estratégias positivas e de crescimento pessoal, como o significado, o autocuidado e a resiliência. Essa abordagem valoriza a adaptação saudável e o florescimento mesmo diante das adversidades, reconhecendo o papel do *coping* na promoção do bem-estar psicológico e da saúde mental ao longo da vida (Folkman; Moskowitz, 2004).

No contexto das polícias militares, o estresse ocupacional revela-se particularmente intenso e complexo, diferindo de outras profissões. Além das tensões comuns a muitos

trabalhadores, esses profissionais enfrentam desafios próprios, como uma hierarquia rígida, constante exigência de disciplina, falta de apoio institucional e a necessidade de decisões rápidas e críticas sob forte pressão (Viana; Couto, 2016; Viana et al., 2019a; Viana et al., 2019b; Violanti et al., 2017b). A rotina imprevisível, o desgaste físico e emocional, somados à dificuldade de se desligar mentalmente do trabalho mesmo nos momentos de folga, afetam negativamente a vida pessoal, especialmente os relacionamentos familiares e amorosos (Mendes; Miranda, 2014, Santos; Souza, 2022).

Diante dessas demandas, as estratégias de *coping* tornam-se fundamentais para o enfrentamento dessas adversidades. O uso de estratégias adaptativas contribui para o bem-estar psicológico dos policiais, reduzindo o risco de exaustão e *burnout* (Diaz, Leiva; Benevides, 2020).

Faiad et al., 2015 ressaltam que o *coping* é fundamental para a resiliência dos policiais militares, ajudando-os a lidar com traumas e situações de alta pressão. Além disso, suas pesquisas indicam que o suporte institucional e psicossocial dentro das organizações policiais, como através de programas de plantão psicossocial, é essencial para promover a saúde mental e a qualidade de vida desses profissionais, minimizando os impactos negativos do estresse e fortalecendo mecanismos adaptativos. Dessa forma, o *coping* não é apenas uma resposta individual, mas um processo apoiado pela organização que contribui para o enfrentamento eficaz das demandas específicas da função policial militar.

Policiais utilizam tanto *coping* focado no problema — por meio da busca por soluções e planejamento — quanto focado na emoção, através da reavaliação positiva e do suporte social (Viana et al., 2019a; Viana et al., 2019b).

Estudos com policiais brasileiros indicaram que o *coping* direcionado ao problema está associado a menores níveis de estresse, enquanto o *coping* emocional reduz sintomas de ansiedade e depressão, especialmente em situações de alta pressão (Carlotto et al., 2018a; Vasconcelos, Santos; Silva, 2021b).

O estresse ocupacional é uma constante na profissão policial, elevando a vulnerabilidade a quadros como *burnout*. Foram catalogadas diversas formas de *coping* eficazes, incluindo suporte social, autocuidado, busca de ajuda profissional e regulação emocional, essenciais para mitigar os impactos negativos e promover a saúde mental dos agentes (Fagundes, Freitas, 2024, Cabral, 2019). Ademais, o emprego adequado de estratégias de *coping* está relacionado à redução na prevalência de ansiedade, depressão e outros transtornos psíquicos, sendo a prática de atividade física e a participação em redes de apoio fatores protetores importantes para a qualidade de vida dos policiais (Fagundes, Freitas, 2024)

Os impactos do estresse na rotina policial também têm sido amplamente investigados. Por exemplo, um estudo com policiais do Paraná revelou que 46,7% dos participantes apresentavam elevados níveis de estresse ocupacional, vinculados a fatores organizacionais como ausência de apoio, baixa valorização e carga excessiva (Scariot et al., 2021). Trabalho similar com policiais do Amapá apontou para desequilíbrio entre esforço e recompensa, exposição a traumas e estigmas associados ao apoio psicológico como gatilhos para transtornos como ansiedade, depressão e estresse pós-traumático (Luis et al., 2021, Pedraza, 2024).

Pesquisa realizada pela SENASP com agentes de segurança de forças variadas (PM, CBM, PC...) e em diversos estados brasileiros, apresenta como dado principal a presença de estresse nas corporações acima de 40%, tendo como sintoma principal do estresse o psicológico (Faiad et al, 2015)

Estudos ainda mostram que o estresse crônico prejudica o desempenho, a capacidade decisória e o bem-estar pós-ocorrência dos policiais (Sousa et al., 2023b; Redefem, 2025). Sintomas de exaustão e resistência são comuns, sobretudo entre aqueles com maior tempo de serviço e exposição prolongada ao risco (Fagundes, Freitas, 2024)

Especificamente para os policiais das tropas de choque e do BOPE, o estresse ocupa papel central, porém essas unidades apresentam características específicas no uso do *coping*. Em unidades especializadas, estratégias de enfrentamento eficazes envolvem controle emocional regulado, coesão grupal intensa e resiliência construída por meio de treinamento intenso e preparo físico, o que favorece a manutenção do engajamento e saúde psicológica mesmo em situações de extrema pressão (Distrito Federal, 2023; Fagundes, Freitas, 2024). A identidade profissional e o suporte institucional são destacados como recursos essenciais para a resistência emocional diante da alta exposição a riscos.

No entanto, o estigma associado à busca de apoio psicológico ainda representa barreira significativa ao tratamento e prevenção de agravos mentais nesses profissionais (Pedraza, 2024). Assim, programas que promovem *coping* adaptativo e ampliam o acesso aos serviços de saúde mental tornam-se imprescindíveis para reduzir sintomas ansiosos e depressivos, além de melhorar a qualidade de vida e o desempenho operacional dessas tropas (Sousa et al., 2023b; Guerrero-Barona, 2024).

Em suma, a literatura recente enfatiza que o desenvolvimento e fortalecimento de estratégias de *coping* são fundamentais para que policiais militares, principalmente os integrantes de forças especiais, possam administrar o elevado estresse da profissão, defender sua saúde mental e garantir eficácia no serviço público.

### 3 MÉTODO

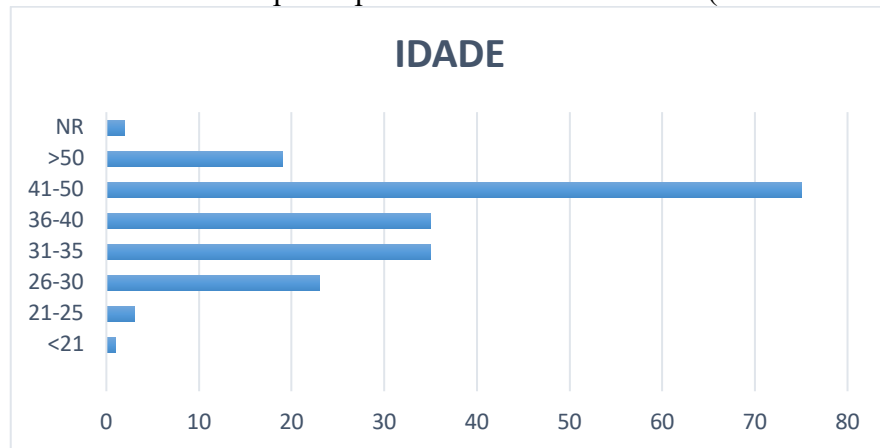
A realização do presente estudo se deu a partir de uma pesquisa de campo, a qual visava compreender a situação tal como ela se apresentava no cotidiano (Minayo, 2008). A pesquisa foi de vertente quantiqualitativa (Gil, 2025), sendo considerada ainda exploratória, por ter como objetivo investigar uma área e público ainda pouco conhecidos no que se refere a aplicação de escalas de bem-estar. O estudo ocorreu com os policiais do Complexo de Policiamento de Choque da Polícia Militar do Ceará.

#### 3.1 Participantes

A pesquisa teve como universo todo o Complexo de Policiamento de Choque da Polícia Militar do Ceará que não estivesse afastado por problemas de saúde, e que aceitasse voluntariamente participar da pesquisa, não sendo em nenhum momento realizada uma convocação (obrigatoriedade) para participação.

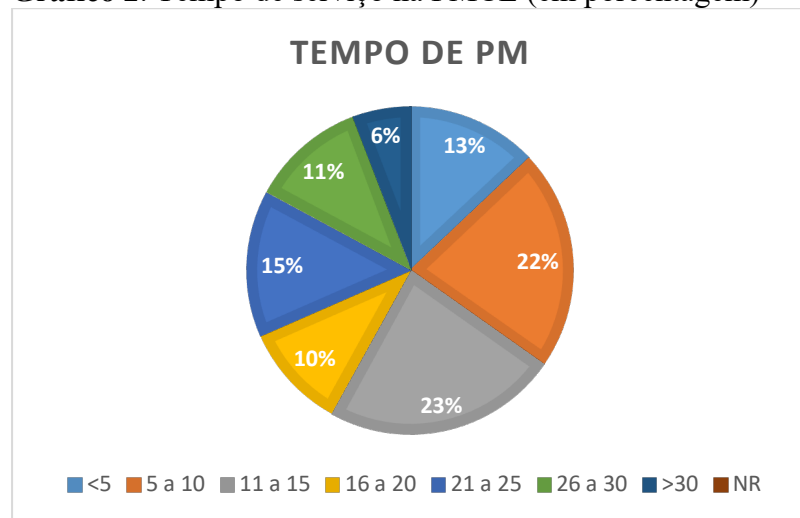
O estudo teve início a partir da solicitação do preenchimento do formulário do *google* o qual continha o questionário sociodemográfico e as quatro escalas utilizadas no estudo: escalas de autoeficácia, de engajamento no trabalho, de locus de controle e de *coping*. Foram obtidas respostas de 194 policiais (aproximadamente 20% do efetivo do Complexo de Policiamento de Choque), com idade variando entre 20 e 55 anos (média de aproximadamente 40,18 anos e desvio padrão de 8,35 anos), englobando policiais de todas as patentes – de soldado a coronel. É importante destacar que a expectativa inicial era contar com um número mais elevado de participantes para o estudo, entretanto, após diversas tentativas, algumas *online*, outras presenciais, julgou-se adequado finalizar a coleta. Necessário considerar que, durante o período da pesquisa ocorreram algumas mudanças institucionais que repercutiram no andamento da pesquisa: mudança do comandante da Polícia Militar do Ceará, mudança dos comandantes do Batalhão CDC, Batalhão COTAM e BEPI).

Em relação à idade dos participantes, a maioria tem idades entre 41 e 50 anos, como apresentado no Gráfico 1. Relevante ainda analisar que apenas 14% dos participantes tinham 30 anos ou menos, denotando um efetivo mais maduro.

**Gráfico 1.** Idade dos participantes da 1ª fase do estudo (em números absolutos)

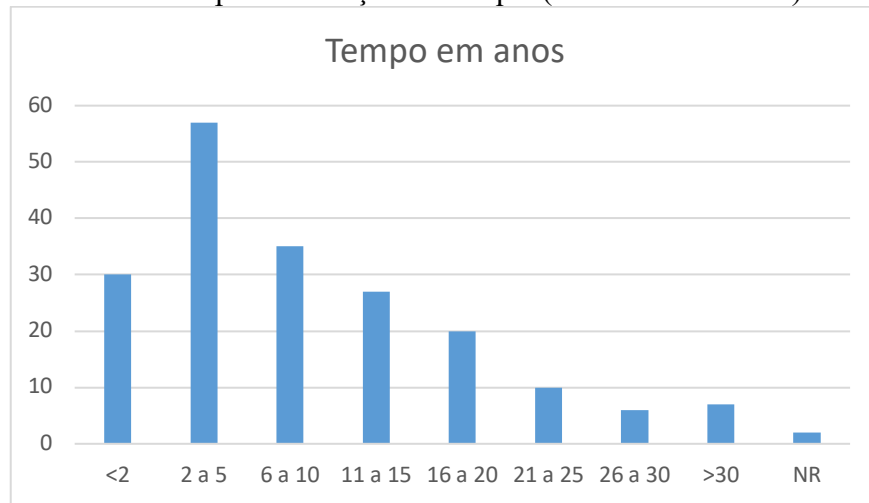
Fonte: elaborado pela autora

Em relação ao tempo de serviço na Polícia Militar, foi encontrado que 58% dos participantes tinham até 15 anos de PM, e por outro lado, 6% já tinham mais de 30 anos.

**Gráfico 2.** Tempo de serviço na PMCE (em porcentagem)

Fonte: elaborado pela autora

Ao serem questionados sobre o tempo de Choque (seja no antigo Batalhão ou agora no Complexo), 44,84% (87 policiais) responderam ter menos de 5 anos. Considera-se assim que há indícios de uma renovação da tropa, pois, dentre os participantes 62,89% (122 policiais) trabalha no Choque há menos de 10 anos.

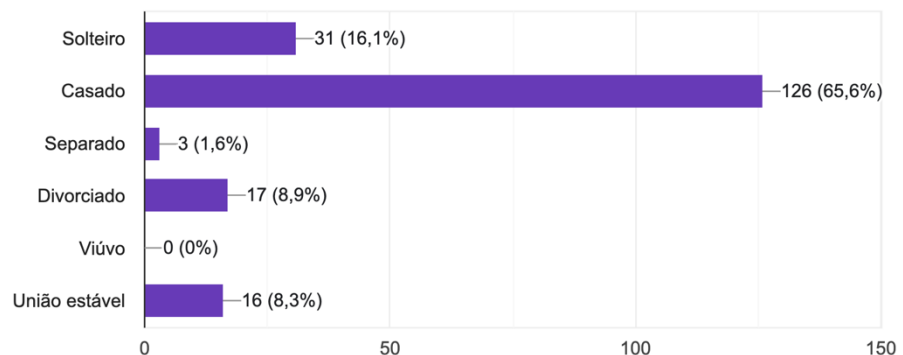
**Gráfico 3.** Tempo de serviço no Choque (números absolutos)

Fonte: elaborado pela autora

Sobre o estado civil, a maior parte dos participantes (142 policiais) possui um relacionamento estável (casamento ou união estável). Este dado torna-se relevante quando considerado posteriormente as informações acerca das situações geradoras de estresse, dentre as quais tiveram certa expressão as respostas referentes a: saúde dos familiares e questões de relacionamento amoroso, que será aprofundado mais a frente.

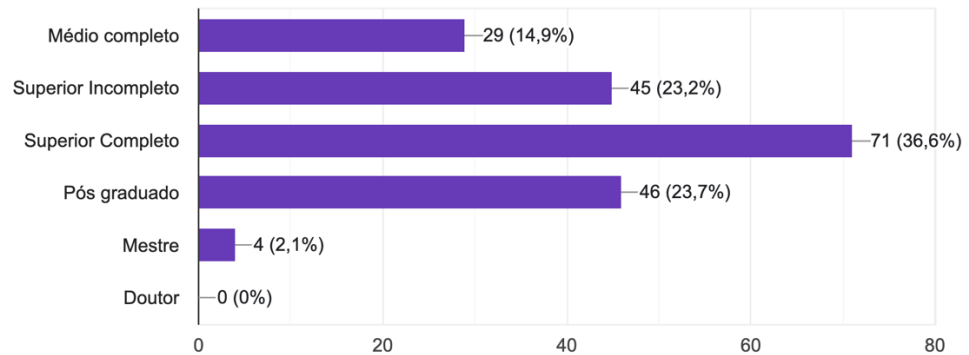
**Gráfico 4.** Estado civil dos participantes da fase 1

Estado civil  
192 respostas



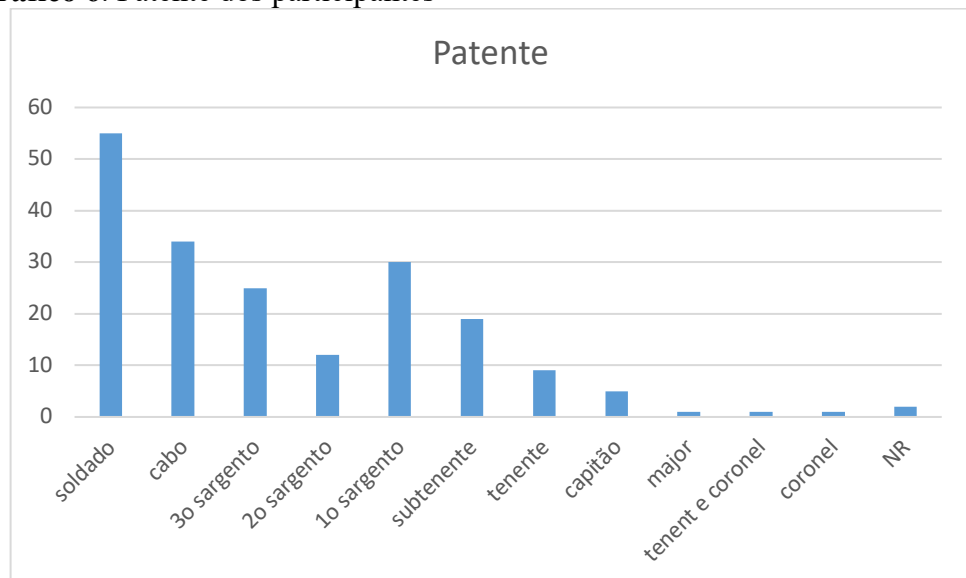
Fonte: elaborado pela autora

E em relação a escolaridade, 36,6% dos participantes apresentavam nível superior completo e 25,8% pós-graduação ou mestrado, o que reforça a mudança ocorrida anteriormente quando o Choque passa a ser não mais um lugar de correção, mas um lugar de aperfeiçoamento, atraindo pessoas com escolaridade maior, inclusive.

**Gráfico 5.** Escolaridade dos participantes

Fonte: elaborado pela autora

E, finalmente, em relação a patente dos participantes da primeira fase da pesquisa, conforme considerado anteriormente, tivemos a participação de policiais de todas as patentes, desde soldado a coronel, sendo a maioria dos participantes praça (soldados 28,5%, cabos 17,6%, 3º sargentos 13%, 2º sargentos 6,2% e 1º sargentos 15,5%), o que já era esperado, visto que a pirâmide natural das polícias corresponde a essa divisão – número maior de praças e menor de oficiais.

**Gráfico 6.** Patente dos participantes

Fonte: elaboração Google forms

## 3.2 Instrumentos

### 3.2.1 Questionário sobre dados sociodemográficos e questões da carreira

Instrumento para caracterização da amostra que foi pesquisada, com questões pessoais (idade, escolaridade e estado civil), adicionado às questões referentes a carreira profissional (tempo de serviço, cursos realizados) e trabalho atual (batalhão ao qual pertence). (Apêndice 2)

### 3.2.2 Escala de Autoeficácia Geral Percebida

A autoeficácia foi mensurada por meio da 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, que avaliam a crença do indivíduo em sua capacidade de lidar com situações desafiadoras e superar obstáculos.

Os itens são respondidos em uma escala Likert, cujas versões variam conforme o estudo: de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente), ou de "não é verdade" a "é totalmente verdade". A adaptação brasileira apresentou boas propriedades psicométricas, com alta consistência interna (Alfa de Cronbach  $> 0,80$ ).

A escala é amplamente utilizada em pesquisas por ser um indicador confiável da autoeficácia como um recurso psicológico positivo, relacionado ao enfrentamento de dificuldades e à promoção do bem-estar.

### 3.2.3 Escala de Locus de Controle de Levenson

O locus de controle foi mensurado com a utilização da Escala de Locus de Controle de Levenson, a qual foi desenvolvida (Levenson, 1974) com o objetivo avaliar em que medida os indivíduos acreditam que os eventos de suas vidas são determinados por suas próprias ações ou por fatores externos. É composta por 24 itens, organizados em três dimensões distintas:

1. Interno (I) – refere-se à crença de que os resultados dependem das próprias ações e esforços;
2. Outros Poderosos (P) – avalia a percepção de que pessoas influentes, como autoridades ou superiores, controlam os acontecimentos;

3. Sorte ou Acaso (C) – relaciona-se à crença de que os eventos são determinados pela sorte, destino ou acaso.

A escala apresenta consistência interna moderada a boa:  $\alpha$  de Cronbach = 0,64-0,77 (Interno), 0,70-0,81 (Poderosos Outros) e 0,65-0,72 (Acaso/Sorte), variando por subescala e amostra. A proposta da escala amplia a visão tradicional de locus de controle (interno vs. externo), permitindo uma compreensão mais refinada das percepções de controle dos indivíduos. Trata-se de um instrumento amplamente utilizado em pesquisas psicológicas, inclusive em contextos de estresse elevado, como entre profissionais da segurança pública.

#### 3.2.4 Escala de Engajamento no trabalho

O engajamento no trabalho foi mensurado com a utilização da Escala de Schaufelli et al criada em 2002, e validada para amostras brasileiras por Siqueira et al (2008). O instrumento é composto por 10 itens e dividido em dois fatores: vigor e absorção. Os itens são respondidos em uma escala *Likert*, cujas versões variam conforme o estudo: de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente).

A escala apresenta excelente consistência interna:  $\alpha$  de Cronbach total = 0,92-0,95, com subescalas Vigor ( $\alpha$ =0,80-0,85), Dedicação ( $\alpha$ =0,88-0,92) e Absorção ( $\alpha$ =0,75-0,82).

#### 3.2.5 Escala Toulousiana de Coping

O *coping* foi mensurado com a Escala Toulousiana de *Coping* (ETC), criada por Nunes et al (2014), a qual já se encontrava traduzida para português e validada numa população de 1000 jovens adultos, com idades compreendidas entre os 18 e os 28 anos.

O instrumento é formado por 18 itens, nos quais o indivíduo é convidado a escolher de 1 (nunca a 5 (muito frequentemente) sobre como reage diante de algumas situações estressantes. A escala é composta por 5 subescalas: Controle; Retraimento, Conversão e Aditividade (RCA); Suporte Social, Distração Social; e Recusa (Tap; Costa; Alves; 2005).

A escala apresenta consistência interna aceitável a boa na versão reduzida de 18 itens:  $\alpha$  de Cronbach total = 0,70 (aceitável), com fatores variando de  $\alpha$ =0,65-0,78 (Controle, Recusa, Conversão, Suporte Social, Distração).

### 3.3 Procedimentos

O projeto foi encaminhado para o Comitê de Ética em pesquisa com seres humanos da UFRRJ, através do site oficial do comitê de ética nacional, Plataforma Brasil, conforme os procedimentos éticos da resolução 466/12 do Conselho Nacional de Saúde (CNS), no que diz respeito à pesquisa com seres humanos. A solicitação foi direcionada ao Comitê de ética da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro e foi aprovado pelo parecer CAAE: 86502124.0.0000.0311.

Aos participantes foi apresentado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE (Apêndice 1) no qual constam informações sobre a importância acadêmica da pesquisa, bem como sobre a garantia de anonimato e o caráter voluntário do preenchimento do instrumento, assim como a possibilidade de abandonar a pesquisa, caso o participante deseje, atendendo, assim, às recomendações do Comitê Nacional de Ética na Pesquisa (CONEP). O TCLE foi assinado pelos participantes, através do formulário da pesquisa.

A coleta de dados ocorreu no decorrer dos anos 2023 a 2025, de modo a contemplar todos os objetivos da pesquisa: divulgação e preenchimento do formulário do Google composto pelas 4 escalas citadas acima, além dos dados sociodemográficos e de carreira.

A pesquisa iniciou-se a partir do contato com os comandantes dos 4 batalhões, e com a visita ao responsável do Complexo de Policiamento de Choque, no qual foi apresentada a proposta da pesquisa, e foi programado como ocorreria em cada batalhão. Os comandantes e os policiais contactados demonstraram concordância na realização e na relevância do tema do estudo devido a enorme carência de pesquisas citada anteriormente.

Para o primeiro momento foi necessária a realização de inúmeras visitas aos batalhões, além da divulgação da pesquisa por meio da rede social *instagram*, e do envio do formulário através dos grupos de *whatsapp* dos batalhões. Conforme esperado, a adesão dos policiais foi difícil, seja devido a necessidade de tempo gasto para seu preenchimento, ou por uma costumeira relutância quando solicitado que a maioria dos profissionais da categoria participe de pesquisas. Todavia, a proximidade da autora com os policiais facilitou a adesão dos que responderam, o que foi percebido pelo retorno deles quando das visitas. Conforme citado anteriormente, em nenhum momento houve convocação para participação da pesquisa, apenas convite.

Importante ressaltar que em muitos momentos a pesquisa teve que ser adiada devido a ocorrências em que os policiais precisavam ser chamados, ademais os cursos que ocorreram no período: COESP, CATE, Negociador, Explosivista no BOPE, CDC e Curso de Proteção de

Autoridades no Choque, Curso de Patrulhamento Urbano no COTAM, e COTAR no BEPI, dentre outros. Adicionado a isso aconteciam outras atividades nas quais os policiais eram solicitados pelo Comandante Geral da PM ou até pelo Secretário de Segurança do Estado, o que provocou o cancelamento de alguns encontros.

Para o tratamento e processamento dos dados foram utilizados os softwares *IBM SPSS (Statistical- Package for the Social Sciences)*, o *AMOS (Analysis of Moment Structures)*, ambos da versão 19 e o *JASP (Jeffreys's Amazing Statistics Program)*, versão 0.18.1 (JASP TEAM, 2024), que oferece uma interface intuitiva e recursos robustos para testes paramétricos e não paramétricos. Foram observados resultados semelhantes com o uso do SPSS e do JASP.

### **3.4 Métodos de análise de dados**

#### **3.4.1 Análise Fatorial Confirmatória**

A Análise Fatorial Confirmatória (AFC) é um método estatístico utilizado quando se dispõe de informações prévias sobre uma estrutura fatorial. Seu objetivo é verificar se determinados fatores latentes explicam o comportamento de variáveis observadas, conforme um padrão identificado em estudos exploratórios anteriores ou fundamentado em uma teoria específica (Marôco, 2010). Dito de outra maneira, o objetivo da AFC é investigar as qualidades psicométricas de um instrumento com os participantes do estudo que está sendo realizado. Tal lógica se faz necessária, considerando-se que um instrumento pode se mostrar adequado para uso em determinado contexto e não adequado para outros contextos.

Com os avanços tecnológicos, a AFC passou a ser realizada com o auxílio dos Modelos de Equações Estruturais (MEE). Esses modelos consistem em sistemas de equações lineares que estabelecem relações entre variáveis, sejam elas observadas ou latentes. Normalmente, os MEE são compostos por dois submodelos: o submodelo de medida, que descreve como as variáveis latentes são operacionalizadas por meio das variáveis observadas; e o submodelo estrutural, que representa as relações hipotéticas — de natureza causal ou associativa — entre os fatores latentes. A Análise Fatorial Confirmatória corresponde ao submodelo de medida dentro da estrutura dos MEE (Marôco, 2010).

Diversos autores discutem os valores ideais para os índices de ajustamento de modelos de AFC ou de equações estruturais. No entanto, considera-se que os principais indicadores a serem observados são:  $\chi^2/\text{gl}$ , RMR, GFI, AGFI, CFI e RMSEA (Marôco, 2010).

A razão  $\chi^2/\text{grau de liberdade}$  ( $\chi^2/\text{gl}$ ) avalia a qualidade do ajustamento do modelo, sendo que valores menores indicam melhor adequação. O valor ideal é próximo de 1, sendo aceitáveis valores de até 5. Resultados superiores a esse limite sugerem um modelo com ajustamento insatisfatório (Marôco, 2010).

O Root Mean Square Residual (RMR) mede a discrepância entre o modelo teórico e os dados observados; quanto mais próximo de zero, melhor o ajuste. Para ser considerado satisfatório, o RMR deve ser inferior a 0,05 (Marôco, 2010).

Os índices Goodness-of-Fit Index (GFI) e Adjusted Goodness-of-Fit Index (AGFI) são análogos ao coeficiente de determinação ( $R^2$ ) da regressão múltipla, expressando a proporção da variância-covariância explicada pelo modelo. Variam entre 0 e 1, sendo desejáveis valores iguais ou superiores a 0,90 (Marôco, 2010).

O Comparative Fit Index (CFI) compara o modelo estimado a um modelo nulo, sendo que valores próximos de 1 indicam excelente ajustamento. Valores a partir de 0,90 já são considerados adequados. Já o Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA), juntamente com seu intervalo de confiança de 90% (IC90%), é um índice que aponta o grau de erro de aproximação do modelo. Valores entre 0,05 e 0,08 indicam um bom ajustamento, sendo aceitáveis valores de até 0,10 (Marôco, 2010).

A literatura apresenta divergências entre os autores quanto aos critérios de avaliação da Modelagem de Equações Estruturais (MEE). Não há consenso absoluto sobre os valores de corte ideais para os índices de ajuste, o que pode variar conforme o contexto da pesquisa, o tamanho da amostra e a complexidade do modelo analisado.

### 3.4.2 Análise Descritiva dos dados

A análise Descritiva dos dados possui como finalidade conhecer o perfil geral da amostra e identificar padrões iniciais. Por meio dela, é possível organizar e resumir as informações coletadas, utilizando medidas como média, mediana, moda, desvio padrão, além de frequências absolutas e relativas. Essas estatísticas ajudam a compreender como os dados estão distribuídos, qual a tendência central dos resultados e qual o grau de variação entre os participantes (Triola, 2017).

No contexto de pesquisas em ciências humanas e sociais, como aquelas voltadas à saúde mental ou ao comportamento profissional, a análise descritiva fornece subsídios importantes para contextualizar os achados e orientar etapas posteriores da investigação, como análises inferenciais ou comparativas (Pestana; Gageiro, 2014).

### 3.4.3 Análise de Correlação linear de Pearson

A correlação linear de Pearson, ou só "r de Pearson", mede a força e direção da associação linear entre duas variáveis quantitativas contínuas, variando de -1 (relação negativa perfeita) a +1 (positiva perfeita), com valores próximos a 0 indicando ausência de linearidade (Figueiredo Filho; Silva Júnior, 2009).

### 3.4.4 Modelo de Equações Estruturais

O modelo de equações estruturais (SEM) é uma ferramenta estatística que combina análise fatorial e regressão para testar relações causais complexas entre variáveis observadas e latentes (não diretamente mensuráveis, como "autoeficácia" ou "engajamento") (Marôco, 2014).

### 3.4.5 ANOVA

A análise de variância (ANOVA) é um teste estatístico que compara as médias de três ou mais grupos independentes para verificar se há diferenças significativas entre elas. Ele divide a variância total em "entre grupos" e "dentro grupos" usando a estatística F, e se o p for menor que 0,05, rejeita a ideia de que todas são iguais (Pagotto, 2021).

## 4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

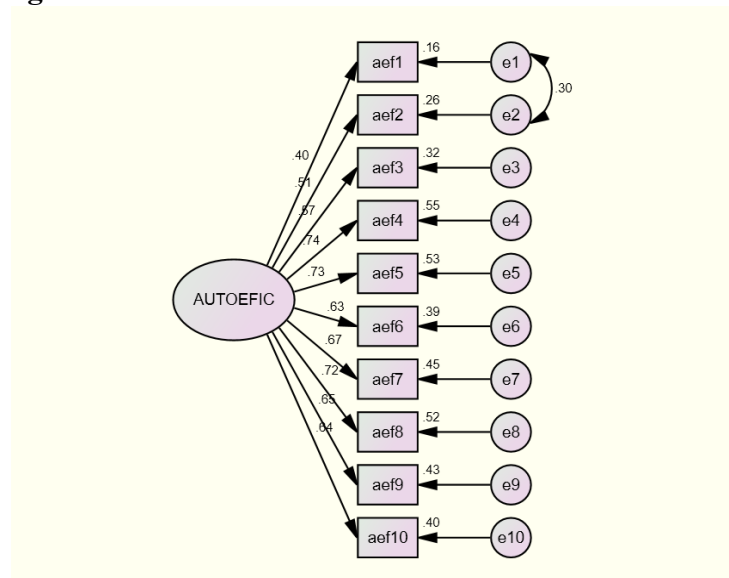
Os resultados serão apresentados divididos em sessões a partir das técnicas de análise de dados utilizadas. Somado a isso, serão apresentados os dados qualitativos referentes às principais fontes de estresse citadas pelos policiais no estudo.

### 4.1 Análise Fatorial Confirmatória dos instrumentos do estudo

Todos os procedimentos analíticos (estatísticos) foram realizados de acordo com a literatura (Pasquali, 1999; 2010), principalmente a análise fatorial confirmatória, que visa verificar se os dados empíricos se ajustam a um modelo teórico pré-estabelecido, em que se supõe que certas variáveis observáveis são influenciadas por fatores latentes específicos (não diretamente observáveis) (Marôco, 2010).

A AFC demonstrou que a escala de autoeficácia aplicada ao público dos policiais militares manteve características psicométricas satisfatórias. O único caso que mereceu atenção é a relação do item 1 com o item 2, no qual foram realizados ajustes em prol de diminuir os erros de medida (Figura 1).

**Figura 1.** Análise Fatorial Confirmatória da Escala de Autoeficácia



Fonte: elaborado pela autora

**Tabela 1. Índices de ajuste da AFC – Escala de Autoeficácia**

| Indicadores | Valores sem ajuste de<br>erros de medida | Valores com ajuste de<br>erros de medida | Valor<br>Ideal |
|-------------|------------------------------------------|------------------------------------------|----------------|
| $X^2/gl$    | 2,238                                    | 1,802                                    | Até 5          |
| RMR         | 0,041                                    | 0,030                                    | Menor que 0,05 |
| GFI         | 0,923                                    | 0,940                                    | Acima de 0,80  |
| AGFI        | 0,880                                    | 0,903                                    | Acima de 0,80  |
| CFI         | 0,934                                    | 0,958                                    | Próximo a 1    |
| RMSEA       | 0,080 (0,057-0,104)                      | 0,065(0,038-0,090)                       | Menor que 0,10 |

Fonte: elaborado pela autora

Os índices de ajuste do modelo foram analisados antes e depois de corrigir os erros de medida. Em ambos os casos, todos os indicadores ficaram dentro dos limites considerados aceitáveis pela literatura (Tabela 1)

O qui-quadrado relativo ( $X^2/gl$ ) foi 2,238 sem o ajuste e caiu para 1,802 depois, ambos abaixo do limite de 5, mostrando que o modelo se encaixa bem nos dados. Os índices RMR também foram bons, passando de 0,041 para 0,030, ambos menores que 0,05. Já os índices comparativos e incrementais, como o GFI (0,923 e 0,940), AGFI (0,880 e 0,903) e CFI (0,934 e 0,958), ficaram acima de 0,80, e o CFI chegou bem perto do valor ideal 1, indicando um ajuste excelente.

O RMSEA mostrou 0,080 (com intervalo de confiança entre 0,057 e 0,104) antes do ajuste, e melhorou para 0,065 (intervalo de 0,038 a 0,090) após a correção, ambos ainda dentro do limite máximo de 0,10. Isso mostra que o modelo tem um ajuste satisfatório com os dados, e que o controle dos erros de medida trouxe uma melhora significativa.

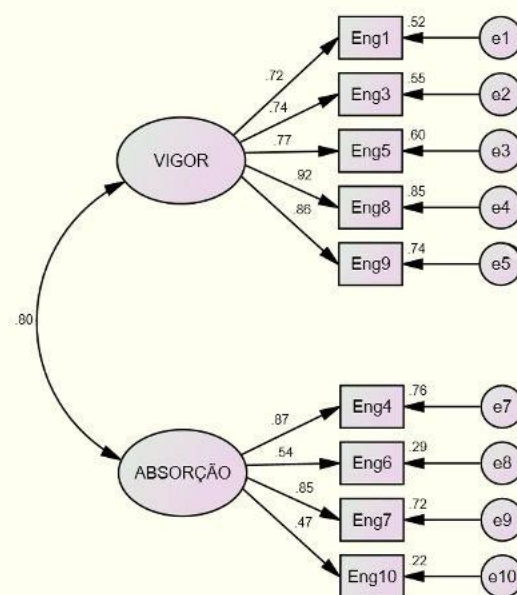
Em seguida, procedeu-se à AFC da escala engajamento no trabalho (Figura 2). Como previsto, foi replicada a estrutura de dois fatores: vigor e absorção. Após os ajustes, foi retirado o item 02 – Enquanto trabalho acredito que fico com o pensamento voltado apenas para minhas tarefas - por apresentar carga fatorial abaixo de 0,30. O item 02 claramente seria inviável quando pensado acerca do trabalho de um policial militar, o qual, no decorrer de suas atividades nunca consegue e nem deve se desligar de tudo o que acontece ao seu redor, o que se deve a etiologia do trabalho realizado. O foco unidirecionado atrapalharia assim sua tarefa como um todo, e ainda o colocaria em risco: "O trabalho policial militar está associado a elevados riscos psicossociais [...] resultantes da exposição constante à imprevisibilidade, vigilância sustentada e transições rápidas rotina-emergência" (Santos, 2025, p. 8).

No que se refere à análise dos indicadores de ajuste do modelo (Tabela 2), não houve a necessidade de corrigir os erros de medida, pois apresentou resultados bem satisfatórios. O índice qui-quadrado normalizado ( $X^2/df$ ) ficou em 3,414, que está dentro do limite aceitável de até 5, indicando que o modelo se ajusta bem aos dados.

O índice RMR foi 0,029, abaixo do limite de 0,05, o que mostra pouca diferença entre os dados observados e os que o modelo estimou. Os índices GFI (0,917) e AGFI (0,850) ficaram acima do mínimo exigido de 0,80, mostrando uma boa qualidade de ajuste, mesmo com a penalização que o AGFI faz por causa da complexidade do modelo. O CFI chegou a 0,944, um valor excelente, pois está bem próximo de 1.

Já o RMSEA foi 0,082, o que está dentro do aceitável (menos que 0,10). Todavia, esse limite superior sugere que é bom ter um pouco de cuidado na hora de interpretar como o modelo se ajusta. No geral, os resultados indicam que o modelo está satisfatório, embora ainda possa ser melhorado para ficar ainda mais preciso (Hair et al., 2006).

**Figura 2.** Análise Fatorial Confirmatória da Escala de Engajamento no Trabalho



Fonte: elaborado pela autora

**Tabela 2.** Índices de ajuste da AFC – Escala de Engajamento no trabalho

| Indicadores | Valores sem ajuste de<br>erros de medida | Valor<br>Ideal |
|-------------|------------------------------------------|----------------|
| $X^2/df$    | 3,414                                    | Até 5          |
| RMR         | 0,029                                    | Menor que 0,05 |
| GFI         | 0,917                                    | Acima de 0,80  |
| AGFI        | 0,850                                    | Acima de 0,80  |
| CFI         | 0,944                                    | Próximo a 1    |
| RMSEA       | 0,082(0,067-0,119)                       | Menor que 0,10 |

Fonte: elaborado pela autora

Em relação a AFC da escala de locus de controle (Figura 3), após os ajustes, foram retirados 4 itens: internalidade 2 - Se eu vou ou não sofrer um acidente de automóvel depende principalmente de eu ser ou não um bom motorista; internalidade 4 - A quantidade de amigos que tenho depende de quão agradável eu sou; outros poderosos 1 - Sinto que o que ocorre em minha vida é determinado principalmente por pessoas mais poderosas do que eu; acaso 4 - Verifico, frequentemente, que o que está para acontecer fatalmente acontecerá.

Cumprir considerar que a internalidade, relacionada ao locus de controle, significa a crença de que o indivíduo acredita ser responsável pelos eventos que ocorrem em sua vida, contrapondo-se com a externalidade, que, na escala utilizada, subdividi-se em outros poderosos” e “acaso”.

A direção de viaturas policiais em alta velocidade durante ocorrências deve ser entendida não apenas pela habilidade do policial como motorista, mas fundamentalmente pelas necessidades da atividade policial. O risco de acidentes não está diretamente ligado à perícia na direção, mas sim à exigência operacional que obriga o policial a atender urgências, muitas vezes em condições adversas e sob intenso estresse (Fonte Segura, 2025).

Já sobre o item internalidade 4, importa considerar que a vida policial frequentemente leva o policial a diminuir os contatos sociais e amizades, devido à natureza exigente da profissão que demanda dedicação integral, presença constante em situações estressantes e comportamento rígido mesmo fora do ambiente de trabalho, gerando um afastamento social natural, e provocado pelo mesmo (Sá; Lemos; Oliveira, 2022; Winter; Alf, 2019). Esse distanciamento também está relacionado à percepção de insegurança e dificuldades em criar vínculos de confiança com pessoas de fora da corporação, justamente devido a tornarem-se mais desconfiados e seletivos nas relações. Adicionado a isso, há ainda o medo e a necessidade

de cautela constante, o que impacta negativamente nas relações interpessoais e familiares (Oliveira; Faiman, 2019; Silva et al., 2018).

No item Outros poderosos 1 pode-se relacionar claramente à estrutura das polícias militares, as quais possuem hierarquia e disciplina como base. Importante considerar aqui que a maior parte dos respondentes eram praças, ou seja, estariam na base da hierarquia, compreendendo que sim, em muitas situações as decisões ‘vêm de cima’, como no descrito no artigo 29 do Estatuto dos Militares Estaduais do Ceará (2006): “A hierarquia e a disciplina são a base institucional das Corporações Militares do Estado, nas quais a autoridade e a responsabilidade crescem com o grau hierárquico do militar estadual”.

Já sobre o item acaso 4, consideramos que o trabalho policial é caracterizado por uma combinação paradoxal entre rotina e imprevisibilidade, exigindo constante prontidão e capacidade de adaptação rápida a situações inesperadas. Importa considerar que o indivíduo acredita que suas ações podem ser efetivas na atuação sobre a realidade, seja em relação a si mesmo, seja em relação ao ambiente.

Viegas (2024) destaca que o cotidiano do policial militar é permeado por uma mescla entre tarefas rotineiras e eventos surpreendentes, nos quais o desenrolar dos fatos não pode ser previsto com antecedência, exigindo agilidade e sensatez nas decisões. Complementando essa visão, Silva, Almeida (2022) e Lima, Nogueira (2023) enfatizam o papel do policial na linha tênue entre prevenção e repressão, em que a necessidade de decisões instantâneas diante de ameaças súbitas reforça o caráter dinâmico e incerto do serviço policial. Por fim, Ferreira, Dias (2022) aponta que essa imprevisibilidade estrutural da atividade policial impõe um constante desafio psicológico, demandando dos profissionais alta resiliência e capacidade de gerir o risco em um ambiente instável e perigoso. Dessa forma, a ideia de que “o que está para acontecer fatalmente acontecerá” pode ser interpretada como um reconhecimento da incerteza intrínseca à profissão, onde eventos críticos surgem rapidamente, exigindo prontidão e flexibilidade no enfrentamento das diversas ocorrências.

No que se refere a Tabela 3, observa-se que os resultados mostram que o modelo teve um desempenho razoável antes da correção dos erros de medida, mas melhorou bastante depois desse ajuste. O índice  $X^2/gl$  caiu de 2,603 para 1,878, ficando dentro do que é considerado aceitável (menos que 5).

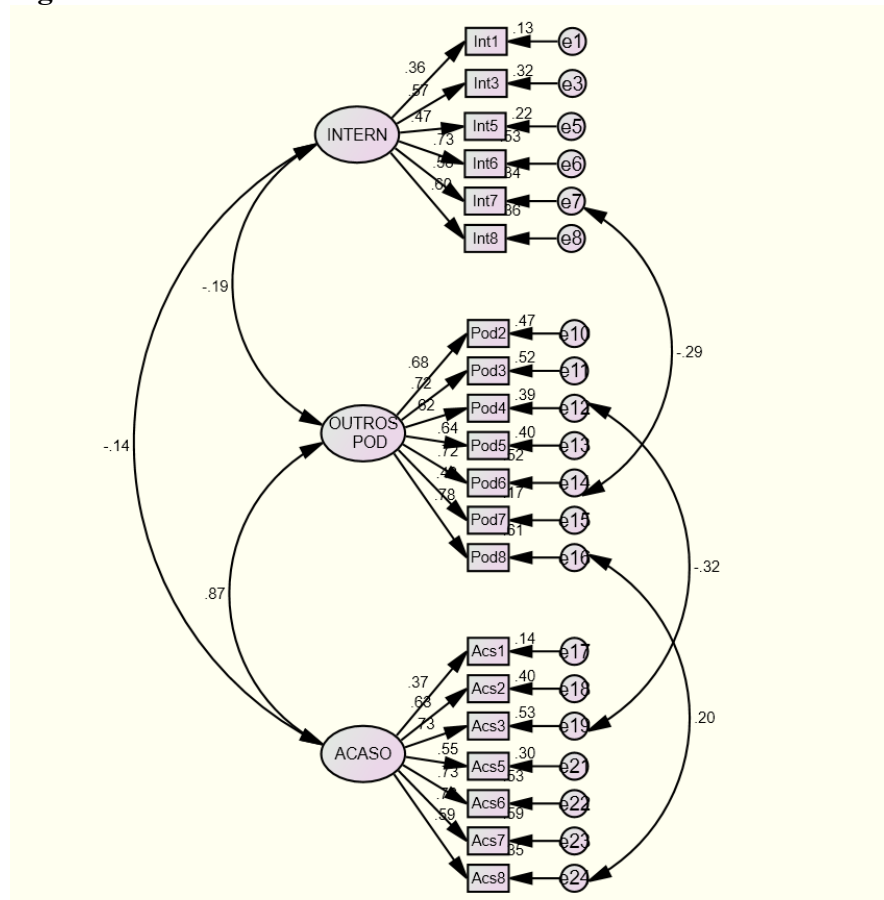
O RMR também diminuiu, de 0,113 para 0,075, mas ainda está um pouco acima do ideal (que é menos que 0,05), o que indica que ainda existem algumas diferenças entre os dados observados e os estimados pelo modelo. Os índices GFI e AGFI começaram abaixo do recomendado (0,783 e 0,736), mas subiram para valores aceitáveis após o ajuste (0,870 e 0,833).

O CFI teve uma melhora importante, passando de 0,775, que é considerado insatisfatório, para 0,893, que já está perto do desejado.

O RMSEA ficou dentro do padrão em ambos os casos, mas melhorou claramente depois do ajuste, caindo de 0,092 para 0,068, com um intervalo de confiança mais estreito e dentro do esperado.

Resumindo, o modelo só alcançou um ajuste aceitável depois de corrigir os erros de medida, mostrando que essa etapa é fundamental para aprimorar a qualidade da estrutura fatorial.

**Figura 3.** Análise Fatorial Confirmatória da Escala de Locus de controle



Fonte: elaborado pela autora

**Tabela 3.** Índices de ajuste da AFC – Escala de Locus de controle

| Indicadores | Valores sem ajuste de<br>erros de medida | Valores com ajuste de<br>erros de medida | Valor<br>Ideal |
|-------------|------------------------------------------|------------------------------------------|----------------|
| $X^2/gl$    | 2,603                                    | 1,878                                    | Até 5          |
| RMR         | 0,113                                    | 0,075                                    | Menor que 0,05 |
| GFI         | 0,783                                    | 0,870                                    | Acima de 0,80  |
| AGFI        | 0,736                                    | 0,833                                    | Acima de 0,80  |
| CFI         | 0,775                                    | 0,893                                    | Próximo a 1    |
| RMSEA       | 0,092(0,083-0,101)                       | 0,068(0,056-0,079)                       | Menor que 0,10 |

Fonte: elaborado pela autora

Em relação a AFC da escala de *coping* (Figura 4), após os ajustes, foram retirados 3 itens: item 1 - Enfrento a situação; item 6 - Analiso a situação para melhor a compreender e item 11 - Resisto ao desejo de agir, até que a situação me permita. Os itens que precisaram ser retirados nos remetem ao dia a dia do policial militar, no qual há a necessidade de tomar decisões rápidas, não sendo assim uma escolha, mas uma exigência da própria natureza do trabalho. Muitas vezes, é preciso agir em segundos diante de situações complexas, com riscos reais à vida, sem tempo para refletir com calma. Essa pressão constante por respostas imediatas pode gerar um estresse distinto daquele enfrentado por profissionais de outras áreas, justamente porque o erro pode ter consequências irreversíveis. Além disso, a rotina imprevisível e a exposição frequente à violência exigem que o policial esteja sempre em alerta, enfrente as situações e aja, o que impacta diretamente seu bem-estar psicológico (Ferreira; Dias, 2022, Silva; Almeida, 2022; Mendes; Miranda, 2014).

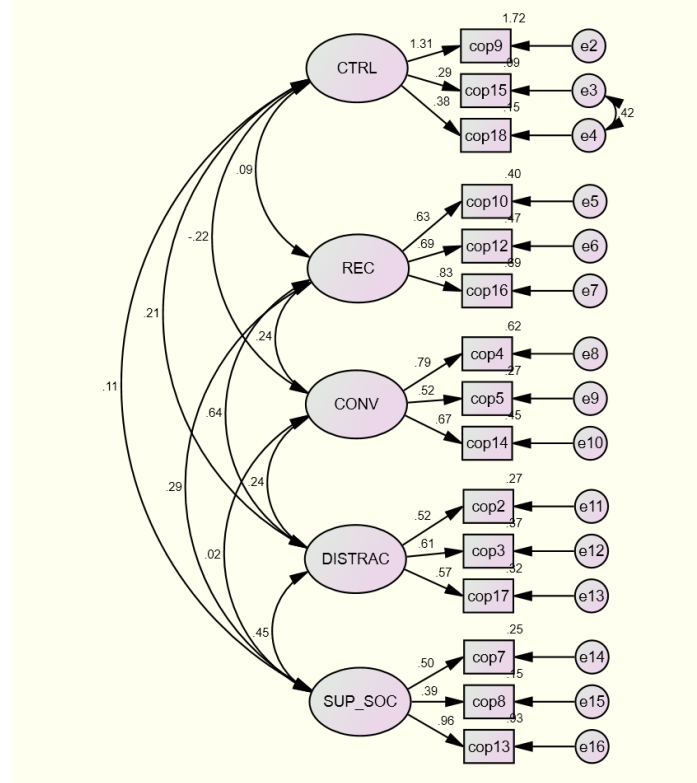
No que se refere à análise dos dados, percebe-se que o modelo melhorou bastante depois que alguns ajustes foram feitos nos erros de medida. O índice  $X^2/gl$ , por exemplo, caiu de 2,082 para 1,618, o que significa que o modelo ficou mais simples e encaixou melhor nos dados. Mesmo que o RMR ainda não esteja perfeito (o ideal seria menor que 0,05), ele diminuiu de 0,081 para 0,068, sinalizando menos diferença entre as matrizes.

Além disso, os índices GFI e AGFI ficaram acima dos mínimos esperados e melhoraram depois do ajuste: o GFI subiu de 0,897 para 0,917, e o AGFI foi de 0,848 para 0,876. O CFI também teve um salto importante, saindo de 0,854 (razoável) para 0,918, que já é considerado excelente.

O RMSEA permaneceu dentro do esperado nas duas situações, mas ficou ainda melhor no modelo ajustado (de 0,076 caiu para 0,058), com um intervalo de confiança mais estreito e favorável.

Em resumo, esses resultados mostram que o modelo ficou mais ajustado, e controlar os erros de medida ajudou a garantir mais precisão nas estimativas dos parâmetros.

**Figura 4.** Análise Fatorial Confirmatória da Escala de *Coping*



Fonte: elaborado pela autora

**Tabela 4.** Índices de ajuste da AFC – Escala de *Coping*

| Indicadores | Valores sem ajuste de<br>erros de medida | Valores com ajuste de<br>erros de medida | Valor<br>Ideal |
|-------------|------------------------------------------|------------------------------------------|----------------|
| $X^2/_{gl}$ | 2,082                                    | 1,618                                    | Até 5          |
| RMR         | 0,081                                    | 0,068                                    | Menor que 0,05 |
| GFI         | 0,897                                    | 0,917                                    | Acima de 0,80  |
| AGFI        | 0,848                                    | 0,876                                    | Acima de 0,80  |
| CFI         | 0,854                                    | 0,918                                    | Próximo a 1    |
| RMSEA       | 0,076(0,060-0,093)                       | 0,058(0,039-0,076)                       | Menor que 0,10 |

Fonte: elaborado pela autora

De modo geral compreende-se que os instrumentos apresentaram resultados satisfatórios quando aplicados ao público de policiais militares do Choque, o que significa que o instrumento se adequou a amostra, conforme a literatura (Hair et al., 2006), embora possa ser destacado que o RMR ficou acima do sugerido pela literatura, cujo limite seria 0,05.

## 4.2 Análise Descritiva dos dados

O próximo passo foi a realização de uma análise descritiva, cujos resultados serão apresentados na tabela abaixo:

**Tabela 5.** Análise descritiva das variáveis do estudo

| Variáveis                        | Média | Mediana | Desvio Padrão |
|----------------------------------|-------|---------|---------------|
| Controle                         | 4,15  | 4,17    | 0,61          |
| Recusa                           | 2,44  | 2,33    | 0,87          |
| Retraimento                      | 2,38  | 2,33    | 0,89          |
| Suporte Social                   | 3,17  | 3,33    | 0,86          |
| Distração Social                 | 3,10  | 3,00    | 0,85          |
| Autoeficácia                     | 3,97  | 4,00    | 0,54          |
| Vigor                            | 3,91  | 4,00    | 0,72          |
| Absorção                         | 3,82  | 3,75    | 0,61          |
| Internalidade                    | 3,83  | 3,83    | 0,55          |
| Externalidade (Outros Poderosos) | 2,15  | 2,14    | 0,73          |
| Externalidade (Acaso)            | 2,10  | 2,00    | 0,65          |

Fonte: elaborado pela autora

Os dados mostram que os participantes fazem bastante uso do controle como estratégia de *coping* (média de 4,15; desvio padrão de 0,61), se acham capazes de dar conta das suas tarefas (autoeficácia, média de 3,97; DP de 0,54), e mostram um bom nível de energia e disposição no trabalho — principalmente no quesito vigor (média de 3,91; DP de 0,72). Isso indica que, de modo geral, eles se vêem como pessoas ativas e confiantes diante dos desafios profissionais.

O sentimento de autoeficácia está ligado à confiança de que a pessoa consegue se organizar e agir para alcançar seus objetivos, ideia defendida por Bandura em 1997. Além disso, muita gente parece acreditar que os resultados vêm do próprio esforço, já que o chamado locus de controle interno também ficou alto (média de 3,83; DP de 0,55). Levenson (1973) explica

que esse tipo de pensamento costuma aumentar o senso de responsabilidade pessoal por tudo o que acontece.

Na outra ponta, as estratégias conhecidas como recusa (média de 2,44; DP de 0,87) e retraimento ou conversão (média de 2,37; DP de 0,89) aparecem com médias mais baixas. Isso sugere que buscar soluções menos adaptativas não é tão comum nesse grupo, o que pode ser bom, já que usar muito esse tipo de estratégia tende a dificultar o ajuste emocional, como apontam Nunes et al. (2014).

Além disso, acreditar que tudo depende do acaso (média de 2,09; DP de 0,65) ou da influência de pessoas com poder (média de 2,15; DP de 0,73) também teve pouca força entre os participantes. Isso só reforça que a maioria se vê como dona do próprio caminho, tomando as rédeas da vida profissional, mesmo pertencendo a uma instituição militar, em que a hierarquia por vezes determina algumas tomadas de decisão. Como consequência, pode-se dizer que esse grupo costuma lidar com as dificuldades de forma proativa, o que pode ser uma grande vantagem para manter a saúde mental e o desempenho no ambiente de trabalho, especialmente em áreas mais exigentes, como as das forças de segurança.

### 4.3 Análise correlacional entre as variáveis

Para atingir o segundo objetivo específico do estudo, pesquisar a correlação da autoeficácia, *coping* e locus de controle sobre o engajamento no trabalho foi realizado o cálculo do coeficiente de correlação linear de *Pearson*, de modo a permitir um entendimento inicial das relações entre tais variáveis (Tabela 6).

**Tabela 6.** Cálculo do coeficiente de correlação linear de Pearson entre as variáveis do estudo

| Variáveis           | 1      | 2      | 3      | 4      | 5      | 6      | 7      | 8      | 9    | 10     |
|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|------|--------|
| 1.Controle          | -      |        |        |        |        |        |        |        |      |        |
| 2.Recusa            | n.s.   | -      |        |        |        |        |        |        |      |        |
| 3.Retraimento       | -      | 0,20** | -      |        |        |        |        |        |      |        |
|                     | 0,24** |        |        |        |        |        |        |        |      |        |
| 4.Suporte Social    | 0,16*  | 0,22** | n.s.   | -      |        |        |        |        |      |        |
| 5.Distração Social  | n.s.   | 0,42** | 0,15*  | 0,35** | -      |        |        |        |      |        |
| 6.Autoeficácia      | 0,38** | 0,16*  | n.s.   | 0,21** | n.s.   | -      |        |        |      |        |
| 7.Vigor             | 0,39** | 0,15*  | -      | 0,21** | n.s.   | 0,41** | -      |        |      |        |
|                     |        |        | 0,24** |        |        |        |        |        |      |        |
| 8.Absorção          | 0,26** | 0,22** | n.s.   | 0,21** | 0,20** | 0,47** | 0,61** | -      |      |        |
| 9.Internalidade     | 0,31** | 0,16*  | n.s.   | n.s.   | n.s.   | 0,58** | 0,26** | 0,29** | -    |        |
| 10.Outros Poderosos | -0,15* | 0,21** | 0,28** | n.s.   | 0,18*  | n.s.   | n.s.   | n.s.   | n.s. | -      |
| 11.Acaso            | -0,18* | 0,34** | 0,25** | 0,15*  | 0,22** | n.s.   | n.s.   | n.s.   | n.s. | 0,71** |

\* Significativa ao nível de 0,05; \*\* Significativa ao nível de 0,01; n.s. Não significativa

Fonte: elaborado pela autora

Os resultados da matriz de correlação mostram que existem relações importantes entre as estratégias de enfrentamento, engajamento no trabalho, o tipo de locus de controle e autoeficácia dos participantes do estudo. Foram encontrados resultados que sugerem correlação positiva significativa entre autoeficácia e engajamento (vigor e absorção), o que condiz com a literatura, como sugerem Bandura (1997) e Schaufeli e Bakker (2004).

O "r" no texto refere-se ao coeficiente de correlação de Pearson, que é uma medida estatística usada para mostrar a força e a direção da relação entre duas variáveis. Esse número varia entre -1 e +1. Quanto mais próximo de +1, maior a correlação positiva, e de outra forma, quanto mais perto de -1, maior a correlação negativa. Quando o valor está perto de zero, quer dizer que não existe uma relação linear clara entre as duas variáveis. Por exemplo, um "r" igual a 0,466 indica que há uma relação positiva moderada entre a autoeficácia (confiança que a pessoa tem em si) e o vigor (energia e dedicação no trabalho). Ou seja, quanto mais confiante a pessoa se sente, mais energia ela dedica às suas atividades.

Também foi percebido que a autoeficácia tem correlação positiva com o locus de controle interno ( $r = 0,582$ ;  $p < 0,01$ ). Por outro lado, quanto mais a pessoa acredita no próprio potencial, menos ela coloca a culpa em fatores externos, como acaso ( $r = -0,198$ ;  $p < 0,01$ ) ou influência dos outros ( $r = -0,153$ ;  $p < 0,05$ ), seguindo a linha do que propôs Levenson (1973).

Os dados indicam que o uso de enfrentamento baseado no controle está negativamente correlacionado com a recusa ( $r = -0,236$ ;  $p < 0,01$ ), sugerindo que policiais que adotam estratégias mais ativas evitam mecanismos ineficazes para resolver problemas, confirmando achados de Nunes et al. (2014). A variável controle apresentou a correlação mais forte com indicadores de saúde e bem-estar, seguida pelo suporte social, destacando o papel do apoio interpessoal no equilíbrio emocional (Coleta; Dela Coleta, 2008). Correlações positivas robustas entre autoeficácia, internalidade ( $r = 0,582$ ), absorção ( $r = 0,466$ ) e vigor ( $r = 0,406$ ) indicam que policiais com elevada crença nas próprias capacidades apresentam maior engajamento no trabalho e melhores respostas adaptativas (Guedes et al., 2020; Bandura, 1977).

Assim, o desenvolvimento do senso de controle interno e da confiança em si são fundamentais para a saúde mental e o desempenho profissional, enquanto estratégias como retraimento e recusa relacionam-se a dificuldades emocionais (Nunes et al., 2014). Portanto, intervenções que fortaleçam a autoeficácia, controle e estratégias positivas de *coping*, bem como incentivem o suporte social, são essenciais para a resiliência e engajamento no trabalho policial (Guedes et al., 2020).

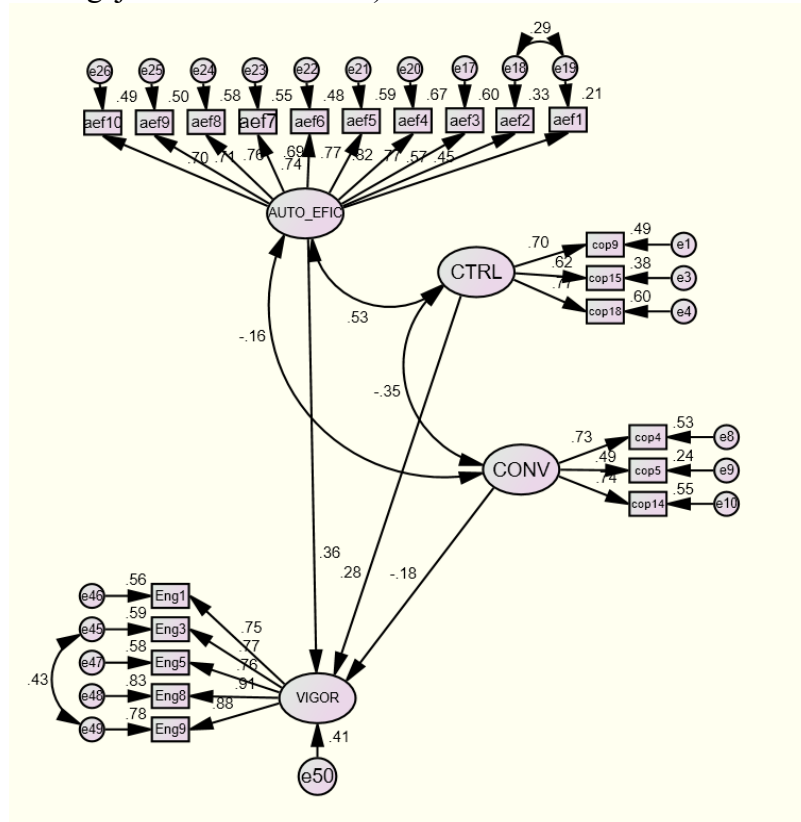
#### 4.4 Modelo de Equações Estruturais

O intuito desde o projeto do presente estudo era a utilização da técnica de Modelagem de Equações Estruturais (MEE). Apesar do número de 194 participantes ser relativamente reduzido (Gorsuch, 1983; Hair, 2005; Wolf, Harrington, Clark; Miller, 2013), optou-se por um modelo que considerasse apenas as variáveis significativas na influência sobre o engajamento (Vigor e Absorção).

A preferência pela MEE se justifica por ser a mesma crucial para analisar relações complexas entre muitas variáveis ao mesmo tempo, inclusive as não diretamente mensuráveis (latentes). Ela permite testar modelos teóricos, combinar análises fatoriais e de regressão, e entender efeitos diretos e indiretos, oferecendo resultados mais precisos e confiáveis em diversas áreas do conhecimento (Hair et al., 2006).

Tendo em vista o número elevado de variáveis (5 de *coping*, autoeficácia e 3 de locus de controle) e o fato de a figura relativa a MEE ficar “poluída”, dificultando o entendimento dela, optou-se por apresentar os modelos de tais variáveis sobre o Vigor e sobre absorção, constando apenas as variáveis cuja influência foi significativa.

**Figura 5.** Influência das variáveis do estudo sobre Vigor (Escala de Engajamento no trabalho)



Fonte: elaborado pela autora

**Tabela 7.** Indicadores de ajuste do modelo com e sem correção de erros de medida– estudo das variáveis sobre Vigor

| Indicadores | Valores sem ajuste de<br>erros de medida | Valores com ajuste de<br>erros de medida | Valor<br>Ideal |
|-------------|------------------------------------------|------------------------------------------|----------------|
| $\chi^2/gf$ | 1,660                                    | 1,421                                    | Até 5          |
| RMR         | 0,140                                    | 0,060                                    | Menor que 0,05 |
| GFI         | 0,820                                    | 0,923                                    | Acima de 0,80  |
| AGFI        | 0,799                                    | 0,915                                    | Acima de 0,80  |
| CFI         | 0,825                                    | 0,954                                    | Próximo a 1    |
| RMSEA       | 0,080(0,035-0,152)                       | 0,060 (0,043-0,087)                      | Menor que 0,10 |

Fonte: elaborado pela autora

A Figura 5 se refere à MEE da autoeficácia, e do *coping* (controle e Conversão) sobre o Engajamento (vigor).

A autoeficácia apresentou coeficiente de 0,36 e  $p < 0,001$ , demonstrando que exerce influência positiva e significativa sobre o vigor. Esse resultado era esperado, considerando a robusta fundamentação teórica e empírica associada à autoeficácia. Segundo Bandura (1997), a autoeficácia diz respeito à crença nas próprias capacidades para organizar e executar cursos de ação necessários para alcançar determinados desempenhos. Em contextos de alta demanda, como o trabalho policial militar de choque, essa crença confere maior motivação, persistência e energia (vigor) para enfrentar desafios, corroborada por estudos que indicam a relação positiva entre autoeficácia e engajamento vigoroso (Schaufeli; Salanova, 2008; Silva et al., 2020).

A análise do modelo estrutural evidencia o papel central da autoeficácia e do vigor na capacidade de enfrentar as exigências do serviço em operações especiais, alinhando-se às evidências recentes da literatura, que destacam a autoeficácia como promotora de ciclos virtuosos de bem-estar e desempenho adaptativo em ambientes ocupacionais de alto risco, como nas forças de choque. Tal configuração reforça a importância de treinamentos e intervenções institucionais que fortaleçam a crença na própria competência, promovendo assim níveis elevados de vigor e resistência ao estresse (Bassalo et al., 2020; Schaufeli; Salanova, 2008).

Estudos reforçam que práticas institucionais focadas na promoção do controle (locus de controle interno), no desenvolvimento de vigor e na utilização de estratégias ativas de *coping* estão associadas a menor incidência de exaustão emocional, maior desempenho operacional e melhor adaptação ao estresse ocupacional em policiais. Resultados desse tipo de modelo

sustentam intervenções organizacionais voltadas ao fortalecimento de recursos pessoais e sociais para agentes de Choque (Silva, 2016; Pereira; Santos; Oliveira, 2023).

Dessa forma, os achados refletem e corroboram a literatura contemporânea sobre saúde mental e engajamento no trabalho policial militar, sugerindo medidas capazes de promover sustentabilidade psicológica e elevada eficácia profissional.

A influência positiva do controle sobre o vigor (0,28;  $p = 0,038$ ) era prevista, pois o locus de controle interno e a adoção de estratégias ativas de *coping* estão diretamente relacionados a uma maior capacidade para enfrentar os desafios profissionais e a um engajamento psicológico fortalecido em policiais militares de Choque. Conforme apontam Silva (2016) e Bassalo et al. (2020) policiais que acreditam na própria capacidade de controlar suas ações tendem a utilizar estratégias adaptativas que facilitam o enfrentamento de situações críticas, refletindo em níveis elevados de vigor, energia e persistência no desempenho das suas funções.

O vigor é um componente essencial do engajamento no trabalho, caracterizando-se pela energia física e mental dedicada às demandas do contexto policial (Schaufeli; Salanova, 2008). Em unidades especializadas como as tropas de Choque, onde as situações adversas e de alto risco são constantes, práticas institucionais que estimulam o fortalecimento do controle percebido e promovem o uso de *coping* ativo são essenciais para manter altos níveis de vigor. Isso favorece a resiliência dos policiais e contribui para a eficácia e sustentabilidade do desempenho operacional (Silva, 2016).

A influência negativa significativa da conversão (retraimento) sobre o vigor (-0,18;  $p = 0,006$ ), conforme esperado, pode ser compreendida pelo fato de que estratégias de *coping* passivas, como o retraimento emocional e a evitação, tendem a consumir energia e reduzir o nível de envolvimento ativo necessário para o desempenho eficiente, principalmente em contextos de policiamento de choque, que exigem prontidão, resiliência e ação constante. Policiais que recorrem a essas estratégias podem manifestar menor vigor físico e mental, comprometendo tanto seu engajamento quanto sua capacidade de resposta diante de situações de alta pressão (Silva, 2016; Pereira, Santos; Oliveira, 2023).

No cenário das operações policiais de choque, onde prevalecem situações de risco intenso e demanda por decisões rápidas, a manutenção do vigor está intimamente ligada à adoção de estratégias de enfrentamento ativas e à percepção de controle sobre o ambiente de trabalho. Pesquisas apontam que o *coping* ativo fortalece a resiliência e contribui para a sustentabilidade do desempenho, enquanto o *coping* passivo pode levar ao desgaste emocional

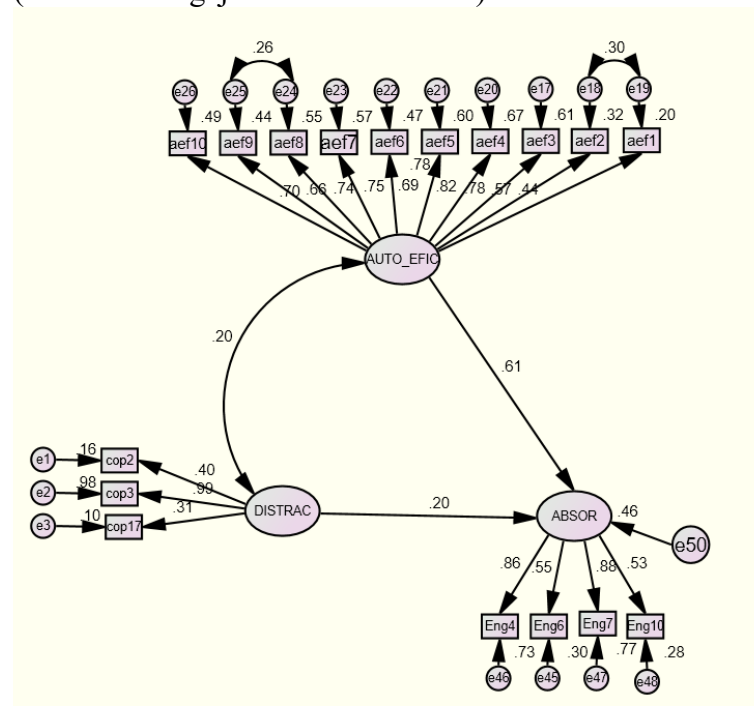
e à diminuição da eficiência operacional (Silva, 2016; Pereira, Santos; Oliveira, 2023; Schaufeli; Salanova, 2008).

Controle (CTRL), com coeficiente 0,401 e  $p=0,029$  também tem relação positiva significativa com o vigor. Isso significa que policiais que percebem ter maior controle sobre as situações tendem a ter mais energia e dedicação na função.

Os demais preditores apresentam valores  $p$  maiores que 0,05, indicando que suas associações com o vigor não são estatisticamente significativas no modelo. Em resumo, o vigor está positivamente relacionado à autoeficácia e ao controle, e negativamente associado à configuração estratégia de conversão. As outras variáveis não mostraram impacto estatisticamente relevante

Na prática, esses resultados indicam que fortalecer a autoeficácia e a percepção de controle pode melhorar o vigor dos policiais, enquanto estratégias como "conversão" podem estar associadas a menor energia no trabalho. No geral, esses resultados reforçam a importância dos recursos pessoais e das estratégias eficientes de enfrentamento para o bem-estar no trabalho, especialmente em áreas de alta pressão psicológica, como no caso de policiais militares.

**Figura 6.** Influência da Autoeficácia e da Distração Social sobre a Absorção (Escala de Engajamento no trabalho)



Fonte: elaborado pela autora

**Tabela 8.** Indicadores do modelo com e sem ajuste dos índices de modificação no estudo da influência da autoeficácia e a da distração social sobre Absorção

| Indicadores | Valores sem ajuste de<br>erros de medida | Valores com ajuste de<br>erros de medida | Valor<br>Ideal |
|-------------|------------------------------------------|------------------------------------------|----------------|
| $X^2/gl$    | 3,214                                    | 2,039                                    | Até 5          |
| RMR         | 0,072                                    | 0,059                                    | Menor que 0,05 |
| GFI         | 0,788                                    | 0,896                                    | Acima de 0,80  |
| AGFI        | 0,782                                    | 0,894                                    | Acima de 0,80  |
| CFI         | 0,823                                    | 0,925                                    | Próximo a 1    |
| RMSEA       | 0,092(0,074-0,135)                       | 0,075(0,071-0,079)                       | Menor que 0,10 |

Fonte: elaborado pela autora

A figura 6 apresenta um modelo de equações estruturais que investigou os preditores da absorção no trabalho, dimensão do engajamento segundo Schaufeli et al. (2002). A autoeficácia evidenciou o efeito direto mais forte sobre a absorção (0,61;  $p < 0,001$ ), indicando forte relação entre crença na própria competência e imersão nas atividades laborais. Esse resultado pode ser explicado pela teoria da autoeficácia de Bandura (1977), que destaca o papel fundamental da confiança nas próprias habilidades para manter o foco e a motivação frente a tarefas complexas e desafiadoras.

Em policiais militares de choque, que atuam em ambientes de alta complexidade e estresse, a autoeficácia se revela um recurso psicológico essencial para sustentar o engajamento cognitivo e emocional, reduzindo o impacto da distração e promovendo a eficácia no cumprimento das tarefas operacionais (Silva, 2016; Pereira, Santos; Oliveira, 2023). Além disso, o modelo aponta um efeito negativo da distração, uma forma desadaptativa de *coping*, sobre a absorção (0,20), sugerindo que a tendência à perda de atenção prejudica o envolvimento no trabalho, o que pode comprometer o desempenho em contextos policiais desafiadores (Schaufeli; Bakker, 2004).

Entre as estratégias de *coping* avaliadas, apenas a distração social apresentou influência positiva e significativa sobre a absorção (0,20;  $p = 0,037$ ). A interpretação deste resultado é mais complexa e quicá contraditória ao que encontramos na literatura, pois diversos estudos apontam a distração social como um fator negativo para o ajustamento e bem-estar psicológico (Silva, 2022; Marinho et al., 2018).

Uma possível explicação é que, em ambientes altamente exigentes, como nas operações de choque, a distração social momentânea pode atuar como um mecanismo eficaz de alívio

imediatamente do estresse, contribuindo para a manutenção da concentração e do equilíbrio emocional a curto prazo. Nesse contexto específico, essa forma de distração favorece níveis superiores de absorção e engajamento no trabalho (Silva, 2016; Pereira, Santos; Oliveira, 2023).

Nas unidades táticas, de choque ou forças especiais, a distração social pode apresentar correlação positiva com a absorção, devido às características específicas desses grupos profissionais. Isso acontece porque as interações sociais e o apoio entre colegas são essenciais para aliviar as intensas pressões emocionais e o estresse das missões complexas.

Nessas equipes, a distração social não é vista como perda de foco, mas como momentos de descontração planejada que reforçam os vínculos interpessoais e reenergizam os policiais (Guedes et al., 2020). Quando compreendida como uma partilha social significativa, a distração social favorece estados mais profundos de absorção, pois permite a reorganização da atenção, o fortalecimento dos vínculos e o desenvolvimento da resiliência diante das pressões operacionais.

A construção de uma identidade profissional forte, mediada pelos laços sociais, exerce papel central. Dessa forma, a distração social torna-se, em determinados contextos, um fator que aumenta – e não reduz – a absorção e o engajamento (Guedes et al., 2020).

Por fim, as elevadas cargas fatoriais dos indicadores tanto da autoeficácia (entre 0,60 e 0,82) quanto da absorção (acima de 0,55) reforçam a robustez do modelo e validam as inferências realizadas, evidenciando a importância desses construtos para o entendimento do engajamento psicológico em policiais militares de choque.

Conforme mostrado na tabela 8, o modelo só obteve propriedades psicométricas satisfatórias após receber ajustes – a correção dos erros de medida. O índice qui-quadrado normalizado ( $X^2/gf$ ) caiu de 3,214 para 2,039, ficando dentro do limite ideal (até 5), o que indica que o modelo ficou mais simples e melhor ajustado. O RMR também diminuiu bastante, de 0,072 para 0,059, chegando perto do valor ideal ( $< 0,05$ ), o que quer dizer que os resíduos entre os dados observados e estimados ficaram menores.

Os índices GFI e AGFI subiram de 0,788 e 0,782 para 0,896 e 0,894, ultrapassando o mínimo recomendado (0,80) e mostrando que o modelo passou a se encaixar melhor nos dados. O CFI teve uma melhora considerável, indo de 0,823 para 0,925, chegando perto do valor 1, o que indica um ajuste comparativo bem bom em relação ao modelo vazio.

Por fim, o RMSEA caiu de 0,092 (com intervalo de confiança de 0,074 a 0,135) para 0,075 (IC 0,071 a 0,079), continuando dentro do limite aceitável ( $< 0,10$ ) e com um intervalo de confiança mais estreito e favorável. Tudo isso mostra que, depois de ajustar os erros de

medida, o modelo ficou mais robusto e confiável, com uma estrutura fatorial que faz mais sentido com os dados.

#### 4.5 ANOVA

A ANOVA (do inglês *Analysis of Variance* – Análise da Variância) é um método estatístico utilizado para comparar médias de dois ou mais grupos e verificar se as diferenças observadas entre elas são estatisticamente significativas (Hair, 2005).

Foram então comparados os grupos constituídos em função da escolaridade (ensino médio, superior incompleto, superior completo e pós-graduação).

**Tabela 9.** Análise das variáveis em função da escolaridade

| Variáveis            | F     | Sig.  |
|----------------------|-------|-------|
| Controle             | 4,947 | 0,003 |
| Recusa               | 1,288 | 0,280 |
| Conversão            | 0,260 | 0,854 |
| Suporte Social       | 0,376 | 0,770 |
| Distração            | 1,166 | 0,324 |
| Autoeficácia         | 1,920 | 0,128 |
| Engajamento Vigor    | 0,148 | 0,931 |
| Engajamento Absorção | 0,040 | 0,989 |
| Internalidade        | 0,540 | 0,655 |
| Outros poderosos     | 0,593 | 0,621 |
| Acaso                | 0,974 | 0,406 |

Fonte: elaborado pela autora

Segundo apresentado na tabela 9, a partir da ANOVA, apenas a variável CONTROLE diferenciou significativamente os grupos analisados. Todas as demais variáveis (RECUSA, CONVER, SUPO\_SOC, DISTR, AUTOEFIC, ENG\_VIGOR, ENG\_ABSOR, INTERN, OUT\_POD, ACASO) tiveram valores de  $p > 0,05$ , indicando que não houve diferenças significativas entre os grupos nessas dimensões.

A diferença significativa observada na variável controle entre os participantes com pós-graduação (média de 4,38) e os de nível superior completo (média de 3,96) sugere indicar que os policiais militares com formação de pós-graduação possuem maior percepção de controle sobre suas ações e ambientes de trabalho. Em contraste, policiais com apenas graduação podem

ter menor desenvolvimento dessas competências específicas de controle, embora tenham formação sólida, podendo apresentar níveis menores de percepção de domínio sobre as situações adversas do trabalho.

Todavia, é possível que a explicação esteja não no grau de escolaridade, mas no fato de que os participantes que possuem pós-graduação são bastante diferenciados entre as patentes (sendo 23,9% dos oficiais), enquanto entre os que possuem curso superior completo, 51,2% são cabos e soldados.

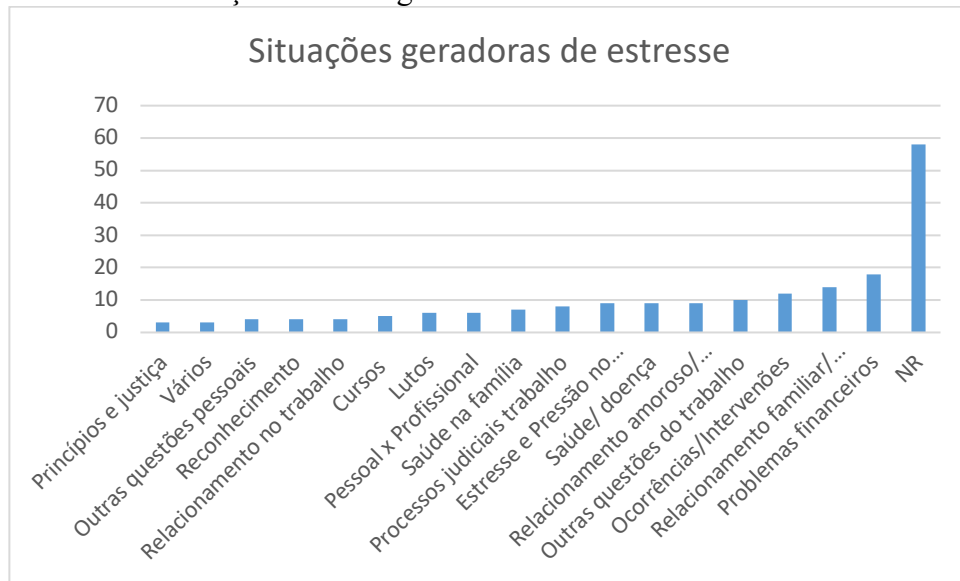
No contexto da segurança pública, essa percepção de controle relaciona-se ao locus de controle e à autoeficácia, fatores que influenciam tanto o enfrentamento de situações críticas quanto a saúde mental (Bandura, 1997; Rotter, 1966).

Pesquisas anteriores já apontaram que níveis mais elevados de controle percebido favorecem a regulação emocional e reduzem a vulnerabilidade ao estresse ocupacional (Bassalo et al., 2020, Minayo; Assis; OLiveira, 2011; Cavalcante et al., 2022). Nesse sentido, a diferença identificada pode refletir variações nos estilos de enfrentamento entre os grupos, destacando a relevância de políticas institucionais que fortaleçam a autonomia, a capacitação e os recursos internos de regulação dos policiais. O dado é relevante, mas não foi possível de ser aprofundado nesta pesquisa, abrindo possível espaço para novos estudos. Todavia, conforme apresentado, compreende-se que os dados suportam o modelo teórico estabelecido, conforme o apresentado na literatura (Hair et al., 2006).

De modo a complementar a pesquisa sobre bem-estar, serão apresentados ainda os principais estressores evidenciados pelos policiais quando do preenchimento da escala de *coping*.

#### **4.6 Estressores**

A aplicação da escala de *coping* iniciou-se pela solicitação de que citassem uma situação que julgassem ser estressante ou difícil, a partir da qual eles responderiam como reagiriam a ela. No Gráfico 7 serão apresentadas as principais respostas, as quais foram sintetizadas em categorias, de modo a facilitar a análise:

**Gráfico 7.** Situações difíceis/geradoras de estresse

Fonte: elaborado pela autora

O gráfico evidencia os principais fatores de estresse apontados por policiais militares do Complexo de Choque. Chama atenção o grande número de respostas classificadas como “NR” (não respondido), o que pode indicar tanto uma dificuldade em identificar claramente o que causa estresse quanto um receio em expor questões mais sensíveis — algo compreensível em grupos com forte cultura de força e autocontrole, como as unidades táticas (Oliveira; Paiva, 2013). Essa dificuldade de verbalização se relaciona com valores institucionais como a resiliência e a autossuficiência, que muitas vezes dificultam o reconhecimento e a expressão de sofrimento emocional. Entre as principais situações mencionadas, destacam-se problemas financeiros, conflitos familiares e experiências vivenciadas durante intervenções policiais (Sousa; Barroso, 2023).

Na categoria de dificuldades financeiras, que teve 31% de ocorrência, as respostas incluem desafios como gestão inadequada das finanças, dívidas, despesas imprevistas e falta de recursos, abrangendo tanto situações financeiras crônicas quanto eventos pontuais. Situações comuns incluem o enfrentamento de dívidas acumuladas e a necessidade de lidar com despesas imprevistas, como cuidados de saúde e questões familiares, além da dificuldade de muitos em gerenciar sua vida financeira. A baixa remuneração dos policiais militares agrava essas dificuldades, levando muitos a recorrer a empréstimos consignados e outras formas de crédito, muitas vezes caracterizados por juros altos e falta de planejamento financeiro adequado (Marinho, 2018; Faiad et al., 2015; Martins et al., 2018).

Faiad et al. (2015) apresenta dados que conversam com os encontrados na presente pesquisa. No que se refere ao endividamento, os autores encontraram um índice Brasil de

individamento médio nos respondentes, sendo encontrado aumento referente a idade – profissionais até 35 anos apresentando alta propensão à endividamento, porém, havendo diminuição à medida que vão apresentando mais idade. Outro ponto relevante foi no que se refere ao tempo de instituição, que segundo Faiad et al. (2015), era mais evidente nos primeiros anos de instituição.

No que se refere aos relacionamentos familiares e conflitos, foram identificadas questões que vão desde a falta de tempo dedicado à família, especialmente aos filhos, até dificuldades no convívio familiar, preocupações com filhos pequenos ou pais enfermos, além de menções a disputas relacionadas à guarda dos filhos. Já na categoria de ocorrências e intervenções, os relatos envolvem o enfrentamento de situações complexas e de alto risco, como ações policiais que envolvem a possibilidade de uso da força letal, riscos à vida própria e alheia, além de episódios variados, incluindo tentativas de suicídio.

Esses fatores estão alinhados com os achados de Cavalcante et al. (2022) e Scariot et al. (2021) que evidenciam que policiais enfrentam uma combinação singular de estressores, distinta daquelas experimentadas por outras profissões. Além do risco físico constante, esses profissionais lidam com pressões organizacionais, hierarquia rígida, rotina imprevisível e a exigência de manter o autocontrole mesmo nas situações mais extremas.

Ainda segundo levantamento realizado por Faiad et al. (2015), o estresse é um fator prevalente e significativo que impacta a saúde física e mental desses trabalhadores. As principais fontes de estresse relacionadas ao trabalho que foram identificadas incluem condições inadequadas de trabalho, sobrecarga de atividades, falta de apoio institucional, insuficiência de equipamentos, rígidas pressões hierárquicas e tensões nas relações interpessoais dentro das corporações.

O mapeamento nos diferentes estados revela que o estresse se manifesta predominantemente nas fases de alerta e resistência, apresentando sintomas psicológicos marcantes. Destaca-se a Polícia Militar, que sofre com elevados índices de estresse devido à escassez de recursos, acúmulo de demandas e pressões organizacionais. Além disso, a constante exposição a eventos traumáticos e situações críticas intensifica essa vulnerabilidade psicológica.

Em relação a Síndrome de *burnout*, Faiad et al. (2015) encontrou ainda elevados índices de esgotamento profissional, principalmente em profissionais com idades entre 18 e 50 anos de idade e que tinham até 25 anos de instituição.

Na maior parte das pesquisas disponíveis, como as de Viana et al. (2023) e Viana e Vieira (2025) a presença do *burnout* em tropas especiais é confirmada, especialmente em

estágios iniciais ou moderados, reforçando a necessidade de estratégias preventivas. Todavia, algumas pesquisas sugerem que fatores protetores, como um forte sentido de identidade profissional, suporte social e preparação psicológica especializada presente em unidades táticas podem mitigar os efeitos do *burnout*, mas não eliminam sua ocorrência.

A presença de estressores ligados à vida pessoal, como questões familiares e financeiras, reforça o quanto a atividade policial afeta não só o ambiente de trabalho, mas também a vida fora da corporação. Como apontam Costa, Freitas (2025), essa sobreposição entre o mundo profissional e o pessoal é uma das principais fontes de sofrimento psíquico nos policiais.

Nesse contexto, as estratégias de enfrentamento — ou *coping* — são essenciais para manter a saúde mental. Lazarus e Folkman (1984) classificam essas estratégias em duas grandes categorias: as focadas no problema, voltadas para resolver a situação, e as focadas na emoção, que ajudam a lidar com as reações emocionais diante do estresse. No dia a dia policial, ambas são importantes, mas muitas vezes o *coping* emocional acaba sendo mais utilizado, já que há situações fora do controle do policial, como a morte de um colega ou decisões superiores. Estratégias como o apoio social e a reavaliação positiva ganham destaque como formas de proteger o bem-estar psicológico (Viana et al., 2019b).

Outras categorias que obtiveram número considerável de respostas foram: outras questões vinculadas ao trabalho, relacionamentos amorosos/ separação, questões referentes a saúde dos policiais, estresse e pressão no trabalho, processos judiciais decorrentes do trabalho e saúde de familiares, dentre outros, e nesta ordem.

A categoria “outras questões vinculadas ao trabalho” foi a que apresentou respostas mais diversificadas, tendo como ponto comum apenas a relação com a atividade policial. Entre os relatos, destacaram-se dificuldades em ministrar instruções ou palestras por não serem da área de conhecimento ou pela falta de tempo hábil para se preparar, a realização de atividades que não condizem com a função ou que contrariam a doutrina, além de situações específicas como a participação em blitz, o tempo de espera decorrente de acidentes de trabalho, a condição de ser oficial e até a necessidade de responder a demandas no celular mesmo durante as folgas.

Essas experiências ilustram como a atividade policial é permeada por situações cotidianas que, cumulativamente, podem gerar elevados níveis de estresse ocupacional. Entre elas, sobressaem a realização de blitz e abordagens, que expõem o policial a riscos constantes e a interações imprevisíveis com a população; a exigência de disponibilidade permanente para o serviço, que dificulta a conciliação entre vida pessoal e profissional; e a ausência de tempo adequado para preparação de instruções, palestras ou operações planejadas, aumentando a sobrecarga cognitiva e emocional. Somadas à pressão por metas e à necessidade de decisões

rápidas em contextos de incerteza, essas demandas configuram fatores de risco psicossocial significativos para o bem-estar dos profissionais de segurança pública (Minayo; Assis; Oliveira, 2011; Violanti et al., 2017a; Scariot et al., 2021).

A categoria “relacionamentos amorosos/separação” reuniu respostas diversas, que variaram desde dificuldades no relacionamento conjugal, como a percepção de esposas incompreensivas e conflitos cotidianos, até situações mais complexas, como separação, divisão de bens, divórcio e seus trâmites legais. Esses problemas de relacionamento figuram entre os principais fatores de estresse na vida de policiais militares, sendo frequentemente associados às demandas específicas da profissão (Violanti et al., 2017b; Minayo; Adorno, 2013).

A rotina marcada por longas jornadas, regime de escala, plantões noturnos e a necessidade de constante disponibilidade para o serviço dificulta a conciliação entre a vida profissional e familiar, favorecendo conflitos conjugais e instabilidade nos vínculos afetivos. Além disso, a exposição recorrente a situações de risco, violência e morte pode repercutir no funcionamento emocional do policial, influenciando sua forma de se relacionar no âmbito privado. Pesquisas apontam que as taxas de separação e divórcio entre policiais são superiores às da população em geral, o que intensifica quadros de sofrimento psíquico, ansiedade e estresse ocupacional, com impactos diretos sobre o bem-estar e o desempenho profissional (Violanti et al., 2017b; Minayo; Adorno, 2013; Scariot et al., 2021).

Outras categorias, como questões relacionadas à saúde e doenças dos policiais, bem como o estresse e a pressão no trabalho, também foram destacadas como preocupações significativas. Nas respostas referentes à saúde, foram mencionados desde sintomas físicos, como diminuição de peso, até doenças graves e específicas, como câncer e depressão, evidenciando a atenção voltada para o bem-estar físico e psicológico desses profissionais. Quanto ao estresse e à pressão no ambiente laboral, as respostas incluíram cansaço extremo, estresse físico e mental, além da necessidade de lidar diariamente com situações desagradáveis.

O estresse vivenciado pelos policiais militares está fortemente vinculado às condições de saúde e ao adoecimento que permeiam a rotina da corporação. Fatores como longas jornadas de trabalho, exposição constante à violência, a cobrança por resultados rápidos e a permanência em situações de risco contribuem para o desenvolvimento de doenças tanto físicas — como hipertensão e distúrbios do sono — quanto psicológicas, incluindo transtornos de ansiedade e depressão. A falta de espaços adequados para acompanhamento médico e psicológico, aliada a uma cultura organizacional que frequentemente valoriza a resistência ao sofrimento, tende a agravar esses problemas e dificulta a busca por ajuda especializada. Assim, o estresse não se limita apenas ao momento das operações ou ocorrências, mas se estende ao longo de toda a

trajetória profissional, causando efeitos duradouros sobre a saúde e o bem-estar dos policiais, conforme apontam Minayo, Assis e Oliveira (2011) e Scariot et al. (2021). Essa conexão entre as demandas físicas e emocionais reforça a complexidade dos desafios enfrentados pelos agentes de segurança no exercício de suas funções.

Nas categorias relacionadas a ‘processos judiciais’ e à saúde de familiares, foram identificadas respostas específicas que refletem desafios adicionais enfrentados pelos policiais militares. Na esfera dos processos judiciais, destacam-se ações criminais e administrativas decorrentes da atividade policial, bem como a ausência da presunção de inocência em processos criminais. Já em relação à saúde de familiares, foram mencionados doenças e adoecimentos de entes próximos, como pais e companheiras.

A sobrecarga provocada por processos judiciais vinculados ao exercício da função policial configura uma fonte significativa de estresse e insegurança. Situações em que o policial é judicialmente demandado, mesmo agindo conforme os protocolos institucionais, geram desgaste emocional, incertezas quanto à carreira e temor de represálias, intensificando a pressão já presente no ambiente de trabalho (Violanti et al., 2017b; Minayo; Adorno, 2013; Oliveira).

Paralelamente, a saúde dos familiares emerge como fator determinante para o nível de estresse vivenciado, uma vez que a doença ou fragilidade de entes queridos impacta diretamente o equilíbrio emocional do policial, que frequentemente enfrenta dificuldades para conciliar o cuidado familiar com as demandas institucionais. Dessa forma, o estresse ocupacional dos policiais militares deve ser analisado de forma ampliada, contemplando não apenas as exigências inerentes ao trabalho, mas também as repercussões jurídicas e familiares que permeiam sua vida profissional e pessoal (Violanti et al., 2017b; Minayo; Adorno, 2013).

Importa considerar que, diferentemente do encontrado na pesquisa de Faiad et al. (2015), neste estudo não foram encontrados relatos de falta de reconhecimento e realização no trabalho. Essa diferença pode ser explicada pelo fato de que os policiais analisados fazem parte de tropas especiais. Um estudo realizado na Polícia Militar do Estado do Paraná destaca que os cursos de especialização potencializam as competências dos policiais, gerando ganhos institucionais e sociais, além de promover o reconhecimento pessoal e profissional (Silva, 2022). De forma semelhante, uma pesquisa sobre a satisfação no trabalho de policiais militares do Rio Grande do Sul encontrou correlação positiva entre a especialização e o grau de satisfação, com policiais especializados relatando maior realização e reconhecimento (Almeida, 2016, Pedraza, 2024, Silveira, 2020). Esses resultados reforçam a ideia de que a especialização favorece não somente o desempenho operacional, mas também o bem-estar psicológico dos policiais militares.

A variedade de respostas no gráfico reforça que tais estressores são percebidos maneira diferente por cada profissional, dependendo de suas vivências, contexto e recursos internos. Isso reforça a importância de iniciativas institucionais que ofereçam apoio psicossocial contínuo, promovam o uso de estratégias de enfrentamento saudáveis e ajudem a prevenir os efeitos do estresse crônico (Violanti et al., 2017b; Diaz, Leiva; Benevides, 2020).

Além disso, a literatura específica sobre policiais militares mostra que o uso consciente de estratégias de *coping* adaptativas — como planejamento, busca ativa de soluções, apoio social e regulação emocional — está diretamente ligado à redução de sintomas como ansiedade, exaustão emocional e burnout, e à melhoria do desempenho no trabalho e da qualidade de vida (Carlotto et al., 2018a; Vasconcelos, Santos; Silva, 2021c).

Assim, mais do que listar fatores estressores, o gráfico revela a complexidade do trabalho desses profissionais e a urgência de se pensar em ações institucionais que fortaleçam a saúde mental nas corporações, oferecendo suporte emocional, formação adequada e cuidado contínuo para quem está na linha de frente.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados deste estudo evidenciaram que os instrumentos escolhidos — autoeficácia, *coping*, locus de controle e engajamento no trabalho — mostraram-se adequados para aplicação entre policiais militares do Complexo de Choque, especialmente após as devidas adaptações. A Análise Fatorial Confirmatória (AFC) apresentou índices de ajuste compatíveis com os parâmetros recomendados na literatura, sendo que a retirada de alguns itens foi fundamental para adequar as escalas à realidade operacional específica desses profissionais, marcada por exigências que ultrapassam os limites do cotidiano civil.

Importa destacar que os ajustes realizados nas escalas não foram apenas técnicos: revelaram aspectos centrais do cotidiano policial, como a necessidade constante de atenção dividida, o peso da hierarquia nas decisões e a imprevisibilidade das ações em campo. Esses elementos, tão característicos da rotina em unidades táticas, justificam a adaptação de instrumentos clássicos de avaliação para contextos de alta exigência psicológica e física.

Os dados descritivos mostraram que o grupo avaliado apresenta níveis elevados de autoeficácia, locus de controle interno e engajamento — com destaque para o componente “vigor”. Isso sugere que, apesar das adversidades, os policiais confiam em sua capacidade de ação e de controle sobre os resultados de seu trabalho. Estratégias de *coping* menos adaptativas, como a recusa ou a conversão emocional, apareceram com médias mais baixas, apontando para um predomínio de estratégias mais funcionais de enfrentamento do estresse.

As análises correlacionais e a modelagem estrutural reforçaram o entrelaçamento entre as variáveis. A autoeficácia demonstrou forte influência sobre o engajamento, especialmente no aspecto de absorção — quanto mais o policial acredita em sua competência, mais ele se envolve com suas atividades. O locus de controle interno também apresentou efeito positivo, enquanto a crença de que os resultados dependem de terceiros ou do acaso teve impacto negativo sobre os níveis de vigor e absorção.

Em relação ao *coping*, ficou evidente seu papel positivo sobre os recursos pessoais e o engajamento. Estratégias como busca de apoio social e reavaliação positiva estiveram associadas a maiores níveis de envolvimento no trabalho, enquanto mecanismos menos adaptativos de regulação emocional se mostraram prejudiciais, especialmente em situações que exigem concentração extrema — realidade frequente nas atividades do Choque.

Não foram identificadas diferenças estatisticamente significativas nas variáveis analisadas em função da patente dos policiais, ou seja, do posto ou graduação ocupado na hierarquia da corporação. Entretanto, quando considerada a escolaridade, observaram-se

diferenças significativas apenas entre os militares com pós-graduação e aqueles com nível superior completo, sendo que os primeiros apresentaram médias mais elevadas na dimensão de *coping* Controle.

A parte dedicada aos estressores revelou, como esperado, elementos já reconhecidos na literatura: riscos operacionais, conflitos familiares e pressão financeira apareceram com destaque. No entanto, chama atenção o número significativo de respostas “não respondido”, o que pode sinalizar uma dificuldade — ou resistência — em nomear e expor fontes de sofrimento emocional. Essa postura reflete a cultura institucional de silenciamento e idealização da força, ainda muito presente nas unidades especializadas. A ausência de espaços seguros para expressão emocional pode agravar o sofrimento psíquico e comprometer a saúde mental dos policiais a médio e longo prazo.

Importa considerar aqui uma das principais limitações do estudo que se refere ao fato da amostra do estudo não ter sido tão significativa, o que, impossibilita conclusões, sendo apresentado aqui apenas resultados preliminares que se pretende que tenham continuidade.

A amostra pequena reflete não apenas a dificuldade neste presente estudo, mas uma dificuldade maior em pesquisar acerca de policiais militares no Ceará e no Brasil, seja por entraves burocráticos, não permissão por parte de instituições, ou pela própria dificuldade dos profissionais em participar de forma voluntária de pesquisas, como fora proposto aqui, ou mesmo devido a instabilidade de suas rotinas de trabalho.

Faz-se necessário assim, a continuidade e a ampliação de pesquisas que versem acerca do tema sobre bem-estar e trabalho dos policiais militares, principalmente os de atuam em forças especiais, devido à carência aqui explicada.

Todavia, além do fomento em pesquisas, a criação de intervenções e programas que tenham como foco a saúde e qualidade de vida desses profissionais torna-se também necessária.

Considera-se aqui algumas intervenções já existentes referentes a saúde desses profissionais (Andrade; Souza, 2009b, Anchietá; Galinkin, 2005), as quais focam em psicoeducação e resiliência biopsicossocial para prevenir alcoolismo e violência, atendendo estressores como mortes em serviço e investigações internas. Outra proposta foi a de Minayo e Adorno (2013), a qual sugere um modelo biopsicossocial, nos campos biológico, psicológico e social de prevenção.

Em relação a programas estruturados, que foquem diretamente em melhorar a autoeficácia dos policiais, ainda há certos déficits. Todavia, há iniciativas promissoras, como no caso do Curso de Formação de Soldados da Polícia Militar do Pará, que trabalha competências de autoconfiança e automonitoramento para preparar os policiais para os

desafios do trabalho, aumentando a motivação e percepção de desempenho. Além disso, técnicas como *biofeedback* ajudam no controle emocional em situações de estresse, e dinâmicas de grupo promovem autoestima e resiliência, essenciais para a atuação policial (Sandes e Bergas, 2013).

A nível governamental, o Programa Pró-Vida, estabelecido pela Lei nº 13.675/2018, atua preventivamente e assistencialmente na saúde mental dos profissionais de segurança pública, fortalecendo a autoeficácia e o enfrentamento das pressões da função (MJSP, 2022). Esses esforços ressaltam a importância de fortalecer recursos internos como locus de controle e estratégias adaptativas de *coping*, além da necessidade de intervenções institucionais realistas e contínuas voltadas à saúde mental dos policiais.

Políticas públicas que promovam ambientes seguros para o diálogo emocional e o desenvolvimento socioemocional são essenciais para minimizar o estresse ocupacional e valorizar a profissão.

No âmbito internacional, programas como o "*Antistress Program for Police Officers*" na Eslovênia promovem oficinas para reduzir o estresse e aumentar a autoeficácia dos policiais (Andrade et al., 2009). Nos Estados Unidos, o "*Resilience Training Program*" do U.S. Army, adaptado para policiais, promove o controle emocional, *coping* e a autoeficácia para lidar com o estresse operacional (Joyce et al., 2019). Além disso, treinamentos focados em equipes especiais, como o SWAT, visam fortalecer a resiliência e a resposta ao estresse em situações críticas (Arnetz et al., 2023). Esses programas internacionais reforçam que uma abordagem integrada de habilidades psicológicas é fundamental para a saúde mental e o desempenho eficaz dos policiais.

Esse cenário evidencia que trabalhar recursos internos como a autoeficácia e o locus de controle, aliado a estratégias adaptativas de *coping*, é essencial para o preparo dos policiais frente aos desafios próprios da atividade, garantindo não só sua saúde psicológica como também o melhor desempenho institucional e comunitário.

## REFERÊNCIAS

- ALBUQUERQUE, F.; TRÓCCOLI, B. Desenvolvimento de uma escala de bem-estar subjetivo. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 20, n. 2, p. 153-164, 2004.
- ALMEIDA, C. R. **Satisfação no trabalho e especialização em policiais militares do Rio Grande do Sul**. Porto Alegre, 2016. Dissertação (Mestrado em Psicologia Organizacional) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2016.
- ALMEIDA, A. C. C. **Autoeficácia como mediadora entre bem-estar subjetivo e saúde mental em cadetes da polícia e do corpo de bombeiros militar da Paraíba**. 2022. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) – Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2022.
- ANCHIETA, E.; GALINKIN, A. L. L. Representações sociais da violência por policiais militares. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, Porto Alegre, v. 18, n. 3, p. 412-420, 2005.
- ANDRADE, L.; CARVALHO, M. A.; SILVA, R. P.; SANTOS, F. L. Intervenção visando a autoestima e qualidade de vida dos policiais: programa antistress. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 14, n. 1, p. 123-130, 2009.
- ANDRADE, A. M. DE; SOUSA, E. R.; MINAYO, M. C. de S. de. Intervenção visando a autoestima e qualidade de vida dos policiais militares. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 14, n. 5, p. 1829-1838, 2009b.
- ARAÚJO, M.T. Saúde mental e trabalho policial: implicações para o cuidado e prevenção. **Revista Brasileira de Psicologia Social**, v. 25, n. 3, p. 320-331, 2012.
- ARNETZ, B. B.; NILSSON, K.; LUNDGREN, P.; BIERING-SORENSEN, F.; LUNDSTROM, O. Resilience promotion training for SWAT officers: Effects on stress and performance. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 20, n. 6, p. 4532, 2023.
- ARROYO, T. R.; BORGES, M. A.; LOURENÇÃO, L. G. Estresse ocupacional e engajamento no trabalho entre policiais militares. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 26, n. 12, p. 5987-5996, 2021.
- BAKKER, A. B.; DAMEROUTI, E. Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. **Journal of Occupational Health Psychology**, v. 22, n. 3, p. 273-285, 2017.
- BALSAN, L. A. G.; CARNEIRO, L. L.; BASTOS, A. V. B.; COSTA, V. M. F. Adaptação e validação da nova Escala Geral de Autoeficácia. **Avaliação Psicológica**, v. 19, n. 4, p. 409-419, 2020.
- BANDURA, A. Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. **Psychological Review**, v. 84, n. 2, p. 191-215, 1977.
- BANDURA, A. Self-efficacy mechanism in human agency. **American Psychologist**, v. 37, n. 2, p. 122-147, 1982.

BANDURA, A. **Self-efficacy**: The exercise of control. New York: W. H. Freeman, 1997.

BARCELOS, A. T. D. P. **Auto-eficácia e coping em policiais militares**. 2010. 92 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Humanas) - Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2010.

BASSALO, F. S.; RAMOS, M. F. H.; ALMEIDA, S. DOS S. DE; SILVA, E. P.. Autoeficácia e o Desempenho de soldados da Polícia Militar. **Research, Society and Development**, v. 9, n. 9, e866996485, 2020.

BARROSO, A. P. S.; RODRIGUES, J. P.; BARRETO, L. D. C.; TAVARES, P. R. R. (Orgs.). **Estudos Avançados em Segurança Pública**: Tomo 2. Academia Estadual de Segurança Pública do Ceará (AESP-CE), 2025.

BEZERRA, C. B.; SILVA, A. M.; SOUZA, R. F. Estresse, depressão e a relação com o "coping" em estudantes de medicina. **Acervo Mais Saúde**, v. 5, n. 2, p. 1-12, 2023.

BILLINGS, A. G.; MOOS, R. H. The role of coping responses and social resources in attenuating the stress of life events. **Journal of Behavioral Medicine**, v. 4, n. 2, p. 139-157, 1981.

BRASIL. Ministério da Justiça e Segurança Pública. **Manual de Operações Policiais Especiais**. 3. ed. Brasília, DF: MJSP, 2018.

BRASIL. Ministério da Justiça e Segurança Pública. **Programa Nacional de Qualidade de Vida para Profissionais de Segurança Pública – Pró-Vida**. Brasília: MJSP, 2022.

BRASIL. Ministério da Justiça e Segurança Pública. **Mapa da segurança pública 2025**. Secretaria Nacional de Segurança Pública, 2025.

BRUIN, G. DE O.; MAGNAN, R.; PACIÇO, J.; HUTZ, C. S. Propriedades psicométricas da Escala de Engajamento no Trabalho de Utrecht (UWES-9) em amostra brasileira. **Avaliação Psicológica**, v. 12, n. 2, p. 341-351, 2013.

CABRAL, A. M. B. **Polícia Militar**: um estudo sobre stress e coping. 2019. 148 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Psicologia, Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC-GO), Goiânia, 2019.

CARLOTTO, M. S.; LAZZAROTTO, L. R.; RIBEIRO, K. F. Estressores ocupacionais e estratégias de enfrentamento. **Revista Subjetividade**, Erechim, v. 18, n. 1, p. 92-105, 2018a.

CARLOTTO, M. S.; CHAGAS, M. H. N.; ALMEIDA, R. C. Autoeficácia e coping em policiais militares: implicações para o enfrentamento do estresse ocupacional. **Revista Brasileira de Terapias Cognitivas**, v. 14, n. 2, p. 112-124, 2018.

CARVALHO, A. Q. S.; LEITE, D. O. M.; SOUSA, M. E. C.; SANTOS, E. S.; FONTENELE, E. M.; MATOS, F. R.; DAMASCENO, M. F. P. Ansiedade, depressão e intervenções psicossociais em pacientes hospitalizados (2020-2025). **Revista Aracê**, v. 7, n. 8, p. 1-14, 2025.

CATOLE, F. A.; ARISTIDES, C. L.; ALIANTE, G.; ABACAR, M. Estresse Ocupacional e Coping em Policiais Militares da Linha de Frente no Combate ao Terrorismo. **Revista PsicoFAE: Pluralidades em Saúde Mental**, Curitiba, Brasil, v. 14, n. 1, p. 173–190, 2025.

CAVALCANTE, F. C.; SANTOS, A. L. DOS; TEIXEIRA, F. T. de P. O impacto do estresse no desempenho da Polícia Militar do Amazonas: desafios para a segurança pública. **Revista FT**, 2022.

CEARÁ. Academia Estadual de Segurança Pública. **Aesp inicia XI edição do Curso de Controle de Distúrbio Cívico para agentes de segurança pública**. Fortaleza, 2018b.

CEARÁ. Alece. **Atuação da Companhia de Policiamento com Cães é tema do Questão de Ordem**. Fortaleza, 15 jul. 2025a.

CEARÁ. Estatuto dos militares Estaduais do Ceará. **Lei nº 13.729, de 11 de janeiro de 2006**. Estatuto dos Militares Estaduais do Ceará: situação, direitos, prerrogativas, deveres e obrigações dos militares estaduais. Atualizado até 2016. Art. 29.

CEARÁ. Governo do Estado do Ceará. **Dia da Caatinga: Cotar da PMCE adota bioma brasileiro como aliado no combate ao crime no Ceará**. Fortaleza, 28 abr. 2020.

CEARÁ. Polícia Militar do Ceará. **Comando Tático Motorizado da Polícia Militar do Ceará (COTAM) comemora 15º aniversário**. Fortaleza, 2014.

CEARÁ. Secretaria da Segurança Pública e Defesa Social do Ceará (SSPDS). **40 anos do BPCoque da PMCE: atuação especializada para lidar com situações de risco e manter a ordem pública da população cearense**. Fortaleza: SSPDS, 23 maio 2025b.

CEARÁ treina sua tropa de elite. **Diário do Nordeste**, Fortaleza, 27 out. 2007.

COTAR faz desarmamento no Interior. **Diário do Nordeste**, Fortaleza, 16 set. 2012.

COELHO, E.; ANTLOGA, C. Autoeficácia e qualidade de vida no trabalho: um estudo com policiais militares. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, v. 32, ed. esp., e32spe001, 2017.

COSTA, A. A.; FREITAS, L. R.. Impactos psicológicos decorrentes da segurança pública: do adoecimento do policial militar à família do profissional. **Brazilian Journal of Development**, v. 9, n. 3, p. 1-15, 2025.

COUTO, L. M. F. **Construção e estudos psicométricos para a Escala de Locus de Controle (ELOCUS)**. 176 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Psicologia, Universidade São Francisco, Campinas, 2022.

CHRISTIAN, M. S.; GARZA, A. S.; SLAUGHTER, J. E. Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. **Personnel Psychology**, v. 64, n. 1, p. 89–136, 2011.

CHRISTOPHER, M. S.; GOERLING, R. J.; HUNSINGER, M.; ROGERS, B. S.; BARON, G.; BERGMAN, A. L. et al. A pilot study evaluating the effectiveness of a mindfulness-based intervention on mindfulness, stress, and resilience among police officers. **Journal of Police and Criminal Psychology**, [S. l.], v. 33, n. 2, p. 45-54, 2018.

DAMASCENO, D. P. **Estresse acadêmico, locus de controle e estratégias de coping em estudantes universitários durante a COVID-19**. Trabalho de Conclusão de Curso (UnB), Brasília, 2024.

DELA COLETA, J. A. Escala de locus de controle interno-externo de Rotter: um estudo exploratório. **Arquivos Brasileiros de Psicologia**, Rio de Janeiro, v. 31, n. 3, p. 41-50, 1979.

DELA COLETA, J. A. **Atribuição de causalidade: teoria e pesquisa**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 153 p., 1982.

DELA COLETA, M. **Escala de locus de controle: revisão e estudo sobre a estrutura fatorial**. Revista de Psicologia, 1987.

DIAZ, A. M.; LEIVA, A. M.; BENEVIDES, R. **Práticas psicológicas nas situações de riscos e desastres socioambientais: o uso das tecnologias de informação e comunicação durante a pandemia da Covid-19**. 2020.

DINNER, E. Subjective well-being. **Psychological Bulletin**, v. 95, n. 3, p. 542-575, 1984.

DINIZ, S. S. S.; ZANINI, D. S. Relação entre fatores de personalidade e estratégias de coping em adolescentes. **Psico-USF**, v. 15, n. 1, p. 71-80, 2010.

DISTRITO FEDERAL. Secretaria de Segurança Pública do Distrito Federal. **Balanco das políticas de gestão para resultados**, 2023.

ESTEVES, G. G. L., ZANINI, D. S., MELO, G. V. L. R., PEREIRA JÚNIOR, S. V., OLIVEIRA, S. E., CORRÊA, F. M., FONSECA, W. R., NASCIMENTO, T. G., & SANTOS, M. A. dos. Escala de Avaliação da Síndrome de Burnout na Segurança Pública: parâmetros psicométricos. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 39, (especial), e39SE, 2023.

FAGUNDES, E. M. F.; FREITAS, S. C. de. Do estresse ocupacional à síndrome de burnout: estratégias de coping na profissão policial militar. **RECIMA21 - Revista Científica Multidisciplinar**, v. 5, n. 7, p. 1-15, 2024.

FAIAD, C. (coord.). **Relatório final: pesquisa nacional sobre valorização dos profissionais de segurança pública**. Brasília: Ministério da Justiça e Segurança Pública, Secretaria Nacional de Segurança Pública, 2022.

FAIAD, C.; COELHO JUNIOR, F. A.; RODRIGUES, L.; RODRIGUES, W.; VASCONCELOS, T. S. de. **Consolidação de projetos de assistência biopsicossocial e qualidade de vida para os profissionais de segurança pública**. 2015. 52 p. Brasília: Ministério da Justiça, Secretaria Nacional de Segurança Pública, 2015.

FAIAD, C., OLIVEIRA, P. S., COSTA, M. J.. O trabalho policial e seus impactos na saúde mental. **Psicologia & Sociedade**, v. 24, n. 4, p. 98-107, 2012.

FERREIRA, L. B.; DIAS, C. A. Subjetivação e Adoecimento no trabalho policial militar à luz da Psicodinâmica. **Revista Gestão em Análise**, Fortaleza, v. 11, n. 2, p. 110–126, 2022.

FERREIRA, C. R.; LIMA, A. F. DE; MEDEIROS, A. S. T. de. Regulação emocional, bem-estar psicológico e bem-estar subjetivo. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, São Paulo, v. 31, n. 1, p. 1-14, 2018.

FERREIRA, M. R. C.; FERNANDES, R. A. F. Autoeficácia ou inteligência para predizer o sucesso acadêmico ou profissional? **Revista Brasileira de Educação Médica**, Rio de Janeiro, v. 49, n. 2, e057, 2025.

FIGUEIREDO FILHO, D. B.; SILVA JÚNIOR, J. A. **Descobrimo a estatística usando o SPSS**. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2009.

FOLKMAN, S.; LAZARUS, R. S. Stress processes and depressive symptomatology. **Journal of Abnormal Psychology**, v. 89, n. 4, p. 383-389, 1980.

FOLKMAN, S.; LAZARUS, R. S. Coping as a mediator of emotion. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 46, n. 3, p. 466-475, 1984.

FOLKMAN, S.; MOSKOWITZ, J. T. Positive affect and the other side of coping. **American Psychologist**, v. 59, n. 8, p. 647-654, 2004.

FONTE SEGURA. **A prática policial e o custo do heroísmo**: reflexões sobre acidentes de trânsito em serviço. 2025.

FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA. **Anuário brasileiro de segurança pública 2025**. 19. ed. São Paulo: Fórum Brasileiro de Segurança Pública, 2025.

FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA; INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Atlas da violência 2025**. Brasília, DF: FBSP; Ipea, 2025.

FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA. **A saúde mental dos policiais precisa estar na centralidade das políticas de segurança pública**. Fonte Segura, 2025.

FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS. **Relatório sobre o BOPE**. Documento institucional. 2023.

FREDRICKSON, B. L. The broaden-and-build theory of positive emotions. **Philosophical Transactions of the Royal Society B: Biological Sciences**, v. 359, n. 1449, p. 1367–1377, 2004.

Gil, A. C. **Pesquisa qualitativa básica**. Petrópolis: Vozes, 2025.136 p

GOMES, A. J. F. **O trabalho policial e suas implicações na saúde mental**. Universidade Atual Editora, 2021.

GORSUCH, R. L. **Factor analysis**. 2. ed. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 1983.

GUEDES, H. D. Trabalho emocional e engajamento no trabalho em policiais militares: mediação da identidade profissional. **Estudos de Psicologia (Natal)**, Natal, v. 25, n. 1, p. 69-79, 2020.

GUERRERO-BARONA, E.; GONZÁLEZ-GÓMEZ, C.; DE JESÚS-MORRISON, I; SOARES, N. F. F.; SILVA, L. H. M.; OLIVEIRA, F. L. C.; GAUER, G., M.. et al. Depressão e ideação suicida em policiais militares: um estudo integrativo. **Contribuciones a las Ciencias Sociales**, São José dos Pinhais, v. 17, n. 8, p. 1-15, 2024.

HAIR, H. J. Exploratory factor analysis: A review of research from 1993 to 2003. **Journal of Management**, v. 14, n. 4, p. 551-575, 2005.

HAIR, JR., BLACK, W. C., BABIN, B. J., ANDERSON, R. E., & TATHAM, R. L. **Multivariate Data Analysis**. 6. ed. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall, 2006.

HOLANDA, F. **Declarações sobre treinamento do CDC**. AESP, 2017.

INCEOGLU, I. et al. Leadership and employee well-being: A meta-analysis. **Frontiers in Psychology**, v. 14, p. 1220263, 2023.

JASP TEAM. JASP (versão 0.95.0) [software de computador]. 2024.

JOYCE, S.; SHI, W.; CALLEJA, P.; SAMSON, T.; ZHANG, X. Resilience training program for law enforcement officers: A systematic review and meta-analysis. **Journal of Police and Criminal Psychology**, v. 34, n. 1, p. 12-25, 2019.

KEYES, C. L. M. Mental illness and mental health: The two continua model across the lifespan. **Journal of Adult Development**, v. 14, n. 2, p. 70-79, 2007.

KONING-EIKENHOUT, L. M. J., DELAHAIJ, R., KAMPHUIS, W., HULSHOF, I. L., VAN RUYSSSEVELDT J. **A Loss Cycle of Burnout Symptoms and Reduced Coping Self-Efficacy: A Latent Change Score Modelling Approach**. Chronic Stress (Thousand Oaks), 2024.

LAZARUS, R. S. **Stress and emotion: A new synthesis**. New York: Springer, 1992.

LAZARUS, R. S.; FOLKMAN, S. **Stress, appraisal, and coping**. New York: Springer, 1984.

LEE, J.; KIM, M. Autonomy, psychological well-being, and job performance: The mediating role of work engagement. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 20, n. 13, p. 6492, 2023.

LEFCOURT, H. M. **Locus of control and personality**. Hillsdale, NJ: Erlbaum, 1976.

LESENER, T.; GUSEL, J.; VOLMER, J. The job demands-resources model: A meta-analytic review of longitudinal studies. **Work & Stress**, v. 34, n. 1, p. 57-79, 2020.

LEVENSON, H. Distinctions within the concept of internal-external control: development of a new scale. **Proceedings of the 80th Annual Convention of the American Psychological Association**, p. 261-262, 1972.

LEVENSON, H. Differentiating among internality, powerful others and chance. In: ROTTER, J. B. (Ed.). **Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement**. New York: Psychological Reports, p. 1-24, 1973.

LEVENSON, H. Activism and Powerful Others: Distinctions within the Concept of Internal-External Control. **Journal of Personality Assessment**, v. 38, n. 4, p. 377-383, 1974.

LIMA, T. K. DE M.; NOGUEIRA, C. de P. V. Saúde mental de policiais militares do Nordeste brasileiro: revisão integrativa. ID on Line. **Revista de Psicologia**, [s.l.], v. 17, n. 64, p. 1234-1248, 2023.

LIRA, P. S.; PEREZ-NEBRA, A. R.; QUEIROGA, F. Modelo integrado de Burnout entre Policiais do Distrito Federal: uma ampliação conceitual. **Rev. Psicologia, Organizacional e do Trabalho**, Brasília, v. 21, n. 3, p. 1621-1630, set. 2021.

LUIS, E.; FERREIRA J.; SILVA, A. Processamento investigativo da letalidade policial militar em Minas Gerais: narrativas institucionais e legitimação. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, São Paulo, v. 36, n. especial, p. 1-25, 2021.

MAIA, M. F. de M. et al. Psicologia positiva e o bem-estar: estudo dos aspectos saudáveis do viver. **Revista Eletrônica Nacional de Educação Física (RENEF)**, Montes Claros, v. 7, n. 9, p. 620-627, 2017.

MARINHO, M.; SOUZA, M.; SANTOS, M.; CRUZ, M.; BARROSO, B. Fatores geradores de estresse em policiais militares: uma revisão sistemática. **Revista Família, Ciclos de Vida e Saúde no Contexto Social**, v. 6, supl. 2, p. 637-648, 2018.

MARÔCO, J. **Análise de Equações Estruturais: Fundamentos teóricos, Software & Aplicações**. Pêro Pinheiro: Report Number, Ltda, 2010.

MARTÍNEZ-DÍAZ, A., DÍAZ-FÚNEZ, P. A., SALVADOR-FERRER, C. M., HERNÁNDEZ-SÁNCHEZ, B. R., SÁNCHEZ-GARCÍA, J. C., MAÑAS-Rodríguez, M. Á.. Mediating effect of job crafting dimensions on influence of burnout at self-efficacy and performance: revisiting health-impairment process of JD-R theory in public administration. **Heliyon**, v. 9, n. 5, e15792, 2023.

MARTINS, J.; TIRELLO, D.; RIBEIRO, F.; DIAS, M. Gestão financeira do policial militar e o impacto na sua estabilidade financeira. **Revista FT**, 2018.

MCCORMACK, D; RILEY, P; SMITH, G. Building police self-efficacy through adaptive learning. **Journal of Police and Criminal Psychology**, v. 33, n. 2, p. 151-162, 2018.

MENDES, F. R.; MIRANDA, M. F. Dificuldades relacionais de policiais militares: um olhar da psicologia. **Revista Brasileira de Psicologia**, Brasília, v. 1, n. 2, p. 35-48, 2014.

MENDONÇA, H.; SILVA, M. C. N. da. Avanços na Psicologia Positiva: bem-estar, engajamento e redesenho no trabalho. **Avaliação Psicológica**, v. 18, n. 4, p. 343-351, 2019.

MENEZES, A. N.; OLIVEIRA, M. F. G. S.. A influência da crença de autoeficácia no desempenho dos estudantes. **Psicologia: Ensino & Formação**, São Paulo, v. 11, n. 2, p. 1-15, 2020.

MENG, Q.; ZHANG, Q. **The Influence of Academic Self-Efficacy on University Students' Academic Performance**: The Mediating Effect of Academic Engagement. Sustainability 2023.

Minayo, M. C. de S. **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 26. ed. rev. atual. Petrópolis, RJ: Vozes, 2008.

MINAYO, M. C. DE S.; ASSIS, S. G. DE; OLIVEIRA, R. V. de. Impacto das atividades profissionais na saúde física e mental dos policiais civis e militares do Rio de Janeiro (RJ, Brasil). **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 16, n. 4, p. 2199-2209, 2011.

MINAYO, M. C. DE S.; ADORNO, S. Risco e (in)segurança na missão policial. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 18, n. 3, p. 585-593, 2013.

MINAYO, M. C. DE S.; ADORNO, S. de C. F. Velocidade e crueldade das mortes por homicídio em uma capital brasileira. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 18, n. 7, p. 2059-2070, 2013.

MIRANDA, D. (Org.). **Por que Policiais se Matam?** Diagnóstico e prevenção do comportamento suicida na polícia militar do Estado do Rio de Janeiro. Mórula Editorial, 2016.

MONTEIRO, V. F. Presença de risco de transtorno do estresse pós-traumático em policiais militares feridos por arma de fogo. **Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília, v. 43, e223ST, 2023.

NUNES, O.; BRITES, R.; PIRES, M.; HIPÓLITO, J. **Escala Toulousiana de Coping – Reduzida**: manual técnico de utilização. Lisboa: Centro de Investigação em Psicologia, Universidade Autónoma de Lisboa, 2014.

OLIVEIRA, T. S.; FAIMAN, C. J. Reflexos da profissão policial militar na vida pessoal e nas relações interpessoais. **Revista de Psicologia Militar**, 2019.

OLIVEIRA, L. M.; PAIVA, S. Modelos de avaliação da autoeficácia no contexto policial. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, v. 26, n. 1, p. 142-153, 2013a.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Manual de políticas e estratégias para a qualidade de vida**: bem-estar. Genebra: OMS, 2020.

PAGOTTO, L. G.; RODRIGUES, J.; HENRIQUE, F. H.; POMPEU JUNIOR, J.; BLumer, S. Análise de variância e testes de médias: um estudo aplicado em experimentos com variedades de algodoeiro e seleções de citrumelo / Analysis of variance and means tests: a study applied in experiments with cotton varieties and citrumelo selections. **Brazilian Applied Science Review**, [S. l.], v. 5, n. 3, p. 1287–1296, 2021.

PAIS-RIBEIRO, J. L. Questões acerca do coping: A propósito do estudo de adaptação do Brief Cope. **Psicologia, Saúde & Doenças**, v. 5, n. 2, p. 263-279, 2004.

PANK, C., VON BOROS, L., LIEB, K. DALKNER, N., EGGER-LAMPL, S., LEHR, D.; SCHAFER, S. K.; TUSCHER, O., WESSA, M. The role of self-care and self-compassion in networks of resilience and stress among healthcare professionals. **Sci Rep****15**, 18545, 2025.

PARKES, K. R. Stress and coping in later life: Managing emotions and losses. In: HENDERSON, S.; BAINES, M. (Eds.). **Stress, health and the life course**. London: Macmillan, p. 250-270, 1984.

PASQUALI, L., ALVES, A. R., PEREIRA, M. Escala de Locus de controle ELCO/TELEBRÁS. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, v. 11, n. 2, p. 319-351, 1998.

PEDRAZA, F. S. **Adoecimento mental em policiais: identificação de preditores para o desenvolvimento de um sistema de intervenção precoce**. 2024. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS), Campo Grande, 2024.

PEREIRA, L. F.; SANTOS, A. V.; OLIVEIRA, M. Inovação nas operações de polícia de choque: um estudo sobre a incorporação de novas tecnologias. **Revista Brasileira de Jornalismo e Direitos Humanos**, 2023.

PEREIRA-LIMA, K. et al. Risco de transtorno de estresse pós-traumático entre policiais militares feridos por arma de fogo. **Psicologia: Ciência e Profissão**, 2019.

PESTANA, M. H.; GAGEIRO, J. N. **Análise de dados para Ciências Sociais: a complementaridade do SPSS**. 6. ed. Lisboa: Ed. Silabo, 2014.

RACORTI, V. S. A dinâmica do enfrentamento com arma branca: reflexões e implicações para o treinamento policial brasileiro. *Velho General*, 29 jul. 2025.

RANGEL, R. M. **Comando tático rural: entre o trabalho prescrito e o real na busca de ser – "uma luz no fim do túnel" para as comunidades do interior do estado**. Dissertação (Mestrado em Políticas Públicas e Sociedade) – Universidade Estadual do Ceará, Fortaleza, 2015.

REDEFEM. **O estado psicológico do policial militar após atendimento de ocorrência de vulto**. Redefem, 2025.

REPPOLD, C. T.; MAYER, J. C.; ALMEIDA, L. S.; HUTZ, C. S. Avaliação da resiliência: controvérsia em torno do uso das escalas. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, Porto Alegre, v. 25, n. 2, p. 248-255, 2012.

RIBEIRO, A. C. L. Auto-eficácia acadêmica: influência das crenças pessoais no desempenho escolar. **INFAD Revista de Psicología**, v. 2, n. 2, p. 331-336, 2004.

RYFF, C. D. The structure of psychological well-being revisited. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 69, n. 4, p. 719-727, 1995.

RYFF, C. D. Psychological well-being revisited: Advances in science and practice. **Psychotherapy and Psychosomatics**, v. 83, n. 1, p. 10-28, 2014.

RYFF, C. D.; SINGER, B. Know thyself and become what you are: a eudaimonic approach to psychological well-being. **Journal of Happiness Studies**, Dordrecht, v. 9, n. 1, p. 13-39, 2008.

ROTTER, J. B. Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. **Psychological Monographs: General and Applied**, v. 80, n. 1, p. 1-28, 1966.

SÁ, L. S.; LEMOS, N. N.; OLIVEIRA, A. P. Repercussões da atividade policial na vida do profissional de segurança pública: uma revisão integrativa. **Gestão e Saúde**, v. 16, 2022.

SALANOVA, M.; SCHAUFELI, W. B. El engagement en el trabajo: cuando el trabajo se convierte en pasión. Madrid: Alianza Editorial, 2009.

SANDES, D. D.; BERGAS, C. Uso do biofeedback no treinamento policial. **Revista Brasileira de Ciências do Esporte**, v. 35, 2013.

SANTANA, L. A. DE S. P.; FERNANDES, S. R. P.; CARNEIRO, L. L. Características do trabalho, coping e bem-estar em unidades de terapia intensiva. **Revista brasileira de orientação profissional**, São Paulo, v. 26, n. 1, p. 105-115, 2025.

SANTOS, M. A.; SANTOS, D. B.; FERREIRA, A. C.; OLIVEIRA, L. M.; SILVA, R. S.; COSTA, J. P. Mental health and coping strategies in graduate students in the COVID-19 pandemic. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, v. 29, e3446, 2021.

SANTOS, W. L. dos. Impactos psicossociais do trabalho Policial Militar: revisão sistemática. **Observatório Latino-Americano de Estudos Jurídicos, Econômicos e Sociais**, v. 5, n. 2, p. 1-25, 2025.

SANTOS, T. B. R. DOS; SOUZA, E. A. de. Falta de reconhecimento profissional: principal motivo de estresse em policiais militares. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, v. 20, n. 3, p. 438-444, 2022.

SCARIOT, C. F.; SANTOS, F. B.; SANTOS, F. C. M.; SILVA, A. P. DA; SILVA, J. A. DA; OLIVEIRA, M. A. DE; SANTOS, L. F. dos.. Estresse ocupacional e engajamento no trabalho entre policiais militares. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 26, n. 12, p. 5987-5996, 2021.

SCHAUFELI, W. B.; SALANOVA, M.; GONZÁLEZ-ROMÁ, V.; BAKKER, A. B. The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. **Journal of Happiness Studies**, v. 3, n. 1, p. 71-92, 2002.

SCHAUFELI, W. B.; BAKKER, A. B. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. **Journal of Organizational Behavior**, v. 25, n. 3, p. 293-315, 2004.

SCHAUFELI, W. B.; SALANOVA, M. Engajamento no trabalho: um conceito psicológico emergente e suas implicações para as organizações. In: KANFER, R.; LIMBOURG, F.; TETT, R. (Org.). **Pesquisa em estresse ocupacional e bem-estar, Volume 3: Bem-estar do empregado**. Bingley: Emerald Group Publishing Limited, p. 135-177, 2008.

SCHWARZER, R.; JERUSALEM, M. Generalized Self-Efficacy scale. In: WEINMAN, J.; WRIGHT, S.; JOHNSTON, M. (Eds.). **Measures in health psychology: a user's portfolio**. Causal and control beliefs. Windsor, UK: Nfer-Nelson, p. 35-37, 1995.

SEIFFGE-KRENKE, I. Adolescent coping: An analysis of the coping process. **Journal of Youth and Adolescence**, v. 13, n. 4, p. 349-366, 1984.

SELIGMAN, M. E. P. **Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being**. New York: Free Press, 2011.

SELIGMAN, M. E. P.; CSIKSZENTMIHALYI, M. Positive psychology: an introduction. **American Psychologist**, v. 55, n. 1, p. 5-14, 2000.

SILVA, R. S.; SOUSA, F. M.; MELO, E. P. Instrumento de autoavaliação da autoeficácia no Curso de Formação de Soldados da Polícia Militar do Pará. **Revista de Psicologia Militar**, v. 4, n. 1, p. 32-40, 2020.

SILVA, S. A. Benefícios Profissionais dos Cursos de Especialização na Polícia Militar do Estado do Paraná / Professional Benefits of Specialization Courses in the Military Police of the State of Paraná. **Brazilian Journal of Development**. p.9573–9585, 2022.

SILVA, A. M. **O batalhão de Polícia de Choque do Estado do Pará: uma análise das condições de precariedade do trabalho**. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Segurança Pública, Universidade Federal do Pará, Belém, 2016.

SILVA, P; BARBOSA, J; MELO, A. O impacto do locus de controle no enfrentamento do estresse ocupacional em policiais. **Revista Psicologia e Policiamento**, v. 5, n. 2, p. 58-72, 2019.

SILVA, J. A. da; FAGIOLO, J. C. Fatores de risco para a saúde mental dos policiais militares e potenciais intervenções para mitigar esses fatores: uma revisão científica. **Brazilian Journal of Health Review**, [S. l.], v. 7, n. 3, p. e70813, 2024.

SILVA, E. P.; PANTOJA, E. Autoeficácia e o desempenho de soldados da Polícia Militar. **Research, Society and Development**, v. 9, n. 8, e701986485, 2020.

SILVA, J. B.; ALMEIDA, A. J. da S. Vitimização policial: diagnósticos e perspectivas. **Revista Brasileira de Segurança Pública**, [S. l.], v. 16, n. 2, p. 240–263, 2022.

SILVEIRA, F. A., LIMA, M. R. Política de saúde no trabalho policial: desafios e perspectivas. **Revista de Administração Pública**, v. 52, n. 1, p. 104-119, 2018.

SIMÕES, M; SANI, A. I.; CORREIA, E.; MONTEIRO, A. P.; AZEVEDO, M. DA C.; CUNHA, P.; MASCOLI, L. M.; RELVA, I. C. Ajustamento psicológico e estratégias de coping em estudantes universitários durante a pandemia da covid-19. **Av. Psicol. Latinoamericana**, Bogotá, v. 42, n. 3, e4237, 2024.

SIQUEIRA, M. M. M.; PADOVAM, V. R. Engajamento no trabalho: uma escala validada para o contexto brasileiro. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 9, n. 4, p. 1-25, 2008.

SMITH, N. B.; SIPPEL, L. M.; PRESS, C.; ROZEK, D.; MOTA, N.; GORDON, C.; HORVATH, M.; HARP AZ-ROTEM, I. Locus of control in US combat veterans: unique associations with posttraumatic stress disorder 5-factor model symptom clusters. **Psychiatry Research**, Amsterdam, v. 268, p. 152-156. 2018.

SOUSA, L. R. M. S. DE; LEONI, P. H. T.; CARVALHO, R. A. G. DE; VENTURA, C. A. A.; OLIVEIRA E SILVA, A. C. DE; REIS, R. K. Resiliência, depressão e autoeficácia entre profissionais de enfermagem brasileiros na pandemia de COVID-19. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 28, n. 10, p. 2941-2950, out. 2023a.

SOUSA, R. C. DE; BARROSO, S. M. Fatores associados ao adoecimento emocional de policiais militares. **Avaliação psicológica**, Campinas, v. 22, n. 3, p. 298-308, 2023b.

SOUSA, C. S. X. A.; ALBUQUERQUE, V.; FERREIRA, M.; ANTLOGA, C.; MAIA, M. Engajamento no trabalho: analisando o impacto do reconhecimento e dos afetos positivos. **Revista do Serviço Público**, Brasília, v. 76, n. 2, p. 290-309, abr./jun. 2025.

SOUZA, A.; GOMES, A. Autoeficácia em policiais militares: Impacto sobre o desempenho em situações de crise. **Revista Brasileira de Segurança Pública**, v. 10, n. 2, p. 83-98, 2016.

SOUZA, I.; SOUZA, M. A. Validação da escala de autoeficácia geral percebida. **Revista Universidade Rural, Série Ciências Humanas**, v. 26, n. 1-2, p. 12-17, 2004.

TAMAYO, A. Validade fatorial da escala Levenson de locus de controle. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, v. 5, n. 1, p. 111-122, 1989.

TAMAYO, A. Validade fatorial da escala Levenson de locus de controle. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, 5(1), 111-122, 2012.

TAP, P.; COSTA, E. S.; ALVES, M. N. Escala Toulousiana de Coping (ETC): Estudo de adaptação à população portuguesa. **Psicologia Saúde e Doenças**, v. 6, n. 1, p. 47-56, 2005.

TRIGO, T; TENG, C; HALLAK, J. Síndrome de burnout ou estresse ocupacional em profissionais de saúde: uma revisão sistemática. **Revista Brasileira de Psiquiatria**, v. 29, n. 2, p. 147-154, 2007.

TRIOLA, M. F. **Introdução à Estatística**. 13. ed. Rio de Janeiro: LTC, 2017.

VASCONCELOS, A. B.; SANTOS, C. D.; SILVA, E. F. A existência de sofrimento mental em policiais civis sob a visão da teoria das relações interpessoais. **Revista Brasileira de Segurança Pública**, São Paulo, v. 10, n. 2, p. 100-115, 2021a.

VASCONCELOS, E. M.; SANTOS, P. R.; SILVA, A. M. Influência do locus de controle e no engajamento laboral de policiais. **Revista Brasileira de Psicologia**, v. 36, n. 2, p. 198-210, 2021b.

VASCONCELOS, P; SANTOS, F; SILVA, R. Treinamento em coping e resiliência em policiais: Uma revisão de intervenções. **Revista de Psicologia Organizacional e do Trabalho**, v. 13, n. 4, p. 90-101, 2021c.

VAZQUEZ, A. C. S.; PACÍCO, J. C.; MAGNAN, R. A.; HUTZ, C. S.; SCAHUFELI, W. B. Engajamento e a adição ao trabalho em profissionais de recursos humanos no Brasil. **Avaliação Psicológica**, v. 17, n. 3, p. 243-254, 2018.

VAZQUEZ, A. C. S.; PACÍCO, J. C.; MAGNAN, R. A.; HUTZ, C. S.; SCAHUFELI, W. B. Normatização da versão brasileira da escala Utrecht de engajamento no trabalho. **Avaliação Psicológica**, v. 15, n. 2, p. 143-155, 2016.

VAZQUEZ, A. C. S.; SÁNCHEZ-MAGALÓN, L.; SÁNCHEZ-MAGALÓN, M. DEL P.; VIDEIRA, A. A.; MARTINS, L. B.; DUARTE, J. DE S. Vigor, dedicação e absorção: testando e analisando as propriedades psicométricas da Escala Utrecht de Engajamento no Trabalho (UWES). In: **ANAIS DO XX SEMEAD**, 2022. São Paulo: SEMEAD, 2022.

VIANA, M. L.; COUTO, M. C. V. Estresse no trabalho de policiais militares: relações com funcionamento familiar e suporte social. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, v. 32, n. 2, p. 1-9, 2016.

VIANA, A. P.; OLIVEIRA, C. M.; SANTOS, J. R. Prevalência e fatores associados à síndrome de burnout em policiais militares. **Revista Brasileira de Enfermagem**, v. 77, p. 1234-1242, 2023.

VIANA, B.; BRANDT, R.; VASCONCELOS, I.; ANDRADE, A. Enfrentamento do estresse em policiais civis: um estudo sobre coping e bem-estar. **Revista Brasileira de Segurança Pública**, v. 13, n. 3, p. 55-70, 2019a.

VIANA, T. C.; LIMA, R. M.; ARAÚJO, J. F. Estratégias de coping e resiliência no enfrentamento de estresse em policiais. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 39, n. 3, p. 634-645, 2019b.

VIANA, B. G. G.; VIEIRA, K. F. L. Síndrome de Burnout: Um estudo com policiais militares. **Psicologia e Saúde em debate**, [S. l.], v. 10, n. 2, p. 552-567, 2025.

VIEGAS, R. F. P. A invisibilidade do custo cognitivo do trabalho policial militar. **Revista da Escola de Enfermagem USP**, v. 58, e20240257, 2024.

VIOLANTI, J. M., CHARLES, L. E., MCCANLIES, E., HARTLEY, T. A., BAUGHMAN, P., ANDREW, M. E., FEKEDULEGN, D., MA, C. C., MNATSAKANNOVA, A., & BURCHFIEL, C. M. Police stressors and health: a state-of-the-art review. **Policing: An International Journal**, v. 40, n. 4, p. 642-656, 2017a.

VIOLANTI, J. M.; KANJORSKI, A.; KEARSE, S. O impacto do estresse ocupacional na saúde mental dos policiais. **Journal of Occupational Health**, v. 59, n. 4, p. 306-313, 2017b.

WANG, S.; BÉLTRAN-URVINA, L.; CALDERÓN-AYALA, L.; GUERRA-MIÑO, E.; ACOSTA-ANDINO, B.; AGUILAR, J. Influência do engajamento no trabalho na relação entre capital psicológico e desempenho gerencial. **Gcg-Lalp Georgetown University**, v. 19, n. 2, p. 75-90, maio/ago. 2025.

WINTER, I.; ALF, M. O trabalho policial e seus impactos nas relações sociais e familiares. **Revista Brasileira de Segurança Pública**, 2019.

WOLF, E. J., HARRINGTON, K. M., CLARK, S. L.; MILLER, M. W. Sample size requirements for structural equation models an evaluation of power, bias, and solution propriety. **Educational and Psychological Measurement**, v. 73, n. 6, p. 913-934, 2013.

## APÊNDICE A - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Você está sendo convidado(a) a participar de uma pesquisa intitulada “Perfil Profissiográfico do Batalhão de Operações Policiais Especiais do Ceará”. O objetivo desta pesquisa é construir o perfil dos policiais do BOPE a partir da avaliação de variáveis. O (a) pesquisador(a) responsável por esta pesquisa é Marcos Aguiar de Souza, Professor do Departamento de Pós-graduação em Psicologia, da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro.

Você receberá os esclarecimentos necessários antes, durante e após a finalização da pesquisa, e asseguro que o seu nome não será divulgado, sendo mantido o mais rigoroso sigilo, em favor de não 83ealiza83ca-lo(a).

As informações serão obtidas da seguinte forma: a pesquisa será quantitativa, e ocorrerá a partir da realização da aplicação de escalas da psicologia positiva, além de visitas e coleta de documentos.

A sua participação envolve os seguintes riscos previsíveis: a ocorrência de repercussões emocionais, e possível falta de confiança em compartilhar informações sensíveis. Todavia, buscaremos garantir o consentimento informado, a confidencialidade dos dados e o possível apoio psicológico para os participantes, além do possível encaminhamento para os setores de saúde das instituições. Sua participação é voluntária, isto é, ela não é obrigatória, e você tem plena autonomia e liberdade para decidir se quer ou não participar, além de decidir se quer participar, mas que não deseja divulgar os dados.

A sua participação pode ajudar os pesquisadores a entenderem melhor as atividades e competências necessárias a atuação do BOPE PMCE, propiciando melhoras desde o processo seletivo de entrada no Batalhão, como no Complexo de Polícia de Choque; além de ter como foco a validação de instrumentos da psicologia positiva dentro do contexto de polícias especializadas do Ceará.

Você está sendo consultado sobre seu interesse e disponibilidade de participar desta pesquisa. Você é livre para recusar-se a participar, retirar seu consentimento ou interromper sua participação a qualquer momento. A recusa em participar não acarretará penalidade alguma.

Você não será remunerado por ser participante da pesquisa. Se houver gastos com transporte ou alimentação, eles serão ressarcidos pelo pesquisador responsável. Todas as informações obtidas por meio de sua participação serão de uso exclusivo para esta pesquisa e ficarão sob a guarda do/da pesquisador/a responsável. Caso a pesquisa resulte em dano pessoal, o ressarcimento e indenizações previstos em lei poderão ser requeridos pelo participante. Os pesquisadores poderão informar os resultados ao final da pesquisa a todos envolvidos, a partir de apresentação aos policiais envolvidos e os comandantes dos 4 batalhões, além do Responsável pelo Complexo de Polícia de Choque.

Caso você tenha qualquer dúvida com relação à pesquisa, entre em contato com o(a) pesquisador(a) através do telefone ..., pelo e-mail ..., e endereço profissional/institucional BR-465, km 7, Seropédica.

Este estudo foi analisado e aprovado por um Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da UFRRJ. O CEP é responsável pela avaliação e acompanhamento dos aspectos éticos de pesquisas envolvendo seres humanos, visando garantir o bem-estar, a dignidade, os direitos e a segurança de participantes de pesquisa; bem como assegurando a participação do(a) pesquisador(a) sob os mesmos aspectos éticos.

Caso você tenha dúvidas e/ou perguntas sobre seus direitos como participante deste estudo, entre em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, situada na BR 465, km 7, Seropédica, Rio de Janeiro, pelo telefone (21) 2681-4749 de segunda a sexta, das 09:00 às 16:00h, pelo e-mail: [eticacep@ufrj.br](mailto:eticacep@ufrj.br) ou pessoalmente às terças e quintas das 09:00 às 16:00h.

No caso de aceitar participar da pesquisa, você e o pesquisador devem rubricar todas as páginas e também assinar as duas vias deste documento. Uma via é sua e a outra via ficará com o(a) pesquisador(a).

Para mais informações sobre os direitos dos participantes de pesquisa, leia a **Cartilha dos Direitos dos Participantes de Pesquisa** elaborada pela Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (Conep), disponível no site:

[http://conselho.saude.gov.br/images/comissoes/conep/img/boletins/Cartilha\\_Direitos\\_Participantes\\_de\\_Pesquisa\\_2020.pdf](http://conselho.saude.gov.br/images/comissoes/conep/img/boletins/Cartilha_Direitos_Participantes_de_Pesquisa_2020.pdf)

### **Consentimento do participante<sup>2</sup>**

Eu, abaixo assinado, entendi como é a pesquisa, tirei dúvidas com o(a) pesquisador(a) e aceito participar, sabendo que posso desistir a qualquer momento, mesmo depois de iniciar a pesquisa. Autorizo a divulgação dos dados obtidos neste estudo, desde que mantida em sigilo minha identidade. Informo que recebi uma via deste documento com todas as páginas rubricadas e assinadas por mim e pelo Pesquisador Responsável.

Nome do(a) participante: \_\_\_\_\_  
Assinatura: \_\_\_\_\_ local e data: \_\_\_\_\_

### **Declaração do pesquisador**

Declaro que obtive de forma apropriada e voluntária, o Consentimento Livre e Esclarecido deste participante (ou representante legal) para a participação neste estudo. Declaro ainda que me comprometo a cumprir todos os termos aqui descritos.

Nome do Pesquisador: Rebeca Moreira Rangel  
Assinatura: \_\_\_\_\_ Local/data: : \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Nome do auxiliar de pesquisa/testemunha (Se houver): Isabela Rodé de Brito  
Assinatura: \_\_\_\_\_ Local/data: : \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Presenciei a solicitação de consentimento, esclarecimentos sobre a pesquisa e aceite do participante.  
Testemunhas (não ligadas à equipe de pesquisadores)  
Nome: \_\_\_\_\_ Assinatura: \_\_\_\_\_

## APÊNDICE B - QUESTIONÁRIO SOBRE DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS E QUESTÕES DA CARREIRA

1. Qual sua idade?

2. Qual sua escolaridade?

\* Ensino Médio

\*Ensino Superior

\*Pós-graduação

\*Mestrado

\*Doutorado

3. Qual seu estado civil?

\* Solteiro(a)

\* Casado(a)

\* Separado

\* Divorciado(a)

\* Viúvo(a)

\* União Estável

4. Patente

\* Soldado

\* Cabo

\* 3º Sargento

\* 2º Sargento

\* 1º Sargento

\* Subtenente

\* 2º Tenente

\* 1º Tenente

\* Capitão

\* Major

\* Tenente Coronel

\* Coronel

5. Há quanto tempo você é policial militar

6. Em que batalhão você está hoje?

\* COTAM

\* CDC

\* BOPE

\* BEPI

\* Comando de Policiamento de Choque

7. Há quanto tempo está no Batalhão? Caso já tenha saído, quanto tempo passou?

8. Como foi seu processo de entrada no Batalhão?

\* Através do curso CDC

\* Através do curso do COTAM

\* Através do curso CATE

\* Através do curso COESP

\* Através do curso COTAR

\* Entrei por transferência, mas por outro curso

\* Entrei por transferência, sem finalizar nenhum curso

9. Você tem alguma especialidade de atuação? Qual?

10. Quais cursos do Choque você finalizou?

\* CDC

\* COTAM

\* CATE

\* COESP

\* COTAR

\* Outro

11. Além dos cursos acima descritos, você realizou algum outro curso que seria necessário para sua atuação? Qual?

12. Cite o nome de dois colegas de trabalho que você acredita que têm o perfil adequado do Batalhão que você trabalha

## ANEXO A - ESCALA DE AUTOEFICÁCIA GERAL PERCEBIDA

Autoria de Schwarzer e Jerusalem (1995), validada no Brasil por Souza e Souza (2004)

Abaixo são apresentadas algumas questões sobre como você é. Por favor faça um círculo em torno do número de 1 a 5 que indica a sua resposta em cada questão, conforme o esquema abaixo:

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

## ANEXO B - ESCALA DE LOCUS DE CONTROLE DE LEVENSON

Autoria de Levenson (1974)

A seguir encontram-se algumas características que podem ou não lhe dizer respeito. Por favor, escolha um dos números na escala abaixo que melhor expresse sua opinião em relação a você mesmo. 1. Discordo totalmente 2. Discordo 3. Nem concordo, nem discordo 4. Concordo 5. Concordo totalmente

| Itens                                                                                                                                             | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| 1. Se eu vou ou não tornar-me um líder depende principalmente de minha capacidade                                                                 |   |   |   |   |   |
| 2. Minha vida é, em grande parte, determinada por acontecimentos inesperados                                                                      |   |   |   |   |   |
| 3. Sinto que o que ocorre em minha vida é determinado principalmente por pessoas mais poderosas do que eu                                         |   |   |   |   |   |
| 4. Se eu vou ou não sofrer um acidente de automóvel depende principalmente de eu ser ou não um bom motorista                                      |   |   |   |   |   |
| 5. Quando faço planos, sempre tenho certeza de que vou realizá-los                                                                                |   |   |   |   |   |
| 6. Geralmente não tenho oportunidade de proteger meus interesses pessoais da influência do azar.                                                  |   |   |   |   |   |
| 7. Quando eu consigo o que quero, frequentemente, é porque tenho sorte                                                                            |   |   |   |   |   |
| 8. Embora eu tenha muita capacidade, só conseguirei ter uma posição importante se pedir ajuda a pessoas de prestígio                              |   |   |   |   |   |
| 9. A quantidade de amigos que tenho depende de quão agradável eu sou                                                                              |   |   |   |   |   |
| 10. Verifico, frequentemente, que o que está para acontecer fatalmente acontecerá                                                                 |   |   |   |   |   |
| 11. Minha vida é controlada principalmente por pessoas poderosas                                                                                  |   |   |   |   |   |
| 12. Se eu vou ou não sofrer um acidente de automóvel, isto é principalmente uma questão de sorte                                                  |   |   |   |   |   |
| 13. As pessoas como eu têm pouca chance de proteger seus interesses pessoais quando estes entram em choque com os interesses de pessoas poderosas |   |   |   |   |   |
| 14. Nem sempre é desejável para mim fazer planos com muita antecedência, porque muitas coisas acontecem por uma questão de má ou boa sorte        |   |   |   |   |   |
| 15. Para conseguir o que desejo, necessito da ajuda de pessoas superiores a mim                                                                   |   |   |   |   |   |
| 16. Se eu vou ou não me tornar um líder, depende principalmente de eu ter sorte suficiente para estar no lugar certo, na hora certa               |   |   |   |   |   |
| 17. Se as pessoas importantes decidirem que não gostam de mim, provavelmente eu não conseguirei ter muitos amigos                                 |   |   |   |   |   |
| 18. Eu posso, quase sempre, determinar o que vai acontecer em minha vida                                                                          |   |   |   |   |   |
| 19. Frequentemente eu sou capaz de proteger meus interesses pessoais                                                                              |   |   |   |   |   |
| 20. Se eu vou ou não sofrer um acidente de automóvel depende muito do outro motorista                                                             |   |   |   |   |   |
| 21. Quando eu consigo o que quero, frequentemente, é porque eu me esforcei muito                                                                  |   |   |   |   |   |
| 22. Para que meus planos se realizem, devo fazer com que eles se ajustem aos desejos das pessoas mais poderosas do que eu                         |   |   |   |   |   |
| 23. Minha vida é determinada por minhas próprias ações                                                                                            |   |   |   |   |   |
| 24. O fato de eu ter poucos ou muitos amigos deve-se, principalmente, à influência do destino                                                     |   |   |   |   |   |

## ANEXO C - ESCALA DE ENGAJAMENTO NO TRABALHO

Autoria de Schaufelli et al (2002)

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

Enquanto trabalho, acredito que fico:

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

**ANEXO D - ESCALA ETC-R – AUTORIA DE NUNES, O., HIPÓLITO, J., BRITES, R., PIRES, M. (2014)**

Sempre que enfrenta uma situação difícil, provavelmente reage de forma variável. Depois de ter escolhido uma situação difícil (que esteja ou não a viver atualmente), que lhe diga respeito a si e que seja angustiante ou estressante, descreva-nos a forma como reage habitualmente a essa situação. Encontrará 5 números que indicam em que medida utiliza a afirmação proposta: de 1 (nunca) a 5 (muito frequentemente). Na primeira linha escreva a situação difícil que escolheu. Em seguida marque com uma cruz (x) o número que melhor corresponde à reação que costuma ter face a essa situação. Tente responder a todas as frases, tendo em conta que não há respostas certas ou erradas.

Situação difícil escolhida: \_\_\_\_\_

| 01=NUNCA 05=MUITO FREQUENTEMENTE |                                                                              |           |
|----------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 1                                | Enfrento a situação                                                          | 1 2 3 4 5 |
| 2                                | Trabalho em cooperação com outras pessoas para me esquecer                   | 1 2 3 4 5 |
| 3                                | Tento não pensar no problema                                                 | 1 2 3 4 5 |
| 4                                | Evito encontrar-me com pessoas                                               | 1 2 3 4 5 |
| 5                                | Mudo a minha forma de viver                                                  | 1 2 3 4 5 |
| 6                                | Analiso a situação para melhor a compreender                                 | 1 2 3 4 5 |
| 7                                | Sinto necessidade de partilhar com os que me são próximos, o que sinto       | 1 2 3 4 5 |
| 8                                | Procuro atividades coletivas                                                 | 1 2 3 4 5 |
| 9                                | Sei o que tenho que fazer e redobro os meus esforços para o alcançar         | 1 2 3 4 5 |
| 10                               | Chego a não sentir nada quando chegam as dificuldades                        | 1 2 3 4 5 |
| 11                               | Resisto ao desejo de agir, até que a situação me permita                     | 1 2 3 4 5 |
| 12                               | Reajo como se o problema não existisse                                       | 1 2 3 4 5 |
| 13                               | Procuro a ajuda dos meus amigos para acalmar a minha ansiedade               | 1 2 3 4 5 |
| 14                               | Afasto-me dos outros                                                         | 1 2 3 4 5 |
| 15                               | Aceito a ideia de que é necessário que eu resolva o problema                 | 1 2 3 4 5 |
| 16                               | Digo a mim próprio que este problema não tem importância                     | 1 2 3 4 5 |
| 17                               | Centro-me noutras atividades para me distrair                                | 1 2 3 4 5 |
| 18                               | Reflito nas estratégias que poderei utilizar para melhor resolver o problema | 1 2 3 4 5 |

## ANEXO E - PARECER

**UNIVERSIDADE FEDERAL  
RURAL DO RIO DE JANEIRO  
(UFRRJ)**



Continuação do Parecer: 7.835.382

**Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:**

| Tipo Documento                                            | Arquivo                                       | Postagem               | Autor                 | Situação |
|-----------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|------------------------|-----------------------|----------|
| Informações Básicas do Projeto                            | PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_2451657.pdf | 21/08/2025<br>18:09:39 |                       | Aceito   |
| Projeto Detalhado / Brochura Investigador                 | PROJETOcomiteatualizado.docx                  | 21/08/2025<br>18:05:53 | REBECA MOREIRA RANGEL | Aceito   |
| TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência | TCLEcomiteatualizado.doc                      | 21/08/2025<br>18:03:17 | REBECA MOREIRA RANGEL | Aceito   |
| Declaração de Instituição e Infraestrutura                | AUTORIZACAOPMCE.pdf                           | 04/02/2025<br>21:59:32 | REBECA MOREIRA RANGEL | Aceito   |
| Folha de Rosto                                            | folhaDeRosto_REBECA_RANGEL_assinado.pdf       | 21/11/2024<br>17:18:52 | REBECA MOREIRA RANGEL | Aceito   |

**Situação do Parecer:**

Aprovado

**Necessita Apreciação da CONEP:**

Não

SEROPEDICA, 12 de Setembro de 2025

\_\_\_\_\_  
**Assinado por:**  
**Valeria Nascimento Lebeis Pires**  
**(Coordenador(a))**

**Endereço:** BR 465, KM 7, Zona Rural, Biblioteca Central, 2º andar  
**Bairro:** ZONA RURAL **CEP:** 23.897-000  
**UF:** RJ **Município:** SEROPEDICA  
**Telefone:** (21)2681-4749 **E-mail:** eticacep@ufrj.br