

PREVENÇÃO AO SUICÍDIO NA PF: IDENTIFICAÇÃO DE FATORES POTENCIALMENTE  
PROTETIVOS

Keila Roberta Mendonça Tavares

Brasília, DF  
2025

PREVENÇÃO AO SUICÍDIO NA PF: IDENTIFICAÇÃO DE FATORES POTENCIALMENTE  
PROTETIVOS

Keila Roberta Mendonça Tavares

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado Profissional em Administração Pública da Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão de Políticas Públicas, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração Pública.

Orientador: Francisco Antonio Coelho Junior

Brasília, DF

2025

## **FOLHA DE APROVAÇÃO DA DISSERTAÇÃO**

Keila Roberta Mendonça Tavares

### **Prevenção ao suicídio na PF: identificação de fatores potencialmente protetivos**

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado Profissional em Administração Pública da Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão de Políticas Públicas, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração Pública.

Data da defesa: 27 / 06 / 2025

Comissão Examinadora:

Professor Doutor Francisco Antonio Coelho Junior - Orientador MPA/UnB

Professora Doutora Helga Cristina Hedler – Examinadora Externa  
UCB e IESB

Professora Doutora Laís Silveira Santos – Examinadora Externa  
ESAG/UDESC

Professor Doutor João Mendes da Rocha Neto – Examinador Suplente  
PPGA/UnB

## **DEDICATÓRIA E AGRADECIMENTOS**

Preliminarmente, ao Autor da Vida, porque Dele, por Ele e para Ele são todas as coisas, e a Ele, pois, a glória, eternamente.

Um estudo dessa complexidade não se faz sozinha, não mesmo! E tenho um número gigantesco de pessoas a agradecer, mas o espaço não me permite a amplitude que fazê-lo nominalmente a cada um que contribuiu, em algum grau, demandaria. Então, se você foi um desses, sinta-se abraçado de forma muito agradecida! Esse estudo é dedicado a você! Vou compartilhar contigo essa sensação boa de vê-lo relatado, porque pronto é uma palavra definitiva demais para que eu me autorize a usá-la.

Mas é nesse universo de falar de pessoas, desejar compreendê-las e, em algum nível, contribuir para que cada ser alcance o que busca, que vou me conceder o direito de dedicar e agradecer, nominalmente, a algumas que foram fundamentais...

Ao meu querido orientador Professor Dr. Francisco Antonio Coelho Junior, agradeço a acolhida dessa minha mente inquieta, que por vezes te provocou repetições em nossas reuniões de orientação. Obrigada por me fazer funcionar e me auxiliar a não me perder num sem-fim de possibilidades que minha mente, naturalmente analítica, por vezes costuma se enveredar. À propósito, que mente admirável essa sua! Almejo sua manifesta capacidade de olhar o mundo e decodificá-lo, mesmo que por vezes com fatores ainda não nominados, parece que sua capacidade de o compreender é ampliada. Aos colegas de GepaCO, dedico a todos, por intermédio da nomeação da Juh, pessoa brilhante, dedicada e generosa.

Ao meu companheiro de vida Leonardo, obrigada pelos abraços e reforços positivos nos dias em que eu me percebia impotente, ainda que não o fosse, frente aos desafios que esse mestrado me impôs. Você é de verdade!

Aos meus colegas de MPA/PF, hoje sinto saudades até das figurinhas... A jornada foi bem mais agradável enquanto a companhia de vocês era presente e contínua. E confesso que nessa reta final, ao adentrar a forja solitária da pesquisadora, senti muitas saudades, mas tive muitas lembranças felizes dos nossos momentos, funcionando como um café quentinho e bem tirado, pronto a revigorar e exponencializar as energias...

À minha família, aqui são quase 200 pessoas, contando apenas os mais próximos, vocês são uma parte muito importante de quem sou e de quem quero ser!

À Polícia Federal, organização que se tornou quase um sobrenome, e que desejo ver cada dia mais republicana, pujante e forte! O nosso lema continua ser 'servir bem servido, preservando o direito e a ordem', inclusive dos seus! Entendedores, entenderão.

## RESUMO

Fatores associados à prevenção e ao cuidado com a saúde mental permeiam a literatura sobre comportamento humano nas organizações. Quando se trata do contexto de organizações de segurança pública, a preocupação com a saúde mental se torna ainda mais importante e estratégica. Esta dissertação aborda a preocupante questão do suicídio entre estes profissionais no Brasil, com foco na Polícia Federal (PF). Visa-se, com este estudo, preencher parte de uma lacuna científica sobre fatores protetivos ao suicídio sob a perspectiva das organizações, e assim, contribuir para a gestão pública. Esta dissertação está aderente e alinhada à Meta 7 do Plano Nacional de Segurança Pública e Defesa Social – PNSPDS, e ao Mapa Estratégico da PF, na medida em que se propõe a investigar, de um ponto de vista indutivo-científico, temáticas associadas à saúde mental de profissionais que atuam em segurança pública. O objetivo geral deste trabalho foi relacionar potencialidades protetivas identificadas na PF, com percepções de qualidade de vida no trabalho (QVT), *job crafting* (ressignificado, ou redesenho, do trabalho, tornando-o mais representativo ao trabalhador) e florescimento laboral, junto a profissionais que atuam na polícia federal brasileira. Ainda, apresenta-se uma proposta de produto técnico-tecnológico, baseado nos achados empíricos desta pesquisa. Utilizou-se metodologia mista, quali e quanti (com o emprego de técnicas de análise documental, grupo focal e *survey*). O estudo apresenta evidências de construção e de validade da Escala de Avaliação de Fatores Potencialmente Protetivos perante o Suicídio (EAFPPS), com dois fatores, Práticas Organizacionais (F1) e Individuais/Familiares (F2). Ainda, este estudo testa um modelo empírico em que os fatores da EAFPPS são variáveis critério, e qualidade de vida, *job crafting* e florescimento são variáveis antecedentes. Variáveis pessoais e profissionais, também, foram testadas como variáveis antecedentes aos dois fatores de EAFPPS. Os resultados das análises quantitativas (análise fatorial exploratória, análise de variância - ANOVA e regressão linear múltipla) indicaram que *job crafting*, na dimensão que afere os aspectos das relações, e o florescimento no trabalho, predisseram atitudes protetivas. Florescimento foi o preditor mais forte para os fatores individuais/familiares. Diferenças significativas na percepção da EAFPPS e QVT foram encontradas em relação à gênero, cargo, idade e renda. Como produto técnico-tecnológico, foi desenvolvido um desenho instrucional para um curso de formação de voluntários do Programa Rosa dos Ventos da PF, oferecendo capacitação baseada em evidências. Conclui-se que as políticas da PF estão alinhadas às diretrizes nacionais, mas recomenda-se investir na capacitação de lideranças com foco em cuidado e atenção, e em ações que fortaleçam relações interpessoais e competências socioemocionais para reforçar os fatores protetivos.

**Palavras-chave:** Prevenção do Suicídio. Fatores Protetivos. Segurança Pública. QVT. *Job Crafting*. Florescimento.

## **ABSTRACT**

*Factors associated with mental health prevention and care are prominent in the literature on human behavior in organizations. In the context of public security organizations, mental health concern becomes even more critical and strategic. This dissertation addresses the alarming issue of suicide among these professionals in Brazil, focusing on Brazilian Federal Police (PF). This study aims to partially fill a scientific gap concerning organizational perspectives on suicide protective factors, thereby contributing to public management. The dissertation adheres to and aligns with Goal 7 of the National Public Security and Social Defense Plan (PNSPDS) and the PF's Strategic Map, by inductively investigating themes related to the mental health of public security professionals. The general objective was to relate identified protective potentialities within the PF with perceptions of quality of working life (QWL), job crafting (re-signifying or redesigning work to enhance worker representation), and workplace flourishing among Brazilian federal police personnel. Furthermore, a technical-technological product proposal, based on empirical findings, is presented. A mixed-methods approach (qualitative and quantitative, utilizing documentary analysis, focus groups, and surveys) was employed. The study provides evidence for the construction and validity of the Scale for Assessing Potentially Protective Factors Against Suicide (EAFPPS), comprising two factors: Organizational Practices (F1) and Individual/Family (F2). This study also tests an empirical model where EAFPPS factors serve as criterion variables, and QWL, job crafting, and flourishing are antecedent variables. Personal and professional variables were also tested as antecedents to the two EAFPPS factors. Quantitative analysis results (exploratory factor analysis, analysis of variance – ANOVA, and multiple linear regression) indicated that job crafting, specifically its relational dimension, and workplace flourishing predicted protective attitudes. Flourishing was the strongest predictor for individual/family factors. Significant differences in EAFPPS and QWL perception were found concerning gender, position, age, and income. As a technical-technological product, an instructional design for a training course for PF's Rosa dos Ventos Program volunteers was developed, offering evidence-based capacity building. It is concluded that PF policies align with national guidelines, but recommendations include investing in leadership training focused on care and attention, and in actions that strengthen interpersonal relationships and socioemotional competencies to reinforce protective factors.*

**Keywords:** *Suicide Prevention. Protective Factors. Public Security. QWL. Job Crafting. Flourishing.*

## **LISTA DE FIGURAS**

- Figura 1 - Mapa Estratégico da Polícia Federal – 2024/2027
- Figura 2 – Fluxo de Pesquisa
- Figura 3 – Modelo Teórico Hipotetizado
- Figura 4 - Representação da AFC da Classificação Hierárquica Descendente
- Figura 5 – Análise de Similitude do Corpus textual
- Figura 6 – Nuvem de Palavras do Corpus textual
- Figura 7 – Modelo Teórico Hipotetizado
- Figura 8 - Sugestão de Fatores em Análise Paralela - Factor
- Figura 9 – Avaliação da proximidade com unidimensionalidade
- Figura 10 – Modelo Conceitual Teórico

## **LISTA DE TABELAS E QUADROS**

### **TABELAS:**

- Tabela 1 - Distribuição do efetivo ativo por cargo, classe e gênero na Polícia Federal  
Tabela 2 - Perfil Amostral da Segunda Fase – Quantitativa  
Tabela 3 - Representação e Técnica de Análise – Fase 1 Qualitativa – Análise Documental  
Tabela 4 – Protocolo da Análise de Conteúdo – Análise Documental  
Tabela 5 - Questões norteadoras para desenvolvimento do Grupo Focal – Fase 1 Qualitativa  
Tabela 6 - Tabela de força de evidências de eficácia  
Tabela 7 - Representação e Técnica de Análise – *Survey* - Fase 2 Quantitativa  
Tabela 8 - Proposta de itens – EAFPPS  
Tabela 9 - Análise Fatorial Exploratória – EAFPPS  
Tabela 10 - Agrupamento dos Resultados estatisticamente significativos ANOVA EFPPS  
Tabela 11 - Agrupamento dos Resultados estatisticamente significativos ANOVA EART  
Tabela 12 – Agrupamento dos Resultados estatisticamente significativos ANOVA EFLOT  
Tabela 13 - Agrupamento dos Resultados estatisticamente significativos ANOVA EPQVT  
Tabela 14 - Modelo empírico (VC=F1 EAFPPS); [VPs= Fatores (EART; EFLOT; EPQVT)]  
Tabela 15 - Modelo empírico (VC=F2 EAFPPS); [VPs= Fatores (EART; EFLOT; EPQVT)]

### **QUADROS:**

- Quadro 1 - Quadro Conceitual-teórico

## LISTA DE ABREVIATURAS

AFE	Análise Fatorial Exploratória
ANOVA	Análise de Variância
APF	Agente de Polícia Federal
COG	Dimensão que se refere ao crafting cognitivo no contexto da EART
DF	Distrito Federal
DGP/PF	Diretoria de Gestão de Pessoas da Polícia Federal
DIREN-ANP/PF	Diretoria de Ensino da Academia Nacional da Polícia Federal
DPF	Delegado de Polícia Federal
EPF	Escrivão de Polícia Federal
EAFPPS	Escala de Avaliação de Fatores Potencialmente Protetivos Perante o Suicídio
EART	Escala de Ações de Redesenho do Trabalho
EFLOT	Escala de Florescimento no Trabalho
EPQVT	Escala de Percepção de Qualidade de Vida no Trabalho
IRAMUTEQ	<i>Interface de R pour les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires</i>
KMO	Kayser-Meyer-Olkin
MPA/PF	Turma do Mestrado Profissional em Administração Pública da Polícia Federal
OMS	Organização Mundial de Saúde
PAF	<i>Principal Axis Factoring</i> (Extração pelo eixo principal)
PCF	Perito Criminal Federal
PEC-PF	Plano Especial de Cargos da Polícia Federal
PEC-NM	Grupo de Integrantes do Plano Especial de Cargos da Polícia Federal em cargos de nível médio
PEC-NS	Grupo de Integrantes do Plano Especial de Cargos da Polícia Federal em cargos de nível superior
PF	Polícia Federal
PPF	Papiloscopista Policial Federal
REL	Dimensão que se refere ao crafting das relações no contexto da EART
SR	Superintendência Regional
TAR	Dimensão que se refere ao crafting das tarefas no contexto da EART
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
UnB	Universidade de Brasília

## **SUMÁRIO**

### **Resumo /Abstract**

<b>1. Introdução .....</b>	<b>12</b>
<b>2. Referencial Teórico .....</b>	<b>21</b>
<b>2.1 Método .....</b>	<b>35</b>
<b>2.2 Resultados e Discussão .....</b>	<b>54</b>
<b>2.3 Conclusão, Recomendações e Agenda de Pesquisa .....</b>	<b>101</b>
<b>3. Estrutura Básica do PTT .....</b>	<b>104</b>
<b>3.1. Introdução .....</b>	<b>104</b>
<b>3.2. Descrição Geral do Produto .....</b>	<b>106</b>
<b>3.3. Base Teórica Utilizada .....</b>	<b>112</b>
<b>4. Referências Bibliográficas .....</b>	<b>116</b>

### **APÊNDICE**

<b>1. EAFPPS – Escala de Avaliação de Fatores Protetivos Perante o Suicídio (Tavares, 2025) .....</b>	<b>122</b>
<b>2. EART – Escala de Ações de Redesenho do Trabalho (Devotto, 2020) .....</b>	<b>125</b>
<b>3. EFLOT – Escala de Florescimento no Trabalho (Siqueira, 2014) .....</b>	<b>126</b>
<b>4. EPQVT - Escala de Percepção de QVT (Petroski, 2005) .....</b>	<b>127</b>
<b>5. Roteiro Grupo Focal .....</b>	<b>134</b>

## INTRODUÇÃO

No contexto pós-pandêmico, preocupações com a saúde mental passaram a se tornar mais comuns no cenário das organizações de trabalho (Enes et al., 2023). Aspectos associados à vida psíquica dos trabalhadores passaram a fazer parte da rotina de gestão, especialmente no que tange à promoção de ações de gestão visando a prevenção e promoção de saúde mental e qualidade de vida no trabalho (Silva et al., 2024).

A deterioração da saúde mental no contexto profissional é uma preocupação crescente em escala global (Enes et al., 2023). As exigências do mercado de trabalho moderno, marcadas pela aceleração do uso de tecnologias de informação e comunicação – que foram fortemente intensificadas pela pandemia da COVID-19 –, impõem pressões significativas sobre os trabalhadores, tornando imperativo o desenvolvimento e a implementação de políticas e práticas organizacionais que promovam o bem-estar mental (Martins et al., 2024; Rugulies et al., 2023; Vieira et al., 2023). A incapacidade de lidar com as próprias emoções em um ambiente de alta demanda pode, em casos extremos, levar a comportamentos de autoaniquilação, culminando no suicídio (Gomes & Faiad, 2022; Melo et al., 2024).

Desde a antiguidade, o suicídio é uma questão que intriga aqueles que ficam: o que levaria a tanto rompimento com o primeiro dos instintos humanos? (Bertolote, 2016). Esta reflexão atemporal ressoa com uma inquietude humana fundamental, ecoando através das eras e assumindo novas nuances na complexidade do mundo contemporâneo. A busca por compreender as raízes desse fenômeno multifacetado transcende o âmbito individual e adentra as esferas sociais e organizacionais, exigindo um olhar atento sobre os ambientes que moldam a experiência humana, em especial, o trabalho.

O trabalho, em sua essência, figura como um pilar fundamental da dignidade humana, da construção de identidade e da inserção social do indivíduo (Tamayo, 2007; Dejours, 2008, 2009; Antunes, 2011). No entanto, a relação com o labor pode assumir uma dualidade intrínseca, oscilando entre fonte de propósito e realização e,

paradoxalmente, catalisador de sofrimento. O renomado escritor francês Albert Camus, em sua obra originalmente publicada em 1942, aborda a importância do trabalho para a vida humana, destacando que, embora a ausência de trabalho possa levar à deterioração da existência, um trabalho marcado pela opressão tem o poder de sufocar e destruir a vitalidade (Camus, 2019). Essa percepção ressalta a importância analítica para um ambiente laboral saudável, em que o equilíbrio entre as expectativas individuais e a realidade da atividade profissional seja mantido, evitando o estresse e o adoecimento que podem decorrer de desajustes severos (Abreu et al., 2002).

No Brasil, essa problemática se manifesta de forma acentuada em profissões específicas de alto risco, como as que compõem as forças de segurança pública (Mazzoleni et al., 2022). Profissionais desse setor estão intrinsecamente expostos a situações de alto estresse, privação de sono e têm acesso facilitado a meios potencialmente letais, como armas de fogo, fatores que se configuram como preditores de eventos suicidas (Bertolote, 2016; Botega, 2023; Faiad, 2022; Gomes & Faiad, 2022). O Anuário do Fórum Brasileiro de Segurança Pública de 2023 revelou um cenário alarmante: o suicídio foi a segunda causa mortis mais relatada entre policiais civis e militares em 2022, superando mortes em confronto em serviço.

No cenário brasileiro, a problemática do suicídio em profissões de alto risco, como as que compõem as forças de segurança pública, tem se tornado cada vez mais evidente. Dados anuais do Fórum Brasileiro de Segurança Pública (FBSP) têm consistentemente delineado um panorama preocupante. Se, em 2022, o suicídio já figurava como a segunda principal causa de morte entre policiais civis e militares, perdendo apenas para os confrontos em período de folga, e superando aqueles em serviço (Martins et al., 2023), os números mais recentes de 2023 revelam uma inversão alarmante.

Pela primeira vez, desde o início da coleta sistemática de dados sobre vitimização policial pelo FBSP, o autoextermínio tornou-se a principal causa de morte para policiais militares no ano passado, superando tanto os óbitos por confronto em folga quanto em serviço (Martins et al., 2024). Essa mudança de padrão é reforçada pelas estatísticas: enquanto a taxa de Crimes Violentos Letais e Intencionais (CVLIs) envolvendo policiais civis e militares registrou uma queda de 18,1% em 2023 em comparação com o ano

anterior, o mesmo período assistiu a um crescimento de 26,2% na taxa de suicídios entre policiais civis e militares da ativa em todo o país (Martins et al., 2024). Este cenário sublinha a urgência de uma atenção especializada e de ações preventivas eficazes, não apenas focadas na segurança operacional, mas prioritariamente na saúde mental e no bem-estar integral desses profissionais.

A Polícia Federal (PF), como uma das mais estratégicas instituições de segurança pública do país, não está alheia a essa realidade. Das entrevistas preparatórias e informais com chefes dos serviços vinculados às áreas de saúde deduziu-se que seus índices de suicídio já alcançaram patamares dez vezes maiores do que a média da população brasileira em alguns períodos, demandando atenção prioritária às práticas organizacionais e aos programas institucionais. Todavia, a PF não alimenta os dados dos bancos oficiais, o que dificulta a obtenção da real média anual de ocorrências.

Reconhecendo que a segurança pública é um sistema integrado e que a instituição é feita de pessoas, cada servidor sendo um detentor de capital intelectual exclusivo (Lima, 2019), a PF tem buscado ativamente incorporar a valorização do servidor em seu planejamento estratégico. Iniciativas como a inclusão do pilar “foco em pessoas e estrutura” no Mapa Estratégico 2024/2027 (vide Figura 1) e o lançamento do Programa Rosa dos Ventos em 2023 são testemunhos desse compromisso (Introdução-Dissertação).

O Programa Rosa dos Ventos, classificado como Projeto Estratégico da Polícia Federal, visa estabelecer um programa integral de prevenção ao adoecimento mental e ao suicídio, alinhado à Meta 7 do Plano Nacional de Segurança Pública e Defesa Social (PNSPDS), que busca reduzir em 30% o número absoluto de suicídios de profissionais de segurança pública até 2030.

**Figura 1**



Fonte: Planejamento Estratégico da Polícia Federal 2024/2027

A iniciativa de realização desta pesquisa, aplicada, emerge do ponto de que a saúde mental dos profissionais de segurança pública é uma questão de segurança nacional e de direitos humanos. Observa-se importante agenda de pesquisa, na literatura organizacional, sobre a relação entre o fenômeno do suicídio e o trabalho, em especial quanto à perspectiva dos fatores protetivos (Guberina et al., 2023). Estes autores identificaram que maior parte das pesquisas, até então, é focada na identificação de fatores de riscos e estudos epidemiológicos, sob a perspectiva da saúde pública ou no adoecimento mental, sob a ótica das subjetividades inerentes ao campo da psicologia (Guberina et al., 2023). Esta dissertação, portanto, situa-se numa perspectiva mais ampla e abrangente, buscando oferecer uma análise contextualizada das potencialidades protetivas para a prevenção do suicídio no ambiente da Polícia Federal. Debater o ambiente organizacional da PF à luz da problematização da saúde mental em profissionais de segurança pública é o elemento norteador desta dissertação. Pretende-se usar o exemplo da PF como lócus organizacional para a proposição do modelo teórico de pesquisa que será apresentado adiante neste trabalho. Entende-se o lócus da PF, por ter atuação internacional e abrangente em todo o território brasileiro, sendo uma Instituição de referência na promoção da segurança pública nacional, como representativo e de validade às proposições que serão apresentadas ao longo desta dissertação.

Ao integrar construtos como qualidade de vida no trabalho, florescimento no trabalho e *job crafting*, esta pesquisa visa não apenas diagnosticar, mas, também, fornecer subsídios à tomada de decisão, e à construção de ferramentas que fortaleçam a gestão de pessoas na promoção de um ambiente de trabalho mais saudável e resiliente. Espera-se que esta dissertação possa contribuir, diretamente, para a promoção de ações visando o bem-estar físico e emocional dos seus servidores, para a excelência do serviço público prestado à sociedade, frisando-se a entrega de valor público promovida por essa importante organização. A seguir, apresentam-se a pergunta de pesquisa e seus objetivos.

## **1.2 Problema de pesquisa e objetivos**

Apresentam-se, aqui, pergunta de pesquisa e seus objetivos.

### **1.2.1 Pergunta de pesquisa**

A pergunta norteadora desta pesquisa foi: Quais são, e como se relacionam, à luz da qualidade de vida percebida, florescimento no trabalho e *job crafting*, as potencialidades protetivas, identificadas na Polícia Federal, para que se promova a gestão à prevenção do suicídio?

Esta pergunta parte da premissa de que trabalhadores que tenham julgamentos ou percepções mais positivas perante sua saúde mental, e sua relação com o trabalho, mensurada, aqui, por modelo teórico contemplando a presença de variáveis antecedentes (a saber: variáveis pessoais, como gênero e idade; variáveis profissionais, como tempo de serviço; qualidade de vida percebida, florescimento no trabalho e *job crafting* , terão atitudes mais positivas perante as medidas potencialmente protetivas ao suicídio (variável critério) vivenciadas em sua rotina laboral. À luz da literatura analisada, foi construído, proposto e testado um modelo teórico hipotetizado, assentado em proposições hipotéticas (que serão apresentadas adiante), modulados pelas estruturas teóricas das variáveis de interesse.

### **1.2.1 Objetivos geral e específicos**

Para alcançar o objetivo geral de relacionar potencialidades protetivas para a prevenção do suicídio na Polícia Federal, considerando a influência preditiva direta de

variáveis pessoais, profissionais, a qualidade de vida percebida, o florescimento no trabalho e o *job crafting*, foram estabelecidos os seguintes objetivos específicos:

- 1) Descrever conteúdos, de portarias, instruções e marcos normativos, que orientam o planejamento de políticas e práticas direcionadas à prevenção ao suicídio no âmbito da Polícia Federal;
- 2) Descrever a qualidade de vida no trabalho percebida por servidores na PF;
- 3) Descrever percepções sobre o florescimento no trabalho por servidores na PF;
- 4) Descrever percepções relativas a *job crafting* por servidores na PF;
- 5) Construir e apresentar evidências de validade da medida de 'atitudes perante fatores protetivos' adotados na Polícia Federal;
- 6) Testar modelo preditivo entre as variáveis antecedentes 'variáveis pessoais', 'variáveis profissionais', '*job crafting*', 'florescimento no trabalho' e 'qualidade de vida no trabalho percebida' e a variável critério 'fatores potencialmente protetivos perante o suicídio' identificados na Polícia Federal; e
- 7) Propor produto técnico-tecnológico à luz dos resultados empíricos encontrados neste trabalho.

Ancorando-se nas definições apresentadas por Botega e demais autores (Botega et al., 2006), assim como pôde ser denotado pela delimitação dos objetivos específicos, o objeto dessa proposição de investigação científica assenta-se nos fatores potencialmente protetivos, uma vez que seu reforço é delimitado pela ciência como efetivamente preventivo (Pereira et al., 2018). A inovação sugerida nesta dissertação encontra-se no estudo de fatores potencialmente protetivos no lócus organizacional da Polícia Federal, alinhando-se à iniciativa organizacional já implementada na própria PF por intermédio do programa Rosa dos Ventos (programa de apoio, suporte e prevenção ao suicídio). A relação entre a teoria e a prática organizacionais serão mais aprofundadas adiante neste trabalho.

### **1.3 Descrição da pesquisa teórico-empírica**

O embasamento teórico desta dissertação foi construído a partir de referencial teórico, detalhado no Capítulo 2, que explora os conceitos de saúde mental no contexto laboral, a especificidade da gestão de pessoas em instituições de segurança pública e a fenomenologia do suicídio e sua prevenção. A premissa teórica que se adota aqui reside na busca pela integração de abordagens disciplinares consolidadas na área de gestão de pessoas com perspectivas advindas da psicologia positiva, com o estudo do florescimento no trabalho (Seligman, 2012; 2019) e *job crafting* (Wrzesniewski & Dutton, 2001), combinadas às percepções de qualidade de vida no trabalho. Acredita-se, aqui, que esses construtos, que se mostram promissores na relação com a prevenção do suicídio, são relevantes e úteis para o estudo de percepções associadas a fatores potencialmente protetivos de prevenção ao suicídio na PF.

A pesquisa teórico-empírica, com base em seu desenho metodológico misto, buscou não apenas descrever essas variáveis, mas, também, construir uma medida psicológica capaz de capturar uma perspectiva de um fenômeno latente, complexo, multifacetado e multideterminado, que se refere a fatores potencialmente protetivos de prevenção ao suicídio. O tema 'suicídio', ainda cercado de tabus e preconceitos, especialmente no contexto laboral de organizações de segurança pública, ainda carece de estudos com metodologia científica aplicada ao seu diagnóstico, conforme se propõe aqui, nesta dissertação de mestrado profissional. Relações preditivas serão apresentadas e testadas, demonstrando, por meio de modelo empírico, a importância de se gerenciar, continuamente, fatores associados à saúde mental de profissionais de segurança pública.

#### **1.4 Descrição do produto técnico-tecnológico**

No contexto de um Mestrado Profissional, esta dissertação transcendeu a mera análise acadêmica para culminar no desenvolvimento de produto técnico-tecnológico (PTT) de aplicabilidade direta. Este produto é o desenho instrucional de curso de formação profissional para voluntários do Programa 'Rosa dos Ventos'. Este desenho curricular, embasado nos resultados deste estudo, propõe um modelo de capacitação para multiplicar o conhecimento sobre prevenção do suicídio e fortalecer a rede de apoio interna da PF, alinhando-se diretamente às diretrizes do Programa Rosa dos Ventos, que tem como escopo a prevenção integral do adoecimento mental e do suicídio. Para sua

construção, promoveu-se uma combinação de conhecimentos teóricos, empíricos e práticos, visando oferecer uma solução concreta e baseada em evidências para o desafio da saúde mental na instituição.

### **1.5 Potencial inovador da dissertação**

O potencial inovador desta dissertação reside na interseção de diversas frentes de conhecimento e na aplicação de abordagens contemporâneas a um problema crítico. Primeiramente, a integração de conceitos da Psicologia Positiva, como florescimento e *job crafting*, com a gestão de pessoas em um contexto tão específico e desafiador quanto o da segurança pública, representa uma inovação incremental no campo da Administração Pública no Brasil.

A pesquisa vai além da identificação de fatores de risco, focando em potencialidades protetivas, o que se alinha a uma visão mais proativa e de promoção de saúde, em vez de apenas remediação. A construção e validação de uma nova medida (EAFPPS) é, por si só, uma contribuição metodológica original. Adicionalmente, a combinação de métodos qualitativos e quantitativos permitiu uma compreensão multifacetada do fenômeno. A colaboração com atores internos da Polícia Federal e a consideração de um programa já existente (Rosa dos Ventos) refletem uma orientação a inovações que são, ao mesmo tempo, cientificamente rigorosas e contextualmente adaptadas e relevantes.

### **1.5 Potencial de replicabilidade e impacto da dissertação**

Esta dissertação possui um elevado potencial de replicabilidade e impacto, tanto no âmbito institucional quanto em contextos mais amplos. O produto técnico-tecnológico desenvolvido, desenho instrucional de ação educacional, possui a flexibilidade necessária para ser adaptado e utilizado em outras instituições de segurança pública ou mesmo em outras organizações do setor público que enfrentem desafios semelhantes relacionados à saúde mental e prevenção do suicídio.

A metodologia mista empregada, com a construção e validação de uma escala, facilita a replicação da pesquisa em diferentes contextos. Em termos de impacto, a dissertação tem a capacidade potencial de transformar a realidade para a qual se destina ao subsidiar o aprimoramento de políticas e programas de prevenção do suicídio na Polícia Federal, contribuindo para a Meta 7 do PNSPDS, de reduzir em 30% o número absoluto de suicídios de profissionais de segurança pública até 2030.

Ao fortalecer a capacidade institucional de promover o bem-estar e a resiliência de seus servidores, espera-se que este trabalho contribua para salvar vidas, além da possibilidade de gerar subsídios à promoção de uma cultura organizacional mais saudável e sustentável, com reflexos positivos na eficiência e na humanização do serviço público.

Feito este preambulo introdutório inicial, apresenta-se, a seguir, o Capítulo de referencial teórico. Neste Capítulo, apresentam-se as premissas e conceitos teóricos que fundamentaram o presente estudo, bem como o modelo teórico hipotetizado.

## 2. REFERENCIAL TEÓRICO

Já há algumas décadas que se testemunha um processo de constantes mudanças no cenário do mundo do trabalho (Ferreira, 2009). A reestruturação produtiva, impulsionada a partir do final da década de 60, estabeleceu marcos do início de uma nova configuração econômica, social e política, que se contrapunha ao modelo taylorista/fordista (Ferreira, 2012). A partir de então, vários ramos das ciências da saúde, sociais e humanas, passaram a tratar como objeto de interesse científico temas como intensificação do trabalho, burnout, precarização do trabalho, estresse, mal-estar, entre outros, de forma que, neste contexto, ganha destaque o acervo de impactos negativos decorrentes para a saúde física e mental dos trabalhadores e, de forma inequívoca, também para as organizações (Ferreira, 2012).

Do ponto das organizações públicas, mudanças ocorridas no mundo do trabalho reverberam nos aparelhos de Estado, inserindo na agenda da gestão pública de inovações desafios focados no papel dos órgãos públicos, suas estruturas e seu próprio funcionamento (Dias et al, 2019). Esse processo se desenrola em um contexto de consolidação de direitos e valores democráticos, trazendo ao palco novos atores sociais para que seja forjada uma nova cidadania (Dias et al, 2019).

Neste interim, a modelagem teórica desta pesquisa está assentada na teoria da contingência estrutural. Assim, segundo as delimitações de Donaldson (1999), tem-se que o conjunto recorrente de relacionamentos entre os membros da organização pode ser considerado como sendo a estrutura da organização, o que inclui, mas não de maneira exclusiva, os relacionamentos de autoridade e de subordinação como representados no organograma, os comportamentos requeridos pelas normatizações organizacionais, assim como padrões assumidos no processo de tomada de decisão, como descentralização, padrões de comunicação e outros padrões de comportamento. Nesse contexto, a organização assume contornos mais complexos e multideterminados, ao englobar, simultaneamente, a organização oficialmente prescrita - formal -, e a organização de fato, não oficial e informal (Donaldson, 1999).

Os significados atribuídos ao trabalho são construídos a partir da interação entre o indivíduo e o ambiente de trabalho (Martins & Pires, 2024). A importância dada aos

relacionamentos entre os sujeitos na organização, permite reconhecer que o trabalho não é apenas uma atividade voltada à subsistência, mas também uma fonte de autorrealização e satisfação pessoal (Marques-Quintero et al., 2021). Esses significados, com aproximações mais humanistas, envolvem a percepção de valor no trabalho, a identificação com os objetivos e valores da organização, o reconhecimento, a realização de tarefas significativas e a oportunidade de crescimento e aprendizado (Moraes et al., 2024).

Sob o ponto de vista do fenômeno a ser estudado, adicionalmente ao que define o Ministério da Saúde (2024), em que o suicídio é fenômeno complexo, multifacetado e de múltiplas determinações, que pode afetar indivíduos de diferentes origens, classes sociais, idades, orientações sexuais e identidades de gênero adota-se a definição de suicídio trazida por Botega (2023), por reforçar o caráter complexo e multideterminado do fenômeno. Segundo este autor, ao delimitar o que abrange ser uma ideia central, suicídio está relacionado ao ato de (ex)terminar com a própria vida, contemplando, ainda, ideias periféricas, menos evidentes, relacionadas à motivação, à intencionalidade e à letalidade. A palavra 'suicídio' é conhecida desde o século XVII. Por sua vez, a prevenção do suicídio faz-se por meio do reforço dos fatores ditos protetores e diminuição dos fatores de risco, tanto no nível individual como coletivo (Botega et al., 2006).

A compreensão do suicídio, fenômeno complexo e multifacetado, transcende a mera análise individual das subjetividades, para se inscrever no campo da sociologia como um ato profundamente influenciado por forças sociais (Durkheim, 2024). Émile Durkheim foi um dos pioneiros a sistematizar essa perspectiva, em sua obra seminal "O Suicídio", originalmente publicada em 1897, demonstrando que as taxas de suicídio em uma sociedade não são aleatórias, mas sim correlacionadas com o grau de integração e regulação social (Durkheim, 2024).

A prevenção primária ao suicídio engloba uma gama de atividades destinadas a promover a saúde de maneira abrangente, tanto no âmbito físico quanto psicológico. Estas intervenções visam mitigar o risco de uma variedade de condições patológicas, incluindo doenças infecciosas, degenerativas e transtornos mentais. Além disso, essa abordagem inclui estratégias específicas para proteger contra doenças definidas, a exemplo da imunização, que se destina a conferir imunidade contra patógenos específicos

ou suas variantes, no caso da vacinação contra a influenza, que oferece proteção seletiva contra determinadas cepas do vírus (Bertolote, 2016).

A prevenção universal ao suicídio se refere a uma abordagem que visa abranger toda a população, independentemente do seu perfil de risco ou mesmo na ausência deste. Seu objetivo primordial é impedir a manifestação inicial de um determinado comportamento, dispensando, assim, a necessidade de seleção criteriosa dos indivíduos alvo para a implementação das intervenções preventivas (Bertolote, 2016). Portanto, segundo critérios de classificação do suicídio, campo da saúde pública, esta pesquisa delimita seu objeto de análise no campo da prevenção primária e universal, do ponto de vista da etapa da prevenção e quanto à classificação do nível de risco, respectivamente.

Fatores organizacionais, como falta de suporte, lideranças mal preparadas e um ambiente de trabalho tóxico e hostil, podem ser potencialmente estimuladores ao desequilíbrio mental e emocional. Fatores individuais, como predisposições, falta de maturidade, ansiedade extrema e outras condições psicológicas, desencadeadas por vivencias laborais, também, podem ser potencialmente indutoras ao pensamento/ideação suicida. Fato é que inúmeros fatores e variáveis poderão desencadear pensamentos de auto-extermínio (Botega, 2023). A ausência de uma comunicação ativa, de uma cultura de apoio e suporte, baseada na promoção de experiências pessoais e profissionais positivas ao trabalhador, podem ser outros fatores preocupantes. Torna-se imprescindível desenvolver relações pessoais e profissionais baseadas na promoção da saúde mental e qualidade de vida, numa maior possibilidade de ressignificado atribuído ao trabalho, com maior engajamento, envolvimento e identificação organizacional (Enes et al., 2023).

Wrzesniewski e Dutton (2001) delimitam *job crafting* como a prática de ações de mudança executadas para transformar determinados limites da composição formal (física e/ou cognitiva) da função e do ambiente de trabalho, para compatibilizar significado e identidade entre o indivíduo e o seu trabalho. Logo, se reconhece como um construto balizado no sentido do trabalho para o trabalhador (Wrzesniewski & Dutton, 2001).

Posteriormente, Wrzesniewski e colaboradores (2013) delimitam que o *job crafting* permite que os trabalhadores ajustem ativamente suas tarefas e interações no trabalho para melhor se adequar às suas motivações e pontos fortes, promovendo satisfação, engajamento e resiliência. Essa prática envolve três principais formas de

ajuste: modificação das tarefas realizadas, mudanças nas interações no trabalho e transformação da perspectiva cognitiva das responsabilidades laborais (Wrzesniewski et al., 2013).

Seligman (2019), no campo da psicologia positiva, expandiu o escopo do comportamento organizacional ao introduzir a teoria dos cinco elementos-chave do bem-estar, com acrônimo original advindo do termo em inglês PERMA (Seligman, 2019). O autor propõe que o bem-estar individual e organizacional é sustentado por cinco elementos interligados: emoções positivas (P), engajamento (E), relacionamentos positivos (R), significado (M) e realização (A) (Seligman, 2019). O PERMA, na visão de Seligman, representa não apenas a ausência de problemas, mas a presença ativa de fatores que contribuem para o florescimento humano, proporcionando uma estrutura abrangente para entender e promover o comportamento positivo nas organizações (Seligman, 2019).

Além disso, Seligman (2019) destaca a importância da liderança positiva no contexto organizacional, destacando que líderes que cultivam e promovem o bem-estar dos colaboradores têm um impacto direto na eficácia e no desempenho das equipes. E ainda, enfatiza que o foco exclusivo no reparo de fraquezas não é suficiente para alcançar o máximo potencial humano. Encoraja-se a identificação e a amplificação das forças individuais e coletivas, criando ambientes que permitam o desenvolvimento e a expressão dessas qualidades positivas para promover um comportamento organizacional mais eficaz e gratificante (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000; 2014).

Assim, para florescer, em tese, um indivíduo deveria ter para si vivências de emoções positivas, demonstrar engajamento e gostar do que faz, além de ter real sentido e propósito de vida. Adicionalmente, combinar às listadas anteriormente, ao menos outras três das características a seguir são recomendadas: ter autoestima, demonstrar otimismo perante a vida, ter resiliência, vitalidade, ter autodeterminação e relacionamentos positivos (Seligman, 2019). Obviamente, cada trabalhador vivencia e constrói a organização de trabalho sob o ponto de vista das suas perspectivas e expectativas. Caberá aos gestores organizacionais identificarem crenças e percepções sociais sobre o trabalho, de modo a tentar minimizar o efeito de fatores negativos sobre a saúde mental do trabalhador.

Neste interim, promoção da qualidade de vida no trabalho é um termo amplamente utilizado na literatura e na construção das práticas das organizações. Todavia, existem algumas divergências teóricas e metodológicas acerca do que caracteriza a qualidade de vida no trabalho. A percepção de que não existe um conceito chave para o termo, mas de que o que há é uma noção de qualidade de vida no trabalho, uma espécie de ‘guarda-chuva teórico’ com consequências práticas, que, associada a outros fenômenos organizacionais se relacionam à saúde mental” foi uma espécie de delimitação conceitual corajosa trazida por Sampaio (2012).

Outros autores delimitam QVT como um construto do tipo caleidoscópio, como Fleury (1987), que descreve a natureza multifacetada e dinâmica do conceito de qualidade de vida no trabalho. A autora argumenta que a QVT não pode ser reduzida a uma definição estática, mas deve ser compreendida como um fenômeno complexo, composto por múltiplos elementos que mudam e se relacionam constantemente.

Nesse contexto, destaca a diversidade de fatores e perspectivas que influenciam a experiência dos trabalhadores, reconhecendo que ela é moldada por uma interação complexa de elementos que se alteram e se combinam de maneiras distintas para diferentes indivíduos e contextos organizacionais (Fleury, 1987).

Partindo-se de uma análise histórica, o conceito de qualidade de vida no trabalho é construído a partir de dois movimentos: a saúde do trabalhador e a gestão da qualidade e da produtividade. A utilização do termo remonta a década de 70, cunhado em empresas estadunidenses, adicionalmente, à realização de estudos e pesquisas no Canadá e na França. Em termos de concepção, a qualidade de vida no trabalho pode ser traduzida como a percepção de bem-estar pessoal no trabalho, composta de dimensões relativas às necessidades humanas, biológicas, psicológicas, sociais e organizacionais. Essa percepção é condicionada e, assim, também sujeita a alterações, a partir de condições intrínsecas e extrínsecas. As condições intrínsecas são mais associadas a fatores pessoais, como personalidade, história de vida e autoestima. Por sua vez, as condições extrínsecas referem-se à comparação com grupos e pares ocupacionais, fatores socioeconômicos e às políticas e práticas de gestão de pessoas utilizadas nas organizações (Farsen, 2018).

Frise-se que, como corolário das mudanças operadas no mundo do trabalho, especialmente pós pandemia mundial de COVID-19, o escopo de publicações científicas aponta resultados que indicam efeitos negativos do processo de modernização do trabalho, trazendo maiores índices de absenteísmo, rotatividade, conflitos, acidentes, doenças do trabalho e aumento de licenças-saúde nas organizações públicas (Barbosa, 2022). Em uma perspectiva longitudinal, tais efeitos parecem mostrar que, essencialmente, não se apresentam alterações expressivas nos modelos de gestão no contexto da reestruturação produtiva (Ferreira, 2015).

Nesta dissertação optou-se pela utilização do modelo de QVT proposto por Walton que, mesmo tendo sido proposto em 1973, ainda é bastante utilizado na literatura por ser considerado um dos mais relevantes. Tal modelo propõe, em sua abordagem, a discussão sobre o equilíbrio entre as esferas pessoal e profissional, bem como sobre o papel social da organização. A estrutura do modelo de Walton é composta por oito fatores, a saber: compensação justa e adequada; condições de trabalho; uso e desenvolvimento de capacidades; oportunidade de crescimento e segurança; integração social na organização; constitucionalismo; trabalho e espaço total de vida; relevância social do trabalho na vida (Walton, 1980).

Petroski (2005), ao conduzir estudo de validação de sua medida de percepção de qualidade de vida no trabalho (QVT), define qualidade de vida no trabalho como a gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sociopsicológicos que afetam a cultura e renovam o clima organizacional, refletindo-se no bem-estar do trabalhador e na produtividade das empresas (Petroski, 2005).

Aquino e Fernandes (2013) delimitam QVT como campo de estudo que comprehende as condições de vida no ambiente laboral. Para os autores, QVT engloba aspectos associados a bem-estar, saúde, segurança física, mental, social e capacitação para realizar tarefas com precisão e bom uso da energia pessoal (Aquino & Fernandes, 2013).

Fatores protetivos são essenciais para a prevenção ao risco de suicídio e auxiliam na resolução de problemas (Pereira et al., 2018). Dessa forma, retomam-se os conceitos de Botega (2023), para compreensão do construto ‘prevenção do suicídio’, analisados sob a ótica de ‘fatores protetivos’. Ainda, busca-se compreender como as estratégias de *job crafting* e de florescimento no trabalho, combinadas à percepção de

qualidade de vida no trabalho, interagem, em modelo teórico, de forma a promover prevenção do suicídio. Acredita-se que quando vivenciam situações laborais que proporcionam experiências positivas, os trabalhadores provavelmente terão atitudes mais positivas perante fatores potencialmente protetivos ao suicídio. Ao contrário, quando o ambiente organizacional é avaliado pelos trabalhadores como ruim ou negativo, sob qual prisma for, provavelmente os trabalhadores terão atitudes mais negativas perante fatores potencialmente protetivos ao suicídio.

Assim, para fins ilustrativos, delimita-se o referencial teórico na forma do Quadro 1 que apresenta dimensões teóricas mais comumente investigadas no espectro das variáveis teóricas que serão testadas em modelo de pesquisa.

**Quadro 1**

Quadro Conceitual-teórico

Fenômeno/Variável	Definição/Conceito/Postulado	Autor(es)/Data
<b>Suicídio</b>	<p>Fenômeno complexo, multifacetado e de múltiplas determinações, que pode afetar indivíduos de diferentes origens, classes sociais, idades, orientações sexuais e identidades de gênero.</p> <p>Abrange uma ideia central, mais evidente, relacionada ao ato de terminar com a própria vida, e ideias periféricas, menos evidentes, relacionadas à motivação, à intencionalidade e à letalidade.</p>	<b>Ministério da Saúde, 2024</b>
<b>Prevenção</b>	<p>Qualquer medida que vise a interceptar a causa de uma doença antes que ela atinja um indivíduo, dessa forma, prevenindo sua ocorrência.</p> <p>Fatores protetivos são essenciais para a prevenção ao risco de suicídio e auxiliam na resolução de problemas.</p>	<b>Bertolote, 2016</b>
<b>Job Crafting</b>	<p>A prática de ações de mudança executadas para transformar determinados limites da composição formal (física e/ou cognitiva) da função e do ambiente de trabalho, para compatibilizar significado e identidade entre o indivíduo e o seu trabalho.</p>	<b>Wrzesniewski &amp; Dutton, 2001</b>
<b>Florescimento</b>	<p>Para florescer um indivíduo deve ter: emoções positivas, engajamento, sentido e propósito de vida. Adicionalmente, ao menos três das características a seguir: autoestima, otimismo, resiliência, vitalidade, autodeterminação e relacionamentos positivos.</p>	<b>Seligman, 2019</b>
<b>Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)</b>	<p>Gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sociopsicológicos que afetam a cultura e renovam o clima organizacional, refletindo-se no bem-estar do trabalhador e na produtividade das empresas.</p>	<b>Petroski, 2005</b>
	<p>Campo de estudo que comprehende as condições de vida no ambiente laboral e engloba aspectos de bem-estar, saúde, segurança física, mental, social e capacitação para realizar tarefas com precisão e bom uso da energia pessoal.</p>	<b>Aquino &amp; Fernandes, 2013</b>

Fonte: Elaborado pela autora (2025).

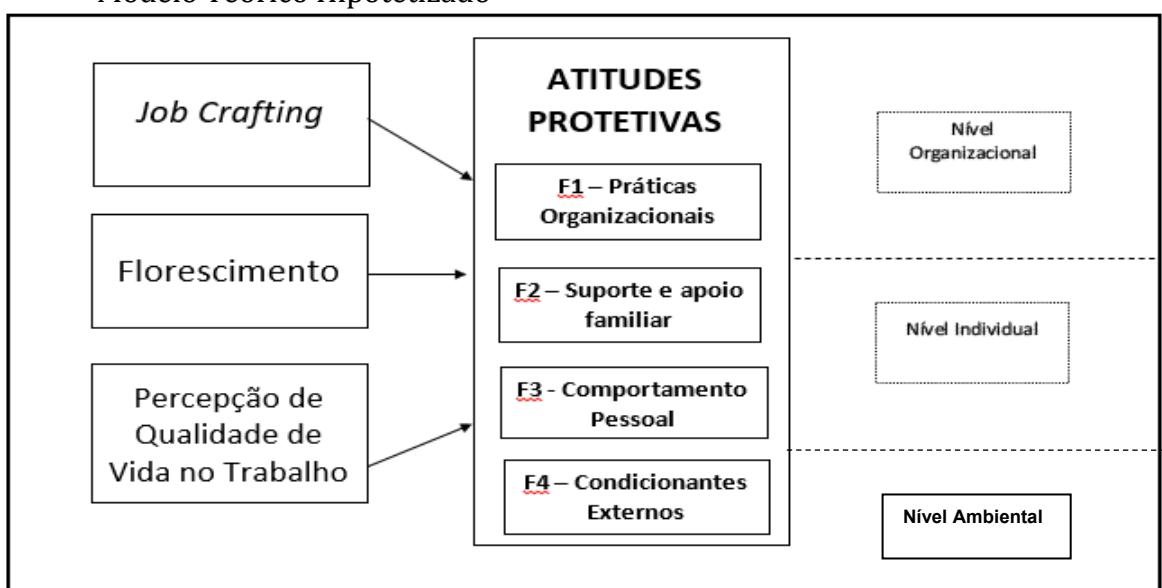
Por meio do Quadro 1, identificam-se que fatores humanos, sociais e organizacionais determinam as perspectivas laborais que cada trabalhador construirá em torno das suas vivências pessoais e profissionais, de forma direta ou indireta (mediada ou moderada). Na Seção a seguir apresentam-se proposições hipotéticas que embasarão o modelo teórico hipotetizado desta dissertação.

## 2.1. Modelo Teórico Hipotetizado

A partir de delineamentos estruturantes dos construtos *job crafting*, florescimento e qualidade de vida percebida no trabalho, em justaposição ao delimitado pelos principais estudiosos do fenômeno suicídio, em especial no que compete à sua prevenção, direciona-se o foco desta investigação ao mapeamento e descrição de atitudes potencialmente protetivas frente ao suicídio. Os elementos apontados nas evidências científicas que referenciam esta investigação sugerem a proposição hipotética, sob a lógica indutiva, sugerida na Figura 2, no sentido de que as variáveis antecedentes predirão a variável resposta, relacionada às atitudes potencialmente protetivas perante o suicídio.

**Figura 2**

Modelo Teórico Hipotetizado



Fonte: Elaborado pela autora (2025)

Em linhas gerais, as atitudes protetivas, que representam fatores potencialmente protetivos ao suicídio, serão testadas por meio de quatro (4) fatores, sugeridos por derivação das prescrições de Botega (2023). São eles: (i) práticas organizacionais – que se refere aos aspectos vinculados às ações e/ou práticas organizacionais, a materialização da interação entre os aspectos estratégicos, táticos e operacionais no ambiente e contexto de trabalho, que promovam a prevenção ao suicídio; (ii) suporte e apoio familiar – que se refere aos aspectos associados ao suporte e apoio familiar percebidos pelo profissional de segurança pública que promovam a prevenção ao suicídio; (iii) comportamento pessoal – que se refere aos aspectos vinculados ao comportamento pessoal, incluindo os valores, opiniões, atitudes e crenças individuais que o baseiam, que reforcem o potencial protetivo frente ao suicídio.; e (iv) condicionantes externos – que se refere a fatores alheios ao ambiente laboral ou familiar, mas que nele repercutam, como alterações de legislação, tendência jurisprudencial ou outros, que promovam a prevenção do suicídio.

Florescimento será entendido, segundo Seligmam (2019), como a capacidade de um indivíduo ter emoções positivas, engajamento, sentido e propósito de vida, combinadas à autoestima, otimismo, resiliência, vitalidade, autodeterminação e relacionamentos positivos, ainda que sejam alcançadas, minimamente, três dessas últimas características referidas.

Por sua vez, o *job crafting*, à luz da definição de Dutton & Wresniewski (2012) será compreendido como a prática de ações de mudança executadas para transformar determinados limites da composição formal (física e/ou cognitiva) da função e do ambiente de trabalho, para compatibilizar significado e identidade entre o indivíduo e o seu trabalho.

Qualidade de vida no trabalho será compreendida, aqui, segundo Petroski (2005), como a gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sociopsicológicos que afetam a cultura e renovam o clima organizacional, refletindo-se no bem-estar do trabalhador e na produtividade das empresas. Em colaboração com a definição de Aquino & Fernandes (2018) como campo de estudo que compreende as condições de vida no ambiente laboral e engloba aspectos de bem-estar, saúde, segurança física, mental, social e capacitação para realizar tarefas com precisão e bom uso da energia pessoal.

A identificação da maneira como os elementos teóricos se conectam para fundamentar as proposições de pesquisa tornam-se especialmente importantes no contexto crucial da saúde mental em organizações de alto risco como a Polícia Federal. Assim, a construção das hipóteses desta pesquisa surge de uma análise cuidadosa da literatura sobre comportamento humano nas organizações e saúde do trabalhador, buscando entender quais fatores, em um cenário de constantes transformações no mundo do trabalho e desafios específicos da segurança pública, poderiam atuar como escudos protetivos contra o risco de suicídio.

Os elementos elencados aqui subsidiam o delineamento do modelo teórico Hipotetizado, em que se articulam variáveis antecedentes – que representam aspectos do ambiente de trabalho e características individuais – com uma variável critério central: as atitudes potencialmente protetivas ao suicídio. Essa abordagem indutiva, conforme ilustrada no Modelo Teórico Hipotetizado (Figura 2), postula que a percepção e a vivência positiva dessas variáveis antecedentes influenciarão diretamente a formação de comportamentos e crenças que fortalecem a resiliência e o bem-estar dos profissionais, atuando, por consequência, como barreiras inibidoras do desfecho trágico do suicídio.

Nesse arcabouço teórico, três construtos do comportamento organizacional ganham destaque como variáveis antecedentes primárias, com estimado potencial preditivo sobre as atitudes protetivas. O primeiro deles é o *job crafting*, compreendido como a capacidade e a prática do trabalhador de moldar ativamente sua função e interações laborais para torná-las mais alinhadas aos seus valores, motivações e pontos fortes, conferindo um significado mais profundo ao trabalho Wresniewski e Dutton (2001). O segundo é o florescimento no trabalho (Flourishing), que baseado na teoria PERMA de Seligman (2019), engloba a presença de emoções positivas, engajamento genuíno, relacionamentos construtivos, um senso de significado e propósito, e a percepção de realização. E o terceiro, a qualidade de vida no trabalho (QVT), entendida como a percepção multifacetada de bem-estar no ambiente laboral, influenciada por fatores físicos, tecnológicos e sociopsicológicos (Petroski, 2005).

As variáveis pessoais e profissionais também serão testadas como variáveis antecedentes. As proposições teóricas hipotéticas estão apresentadas na Seção a seguir.

### **2.1.3 Proposições Hipotéticas**

A dinâmica que ancora as três primeiras proposições hipotéticas flerta com a seguinte premissa: quando os profissionais se sentem capazes de moldar seu trabalho (*job crafting*), experimentam bem-estar e crescimento (florescimento), e percebem condições laborais favoráveis (QVT), é altamente provável que desenvolvam e fortaleçam atitudes que os protejam frente aos desafios e pressões, incluindo aquelas que poderiam levar à ideação suicida. Esses elementos, portanto, são investigados como preditores positivos das atitudes protetivas, esperando-se que uma maior presença ou percepção favorável deles esteja associada a um maior repertório de atitudes de autoproteção e busca por suporte.

Adicionalmente aos fatores diretamente ligados à dinâmica do trabalho e ao bem-estar psicológico no ambiente organizacional, o estudo reconhece a influência de variáveis de natureza pessoal e profissional na formação das atitudes protetivas, e subsidiam boa parte da hipotetização, ao incorporar características sociodemográficas e de carreira como variáveis antecedentes secundárias, explorando elementos como idade, gênero, estado civil, ter filhos, nível de escolaridade, perfil de renda familiar e o cargo ocupado na Polícia Federal, além do local em que ele é exercido, podem estar relacionados com a adoção de atitudes potencialmente protetivas ao suicídio. Essas proposições ampliam o escopo do modelo teórico, reconhecendo que a vulnerabilidade ou a proteção contra riscos à saúde mental, como o suicídio, em um ambiente de trabalho de alta demanda como a PF, não dependem exclusivamente dos aspectos organizacionais ou da interação direta com a função, mas também são moduladas pelas experiências de vida, o contexto familiar e as características individuais e de carreira dos profissionais.

A partir deste arranjo, para fins de delimitação das proposições hipotéticas, serão consideradas, também, as variáveis sociodemográficas com referência ao perfil dos participantes, mais detidamente delimitada adiante, na Subseção 2.2.2 (Caracterização da Amostra). Nessa toada, enumeram-se, de forma exploratória, as seguintes proposições hipotéticas.

**Quanto às variáveis antecedentes, espera-se que:**

PH1: Percepções favoráveis ao job crafting impactarão positivamente a formação de atitudes potencialmente protetivas ao suicídio segundo a ótica de trabalhadores da Polícia Federal.

PH2: Percepções favoráveis ao florescimento com o trabalho impactarão positivamente a formação de atitudes potencialmente protetivas ao suicídio segundo a ótica de trabalhadores da Polícia Federal.

PH3: Percepções favoráveis sobre a qualidade de vida impactarão positivamente a formação de atitudes potencialmente protetivas ao suicídio segundo a ótica de trabalhadores da Polícia Federal.

**Quanto às variáveis pessoais e profissionais, espera-se que:**

PH4: Idade terá relação positiva com atitudes associadas a fatores potencialmente protetivas ao suicídio na PF. Essa proposição parte da premissa que o amadurecimento é importante para o reconhecimento e gerenciamento de riscos, assim, levando pessoas mais velhas a maior identificação com as atitudes mais protetivas frente ao suicídio.

PH5: Servidoras da Polícia Federal mulheres adotarão mais atitudes potencialmente protetivas que policiais federais homens. Essa proposição parte da premissa que o gênero influencia uma maior adesão das mulheres, uma vez que culturalmente mais vinculadas a tarefas de cuidado, a fatores potencialmente protetivos perante o suicídio.

PH6: Servidores casados(as) ou em união estável adotam mais atitudes potencialmente protetivas em relação a servidores solteiros(as) ou viúvos(as). Essa proposição parte da premissa que o estado civil é importante para a reflexão do impacto de suas atitudes sobre outras pessoas, assim, levando pessoas que convivem maritalmente com outras pessoas com outras pessoas a uma maior identificação com as atitudes mais protetivas frente ao suicídio.

PH7: Servidores com filhos adotam mais atitudes potencialmente protetivas do que policiais federais sem filhos. Essa proposição parte da premissa que possuir descendentes também é importante para a reflexão do impacto de suas atitudes sobre outras pessoas, assim, levando pessoas com filhos a uma maior adesão com as atitudes mais protetivas perante o suicídio.

PH8: A escolaridade tem correlação positiva com a adoção de atitudes potencialmente protetivas na PF. Essa proposição presume que avançar nos estudos é importante para aumentar a adesão às atitudes mais protetivas frente ao suicídio.

PH9: O perfil de renda familiar tem correlação positiva com a adoção de atitudes potencialmente protetivas na PF. Essa proposição parte da premissa que a ampliação do poder aquisitivo familiar pode contribuir para maior identificação com as atitudes mais protetivas perante o suicídio.

PH10: O cargo influencia a adoção de atitudes potencialmente protetivas. Essa proposição presume que o cargo, um delimitador das atividades exercidas e/ou posições de poder ocupadas, pode interferir na adesão às atitudes mais protetivas frente ao suicídio.

PH11: O tempo de serviço tem correlação positiva com a adoção de atitudes potencialmente protetivas na PF. Essa proposição parte da premissa que o amadurecimento profissional é importante para o reconhecimento e gerenciamento de riscos, assim, levando pessoas que já exercem suas funções na instituição a mais tempo a maior adesão às atitudes mais protetivas frente ao suicídio.

PH12: A localização geográfica da unidade de lotação influencia a adoção de atitudes potencialmente protetivas. Essa proposição presume que as diferenças regionais e territoriais dos diferentes municípios em que há unidades da Polícia Federal é importante para maior identificação com as atitudes mais protetivas perante o suicídio.

Após apresentação do referencial e modelo teóricos desta pesquisa, apresentam-se, no próximo capítulo, os procedimentos metodológicos que foram adotados para a consecução empírica deste trabalho. Apresentam-se informações quanto aos instrumentos qualitativos e quantitativos, bem como os procedimentos de coleta e de análise de dados. Também são apresentados o perfil amostral e demais informações acerca das etapas qualitativa e quantitativa.

## 2.2 MÉTODO

Neste Capítulo, são apresentadas informações sobre o método da pesquisa. O método está subdividido quanto a seções correspondentes às etapas qualitativa e quantitativa.

### 2.2.1 Caracterização do Lócus Organizacional pesquisado

O estudo foi conduzido na Polícia Federal do Brasil, uma organização pública federal criada em 1944 e vinculada ao Ministério da Justiça e Segurança Pública, que desempenha funções de polícia judiciária da União e atua no eixo administrativo, em serviços como migração, controle de armas, de produtos químicos e de segurança privada, do eixo educacional, para formação e qualificação de seus próprios quadros, além de, por meio da cooperação técnica educacional, produzir e difundir conhecimentos úteis à segurança pública em território nacional e fora dele.

A Polícia Federal (PF), tem em suas principais atribuições investigar crimes contra a ordem política e social, combater o tráfico de drogas e de armas, controlar a imigração de pessoas nas fronteiras, entre outras, e conta atualmente com perto de 15 mil servidores ativos, mais detidamente detalhados no tópico seguinte.

Sua estrutura organizacional é composta pela direção-geral e quatorze diretorias especializadas, que supervisionam as 27 (vinte e sete) superintendências regionais distribuídas nas unidades da federação, que, por sua vez, supervisionam as delegacias descentralizadas, além de outras funções comissionadas do poder executivo em níveis de: coordenação-geral, coordenação, chefia de divisão, chefia de serviço, chefia de setor e chefia de núcleo, que se organizam de maneira própria e complexa, com relações verticais e horizontais para fins de subordinação hierárquica e técnica.

Nesta realidade, tão complexa e multideterminada, de uma instituição de abrangência nacional, com unidades distribuídas em todas as unidades federativas, com atribuições constitucionalmente delimitadas, diversas e amplas, foi desenvolvida esta iniciativa de pesquisa com as características determinadas nas subseções seguintes de forma mais detalhada.

## 2.2.2 Caracterização da População

A Instituição conta com 14.552 servidores ativos<sup>1</sup>, 2.609 do sexo feminino e 11.943 do sexo masculino. Dessa população, 12.615 servidores integram a Carreira Policial Federal e 1.937 integram o Plano Especial de Cargos da Polícia Federal.

Esse efetivo policial da ativa conta com 1.766 servidores do sexo feminino e 10.849 do sexo masculino, distribuídos nos cinco cargos policiais federais, conforme estratificação a seguir: (i) agente (n = 6.749); (ii) delegado (n = 1.907); (iii) escrivão (n = 2.307); (iv) papiloscopista (n = 533); e (v) perito (n = 1.119). Por sua vez, o efetivo não policial que conta com 1.937 servidores, para fins dessa pesquisa foi agrupado em 2 categorias: (i) servidores do Plano Especial de Cargos de nível médio – PEC-NM (n = 1.784) e (ii) servidores do Plano Especial de Cargos de nível superior – PEC-NS (n = 152). A visualização estratificada da composição do efetivo ativo da Polícia Federal, por cargo, respectiva classe (para a carreira policial) e gênero, segue representada na Tabela 1.

**Tabela 1**  
Distribuição do efetivo ativo por cargo, classe e gênero na Polícia Federal

Cargo		Feminino	Masculino
<b>Agente de Polícia Federal - APF</b>	ESPECIAL	<b>378</b>	<b>3500</b>
	1 CLASSE	<b>109</b>	<b>957</b>
	2 CLASSE	<b>141</b>	<b>883</b>
	3 CLASSE	<b>123</b>	<b>658</b>
<b>Delegado de Polícia Federal - DPF</b>	ESPECIAL	<b>198</b>	<b>1007</b>
	1 CLASSE	<b>18</b>	<b>127</b>
	2 CLASSE	<b>46</b>	<b>274</b>
	3 CLASSE	<b>32</b>	<b>205</b>
<b>Escrivão de Polícia Federal - EPF</b>	ESPECIAL	<b>259</b>	<b>906</b>
	1 CLASSE	<b>54</b>	<b>280</b>
	2 CLASSE	<b>42</b>	<b>112</b>
	3 CLASSE	<b>173</b>	<b>481</b>
<b>Papiloscopista Policial Federal - PPF</b>	ESPECIAL	<b>28</b>	<b>270</b>
	1 CLASSE	<b>33</b>	<b>57</b>
	2 CLASSE	<b>10</b>	<b>32</b>
	3 CLASSE	<b>26</b>	<b>77</b>

<sup>1</sup> [Painel Estatístico de Pessoal - PEP](#), de servidores vinculados ao RJU, acesso em 10/06/2025, ref. abr/2025.

<b>Perito Criminal Federal - PCF</b>	ESPECIAL	<b>63</b>	<b>803</b>
	1 CLASSE	<b>11</b>	<b>87</b>
	2 CLASSE	<b>20</b>	<b>122</b>
	3 CLASSE	<b>2</b>	<b>11</b>
<b>PEC-NM (Plano Especial de Cargos (PEC) - cargos de nível médio)</b>	AADM	<b>682</b>	<b>723</b>
	ATE	<b>2</b>	<b>85</b>
	AGV	<b>1</b>	<b>43</b>
	TECCONT	<b>16</b>	<b>27</b>
	MOF	-	<b>43</b>
	DAT	<b>23</b>	<b>12</b>
	AUXENF	<b>9</b>	<b>6</b>
	OUTROS	<b>37</b>	<b>76</b>
<b>PEC-NS (Plano Especial de Cargos (PEC) - cargos de nível superior)</b>	MED	<b>11</b>	<b>23</b>
	ADM	<b>12</b>	<b>17</b>
	TAE	<b>10</b>	<b>12</b>
	ASO	<b>16</b>	<b>4</b>
	PSICO	<b>10</b>	-
	ENG	-	<b>10</b>
	CONT	<b>4</b>	<b>5</b>
	EST	<b>2</b>	<b>2</b>
	ENF	<b>4</b>	-
	BIBLIO	<b>1</b>	<b>1</b>
	MED VET	<b>1</b>	<b>1</b>
	ODONT	<b>1</b>	<b>1</b>
	ARQUIV	<b>1</b>	<b>1</b>
	FARM	-	<b>1</b>
	ARQUIT	-	<b>1</b>
<b>Total Geral = 14.552</b>		<b>2609</b>	<b>11943</b>

Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados do Painel Estatístico de Pessoal (2025)

### **2.2.3 Caracterização dos Participantes (etapa qualitativa) e da Amostra (etapa quantitativa)**

A etapa de grupo focal contou com a participação de 6 (seis) servidores da organização. Para garantir a relevância e profundidade das discussões, os participantes foram selecionados por sua atuação direta em incidentes críticos envolvendo comportamento suicida na instituição, sendo todos psicólogos ou assistentes sociais com experiência na área. Em respeito à confidencialidade e à privacidade dos participantes, além do termo de compromisso de confidencialidade a que essa pesquisadora se vinculou, não serão divulgadas informações adicionais sobre seus perfis individuais ou unidades de lotação.

A etapa quantitativa, além das escalas que compuseram o questionário, contou com as variáveis a seguir elencadas, incluídas no *survey* para a caracterização sociodemográfica da amostra: (i) idade; (ii) gênero; (iii) estado civil; (iv) número de filhos; (v) escolaridade; (vi) faixa de renda familiar; (vii) cargo; (viii) tempo de serviço na PF; (ix) localização geográfica da unidade de lotação; (x) tipo de unidade de lotação; e (xi) se ocupa função de chefia.

Para fins de seleção de amostra, nessa etapa, para que fosse possível promover inferências estatísticas populacionais globais, delimitou-se o número mínimo de **375 respondentes**, com **intervalo de confiança de 95%**, considerado o universo amostral de **14.552 servidores ativos**. Frise-se que esta projeção de amostra mínima de respondentes foi estimada por meio da utilização da calculadora do Raosoft®, com grau de confiança de 95%. Logo, foi tolerada uma margem de erro de até 5%.

A coleta quantitativa de dados se deu de forma não probabilística, promovendo-se o envio do link eletrônico do *survey* por meio de mensageria eletrônica a todos os servidores ativos da organização. O link ficou aberto à captação de respostas por 2 semanas, fechado ao obter-se um retorno de 400 respondentes, em razão do exíguo tempo para processamento e análise dos dados. Desse universo, 4 respondentes optaram por não participar da pesquisa e outros 2 respondentes já estavam aposentados, gerando uma amostra de 394 respostas aptas à análise. Houve a identificação de algumas células vazias em respostas de 9 servidores, optando-se pela exclusão desses participantes do banco de dados, depurando-se a amostra a **385 respostas válidas** às análises delineadas nessa pesquisa. Frisa-se o alcance da amostra mínima para inferências populacionais globais, intervalo de confiança de 95%, respeitando-se os graus de liberdade das técnicas de análise promovidas (vide Tabela 2).

**Tabela 2**  
Perfil Amostral da Segunda Fase – Quantitativa

Variável	Categoria	Frequência	Percentual
<b>Gênero</b>	Masculino	290	75,32%
	Feminino	93	24,16%
	Não declarado	2	0,52%
<b>Estado civil</b>	Solteiro(a)	50	12,99%

	Casado(a)/União estável	293	76,10%
	Viúvo(a)	3	0,78%
	Divorciado(a)/Separado(a)	38	9,87%
	Não declarado	1	0,26%
<b>Filhos</b>	Não têm filhos	112	29,09%
	Têm filhos	273	70,91%
	Ensino médio completo	6	1,56%
<b>Escolaridade</b>	Graduação completa	116	30,13%
	Especialização	182	47,27%
	Mestrado	66	17,14%
	Doutorado	15	3,90%
	Até 5.000	7	1,82%
<b>Renda familiar (R\$)</b>	De 5.001 a 10.000	30	7,79%
	De 10.001 a 15.000	88	22,86%
	De 15.001 a 20.000	102	26,49%
	De 20.001 a 30.000	96	24,94%
	Acima de 30.000	62	16,10%
<b>Cargo</b>	Agente de Polícia Federal	156	40,52%
	Delegado de Polícia Federal	53	13,77%
	Escrivão de Polícia Federal	60	15,58%
	Papiloscopista Policial Federal	15	3,90%
	Perito Criminal Federal	34	8,83%
	PEC – nível médio	40	10,39%
	PEC – nível superior	23	5,97%
<b>Tempo de serviço na PF</b>	Até 3 anos	28	7,27%
	De 3 a 8 anos	36	9,35%
	De 8 a 13 anos	60	15,58%
	De 13 a 20 anos	120	31,17%
	Acima de 20 anos	141	36,62%
<b>Região de lotação</b>	Centro-Oeste	120	31,17%
	Nordeste	57	14,81%
	Norte	36	9,35%
	Sul	84	21,82%
	Sudeste	80	20,78%
<b>Exercício em função de chefia</b>	Atualmente	75	19,48%
	Já exerceu anteriormente	116	30,13%
	Nunca exerceu	194	50,39%

Fonte: Elaborado pela autora (2025)

Dentre os respondentes, tem-se 290 do sexo masculino, 93 do sexo feminino e 2 servidores que preferiram não declarar o gênero. Quanto ao estado civil há uma caracterização de 50 solteiros, 293 (76,10%) casados ou em união estável, 3 viúvos, 38

divorciados ou separados e 1 que preferiu não declarar o estado civil. Além disso, 112 respondentes não têm filhos e 273 (70,91%) já são pais ou mães. Por sua vez, o perfil de escolaridade identificou uma amostra em que 6 servidores cursaram até ensino médio, 116 concluíram a graduação, 182 com titulação de especialistas, 66 mestres e 15 doutores.

Quanto ao perfil de renda familiar, 7 respondentes declararam ser de até 5 mil reais, 30 respondentes entre 5 e 10 mil, 88 entre 10 e 15 mil, 102 entre 15 e 20 mil, 96 entre 20 e 30 mil e 62 servidores declararam renda familiar superior a 30 mil reais. Em relação aos cargos dos respondentes, a amostra é caracterizada por 156 APFs, 53 DPFs, 60 EPFs, 34 PCFs, 15 PPFs, 40 integrantes do PEC em cargos de nível médio e 23 integrantes do PEC em cargos de nível superior.

E ainda, quanto ao tempo de serviço na PF, 28 respondentes eram servidores com até 3 anos de organização, 36 estão entre 3 e 8 anos, 60 entre 8 e 13 anos, 120 de 13 a 20 anos e 141 (36,62%) com mais de 20 anos trabalhados na organização. Todas as 27 unidades federativas retornaram respostas, sendo 120 (31,17%) da região centro-oeste, 57 da região nordeste, 36 da região norte, 84 da região sul e 80 da região sudeste. Quanto ao perfil de gestão tem-se 75 respondentes atualmente ocupando a função de chefia, 116 já ocuparam anteriormente, mas não no momento, e 194 que nunca ocuparam qualquer posição de chefia na organização.

#### **2.2.4 Desenho da Pesquisa: fases, técnicas de coleta e de análise de dados**

A pesquisa adotou um desenho metodológico misto, sequencial e explanatório, quali-quantitativo, conforme proposto à banca examinadora de qualificação, anteriormente, do projeto que embasou esta pesquisa. Essa abordagem combinada objetivou proporcionar uma compreensão aprofundada e multifacetada do fenômeno estudado, integrando a riqueza de dados qualitativos com a capacidade de generalização e testagem de modelos de dados quantitativos.

A escolha por uma metodologia mista foi motivada pela complexidade da pergunta de pesquisa, alinhando-se à recomendação de Dreier et al. (2023) sobre a

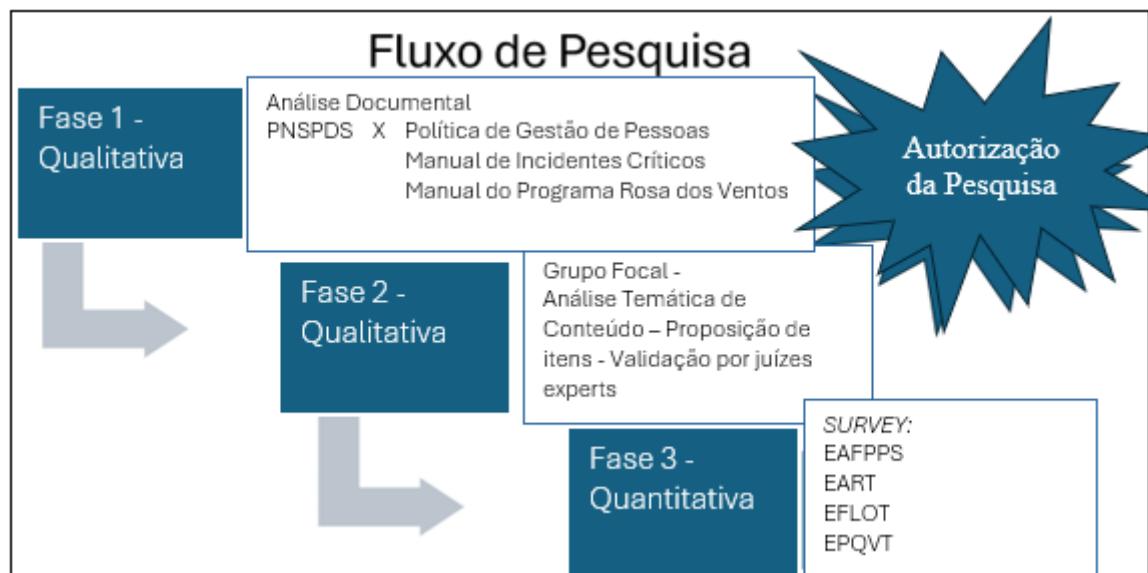
importância da combinação de métodos para uma compreensão abrangente de fenômenos, como na avaliação de programas de prevenção de suicídio.

O desenho previu três fases distintas:

- (i) Primeira Fase Qualitativa: Análise documental.
- (ii) Segunda Fase Qualitativa: realização de um estudo piloto via grupo focal para a construção da medida de atitudes protetivas.
- (iii) Terceira Fase Quantitativa: Aplicação de questionário (survey) para coletar dados sobre as variáveis antecedentes (qualidade de vida no trabalho percebida, florescimento no trabalho e *job crafting*) e a variável critério (fatores protetivos), seguido de análises estatísticas descritivas e testagem de modelo preditivo.

As fases e procedimentos da pesquisa executados seguem representados em fluxo, na forma da Figura 2.

**Figura 2**  
Fluxo de Pesquisa



Fonte: Elaborado pela autora (2025).

Toda a coleta de dados da pesquisa foi realizada por meio de análise documental, um roteiro para grupo focal e um questionário online composto por quatro escalas psicométricas. Seu método, portanto, como já informado anteriormente, foi misto.

A amostra para a fase quantitativa foi composta por 385 (trezentos e oitenta e cinco) servidores da Polícia Federal, que responderam ao questionário online e tiveram suas respostas consideradas válidas após o processo de depuração do banco de dados. A depuração envolveu a exclusão de respostas incompletas ( $n=9$ ), dos que manifestaram a não concordância em participar da pesquisa ( $n=4$ ) ou que apresentavam padrões de preenchimento inconsistentes, como a indicação de que já se tratava de servidores aposentados ( $n=2$ ), assegurando a qualidade dos dados para as análises estatísticas. O questionário foi disponibilizado online por um período de duas semanas, construído e hospedado na plataforma *Google Forms*.

#### **2.2.4.1 Instrumentos de Pesquisa e Técnicas de Análise**

Aqui, apresentam-se informações acerca dos instrumentos de pesquisa e procedimentos de coleta de dados. As estratégias utilizadas para análise de dados também se encontram apresentadas aqui.

##### **2.2.4.1.1 Análise Documental**

Para a consecução do objetivo específico 1, foram analisados documentos oficiais da Polícia Federal e marcos normativos que versam sobre gestão de pessoas, saúde mental e prevenção do suicídio. A seleção dos documentos foi guiada pela sua relevância e abrangência na orientação de políticas e práticas institucionais, referenciadas por entrevistas informais e exploratórias com algumas chefias de serviços associados à saúde da Polícia Federal (vide Tabela 3).

**Tabela 3**  
Fase 1 Qualitativa – Representação e Técnica de Análise – Análise Documental

<b>Documento/Emissor</b>	<b>Ementa ou Síntese</b>	<b>Análise</b>
Manual do Programa Rosa dos Ventos –	Reúne informações práticas sobre o que é o programa, quem o coordena, como acessar o BI e construir o plano de ações da unidade, o funcionamento do	

<b>DGP/PF (2023)</b>	programa em relação a questões orçamentárias, pontos focais nos estados e nas Diretorias.	
<b>Manual de Incidentes Críticos – Núcleo Biopsicossocial da PF (2023)</b>	Referencial informativo e operativo de respostas a situações de crise ou incidentes críticos em saúde, possibilitando respostas mais eficientes diante da necessidade de prevenção de agravos à saúde e à preservação da vida; e mais célere e eficaz diante de incidentes graves em que há a percepção de retração do tempo e de ameaça a vida.	<b>Análise de Conteúdo; Classificação Hierárquica Descendente; Análise de Similitudes; Nuvem de Palavras.</b>
<b>Portaria nº 9.003/2018 - DG/PF (2018)</b>	Institui a Política de Gestão de Pessoas da Polícia Federal e cria o comitê central e os comitês regionais de Gestão de Pessoas.	
<b>Plano Nacional de Segurança Pública e Defesa Social – PNSPDS – MJSP (2018)</b>	Criado em dezembro de 2018, o Plano Nacional de Segurança Pública e Defesa Social (PNSP) é o principal instrumento legal de implementação da Política Nacional de Segurança Pública e Defesa Social (Lei 13.675/18). (Recorte d	

Fonte: Elaborado pela autora (2024).

Esta fase da pesquisa adotou uma abordagem qualitativa, centrada na análise documental de quatro documentos fundamentais para a compreensão da gestão de pessoas e prevenção do suicídio na Polícia Federal (PF). Os documentos analisados (vide Tabela 3) foram: (i) a Portaria nº 9.003/2018, que institui a Política de Gestão de Pessoas da PF e estabelece os comitês central e regionais de Gestão de Pessoas; (ii) o Manual de Incidentes Críticos – Núcleo Biopsicossocial da PF (2023), um referencial informativo e operativo para respostas a situações de crise em saúde; (iii) o Manual do Programa Rosa dos Ventos – DGP/PF (2023), que detalha informações práticas sobre o programa, sua coordenação, acesso ao BI e o plano de ações da unidade, além de questões orçamentárias e pontos focais; e (iv) um extrato do Plano Nacional de Segurança Pública e Desenvolvimento Social (PNSPDS) 2021-2030, com foco na prevenção do suicídio de profissionais da segurança pública.

Ressalte-se que a seleção dos documentos que foram analisados emergiu em razão de referências nas entrevistas informais e exploratórias realizadas com algumas

chefias de serviços associados à saúde da Polícia Federal. Sendo as áreas de atuação vinculadas à temática dessa investigação, uma vez que as unidades da organização consultadas, atuam, nos limites de suas atribuições, com ações de capacitação e intervenções envolvendo prevenção ao comportamento suicida. A análise dos dados coletados nos documentos foi conduzida por meio da técnica de análise de conteúdo, conforme proposto por Bardin (2016). Essa técnica permitiu uma análise sistemática e objetiva das comunicações, visando identificar indicadores que possibilitassem inferir conhecimentos relativos às condições de produção e recepção das mensagens contidas nos documentos. Inicialmente, foi realizada uma leitura flutuante dos documentos para identificar temas e categorias relevantes, seguida pela codificação dos dados, em que os conteúdos foram categorizados de acordo com os temas identificados.

Para auxiliar na análise e interpretação dos dados, utilizou-se o software Iramuteq (*Interface de R pour les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires*). O Iramuteq, uma ferramenta gratuita para análises estatísticas de textos, auxiliou na identificação de padrões e estruturas de conteúdo. Especificamente, foram empregadas as seguintes técnicas de análise, além das estatísticas descritivas das frequências de palavras: (i) a classificação hierárquica descendente (CHD) – Método de Reinert, que permitiu identificar as classes de palavras emergentes do corpus textual e organizá-las hierarquicamente em função de sua frequência e associação, revelando os temas centrais presentes nos documentos e suas relações; (ii) a análise de similitude, que identificou as palavras que coocorrem com maior frequência no corpus textual, visualizando as relações entre os termos e as estruturas de pensamento presentes nos documentos; e (iii) a nuvem de palavras, por gerar uma representação visual das palavras mais frequentes no corpus textual, em que o tamanho da palavra refletiu sua frequência, permitindo uma rápida identificação dos termos mais relevantes não apenas no corpus textual, mas também nos respectivos subcorpora.

A análise dos resultados obtidos por meio das técnicas empregadas do Iramuteq foi realizada em conjunto com a interpretação teórica, buscando identificar o grau de aderência dos normativos internos da PF às prescrições do PNSPDS no tocante à gestão da prevenção do suicídio desses profissionais da segurança pública.

O protocolo utilizado segue sinteticamente representado por meio da Tabela 4. Posteriormente, na discussão dos resultados, os documentos serão suscintamente descritos, de forma a contextualizar os tipos documentais e subsidiar as inferências e interpretações que serão tratadas em tópico específico.

**Tabela 4**

Protocolo da Análise de Conteúdo – Análise Documental

<b>Etapa</b>	<b>Processos Incluídos</b>
<b>Pré-Análise</b>	Seleção de documentos baseada nas entrevistas de gestores vinculados à temática de pesquisa Leitura "flutuante" dos documentos selecionados Constituição do corpus textual Preparação do material para a análise no Iramuteq
<b>Exploração do Material</b>	Administração das técnicas estatísticas descritivas, classificação hierárquica descendente (método de Reinert) com análise fatorial confirmatória, análise de similitude e nuvem de palavras no corpus textual e subcorpus (em cada documento analisado)
<b>Tratamento dos Resultados e Interpretações</b>	Operações estatísticas Síntese e seleção dos resultados Inferências Interpretação Utilização dos resultados com fins teóricos e pragmáticos por meio da formulação de recomendações

Fonte: Elaborado pela autora (2025).

#### **2.2.4.1.2 Grupo Focal**

O grupo focal foi conduzido a partir de um roteiro semiestruturado, definido previamente e elaborado para explorar a percepção dos participantes sobre fatores protetivos, barreiras e facilitadores para a prevenção do suicídio na Instituição. Os temas abordados incluíram a identificação de práticas organizacionais, pessoais e de

suporte familiar que pudessem contribuir para a construção da medida de atitudes protetivas (vide Tabelas 5) e foram lastreados na tabela síntese de força de evidências da eficácia (Botega, 2023) (vide Tabela 6), construída a partir dos estudos de Bertolote (2012) e das metanálises realizadas por Mann e colaboradores (Mann et al., 2021).

O grupo focal foi realizado de forma online, por meio plataforma *Microsoft Teams*, com duração média de 150 minutos e foi conduzido por uma pesquisadora experiente na moderação de discussões. A sessão foi gravada em áudio e vídeo, após prévia autorização dos participantes e, posteriormente, transcritas integralmente para análise. O principal objetivo desta fase, além de coletar dados ricos para compreensão do fenômeno objeto desta pesquisa, foi gerar insumos para a construção da EAFPPS. As questões estão apresentadas na Tabela 5.

**Tabela 5**

Fase 1 Qualitativa – Questões norteadoras para desenvolvimento do Grupo Focal

Questões norteadoras	Análise
A. SOBRE ATITUDES PREVENTIVAS PERANTE O SUICÍDIO. 1. Quando eu falo atitudes protetivas perante o suicídio, o que vem à sua mente e a de seus colegas? 2. Os participantes conversam? O que falam? 2.1. Sobre práticas organizacionais? 2.2. Sobre suporte e apoio familiar? 2.3. Sobre comportamento pessoal? 2.4. Sobre condicionantes externos? 3. O que contribui para que uma pessoa adote mais atitudes protetivas? 4. O que contribui para que a Polícia Federal promova a adoção de mais atitudes protetivas?	Análise Temática de Conteúdo
B. A TABELA DE FORÇA DAS EVIDÊNCIAS 5. Ao analisar a tabela de força de evidências, qual a sua primeira impressão? 6. Você consegue relacioná-la às suas práticas? 7. Há algum item que você identifique um comportamento diferente na Polícia Federal? 8. Há alguma evidência de atitude protetiva na Polícia Federal que você entenda não estar contemplada no quadro?	

Fonte: Elaborado pela autora (2025).

Na Tabela 6 são apresentadas informações sobre a consolidação das recomendações de metanálise de programas de prevenção do suicídio, comparando os resultados das melhores práticas de diversos estudos de avaliação de programas de prevenção do suicídio, agrupando tais recomendações em acordo com a eficácia das evidências, classificando-as como: (i) muito forte, (ii) forte; (iii) potencialmente benéfico; e (iv) prejudicial. Essas recomendações, originalmente construídas no estudo de Mann et al. (2021), foram incorporadas aos dados brasileiros e percepções profissionais do Professor Botega (2023). Essa tabela sintetiza as principais *guidelines* para condução de programas de prevenção no Brasil e no mundo (Botega, 2023).

**Tabela 6** Tabela de força de evidências de eficácia

<b>Força de Evidência de Eficácia de diferentes estratégias de prevenção do suicídio</b>			
<b>MUITO FORTE</b>	<b>FORTE</b>	<b>POTENCIALMENTE BENÉFICO</b>	<b>PREJUDICIAL</b>
Restrição de acesso a métodos de suicídio	Tratamento farmacológico adequado de doenças mentais	Controle mais efetivo de ingestão de bebida alcoólica	Programas escolares baseados exclusivamente em alertas sobre suicídio
Treinamento de médicos generalistas para reconhecer e tratar a depressão	Terapia cognitivo-comportamental e terapia comportamental dialética	Serviços comunitários de saúde mental e de apoio social	Mensagens de saúde pública focalizando tão somente o suicídio
Acompanhamento, com busca ativa, se necessário, de pessoas que tentaram o suicídio	Cobertura responsável pela imprensa de casos de suicídio	Algoritmos para detectar pessoas com risco de suicídio em plataformas da internet	Divulgação inadequada de casos de suicídio
Programas escolares baseados na promoção de habilidades sociais	Centros de aconselhamento em crise	Treinamento de profissionais de linha de frente (professores, policiais e bombeiros)	Contratos clínicos de não suicídio e não autoagressão
		Apoio para familiares em dificuldades	
		Apoio para familiares e amigos enlutados	

Fonte: Crise Suicida: avaliação e manejo. 2<sup>a</sup> edição. P. 286 (Botega, 2023)

Os dados coletados nas etapas qualitativas, de análise documental e grupo focal, foram submetidos à técnica de análise de conteúdo proposta por Bardin (2016). Este método permitiu a sistematização, categorização e interpretação dos conteúdos verbais e textuais, buscando identificar padrões, temas emergentes e significados latentes relacionados às políticas, práticas e percepções sobre a prevenção do suicídio e os fatores protetivos na Polícia Federal.

As categorias de análise foram definidas prioristicamente, tendo por base a proposição inicial de dimensões da medida a ser construída: (i) práticas organizacionais; (ii) suporte familiar; (iii) comportamento pessoal; e (iv) condicionantes externas. A formulação de itens foi submetida a procedimento de validação de juízes no âmbito do GepaCO (Grupo de Pesquisa e de Estudos Avançados sobre Comportamento Organizacional, vinculado à UnB e certificado pelo CNPq e por esta Instituição de ensino).

Fichas de avaliação foram encaminhadas a experts para mensuração da pertinência temática do item formulado, clareza de sua redação, dimensão teórica a que se mostrava mais vinculado e sugestão de eventual melhoria de redação. Os dados foram consolidados e submetidos à análise estatística. Os critérios pertinência e clareza foram numericamente pontuados, sendo estabelecido o mínimo de 80% da pontuação possível em quaisquer dos critérios para a manutenção da proposta de item para o posterior procedimento de validação. Uma sessão específica de validação teórica foi agendada no âmbito do GepaCO, via plataforma *MS Teams*, com vistas ao maior alcance da possibilidade de contribuições dos juízes.

Após a validação teórica inicial dos itens, procedeu-se à validação semântica por meio de análise de especialistas e de pré-teste com respondentes do público-alvo, a fim de verificar a clareza, a compreensão e a adequação dos itens à linguagem e ao contexto cultural dos participantes. Ajustes foram realizados nos itens conforme as sugestões e as dificuldades apontadas, de modo a garantir a compreensão unívoca das questões avaliadas. Essa depuração da medida obedeceu aos seguintes aspectos: (i) refinamento do comando; (ii) uniformidade de redação; e (iii) sentido e compreensão para o público-

alvo. Assim, após os ajustes indicados, a versão preliminar da escala foi formatada para inclusão no questionário da fase quantitativa.

#### **2.2.4.1.3 Descrição do questionário (etapa quantitativa ou *Survey*)**

Além das 11 questões caracterizadoras da amostra (vide tabela 2), o questionário online foi composto pelas seguintes medidas (vide tabela 8), avaliadas por meio de uma escala tipo Likert de 7 pontos, com marcador textual apenas das extremidades em que o primeiro ponto (1) se referia ao 'discordo totalmente' e o último ponto (7) ao 'concordo totalmente':

- (i) **EAFPPS** - Escala de Avaliação de Fatores Protetivos à Prevenção do Suicídio: Medida construída e validada no âmbito desta pesquisa. Os itens da EAFPPS foram gerados a partir do referencial teórico (principais dimensões teóricas associadas a fatores potencialmente protetivos ao suicídio), da análise documental e dos insights obtidos no grupo focal. A sua validade de conteúdo foi verificada e refinada por juízes especialistas no âmbito do Grupo de Pesquisa e Estudos Avançados sobre Comportamento Organizacional (GepaCO) da Universidade de Brasília, conforme o procedimento de validação de medidas psicométricas. Os fatores de proteção para profissionais de segurança pública referem-se a características e condições que podem ajudar a prevenir o suicídio e promover o bem-estar desses indivíduos. Essa pesquisa se orienta à perspectiva da importância de se identificar práticas organizacionais e elementos relacionados aos indivíduos que se comportem como potencialmente protetivas aos trabalhadores da segurança pública;
- (ii) **EART** - Escala de Ações de Redesenho do Trabalho: Desenvolvida por Devotto (2020), é um instrumento de autorrelato que avalia o *job crafting*, definido como as mudanças proativas realizadas pelo indivíduo para adaptar o trabalho às suas motivações, competências e valores. Suas propriedades psicométricas foram validadas em dois estudos: um com 261 adultos via amostra on-line e outro com 152 funcionários de uma organização privada paulista. Os achados apoiam a

estrutura interna do instrumento, confirmada por análises fatoriais exploratórias, de rede e confirmatória;

- (iii) **EFLOT** - Escala de Florescimento no Trabalho: uma das medidas reunidas por Siqueira (2014), foi desenvolvida por Mendonça e colaboradores, a partir das medidas de *flourisinhig* desenvolvida por Diener e colaboradores (2010), cuja versão em língua portuguesa foi validada por Silva e Caetano (2011), utilizada em estudos empíricos e diagnósticos organizacionais sobre a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, que reflete aspectos importantes do funcionamento humano no contexto laboral, como relacionamentos positivos, sentimentos de competência, significado e propósito no trabalho (Siqueira, 2014);
- (iv) **EPQVT** - Escala de Percepção de Qualidade de Vida no Trabalho: Escala desenvolvida por Petroski (2005), consiste em um questionário de 34 itens distribuídos em oito dimensões, tendo demonstrado consistência interna satisfatória e elevada estabilidade dos escores, em estudos anteriores (Both et al., 2006). Empregada em diversos estudos com docentes do ensino superior, a escala tem sido utilizada para analisar a qualidade de vida no trabalho e suas associações com estresse, atividade física, risco coronariano, fases do desenvolvimento profissional e áreas de atuação curricular (Both et al., 2006).

Na Tabela 7 apresentam-se informações sobre as variáveis que comporão o questionário, os instrumentos de coleta de informações sobre essas variáveis e as técnicas de análise a que serão submetidas para a compreensão do relacionamento das variáveis na percepção dos respondentes.

**Tabela 7**

Representação e Técnica de Análise – *Survey* - Fase 2 Quantitativa

Variável de Interesse	Instrumento	Análise
<b>Fatores</b>	Escala de Avaliação de Fatores	
<b>Potencialmente Protetivos Perante o Suicídio</b>	Potencialmente Protetivos – EAFPPS – Tavares & Coelho Junior (2025)	Estatística Descritiva e
<b>Job Crafting</b>	Escala de Ações de Redesenho	

<b>Florescimento</b>	de Trabalho – EART – Devotto (2020)	Inferencial
	Escala de Florescimento no Trabalho – EFLOT Siqueira (2014)	Análise Fatorial Exploratória
<b>Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)</b>	Escala de Percepção de Qualidade de Vida no Trabalho – Petroski (2005)	Análise de Variância Regressão linear múltipla

Fonte: Elaborado pela autora (2025)

O questionário foi implementado em plataforma online e divulgado internamente aos servidores da Polícia Federal. A participação foi voluntária, e os respondentes foram informados sobre o objetivo da pesquisa, a garantia de anonimato e a possibilidade de desistir a qualquer momento, em conformidade com os princípios éticos. Os dados brutos foram coletados e, após o período de duas semanas de disponibilidade, o banco de dados foi consolidado e depurado para as análises estatísticas subsequentes, resultando na amostra de 385 respostas válidas.

Os dados obtidos na fase de questionário foram submetidos a análises estatísticas descritivas e inferenciais. As análises quantitativas foram realizadas com o auxílio dos softwares FACTOR, JASP e JAMOVI. Com o intuito de alcançar o delimitado nos objetivos específicos 2, 3 e 4, foram calculadas estatísticas descritivas (médias, desvios-padrão, frequências e percentuais) para caracterizar a amostra e descrever as percepções dos trabalhadores em relação ao *job crafting*, florescimento no trabalho e à qualidade de vida no trabalho percebida, além de atitudes perante fatores protetivos. Para ampliação da compreensão do comportamento das variáveis na amostra foram promovidas análises de variâncias – ANOVAs, em que se pode verificar as diferenciações entre os subgrupos formados pelas questões de caracterização sociodemográfica da amostra. Estas aferições foram executadas no software JASP.

A Análise fatorial exploratória (AFE) e teste de confiabilidade, vinculados ao objetivo específico 6, trouxe evidências de validade para a medida construída, EAFPPS. Oportunamente, as AFES também foram executadas para as demais escalas (EART, EFLOT e EPQVT), a fim de garantir o ajuste e adequação das medidas para essa amostra, ainda que já apresentassem evidências de validade em outros contextos de investigação.

Os procedimentos estatísticos adotados contemplaram a análise fatorial exploratória (AFE) para verificar a estrutura interna das medidas aplicadas e examinar sua adequação em relação às versões originais (Damásio, 2012). Além disso, a AFE foi utilizada para geração dos escores fatoriais empregados em análises estatísticas subsequentes.

Apenas a medida nova (EAFPPS) foi submetida a uma primeira exploração no software FACTOR, pois, segundo estudos mais recentes, há uma maior possibilidade de inferências e análises possíveis, inclusive o método de extração *Robust Diagonally Weighted Least Squares* - RDWLS (Ferrando & Lorenzo-Seva, 2018; Lorenzo-Seva, 2021; Rogers, 2022). Contudo, as AFEs foram realizadas no software Jamovi (módulo Factor, Análise Fatorial Exploratória e Teste de Fiabilidade), utilizando-se o método de extração por Eixo Principal, adequado à distribuição não normal dos dados coletados (Damásio, 2012). A rotação Oblimin foi empregada por ser apropriada para fatores correlacionados, característica esperada para os construtos estudados (Field, 2020). A adequação dos dados para fatoração foi avaliada por meio do índice Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), classificando-se valores abaixo de 0,5 como inaceitáveis, entre 0,5 e 0,7 como medíocres, entre 0,7 e 0,8 como bons, acima de 0,8 como ótimos e acima de 0,9 como excelentes. Adicionalmente, o teste de esfericidade de Bartlett foi aplicado, sendo considerados adequados casos com significância estatística ( $p < 0,05$ ) (Damásio, 2012).

Para definição do número de fatores, foi empregada a análise paralela, por sua robustez, ao comparar os dados reais da amostra com simulações aleatórias de mesmas dimensões (Field, 2020). Considerou-se como carga fatorial mínima o valor de 0,30 para retenção das variáveis (Hair et al., 2009). Os resultados obtidos pela análise paralela foram interpretados considerando a teoria associada aos construtos, a distribuição dos itens, valores próprios e variância explicada. Quando a solução sugerida pela análise paralela não se mostrou adequada ao referencial teórico, optou-se pela predeterminação do número de fatores com base nos estudos originais das escalas, ou ainda, em resultado de exploração em outra rotação (DWLS, fortemente recomendada quando o objeto é constituído por variáveis ordinais em que a amostra apresenta violações de normalidade multivariadas) (Rogers, 2022), no caso da medida recém-

construída. Em todos os casos, buscou-se a identificação do modelo mais adequado para cada instrumento, evitando superestimação ou subestimação de fatores (Damásio, 2012).

A presença de cargas cruzadas não foi considerada problemática, uma vez que tal ocorrência é frequente em pesquisas com variáveis comportamentais (Damásio, 2012; Hair et al., 2009). Nesses casos, os itens foram mantidos no fator com maior carga e com maior sentido teórico de pertencimento/agrupamento (Field, 2020).

A confiabilidade das estruturas fatoriais foi conferida por meio dos coeficientes Alfa de Cronbach ( $\alpha$ ) e Ômega de McDonald ( $\omega$ ). Quando a supressão de determinados itens resultou em aumento da confiabilidade, estes foram removidos, a AFE foi reaplicada e a nova estrutura avaliada quanto à permanência do modelo teórico (Field, 2020). A exclusão de itens foi realizada apenas quando não comprometia a coerência teórica e a integridade da medida.

Na análise de regressão linear múltipla, vinculada ao objetivo específico 5, foi utilizado o método *enter*. Esta metodologia permitiu quantificar o impacto simultâneo das variáveis antecedentes (*job crafting*, florescimento no trabalho e qualidade de vida no trabalho percebida,) na variável critério (fatores potencialmente protetivos perante o suicídio). A capacidade preditiva do modelo foi avaliada pelo coeficiente de determinação ajustado ( $R^2$  ajustado). Os coeficientes de regressão ( $\beta$ ) foram analisados para estimar o impacto individual de cada preditor, por sua vez, sua significância estatística pelo p-valor, que deveria ser menor que 0,5 ( $p<0,5$ ), garantindo a validade das relações identificadas a partir dos índices de confiabilidade admitidos nesta pesquisa.

## **2.2.5 Aspectos Éticos**

A pesquisa foi conduzida em estrita conformidade com as diretrizes éticas para pesquisa envolvendo seres humanos, conforme a Resolução CNS nº 466/2012 e suas complementares. O projeto foi submetido e aprovado pela Diretoria de Ensino e Diretoria de Gestão de Pessoas da Polícia Federal, na forma do Parecer nº

38026919/2024-SPP/CESP/DIREN-ANP/PF, Despacho DIREN-ANP/PF nº 38772682 e DGP/PF nº 38768793, no âmbito do Processo SEI/PF nº 08204.000554/2023-27. Todos os participantes foram devidamente informados sobre os objetivos do estudo, a garantia de confidencialidade e anonimato de suas informações, e manifestaram concordância com os respectivos Termos de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) de cada fase, antes de qualquer etapa de coleta de dados. A participação foi voluntária e sem qualquer tipo de recompensa ou coerção.

No Capítulo a seguir apresentam-se os resultados da presente dissertação. São apresentados resultados das etapas qualitativa e quantitativa, de acordo com os objetivos norteadores definidos para este trabalho.

## **2.3 RESULTADOS E DISCUSSÃO**

Apresentam-se os resultados qualitativos, primeiramente, neste Capítulo, seguido dos resultados quantitativos. É feita a discussão dos resultados à medida que eles são descritos e interpretados à luz da técnica específica de análise.

### **2.3.1 – Análise Documental<sup>2</sup>**

O Plano Nacional de Segurança Pública e Defesa Social (PNSPDS), instituído pelo Decreto nº 10.822/2021, preconiza a segurança pública como um sistema integrado, em que a qualidade de vida dos profissionais é essencial para a segurança como um todo. A Agenda 2030 da ONU, com suas Metas de Desenvolvimento Sustentável (ODS), orienta o PNSPDS, destacando a importância da redução da violência e das taxas de mortalidade, incluindo mortes relacionadas a intervenções policiais.

Dados do Anuário do Fórum Brasileiro de Segurança Pública revelam que, em 2022, o suicídio foi a segunda causa de morte entre policiais civis e militares, superando

---

<sup>2</sup> Essa fase da pesquisa subsidiou o Artigo “Para além da mídia, do que é feita a PF? A gestão de pessoas na Polícia Federal e a prevenção do suicídio”, na categoria relato técnico, submetido a avaliação por duplo-cego e apresentado no Encontro Brasileiro de Administração Pública, ainda sem publicação dos Anais do XII EBAP - 2025

as mortes decorrentes do exercício de suas funções em atividades de risco. Essa estatística alarmante demonstra a urgência de ações estratégicas focadas na saúde mental e na prevenção do suicídio no âmbito das forças de segurança.

Nesse contexto, o Ministério da Justiça e Segurança Pública (MJSP) e a Polícia Federal (PF) têm implementado diversas ações para reduzir os indicadores de suicídio. A sustentabilidade na gestão de pessoas é crucial, vinculando métricas e indicadores ao alcance dos objetivos organizacionais e à promoção da qualidade de vida dos trabalhadores. Reconhecendo o capital humano como diferencial competitivo, a PF tem adotado estratégias para valorizar seus servidores, conforme previsto em seu Plano Estratégico, que visa a promoção da saúde e a qualidade de vida no trabalho.

Em 2023, a PF instituiu o Programa Rosa dos Ventos, um projeto estratégico para o biênio 2023/2024, com o objetivo de promover a qualidade de vida do servidor e prevenir adoecimentos. No entanto, a produção científica sobre a relação entre suicídio e trabalho ainda é limitada, com prevalência de estudos no campo da psicologia focados nos processos subjetivos e no adoecimento mental.

Este estudo busca preencher essa lacuna, adotando uma abordagem qualitativa por meio da análise documental. Serão analisados a Portaria nº 9.003/2018 (Política de Gestão de Pessoas da PF), o Manual de Incidentes Críticos (Núcleo Biopsicossocial da PF, 2023), o Manual do Programa Rosa dos Ventos (DGP/PF, 2023) e o Plano Nacional de Segurança Pública e Desenvolvimento Social 2021-2030. A análise de conteúdo (Bardin, 2016) permitirá aferir o grau de aderência dos normativos internos da PF às prescrições do PNSPDS, no tocante à gestão da prevenção do suicídio desses profissionais da segurança pública.

Além disso, a promoção da saúde mental no ambiente de trabalho é um componente essencial para garantir a qualidade de vida dos trabalhadores. Em um cenário marcado pela crescente digitalização e pelo impacto da pandemia de COVID-19, que intensificou o uso de tecnologias de informação e comunicação nas rotinas laborais, torna-se imperativo que as organizações implementem políticas e práticas voltadas para a saúde mental de seus colaboradores (Martins et al., 2024; Rugulies et al., 2023; Vieira

et al., 2023). Nesse contexto, a capacitação de lideranças para monitorar suas equipes e promover melhorias nos arranjos organizacionais, visando um maior equilíbrio entre trabalho e família, e a atuação em condicionantes do ambiente organizacional para mitigar os impactos da pandemia na saúde mental e emocional dos trabalhadores, são medidas cruciais (Hermanto, 2024; Vieira et al., 2023).

Contudo, muitos trabalhadores enfrentam dificuldades em lidar com suas emoções, resultando em comportamentos de autoaniquilação que podem culminar no suicídio. Nas organizações de segurança pública, como a Polícia Federal, esse cenário se manifesta com profissionais de segurança que, muitas vezes, adoecem, sofrem de ansiedade e não encontram o apoio institucional e o suporte psicológico necessários para lidar com as intercorrências inerentes à profissão (Gomes & Faiad, 2022; Melo et al., 2024). Ações de gestão rápidas e eficazes são amplamente recomendadas para prevenir o suicídio, exigindo lideranças capacitadas para implementar medidas de prevenção e proteção à saúde mental dos trabalhadores.

Diante desse panorama, este trabalho se propõe a problematizar a realidade empírica da Polícia Federal no que tange à promoção de ações de gestão orientadas à prevenção do suicídio. A pesquisa se orienta pela importância de identificar medidas adotadas que se mostrem potencialmente protetivas aos trabalhadores da segurança pública. Nesse sentido, práticas organizacionais de promoção à saúde mental são amplamente recomendadas e precisam ser sistematicamente elaboradas e avaliadas em termos de sua eficácia (Gomes & Faiad, 2022). Além disso, a perspectiva do trabalhador precisa ser incorporada, por meio da análise de suas crenças, percepções e atitudes em relação à proteção contra o suicídio. Assim, elege-se como ponto de partida para essa análise os documentos institucionais anteriormente referidos sob a perspectiva das prescrições do PNSPSDS.

### **2.3.1.1. A Política de Gestão de Pessoas**

A Portaria nº 9.003/2018 institui a Política de Gestão de Pessoas da Polícia Federal (PF), criando o comitê central e os comitês regionais de Gestão de Pessoas. A política busca coesão orgânica, excelência e eficiência nos serviços prestados,

uniformidade nos procedimentos administrativos e a adoção de um padrão de comportamento que assegure o planejamento, coordenação, supervisão, orientação e execução das atividades de gestão de pessoas. Fundamentada em princípios jurídicos, a política é estruturada por princípios, objetivos, estratégias e ações, com responsabilidades definidas para dirigentes, gestores e servidores, sendo monitorada pelos comitês central e regionais.

A política define diversos conceitos importantes, como *accountability*, adoecimento profissional, apoio biopsicossocial, aprendizagem organizacional, avaliação de desempenho, capital humano, clima organizacional, competência, diagnóstico para a melhoria da gestão, eficácia, efetividade, eficiência, feedback, gestão de pessoas, gestão de talentos, gestão participativa, gestão por competências, governança, indicador de desempenho, inteligência organizacional, justiça organizacional, lacuna de competência, mapa de risco, mapeamento de competência, mérito, meritocracia, missão, plano estratégico, plano de gestão de pessoas, práticas de gestão de pessoas, práticas de reconhecimento, programa de sucessão, qualidade de vida no trabalho, riscos ocupacionais, senso de pertencimento, suporte social e visão de futuro.

Orientada por princípios como proteção, valorização e reconhecimento dos servidores, estímulo à meritocracia, observância do interesse público, eficiência, eficácia, efetividade, transparência e justiça organizacional, a política tem como objetivos dimensionar e distribuir o quadro de pessoal, aprimorar o recrutamento e seleção, formar e capacitar os servidores, uniformizar os procedimentos, valorizar o gestor e seus sucessores, motivar os servidores, promover a qualidade de vida no trabalho, promover o bem-estar físico, psíquico e social, promover a gestão por competência, realizar a avaliação do desempenho, aperfeiçoar a comunicação interna e externa, promover a justiça organizacional e preparar os servidores para a aposentadoria.

As estratégias da política incluem dimensionamento e distribuição da força de trabalho, gestão para a realização de concursos públicos periódicos, valorização das lotações de difícil provimento, recrutamento e seleção baseados em perfis profissionais compatíveis, formação e capacitação continuada, desenvolvimento de trilhas de

aprendizagem, criação de programa de sucessão, desenvolvimento de mecanismos de gestão por competência, avaliação de desempenho periódica, promoção de ações de apoio ao servidor, promoção de pesquisas de clima organizacional, estímulo ao trabalho em equipe, promoção de mecanismos de avaliação do mérito e de reconhecimento, criação de mecanismos para um ambiente de trabalho saudável, prevenção e combate ao assédio, promoção de ações para fortalecer o senso de pertencimento e a justiça organizacional, desenvolvimento de mecanismos de comunicação interna e externa, promoção de ações para assistência à saúde e preparação para aposentadoria.

### **2.3.1.2. O Programa Rosa dos Ventos**

O Programa Rosa dos Ventos é uma iniciativa institucional da Diretoria de Gestão de Pessoas da Polícia Federal (PF) que visa elaborar e executar ações para promover a melhoria da saúde física e mental dos servidores, bem como a qualidade de vida no trabalho, buscando a prevenção ao adoecimento mental e ao suicídio. O programa está alinhado à meta 7 do Plano Nacional de Segurança Pública e Defesa Social (PNSPDS), que busca reduzir o número de suicídios de profissionais de segurança pública em 30% até 2030, e foi construído em alinhamento ao objetivo estratégico 2.2 do Plano Estratégico da Polícia Federal vigente àquele momento, que previa a valorização dos servidores com a promoção de ações para a saúde e qualidade de vida no trabalho.

O Programa Rosa dos Ventos tem como diretrizes a desmistificação do adoecimento mental, a identificação do adoecimento, o envolvimento e união dos servidores, e a retomada do vínculo com a Polícia Federal. Para atender a essas diretrizes, o programa prevê diversas ações, como palestras, cursos, rodas de conversa, intervenções artísticas, promoção de encontros para engajamento dos servidores, eventos culturais, exposições artísticas, práticas para melhor conhecer os servidores e levantar demandas, realização de oficinas de arte, direcionamento do gestor ou dos colegas, rituais de passagem, atividades esportivas, formação de grupos de afinidade e práticas de bem-estar.

O sucesso do Programa Rosa dos Ventos depende dos esforços conjuntos de todos os envolvidos, incluindo voluntários, pontos focais, gestores e servidores das

unidades da Polícia Federal. Os voluntários são servidores que se identificaram com a proposta do programa e se colocaram à disposição para colaborar com a implantação e desenvolvimento das ações em suas unidades. Os pontos focais atuam como contato com a gerência e mentoria do Programa Rosa dos Ventos, coordenando e motivando o grupo de voluntários, elaborando o Plano de Ações do Estado/Diretoria/Delegacia, mapeando talentos/potenciais entre os servidores, participando das reuniões convocadas pela gerência do programa, realizando ações complementares em parceria com profissionais e/ou instituições sobre valorização da vida, e trabalhando em parceria com a comunicação social local para divulgação das ações do programa.

O Programa Rosa dos Ventos busca promover o crescimento pessoal e profissional, o senso de propósito, a melhoria do ambiente de trabalho, o cultivo de pertencimento, o estímulo à criatividade, prazer e inspiração no trabalho, a redução das taxas de suicídio e a transformação da cultura institucional. O programa também prevê ações complementares, como a busca de apoio do Centro de Valorização da Vida (CVV) para capacitação dos voluntários em escuta ativa e compassiva, a identificação de programas internacionais exitosos em entidades policiais de outros países e o contato com grupos de pesquisa de referência.

### **2.3.1.3. O Manual de Incidentes Críticos**

O Manual de Incidentes Críticos (MIC) da Polícia Federal é um referencial informativo e operativo que visa orientar e padronizar as respostas a situações de crise ou incidentes críticos (IC) em saúde, possibilitando ações mais eficientes diante da necessidade de prevenção de agravos à saúde e à preservação da vida. O manual busca uma melhor compreensão do tema e o estabelecimento de diretrizes de condutas frente ao gerenciamento de crise e atuação em incidentes críticos, dirigindo-se a todos os servidores da PF, incluindo gestores, chefias, profissionais de saúde, servidores que tenham passado por situações potencialmente traumáticas e aqueles que não experienciaram situações críticas, mas que podem vir a vivenciar.

Nesse sentido, aborda diversos aspectos relacionados aos incidentes críticos, incluindo compreensões sobre o tema, reações comuns frente a um IC, atuação

organizacional frente aos IC (com foco nos primeiros cuidados psicológicos, no papel dos gestores e na comunicação de falecimento de servidor em trabalho à família), orientações para servidores que vivenciaram um IC e um guia prático de atuação organizacional em IC ainda em curso. O manual também discute as dificuldades encontradas na gestão dos IC e apresenta considerações finais sobre o tema.

O manual enfatiza a importância da atuação organizacional frente aos IC, destacando o papel dos gestores e colegas de trabalho na oferta dos primeiros cuidados psicológicos, que consistem em ações com o objetivo de ofertar apoio, minimizar o risco de morte e propiciar o acesso da pessoa em crise aos recursos de ajuda disponíveis. O MIC também aborda o papel dos profissionais de saúde na intervenção psicossocial em crise, ressaltando a importância da atenção em saúde e estabelecendo que a intervenção biopsicossocial ocorrerá prioritariamente nos casos de servidores que vivenciaram incidentes críticos relacionados ao trabalho.

O documento é também um guia prático de atuação organizacional em IC ainda em curso, orientando a composição de uma Equipe emergencial de gestão de crise e detalhando as ações a serem observadas por essa equipe, incluindo o estabelecimento de um plano de ação do incidente, a comunicação, a agregação de membros à equipe, o gerenciamento e coordenação da situação, a administração dos recursos disponíveis, a manutenção da estabilidade do incidente, a supervisão das ações, a designação de funções, a consideração de incidentes envolvendo servidores armados, a reavaliação dos objetivos, o controle do progresso do trabalho e a garantia da segurança de todos os envolvidos.

#### **2.3.1.4. O Plano Nacional de Segurança Pública e Defesa Social – PNSPDS**

O Plano Nacional de Segurança Pública e Defesa Social (PNSPDS) reconhece a importância de abordar a vitimização e o suicídio de profissionais de segurança pública como um fator de incidência particular, dada a natureza da atividade que exercem. As Metas 6 e 7 do plano são diretamente voltadas para a redução desses índices, visando diminuir o número absoluto de vitimização e suicídio de profissionais de segurança pública em 30% até 2030. O plano destaca que, apesar do amplo reconhecimento da

população sobre os riscos inerentes à atividade de segurança pública, as instituições ainda carecem de dados sólidos sobre a vitimização e os índices de suicídio desses profissionais.

O PNSPDS enfatiza que os dados sobre suicídio são particularmente frágeis, devido a tabus, problemas de coleta e até mesmo mascaramento deliberado por razões morais. No entanto, o plano ressalta que a segurança pública deve ser vista como um sistema integrado, onde a atenção à qualidade de vida dos profissionais é fundamental para a segurança como um todo. Atualmente, não existem rotinas de coleta e análise dos números de vitimização e suicídio de profissionais de segurança pública, o que justifica a adoção de metas provisórias, alinhadas às propostas para a população geral, sem descartar ajustes futuros com base em novos dados.

O PNSPDS estabelece objetivos relacionados às metas de redução da vitimização e do suicídio, como o estímulo à criação de mecanismos de proteção dos agentes públicos que compõem o sistema nacional de segurança pública e de seus familiares, e o incentivo à elaboração, execução e monitoramento de ações nas áreas de valorização profissional, saúde, qualidade de vida e segurança dos servidores. A Ação Estratégica 10 do plano busca aperfeiçoar as atividades de segurança pública e defesa social por meio da melhoria da capacitação e da valorização dos profissionais, do ensino e da pesquisa em temas finalísticos e correlatos.

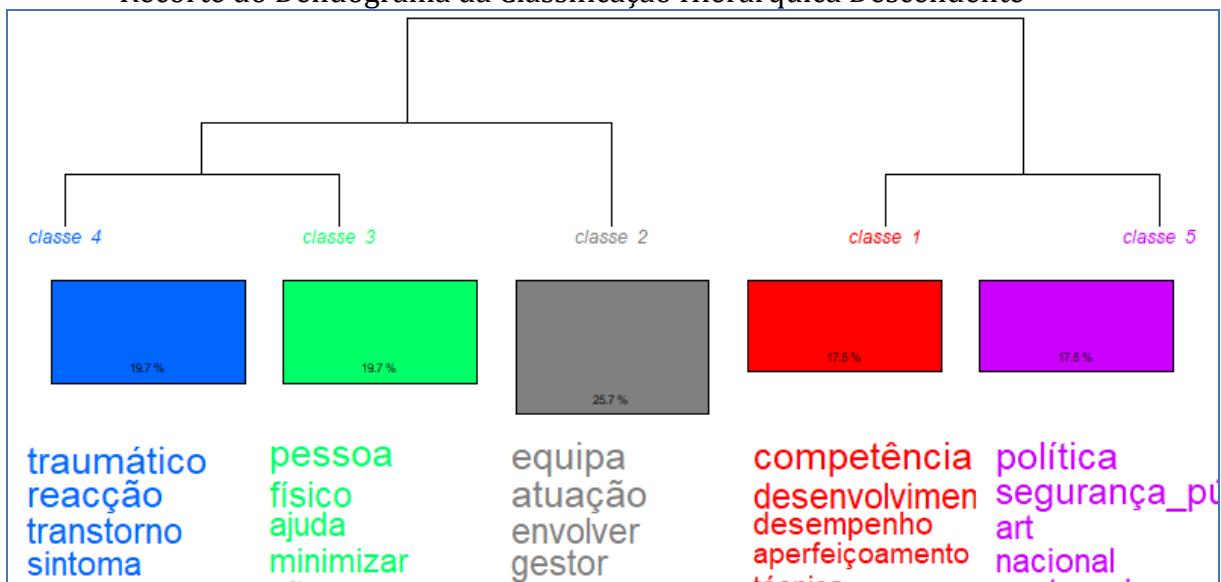
Para a consecução da Ação Estratégica 10, o PNSPDS prevê diversas atividades, como a promoção do ensino e da pesquisa no campo da segurança pública, o financiamento da implementação de políticas de qualificação e valorização dos profissionais, a promoção de ações de capacitação padronizada e continuada, o mapeamento da criminalidade violenta, a promoção de parcerias com instituições de ensino superior e cooperações técnicas internacionais, o aprimoramento do processo de seleção e formação dos profissionais, o fortalecimento do Programa Nacional de Qualidade de Vida dos Profissionais de Segurança Pública (Pró-vida) e o incentivo à pesquisa e análise de indicadores de mortos e feridos em decorrência do exercício da função.

### 2.3.1.5. Resultados qualitativos pelo software IRAMUTEQ

A análise foi conduzida com o corpus textual constituído pelos 4 documentos referidos na descrição do método. A partir do protocolo referido no método são apresentados os resultados obtidos através da análise de conteúdo, nas diversas técnicas metodológicas a que foram submetidos.

O corpus geral foi constituído por quatro textos, separados em 513 segmentos de texto (ST), tendo gerado aproveitamento de 366 STs (82,15%). Emergiram 18.292 ocorrências (palavras, formas ou vocábulos), sendo 3.316 palavras distintas e 1.648 com uma única ocorrência. As quatro ocorrências mais frequentes foram: (i) “servidor” e suas formas associadas (n=179); (ii) “ação” e suas formas associadas (n=133); (iii) “saúde” (N=88); e (iv) “profissional” e suas formas associadas (n=86). O conteúdo analisado foi categorizado em cinco classes: Classe 1, com 64 STs 17,49%; Classe 2, com 94 STs (25,68%); Classe 3, com 72 STs (19,67%), Classe 4, também com 72 STs (19,67%) e Classe 5, com 64 STs (17,49%). O recorte do dendrograma da classificação hierárquica descendente (Figura 3) representa graficamente o relacionamento entre as classes, assim como indica as formas com maior score de contribuição em cada classe.

**Figura 3**  
Recorte do Dendrograma da Classificação Hierárquica Descendente



Fonte: elaborada pela autora a partir do Software Iramuteq (2025)

Nesse sentido, a classe 1 teve como principal fonte a Política de Gestão de Pessoas, trazendo as palavras, por ordem decrescente de score de contribuição para a classe: (i) “competência” e suas formas associadas ( $f = 22$  e  $x^2 = 110,45$ ); (ii) “desenvolvimento” ( $f = 24$  e  $x^2 = 84,32$ ); (iii) “desempenho” ( $f = 13$  e  $x^2 = 57,31$ ) e (iv) “aperfeiçoamento” ( $f = 8$  e  $x^2 = 38,59$ ).

Por sua vez, a classe 2 teve como principal fonte o Manual de Incidentes Críticos, trazendo as palavras, por ordem decrescente de score de contribuição para a classe: (i) “equipe” e suas formas associadas ( $f = 26$  e  $x^2 = 53,59$ ); (ii) “atuação” ( $f = 23$  e  $x^2 = 50,64$ ); (iii) “envolver” e suas formas associadas ( $f = 18$  e  $x^2 = 42,06$ ) e (iv) “gestor” e suas formas associadas ( $f = 8$  e  $x^2 = 38,59$ ).

No mesmo sentido a classe 3 também teve como principal fonte o Manual de Incidentes Críticos, trazendo as palavras, por ordem decrescente de score de contribuição para a classe: (i) “pessoa” e suas formas associadas ( $f = 22$  e  $x^2 = 39,20$ ); (ii) “físico” e suas formas associadas ( $f = 16$  e  $x^2 = 28,91$ ); (iii) “ajuda” ( $f = 8$  e  $x^2 = 27,97$ ) e (iv) “minimizar” e suas formas associadas ( $f = 10$  e  $x^2 = 27,96$ ).

E ainda, a classe 4 que também teve como principal fonte o Manual de Incidentes Críticos, trazendo as palavras, por ordem decrescente de score de contribuição para a classe: (i) “traumático” e suas formas associadas ( $f = 18$  e  $x^2 = 57,40$ ); (ii) “reação” ( $f = 16$  e  $x^2 = 52,82$ ); (iii) “transtorno” e suas formas associadas ( $f = 10$  e  $x^2 = 41,98$ ) e (iv) “sintoma” ( $f = 9$  e  $x^2 = 37,68$ ).

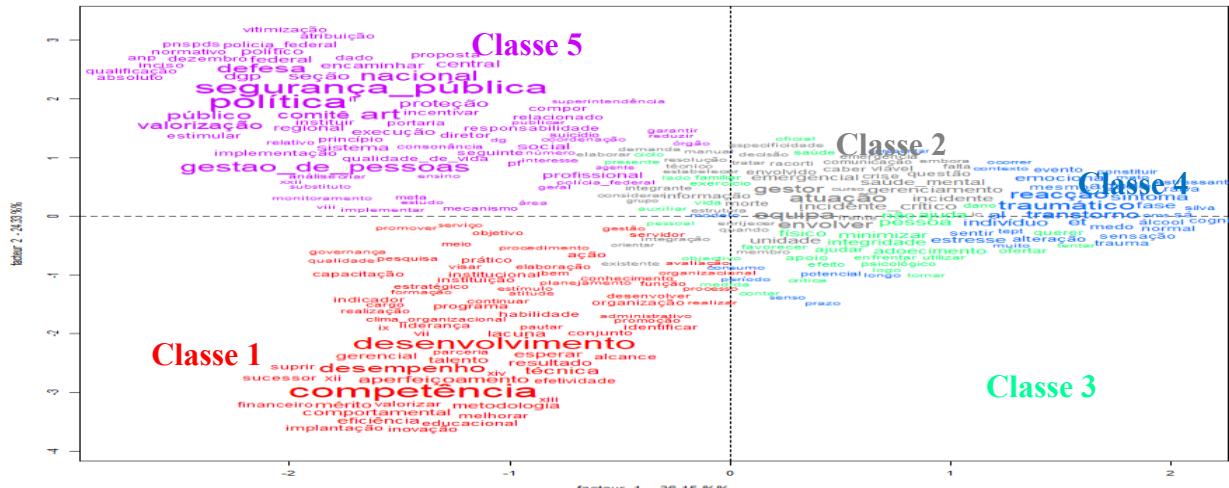
Por fim, a classe 5 teve como fontes, em ordem de contribuição, o Recorte do Plano Nacional de Segurança Pública e Defesa Social, a Política de Gestão de Pessoas e o Manual do Programa Rosa dos Ventos, trazendo as palavras, por ordem decrescente de score de contribuição para a classe: (i) “política” ( $f = 25$  e  $x^2 = 108,33$ ); (ii) “segurança pública” ( $f = 26$  e  $x^2 = 50,64$ ); (iii) “art”, como forma reduzida de grafar a referência artigos de normativos ( $f = 22$  e  $x^2 = 74,39$ ) e (iv) “nacional” ( $f = 17$  e  $x^2 = 66,83$ ).

Uma outra perspectiva de visualização das classes que emergiram na análise do corpus geral vem por meio da representação gráfica da análise fatorial confirmatória gerada em razão da classificação hierárquica descendente. Essa perspectiva dispõe

nuvens de palavras em um plano cartesiano, representadas na cor correspondente de cada classe, veja Figura 4.

Figura 4

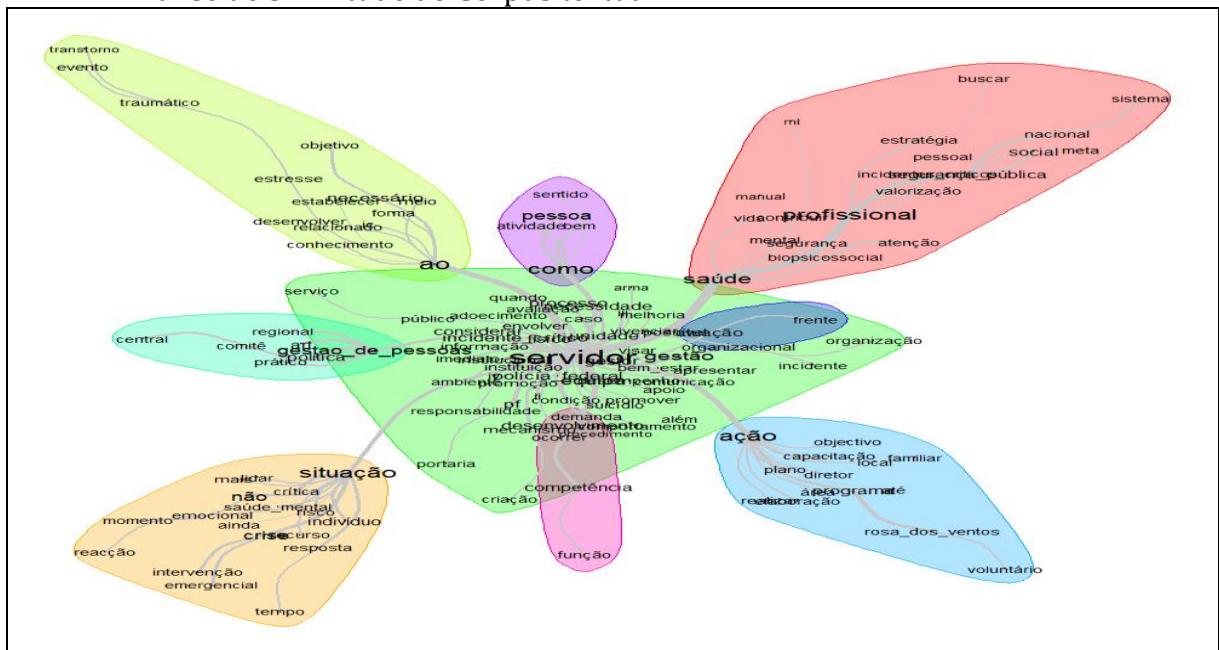
## Representação da AFC da Classificação Hierárquica Descendente



Fonte: elaborada pela autora a partir do Software Iramuteq (2025)

Na Figura 5, apresenta-se a análise de similitude do corpus textual. Nota-se as categorias que se influenciam e se interpõem.

## **Figura 5** Análise de Similitude do Corpus textual

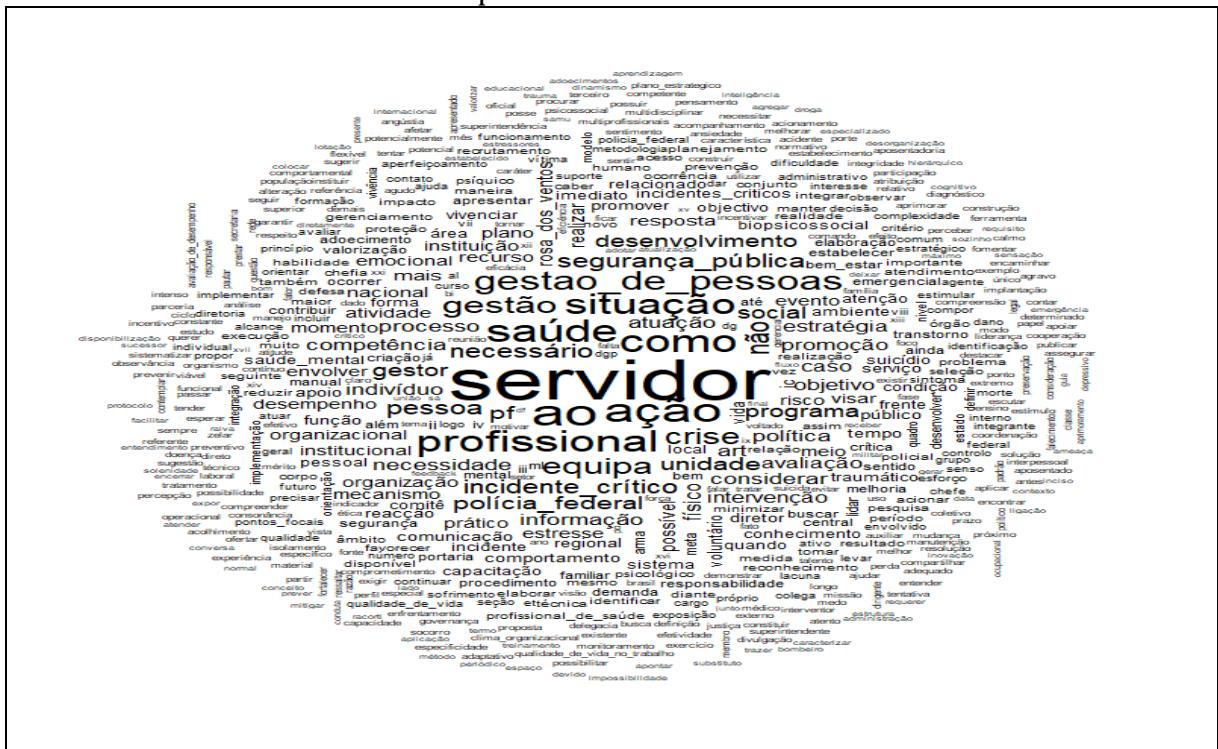


Fonte: elaborada pela autora a partir do Software Iramuteq (2025)

Esta análise de similitude indica as ramificações das associações entre os segmentos de texto, pois traz a representação de sentidos em oposição (vide Figura 5). Uma nuvem de palavras, à título de ilustração, é apresentada na Figura 6.

## **Figura 6**

### Nuvem de Palavras do Corpus textual



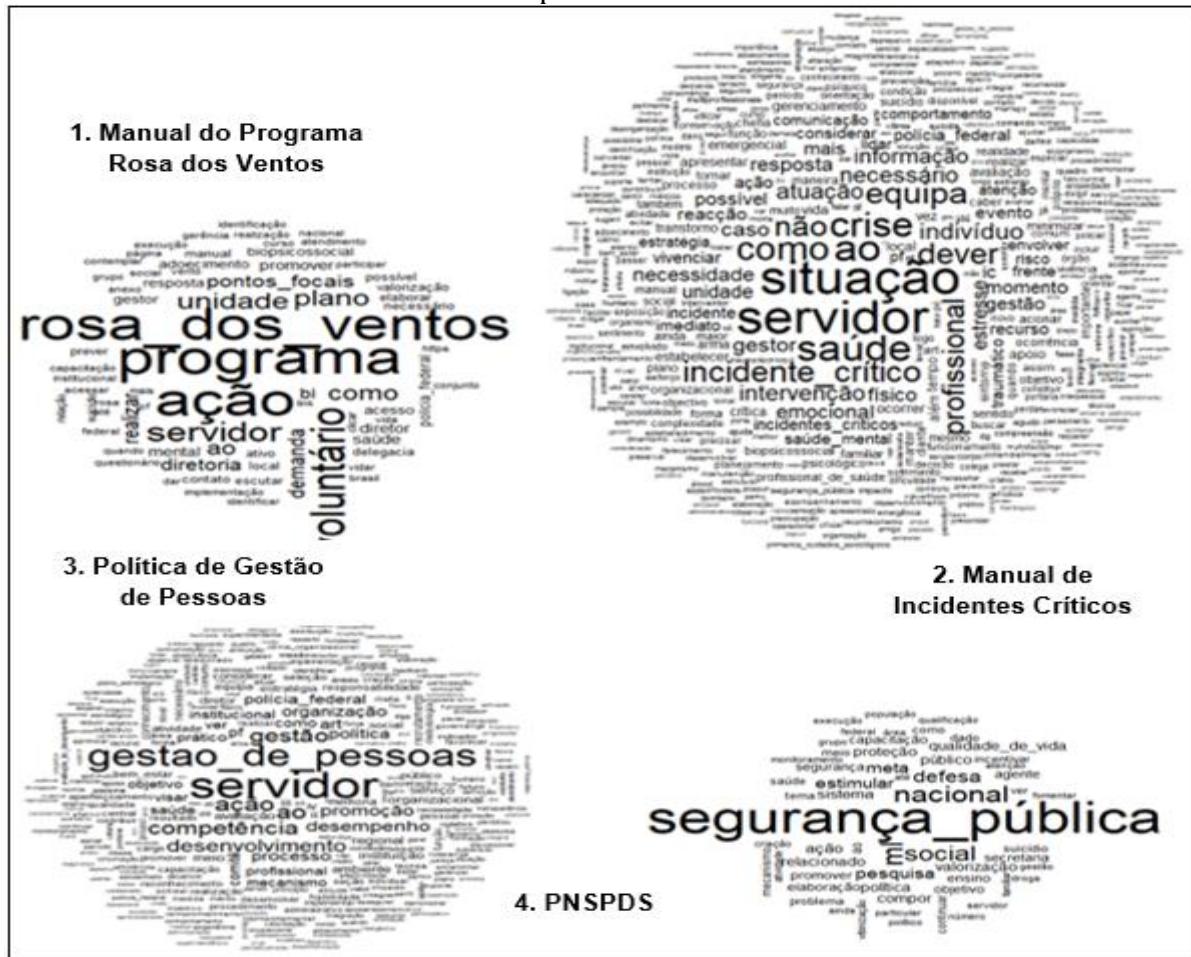
Fonte: elaborada pela autora a partir do Software Iramuteq (2025)

A técnica de análise por nuvem de palavras consiste em uma representação gráfica das palavras mais frequentes de um corpus textual, onde os termos aparecem com tamanhos proporcionais à sua frequência relativa. No contexto desta pesquisa, que analisa a gestão de pessoas na Polícia Federal com foco na prevenção do suicídio, essa técnica foi utilizada para identificar rapidamente os temas mais recorrentes nos normativos internos e nos discursos analisados, como os conceitos relacionados à saúde mental, prevenção e suporte organizacional. Os benefícios desse método incluem a possibilidade de visualização clara e intuitiva dos tópicos dominantes, facilitando a identificação de padrões discursivos e de palavras-chave relevantes para os objetivos desse estudo. A nuvem de palavras do corpus textual foi apresentada acima, por meio da Figura 6.

Por sua vez, a Figura 7 apresenta o conjunto de nuvens de palavras de cada texto, referida como nuvens de palavras dos subcorpora. Frise-se, contudo, que a nuvem de palavras possui limitações importantes, especialmente a ausência de informações sobre relações semânticas entre os termos, além da desconsideração do contexto em que uma palavra aparece, o que poderia levar à interpretação isolada de termos que, em realidade, possuem significados dependentes de sua utilização. Assim, o uso da nuvem de palavras nesta pesquisa foi complementar a outras técnicas analíticas, como as estatísticas descritivas, a classificação hierárquica descendente com sua respectiva análise fatorial confirmatória e análise de similitude, garantindo maior profundidade na compreensão do corpus textual.

**Figura 7**

Nuvem de Palavras dos Subcorpora



Fonte: elaborada pela autora a partir do Software Iramuteq (2025)

Todas as técnicas empregadas convergem para a centralidade do servidor na produção documental analisada, relacionadas por contexto às ocorrências “ação”, “saúde” e “profissional”. Assim, depreende-se que os documentos analisados possuem forte grau de coesão interna quanto aos pontos de ocorrências mais frequentes. A emersão das ocorrências em sentido de oposição, mais vinculadas ao manual de incidentes críticos, reforça o sentido da convergência sistemática do corpus, já que é constituído como guia operacional para situações adversas no contexto da saúde dos servidores da organização.

Esta etapa do estudo se propôs a analisar a gestão de pessoas na Polícia Federal (PF) no contexto da prevenção do suicídio, avaliando a aderência das políticas internas ao Plano Nacional de Segurança Pública e Defesa Social (PNSPDS 2021-2030). Através da análise documental de normativos internos da PF, incluindo o Programa Rosa dos Ventos e o Manual de Incidentes Críticos, e utilizando a técnica de análise de conteúdo, buscou-se aferir o grau de alinhamento dos normativos internos da PF às prescrições do PNSPDS no tocante à gestão da prevenção do suicídio desses profissionais da segurança pública. Os resultados obtidos indicam um alto grau de aderência dos documentos analisados às prescrições do PNSPDS, demonstrando um esforço institucional em consonância com as diretrizes nacionais para a redução do suicídio entre profissionais de segurança pública.

A análise revelou que os documentos internos da PF, como a Política de Gestão de Pessoas, o Programa Rosa dos Ventos e o Manual de Incidentes Críticos, abordam de maneira abrangente a importância da saúde mental e da qualidade de vida dos servidores, propondo ações e estratégias para a prevenção do adoecimento e do suicídio. A identificação de temas recorrentes, como “servidor”, “ação”, “saúde” e “profissional”, reforça a centralidade do servidor nos documentos analisados, indicando uma preocupação programática com o bem-estar e o desenvolvimento dos profissionais. A análise de similitude e a classificação hierárquica descendente também corroboram a coesão interna dos documentos, sugerindo uma abordagem sistemática e integrada da gestão de pessoas e da prevenção do suicídio do ponto de vista desses normativos internos.

### **2.3.2 – Grupo Focal e Construção da EAFPPS**

As técnicas de análise temática de conteúdo propiciaram a emersão de subcategorias e segmentos de texto convergentes com o referencial teórico. Ao tratamento desse corpus textual, foi construída uma proposta inicial de 70 itens. Essa fase já indicou a exclusão da categoria teórica ‘condicionantes externos’ da sugestão de itens, que foram agrupados, a partir desse momento, em 3 dimensões teóricas: (i) PO – práticas organizacionais; (ii) CP – comportamento pessoal; e (iii) SF – suporte familiar.

As fichas de avaliação da medida foram enviadas a 16 juízes experts na área do comportamento organizacional, com retorno de 12 fichas de avaliação devidamente preenchidas. Atendidos os critérios de delimitação de 80% no score mínimo das notas atribuídas à pertinência e clareza, não houve eliminação de item por esse critério, assim, os 70 itens seguiram para o procedimento seguinte.

A etapa de validação por juízes especialistas contou com a participação de 11 membros do grupo de pesquisa, e teve a duração de 143 minutos. Após deliberações, 10 itens foram eliminados. Essa etapa foi importante para a conformação das categorias teóricas a que cada item buscava mensurar.

A etapa de validação semântica não resultou em eliminação de item, mas foi essencial à consolidação da proposta final de itens para a constituição da escala, conforme lista na Tabela 8.

**Tabela 8**

Sugestão de itens da EAFPPS para validação fatorial exploratória

---

#### **Itens para composição da EAFPPS**

- 01 - Reconhecer nos profissionais de saúde aliados para a manutenção da minha saúde mental.
- 02 - Reconhecer nas relações profissionais uma rede de apoio.
- 03 - Ter práticas estruturadas de suporte emocional ao trabalhador.
- 04 - Valorizar o trabalhador de forma integral, para além de suas competências estritamente profissionais.
- 05 - Ter transparência nos processos de movimentação de pessoal.
- 06 - Ter indicadores de desempenho que refletem um nível de produtividade

saudável.

- 07 - Trabalhar em um ambiente físico que me permite contato com a natureza.
- 08 - Ser uma organização sem assédio sexual.
- 09 - Ter práticas para proteção de gestantes, lactantes e filhos pequenos.
- 10 - Ter ações na organização que orientem a evitar o endividamento financeiro dos seus trabalhadores.
- 11 - Ser uma organização que tenha gestores preparados para dar atenção aos servidores em sofrimento psíquico.
- 12 - Ter trilhas de aprendizagem com percurso mínimo obrigatório para designação de gestores.
- 13 - Ter ações para se combater a banalização da possibilidade de que o suicídio possa ocorrer.
- 14 - Ter práticas de atenção biopsicossocial.
- 15 - Ter ações de qualidade de vida que estejam próximas das minhas necessidades profissionais.
- 16 - Ter convênio com empresas terceirizadas para atendimento psicológico.
- 17 - Reconhecer as práticas de gestão de pessoas dessa organização como justas.
- 18 - Ter uma organização atenta aos primeiros sinais comportamentais de chance de suicídio nos trabalhadores.
- 19 - Ser valorizado pela sociedade em razão da organização a que pertenço.
- 20 - Ter ações na organização voltadas à prevenção do suicídio.
- 21 - Poder participar do planejamento da minha carreira.
- 22 - Ser uma organização sem assédio moral.
- 23 - Trabalhar em um ambiente físico mais protegido da violência urbana.
- 24 - Ter transparência nos processos de designação das chefias.
- 25 - Ter uma organização atenta à política de cargos.
- 26 - Regular minhas atitudes de maneira ética.
- 27 - Reconhecer que as pessoas têm jeitos distintos de reagir a problemas pessoais.
- 28 - Ter consciência de que é possível pedir ajuda.
- 29 - Interagir com as redes sociais de forma equilibrada.
- 30 - Identificar apoio na relação com a minha chefia.
- 31 - Ter estratégias pessoais para lidar com a minha motivação.
- 32 - Desenvolver a minha espiritualidade, no sentido mais abrangente da palavra.
- 33 - Ter capacidade de lidar com a frustração.
- 34 - Ter estratégias pessoais para lidar com a sensação de sobrecarga de serviço.
- 35 - Ter meios de lidar com minha ansiedade.
- 36 - Estar feliz com o que eu trabalho aqui nessa organização.
- 37 - Conseguir equilibrar as diferentes áreas da vida.
- 38 - Ter consciência do meu valor pessoal.
- 39 - Conseguir procurar ajuda quando não me sinto bem.
- 40 - Desenvolver estratégias de inteligência financeira, evitando o endividamento.
- 41 - Poder planejar o futuro para depois da aposentadoria.
- 42 - Ter práticas de autocuidado.
- 43 - Identificar apoio nas relações com os meus colegas.

- 44 - Desenvolver ferramentas para minha própria regulação emocional.
- 45 - Reconhecer em minhas relações pessoais uma rede de apoio.
- 46 - Praticar atividade física de forma regular.
- 47 - Fugir dos estereótipos de ser invencível (arquétipo de "super-herói").
- 48 - Possuir hobbies pessoais.
- 49 - Ter capacidade de me adaptar às mudanças que ocorrem na minha vida.
- 50 - Desfrutar de momentos de lazer com a minha família.
- 51 - Ter a compreensão de meus familiares quanto ao nível de estresse que determinadas atividades profissionais podem provocar.
- 52 - Manter estratégias de diálogo com familiares.
- 53 - Reconhecer nos familiares o entendimento de demandas específicas por se trabalhar numa organização de segurança pública.
- 54 - Propiciar um ambiente mais protegido da violência urbana à minha família.
- 55 - Estar engajado em atividades familiares.
- 56 - Ter apoio quando a demanda de trabalho me desloca fisicamente da minha família.
- 57 - Reconhecer ações de cuidado nas relações familiares.
- 58 - Desfrutar de atividades familiares planejadas, como férias e passeios.
- 59 - Ter a compreensão de meus familiares de que alguns assuntos do trabalho não podem ser compartilhados em casa.
- 60 - Reconhecer nas relações familiares uma rede de apoio.
- 

Fonte: Elaborado pela autora (2025)

### **2.3.3 – Resultados da etapa quantitativa**

Nesta Seção são apresentados os resultados obtidos na etapa quantitativa, incluindo as análises estatísticas e as análises de variâncias, para resposta às proposições hipotéticas, assim como da confirmação ou retificação do modelo conceitual teórico hipotetizado. Assim, preliminarmente, foram examinadas as consistências internas e ajustamento das escalas utilizadas. Além disso, são expostas as evidências de validade da medida construída. Posteriormente, foram submetidas à mensuração das relações preditivas entre os achados de *job crafting*, florescimento no trabalho e qualidade de vida no trabalho percebida em relação aos fatores potencialmente protetivos identificados.

#### **2.3.3.1 – Análise Fatorial Exploratória e evidências de validade EAFPPS**

Antes de realizar as análises fatoriais, os dados obtidos foram testados quanto à sua normalidade, como sugerem Tabachnick e Fidell (2007). Sendo assim, foi realizado o

teste de Shapiro-Wilk e identificou-se que as respostas dos itens não apresentaram uma distribuição normal.

A primeira exploração da medida EAFPPS, realizada no FACTOR, utilizando o método de extração análise paralela para correlação policórica, trouxe informações relevantes quanto à retenção fatorial. Nessa análise, foi sugerida a retenção de **2 fatores** para a medida (Figura 8), outros indicadores informaram a possibilidade da medida ser considerada unidimensional (único = 0984; ECV = 0,879; MIREAL = 0,225), conforme Figura 9.

**Figura 8**  
Sugestão de Fatores em Análise Paralela - Factor

```
PARALLEL ANALYSIS (PA) BASED ON MINIMUM RANK FACTOR ANALYSIS
(Timmerman & Lorenzo-Seva, 2011)

Implementation details:

Correlation matrices analized: Polychoric correlation
matrices
Number of random correlation matrices: 500
Method to obtain random correlation matrices: Permutation of the raw
data (Buja & Eyuboglu, 1992)

Variable Real-data Mean of random 95 percentile of random
% of variance % of variance % of variance

1 45.9482* 3.6404 3.8382
2 6.9127* 3.4758 3.6398
3 2.8129 3.3471 3.4935
4 2.3921 3.2445 3.3739
5 2.0486 3.1492 3.2650
```

Fonte: elaborada pela autora a partir do Software FACTOR (2025)

Na Figura 9, tem-se o resultado da avaliação de proximidade dos itens a uma medida unidimensional.

**Figura 9**  
Avaliação da proximidade com unidimensionalidade

OVERALL ASSESSMENT

UniCo = 0.984  
ECV = 0.879  
MIREAL = 0.225

---

A value of UniCo (Unidimensional Congruence) and I-Unico (Item Unidimensional Congruence) larger than 0.95 suggests that data can be treated as essentially unidimensional.

A value of ECV (Explained Common Variance) and I-ECV (Item Explained Common Variance) larger than 0.85 suggests that data can be treated as essentially unidimensional.

A value of MIREAL (Mean of Item REsidual Absolute Loadings) and I-REAL (Item REsidual Absolute Loadings) lower than 0.300 suggests that data can be treated as essentially unidimensional.

Fonte: elaborada pela autora a partir do Software FACTOR (2025)

Todavia, a continuidade das análises pelo software FACTOR se mostrou inviável para a realidade desta pesquisa, pois uma única rodada exploratória demandou mais de 14 horas de processamento, além de ter retornado valores vazios e não autenticáveis quanto à funcionalidade do software. Assim, optou-se pela continuidade das análises fatoriais exploratórias pelo software JAMOVI. A tabela 9 apresenta as cargas fatoriais para a medida EAFPPS.

Inicialmente, a construção da medida EAFPPS havia sido planejada em 4 dimensões ou fatores, como demonstrado no Modelo Teórico Hipotetizado (Figura 2). A análise de conteúdo do grupo focal já sinalizou a eliminação da dimensão 4, condicionantes externos. Assim, a etapa de proposição de itens pressupunha 3 fatores, assim renomeados, a partir do procedimento de validação por juízes: (i) práticas organizacionais – itens cuja marcação PO antecede a sua numeração; (ii) comportamento pessoal – itens cuja marcação CP antecede a sua numeração; e (iii) suporte familiar – itens cuja marcação SF antecede a sua numeração, vide Tabela 9.

A etapa de Análise Fatorial Exploratória (AFE) foi conduzida com o objetivo de investigar a estrutura latente da Escala de Avaliação de Fatores Potencialmente

Protetivos perante o Suicídio (EAFPPS) na amostra de uma organização de segurança pública. Esta análise é crucial para compreender como os diversos itens da escala se agrupam, formando dimensões conceituais que representam os fatores protetivos no contexto investigado.

A fatorabilidade da matriz de correlações foi avaliada por meio do critério de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) e do Teste de Esfericidade de Bartlett. Os resultados indicaram uma excelente adequação dos dados para a aplicação da AFE, com um KMO de 0,961. Adicionalmente, o Teste de Esfericidade de Bartlett foi estatisticamente significativo ( $\chi^2(1770) = 23613, p < 0,001$ ), atestando que a proporção de variância dos itens pode ser explicada por variáveis latentes e que a matriz de correlação não é uma matriz identidade, o que valida o prosseguimento da análise fatorial.

Para a extração dos fatores, foi empregado o método de fatoração do eixo principal (Principal Axis Factoring – PAF), utilizando o software JAMOVI (módulo Factor, Análise Fatorial Exploratória). Este método é frequentemente recomendado quando não se assume uma distribuição normal dos dados ou quando o foco é identificar a variância comum explicada pelos fatores (Damásio, 2012). A rotação utilizada foi a Oblimin, uma rotação oblíqua que permite a correlação entre os fatores latentes. A escolha da rotação Oblimin é particularmente apropriada para construtos psicológicos e sociais, nos quais as dimensões subjacentes raramente são completamente independentes entre si, refletindo a complexidade do comportamento humano e de fenômenos psicossociais (Field, 2020).

A análise fatorial da EAFPPS revelou uma estrutura composta por dois fatores distintos, denominados como Fator 1 – Fatores Organizacionais (F1) e Fator 2 – Fatores Individuais/Familiares (F2). Essa solução bifatorial foi a que se mostrou mais parcimoniosa e teoricamente interpretável para o conjunto de dados, representando as principais dimensões dos fatores protetivos avaliados pela escala.

No que tange à variância explicada, os dois fatores identificados demonstraram uma capacidade substancial de explicar a variância total dos dados. A variância acumulada pelos dois fatores foi de 54,8%, sendo que o Fator 1 contribuiu com 29,7%

da variância, e o Fator 2 com 25,1%. Este percentual de variância explicada é considerado satisfatório no campo da psicologia, em que são admitidas soluções fatoriais que expliquem menos do que 50% da variância, uma vez que o comportamento humano é um complexo objeto de estudo (Damásio, 2012). Conforme Peterson (2000), este resultado de variância explicada se posiciona no percentil 50th em comparação a estudos de uma metanálise robusta, o que reforça a adequação da solução fatorial encontrada.

A Tabela 9 detalha os itens da EAFPPS, suas singularidades e suas cargas fatoriais nos Fatores 1 e 2. Os itens foram alocados aos fatores de acordo com suas cargas mais elevadas, seguindo o procedimento padrão da AFE (Field, 2020). Essa alocação permitiu a formação de dois construtos coerentes, que representam as dimensões subjacentes dos fatores protetivos à prevenção do suicídio, conforme percebidos pelos respondentes. Apenas 2 itens apresentaram cargas fatoriais significativas compartilhadas (CP30 e CP 37), permanecendo no fator em que apresentaram carga fatorial mais alta.

A confiabilidade da estrutura fatorial da EAFPPS foi avaliada por meio dos coeficientes Alfa de Cronbach ( $\alpha$ ) e Ômega de McDonald ( $\omega$ ). Os resultados obtidos demonstram uma excelente consistência interna para ambos os fatores, o que é um indicativo robusto da fidedignidade da escala:

- (I) Fatores Organizacionais - F1 da EAFPPS, o teste de confiabilidade apurou um Alfa de Cronbach de 0,980 e um Ômega de McDonald de 0,980; e
- (II) Fatores Individuais/Familiares - F2 da EAFPPS, a confiabilidade também se mostrou excelente, com um Alfa de Cronbach de 0,959 e um Ômega de McDonald de 0,964.

Esses valores, ambos superiores a 0,9, são considerados "muito bons" (Field, 2009) e, no contexto de construtos psicológicos, podem ser considerados excelentes. No mesmo sentido, ao se analisar os alfas e ômegas individuais de cada item, nenhuma exclusão indicaria melhoramento da medida, validando a retenção dos itens selecionados, já que sua permanência contribui positivamente para a consistência

interna da escala. A alta confiabilidade dos dois fatores indica que os itens que compõem cada dimensão medem o mesmo construto de forma consistente, reforçando a qualidade psicométrica da EAFPPS.

Por fim, a Análise Fatorial Exploratória da EAFPPS, precedida pela confirmação da fatorabilidade da matriz de dados, resultou na identificação de uma estrutura clara de dois fatores. Essa estrutura explica uma proporção substancial da variância dos dados e apresenta excelentes índices de confiabilidade. Esses achados fornecem um sólido suporte para a utilização da EAFPPS como uma medida confiável para avaliar os fatores potencialmente protetivos à prevenção do suicídio no contexto específico da pesquisa.

A carga factorial mostrou o quanto uma variável (item) está correlacionada àquele fator, portanto, os valores das cargas superiores a 0,30 foram considerados significantes (Field, 2020) e realçados na tabela 9, assim, foi possível que os valores das cargas fatoriais não significantes não precisassem ser omitidos. Para a medida EAFPPS, uma escala de 60 itens, as cargas fatoriais significativas variaram entre 0,976 e 0,311 (vide Tabela 9). Os dois fatores da escala da EAFPPS, retomando-se as delimitações teóricas deste estudo, podem ser nominados:

- (i) Fatores Organizacionais (F1) – se referem aos aspectos vinculados às ações e práticas organizacionais identificadas como potencialmente protetivas perante o suicídio, composto por 26 itens; e
- (ii) Fatores Individuais/Familiares (F2) – se referem ao comportamento pessoal, incluindo os valores, opiniões, atitudes e crenças individuais que o baseiam, além do suporte familiar percebido, que reforcem o potencial protetivo frente ao suicídio, composto por 34 itens.

**Tabela 9**  
Análise Fatorial Exploratória – EAFPPS

AFE EAFPPS	Fator		Singularidade
	1	2	

PO18 - Ter uma organização atenta aos primeiros sinais comportamentais de chance de suicídio nos trabalhadores.	<b><u>0,976</u></b>	-0,050	0,102
PO22 - Ser uma organização sem assédio moral.	<b><u>0,972</u></b>	-0,116	0,174
PO11 - Ser uma organização que tenha gestores preparados para dar atenção aos servidores em sofrimento psíquico.	<b><u>0,968</u></b>	-0,043	0,110
PO5 - Ter transparência nos processos de movimentação de pessoal.	<b><u>0,940</u></b>	-0,101	0,217
PO4 - Valorizar o trabalhador de forma integral, para além de suas competências estritamente profissionais.	<b><u>0,918</u></b>	-0,019	0,178
PO12 - Ter trilhas de aprendizagem com percurso mínimo obrigatório para designação de gestores.	<b><u>0,890</u></b>	-0,002	0,209
PO21 - Poder participar do planejamento da minha carreira.	<b><u>0,888</u></b>	0,008	0,202
PO13 - Ter ações para se combater a banalização da possibilidade de que o suicídio possa ocorrer.	<b><u>0,881</u></b>	0,038	0,183
PO20 - Ter ações na organização voltadas à prevenção do suicídio.	<b><u>0,881</u></b>	0,020	0,203
PO24 - Ter transparência nos processos de designação das chefias.	<b><u>0,875</u></b>	0,008	0,226
PO3 - Ter práticas estruturadas de suporte emocional ao trabalhador.	<b><u>0,870</u></b>	0,022	0,221
PO25 - Ter uma organização atenta à política de cargos.	<b><u>0,860</u></b>	0,020	0,240
PO10 - Ter ações na organização que orientem a evitar o endividamento financeiro dos seus trabalhadores.	<b><u>0,826</u></b>	0,067	0,249
PO17 - Reconhecer as práticas de gestão de pessoas dessa organização como justas.	<b><u>0,823</u></b>	0,028	0,295
PO14 - Ter práticas de atenção biopsicossocial.	<b><u>0,820</u></b>	0,113	0,205
PO6 - Ter indicadores de desempenho que refletem um nível de produtividade saudável.	<b><u>0,815</u></b>	0,046	0,290
PO15 - Ter ações de qualidade de vida que estejam próximas das minhas necessidades profissionais.	<b><u>0,810</u></b>	0,115	0,221
PO8 - Ser uma organização sem assédio sexual.	<b><u>0,757</u></b>	-0,059	0,476
PO2 - Reconhecer nas relações profissionais uma rede de apoio.	<b><u>0,650</u></b>	0,127	0,465
PO1 - Reconhecer nos profissionais de saúde aliados para a manutenção da minha saúde mental.	<b><u>0,607</u></b>	0,102	0,549
PO7 - Trabalhar em um ambiente físico que me permite contato com a natureza.	<b><u>0,550</u></b>	0,111	0,614
PO9 - Ter práticas para proteção de gestantes, lactantes e filhos pequenos.	<b><u>0,545</u></b>	0,154	0,582
PO16 - Ter convênio com empresas terceirizadas para atendimento psicológico.	<b><u>0,532</u></b>	0,098	0,646
CP30 - Identificar apoio na relação com a minha chefia.	<b><u>0,502</u></b>	<b><u>0,343</u></b>	0,429
CP36 - Estar feliz com o que eu trabalho aqui nessa organização.	<b><u>0,473</u></b>	0,280	0,543
PO23 - Trabalhar em um ambiente físico mais protegido da violência urbana.	<b><u>0,319</u></b>	0,264	0,729
SF57 - Reconhecer ações de cuidado nas relações familiares.	-0,115	<b><u>0,866</u></b>	0,353
SF58 - Desfrutar de atividades familiares planejadas, como férias e passeios.	-0,084	<b><u>0,769</u></b>	0,478
CP42 - Ter práticas de autocuidado.	-0,039	<b><u>0,768</u></b>	0,444
CP44 - Desenvolver ferramentas para minha própria regulação emocional.	0,064	<b><u>0,755</u></b>	0,370
SF55 - Estar engajado em atividades familiares.	-0,092	<b><u>0,752</u></b>	0,507
SF53 - Reconhecer nos familiares o entendimento de demandas específicas por se trabalhar numa organização de segurança pública.	-0,066	<b><u>0,747</u></b>	0,495
CP49 - Ter capacidade de me adaptar às mudanças que ocorrem na minha vida.	0,083	<b><u>0,736</u></b>	0,380

SF52 - Manter estratégias de diálogo com familiares.	-0,068	<b><u>0,733</u></b>	0,517
SF50 - Desfrutar de momentos de lazer com a minha família.	-0,046	<b><u>0,702</u></b>	0,543
SF59 - Ter a compreensão de meus familiares de que alguns assuntos do trabalho não podem ser compartilhados em casa.	-0,252	<b><u>0,689</u></b>	0,665
SF60 - Reconhecer nas relações familiares uma rede de apoio.	-0,098	<b><u>0,686</u></b>	0,599
CP38 - Ter consciência do meu valor pessoal.	0,054	<b><u>0,683</u></b>	0,487
SF51 - Ter a compreensão de meus familiares quanto ao nível de estresse que determinadas atividades profissionais podem provocar.	0,062	<b><u>0,678</u></b>	0,488
CP45 - Reconhecer em minhas relações pessoais uma rede de apoio.	0,109	<b><u>0,674</u></b>	0,447
CP31 - Ter estratégias pessoais para lidar com a minha motivação.	0,134	<b><u>0,662</u></b>	0,441
CP33 - Ter capacidade de lidar com a frustração.	0,141	<b><u>0,660</u></b>	0,435
CP47 - Fugir dos estereótipos de ser invencível (arquétipo de "super-herói").	-0,050	<b><u>0,650</u></b>	0,613
CP34 - Ter estratégias pessoais para lidar com a sensação de sobrecarga de serviço.	0,057	<b><u>0,638</u></b>	0,548
SF56 - Ter apoio quando a demanda de trabalho me desloca fisicamente da minha família.	0,120	<b><u>0,628</u></b>	0,503
CP39 - Conseguir procurar ajuda quando não me sinto bem.	0,196	<b><u>0,619</u></b>	0,436
CP46 - Praticar atividade física de forma regular.	-0,007	<b><u>0,601</u></b>	0,644
CP43 - Identificar apoio nas relações com os meus colegas.	0,261	<b><u>0,585</u></b>	0,411
CP41 - Poder planejar o futuro para depois da aposentadoria.	0,218	<b><u>0,580</u></b>	0,468
CP26 - Regular minhas atitudes de maneira ética.	0,001	<b><u>0,543</u></b>	0,704
CP29 - Interagir com as redes sociais de forma equilibrada.	0,051	<b><u>0,540</u></b>	0,673
CP48 - Possuir hobbies pessoais.	-0,008	<b><u>0,536</u></b>	0,718
CP35 - Ter meios de lidar com minha ansiedade.	0,247	<b><u>0,532</u></b>	0,502
CP37 - Conseguir equilibrar as diferentes áreas da vida.	<b><u>0,304</u></b>	<b><u>0,527</u></b>	0,442
CP40 - Desenvolver estratégias de inteligência financeira, evitando o endividamento.	0,175	<b><u>0,516</u></b>	0,597
CP32 - Desenvolver a minha espiritualidade, no sentido mais abrangente da palavra.	-0,103	<b><u>0,504</u></b>	0,797
CP28 - Ter consciência de que é possível pedir ajuda.	0,131	<b><u>0,461</u></b>	0,699
SF54 - Propiciar um ambiente mais protegido da violência urbana à minha família.	0,234	<b><u>0,449</u></b>	0,621
CP27 - Reconhecer que as pessoas têm jeitos distintos de reagir a problemas pessoais.	0,037	<b><u>0,377</u></b>	0,840
PO19 - Ser valorizado pela sociedade em razão da organização a que pertenço.	0,280	<b><u>0,311</u></b>	0,722

*Nota.* Método de extração 'Fatorização do Eixo Principal' foi usado em combinação com uma rotação 'oblimin'

Fonte: elaborada pela autora a partir do Software JAMOVI (2025)

### 2.3.3.2 – Análise Fatorial Exploratória das Preditoras EART, EFLOT e EPQVT

Para garantir a adequação das medidas psicométricas utilizadas (EART, EFLOT e EPQVT) à amostra desta pesquisa e confirmar suas estruturas fatoriais para o contexto

específico de uma organização de segurança pública, foram conduzidas Análises Fatoriais Exploratórias (AFEs) individuais para cada escala. As AFEs foram realizadas utilizando o método de extração Fatoração do Eixo Principal e rotação Oblimin, adequados para dados não normais e fatores correlacionados (Damásio, 2012; Field, 2020). A fatorabilidade das matrizes de correlação foi verificada por meio do teste de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) e do Teste de Esfericidade de Bartlett. Esta análise fatorial permitiu o cálculo dos escores fatoriais que foram usados para testagem do modelo teórico hipotetizado nesta dissertação.

### **2.3.3.2.1 Escala de Ações de Redesenho do Trabalho (EART)**

A AFE da EART revelou uma estrutura de três fatores, tal qual a versão original do instrumento. A análise dos pressupostos de fatorabilidade indicou uma excelente adequação da amostra, com um KMO global de 0,905, e o Teste de Esfericidade de Bartlett foi estatisticamente significativo ( $\chi^2(105) = 3364$ ,  $p < 0,001$ ), confirmando a adequação da matriz de correlações para fatoração.

A solução de três fatores explicou um total acumulado de 58,8% da variância total dos dados (Fator 1: 23,8%; Fator 2: 17,6%; Fator 3: 17,4%). Os índices de ajuste do modelo foram satisfatórios, com um RMSEA de 0,0842 (IC 90% [0,0730, 0,0960]) e um TLI de 0,912. Os fatores apresentaram cargas fatoriais consistentes e teoricamente interpretabilidade.

A confiabilidade dos fatores, avaliada pelo Alfa de Cronbach ( $\alpha$ ) e Ômega de McDonald ( $\omega$ ), demonstrou boa a excelente consistência interna:

- ✓ Fator 1 'Tarefas' (TAR):  $\alpha = 0,823$ ;  $\omega = 0,839$
- ✓ Fator 2 'Cognitivas' (COG):  $\alpha = 0,914$ ;  $\omega = 0,916$
- ✓ Fator 3 'Relacionamentos' (REL):  $\alpha = 0,842$ ;  $\omega = 0,846$

Estes resultados corroboram a estrutura interna da EART para a presente amostra, com bons índices de ajuste e confiabilidade.

### **2.3.3.2.2 Escala de Florescimento no Trabalho (EFLOT)**

Para a EFLOT, a AFE sugeriu uma estrutura unifatorial, que explicou 52,6% da variância total dos dados. A adequação da amostra para fatoração foi ótima, com um KMO global de 0,884, e o Teste de Esfericidade de Bartlett foi significativo ( $\chi^2(28) = 1808$ ,  $p < 0,001$ ).

Apesar de o modelo ter apresentado alta consistência interna, com Alfa de Cronbach de 0,894 e Ômega de McDonald de 0,895, os índices de ajuste do modelo não foram ideais para a solução unifatorial. O RMSEA foi de 0,172 (IC 90% [0,153, 0,192]), e o TLI de 0,821. Embora o RMSEA indique um ajuste menos preciso, a alta confiabilidade do fator corrobora sua utilidade para fins de mensuração nesta pesquisa, indicando que o fator único retém uma medida consistente do florescimento no trabalho.

### **2.3.3.2.3. Escala de Percepção de Qualidade de Vida no Trabalho (EPQVT)**

A AFE da EPQVT foi conduzida após a exclusão dos itens 4, 5, 8, 12 e 26 da medida original, que apresentaram cargas fatoriais abaixo de 0,3 em duas rodadas de explorações anteriores e, portanto, não contribuíram significativamente para a formação dos fatores neste contexto. A estrutura fatorial resultante para esta amostra foi de sete dimensões, o que representa uma redução em relação às oito dimensões da medida original.

Os pressupostos de fatorabilidade foram amplamente satisfeitos, com um KMO global de 0,925, indicando uma excelente adequação da amostra, e o Teste de Esfericidade de Bartlett foi altamente significativo ( $\chi^2(406) = 6144$ ,  $p < 0,001$ ).

A solução de sete fatores explicou um total acumulado de 56,73% da variância total dos dados, com as contribuições individuais de cada fator sendo: Fator 1 (9,07%), Fator 2 (8,51%), Fator 3 (9,64%), Fator 4 (8,93%), Fator 5 (7,74%), Fator 6 (7,06%) e Fator 7 (5,79%). Os índices de ajuste do modelo foram muito bons, com um RMSEA de

0,0517 (IC 90% [0,0449, 0,0586]) e um TLI de 0,926, indicando um ajuste robusto do modelo aos dados.

A confiabilidade (Alfa de Cronbach e Ômega de McDonald) dos sete fatores identificados demonstrou consistência interna adequada a muito boa para todos eles:

- ✓ Fator 1:  $\alpha = 0,877$ ;  $\omega = 0,885$
- ✓ Fator 2:  $\alpha = 0,755$ ;  $\omega = 0,778$
- ✓ Fator 3:  $\alpha = 0,873$ ;  $\omega = 0,874$
- ✓ Fator 4:  $\alpha = 0,796$ ;  $\omega = 0,809$
- ✓ Fator 5:  $\alpha = 0,807$ ;  $\omega = 0,809$
- ✓ Fator 6:  $\alpha = 0,807$ ;  $\omega = 0,812$
- ✓ Fator 7:  $\alpha = 0,768$ ;  $\omega = 0,775$

A adaptação da estrutura da EPQVT para sete fatores, com a exclusão de itens que não se adequaram à amostra, além dos bons índices de ajuste e confiabilidade de todos os fatores restantes, confirmam sua adequação e validade para a análise da percepção de qualidade de vida no trabalho nesta pesquisa.

### **2.3.3.3. Análises de Variâncias**

As Análises de Variância (ANOVAs) são ferramentas estatísticas que permitem investigar diferenças significativas entre as médias de dois ou mais grupos, com base em uma ou mais variáveis categóricas (Field, 2020; Goss-Sampson, 2021). Em pesquisas psicométricas, a ANOVA é fortemente recomendada para identificar como características sociodemográficas, ou outras variáveis agrupadoras, podem influenciar os escores nas dimensões de uma escala (Pasquali, 2009). Estas análises são importantes para esta pesquisa, pois podem suscitar a existência de padrões que subsidiem a compreensão dos fatores protetivos perante o suicídio na amostra investigada.

Os testes foram conduzidos no software JASP, para cada análise foram considerados os resultados dos Testes de Levene para homogeneidade de variâncias. Quando a homogeneidade foi identificada ( $p > 0.05$  no Teste de Levene), os resultados da ANOVA padrão e as comparações post hoc de Tukey foram interpretadas. Quando a homogeneidade de variâncias foi violada ( $p < 0.05$  no Teste de Levene), os resultados da ANOVA de Welch e as comparações post hoc de Games-Howell foram utilizados, por serem mais robustos nessas condições (Field, 2020; Goss-Sampson, 2021).

Ressalte-se que os escores de cada escala utilizada foram testados quanto aos 11 agrupamentos possíveis decorrentes das perguntas de caracterização sociodemográfica da amostra, frisando-se que as variáveis gênero e estado civil foram filtradas quanto aos respondentes do grupo “prefiro não dizer”, a fim de que se atingisse o pressuposto amostral mínimo para a análise de variância. E ainda, que as respostas quanto ao número de filhos foram agrupadas de forma dicotômica quanto ao possuir filhos ou não, assim como as repostas sobre a UF de lotação foram agrupadas nas cinco grandes regiões do território brasileiro, frisando que houve respostas de todas as 27 unidades federativas do Brasil.

#### **2.3.3.3.1 ANOVAs EAFPPS**

A seguir, são apresentados apenas os achados estatisticamente significativos para os escores dos Fatores Organizacionais (F1) e Fatores Individuais/Familiares (F2) da Escala de Avaliação de Fatores Potencialmente Protetivos perante o Suicídio (EAFPPS). Apenas para essa medida, as ANOVAs foram testadas em cada um de seus fatores.

Observou-se uma diferença estatisticamente significativa nos escores do Fator 1 da EAFPPS em função do gênero. O Teste de Levene ( $p = 0,056$ ) indicou que a homogeneidade das variâncias pode ser assumida. Portanto, a ANOVA padrão foi interpretada:  $F(1, 381) = 5,064$ ,  $p = 0,025$ , com um tamanho de efeito ( $\eta^2$ ) de 0,013. As médias dos escores revelaram que o grupo feminino obteve uma média ligeiramente superior ( $M = 6,221$ ,  $DP = 1,277$ ,  $n = 93$ ) em comparação ao grupo masculino ( $M = 5,852$ ,

DP = 1,410, n = 290). A comparação post hoc de Tukey confirmou essa diferença significativa ( $\Delta M = 0,370$ , IC 95% [0,047; 0,693],  $p = 0,025$ ), indicando que as mulheres apresentaram maior identificação com os fatores organizacionais potencialmente protetivos frente ao suicídio que homens.

Foi encontrada uma diferença estatisticamente significativa nos escores do Fator 2 da EAFPPS em função do gênero. O Teste de Levene ( $p = 0,013$ ) indicou violação da homogeneidade das variâncias, portanto, a ANOVA de Welch foi utilizada:  $F(1, 178,32) = 11,175$ ,  $p = 0,001$ , com um tamanho de efeito ( $\eta^2$ ) de 0,025.

As médias dos escores no Fator 2 foram de 6,606 (DP = 0,614) para o grupo feminino e 6,351 (DP = 0,714) para o grupo masculino. A comparação post hoc por Games-Howell confirmou que essa diferença é estatisticamente significativa ( $\Delta M = 0,255$ , IC 95% [0,104; 0,405],  $p = 0,001$ ), demonstrando que mulheres apresentaram escores significativamente mais elevados, denotando maior identificação com os fatores individuais/familiares potencialmente protetivos perante o suicídio em comparação com homens.

A análise da variância para o F2 da EAFPPS em relação ao estado civil não revelou um efeito estatisticamente significativo geral, assumida a homogeneidade, em razão do Teste de Levene ( $p = 0,285$ ). Portanto, ANOVA padrão  $F(3, 379) = 2,357$ ,  $p = 0,071$ . Contudo, a análise post hoc específica de Tukey HSD (*Honest Significant Difference*) identificou uma diferença significativa entre grupos. Essa comparação revelou que indivíduos solteiros apresentaram escores significativamente menores no Fator 2 ( $M = 6,171$ ) em comparação com o grupo de indivíduos casados ou em união estável ( $M = 6,451$ ) ( $\Delta M = -0,280$ , IC 95% [-0,555; -0,006],  $p = 0,043$ ). Embora o teste omnibus não tenha alcançado significância, esta comparação específica sugere uma tendência de diferença entre esses dois grupos. Importante atentar-se a fatores regionais para melhor compreensão da eficácia de políticas públicas na área de saúde mental em segurança pública, de acordo com o que Faiad (2022) discute.

Quanto à avaliação das diferenças quanta à maternidade ou paternidade, a análise de variância dos fatores individuais (F2) da EAFPPS revelou um efeito geral

estatisticamente significativo, com Teste de Levene  $p = 0,013$ , logo, homogeneidade violada. Assim, tem-se ANOVA de Welch  $F(1, 177,83) = 2,447$ ,  $p = 0,025$ ,  $\eta^2 = 0,038$ . As médias dos escores foram de 6,297 (DP = 0,786) para aqueles que não têm filhos e 6,461 (DP = 0,655) para aqueles que têm filhos. No entanto, a comparação post hoc de Games-Howell entre os grupos "Não" e "Sim" não alcançou significância estatística ( $p = 0,053$ ), indicando que, embora haja uma diferença geral na variância, a diferença *pairwise* entre esses dois grupos específicos foi marginalmente não significativa.

Foram encontradas diferenças estatisticamente significativas nas medidas dos fatores organizacionais (F1) da EAFPPS entre os diferentes cargos. O Teste de Levene ( $p < 0,001$ ) indicou violação da homogeneidade das variâncias, justificando o uso da ANOVA de Welch, com  $F(6, 112,36) = 6,286$ ,  $p < 0,001$ ,  $\eta^2 = 0,037$ .

As comparações post hoc (Games-Howell) revelaram as seguintes diferenças significativas:

- (i) Agentes de Polícia Federal (APF) apresentaram escores significativamente menores no Fator 1 em comparação com Delegados de Polícia Federal (DPF) ( $\Delta M = -0,597$ , IC 95% [-1,101; -0,092],  $p = 0,009$ );
- (ii) APFs também apresentaram escores significativamente menores em comparação com Papiloscopistas de Polícia Federal (PPF) ( $\Delta M = -0,997$ , IC 95% [-1,415; -0,580],  $p < 0,001$ );
- (iii) DPFs tiveram escores significativamente menores do que PPFs ( $\Delta M = -0,401$ , IC 95% [-0,785, -0,017],  $p = 0,035$ );
- (iv) Escrivães de Polícia Federal (EPF) apresentaram escores significativamente menores que PPFs ( $\Delta M = -0,548$ , IC 95% [-1,034; -0,062],  $p = 0,017$ );
- (v) PPFs demonstraram escores significativamente mais altos que servidores de cargos de nível médio do Plano Especial de Cargos da Polícia Federal (PEC-NM) ( $\Delta M = 0,866$ , IC 95% [0,094; 1,639],  $p = 0,019$ ).

Esses resultados sugerem que papiloscopistas tendem a perceber mais fatores protetivos organizacionais (F1) em comparação com agentes, delegados, escrivães e servidores de cargos de nível médio do PEC da PF.

Da mesma forma, foram encontradas diferenças estatisticamente significativas nos escores dos fatores individuais (F2) da EAFPPS entre os diferentes cargos. O Teste de Levene ( $p = 0,002$ ) indicou violação da homogeneidade das variâncias, resultando na interpretação da ANOVA de Welch  $F(6, 101) = 4,469$ ,  $p < 0,001$ ,  $\eta^2 = 0,037$ .

Promovidas as comparações intergrupos (Games-Howell), foram identificadas as seguintes diferenças estatisticamente significativas:

- (vi) APFs apresentaram escores significativamente menores em comparação com DPFs ( $\Delta M = -0,307$ , IC 95% [-0,573; -0,041],  $p = 0,013$ ).
- (vii) APFs também apresentaram escores significativamente menores em comparação com PPFs ( $\Delta M = -0,453$ , IC 95% [-0,730; -0,176],  $p < 0,001$ ).

Estes achados indicam que papiloscopistas e delegados apresentaram escores mais elevados do que agentes, sugerindo uma percepção diferenciada dos fatores individuais potencialmente protetivos frente ao suicídio por cargo.

Por fim, a análise de variância dos fatores individuais (F2) da EAFPPS em relação à região do território brasileiro revelou um efeito apenas marginalmente significativo, com Teste de Levene  $p = 0,034$ , portanto, homogeneidade violada; obteve-se ANOVA de Welch  $F(4, 148,92) = 2,316$ ,  $p = 0,060$ .

Contudo, a análise post hoc de Games-Howell identificou uma diferença significativa específica entre dois grupos, revelando que participantes da Região Norte apresentaram escores significativamente mais elevados no Fator 2 ( $M = 6,638$ ) em comparação com aqueles da Região Sul ( $M = 6,310$ ) ( $\Delta M = 0,328$ , IC 95% [0,005; 0,652],  $p = 0,045$ ). Esta diferença específica pode sugerir um padrão regional distinto na percepção dos fatores protetivos, embora o teste *omnibus* não tenha sido robustamente significativo.

Os achados estatisticamente significativos para a Escala de Avaliação de Fatores Potencialmente Protetivos Perante o Suicídio - EAFPPS, em ambos os fatores, seguem representadas de forma agrupada na Tabela 10.

**Tabela 10**

Agrupamento dos Resultados estatisticamente significativos ANOVA EFPPS

Fator EAFPPS	Comparação	Média	Média	ΔM	EP	Estatística (t)	gl	Valor p
		Grupo 1	Grupo 2					
<b>Gênero</b>								
F1	Feminino vs. Masculino	6,221	5,852	0,370	0,156	2,368	169,67	0,019*
F2	Feminino vs. Masculino	6,606	6,351	0,255	0,076	3,343	178,32	0,001**
<b>Estado Civil</b>								
F2	Solteiro vs. Casado(a)/ União	6,171	6,451	-0,280	0,106	-2,634	381	0,043*
<b>Filhos</b>								
F2	Não vs. Sim	6,297	6,461	-0,164	0,078	-2,102	381	0,036*
<b>Cargo</b>								
F1	APF vs. DPF	5,695	6,291	-0,597	0,169	-3,529	172,28	0,009
F1	APF vs. PPP	5,695	6,692	-0,997	0,140	-7,138	150,94	< 0,001***
F1	DPF vs. PPP	6,291	6,692	-0,401	0,126	-3,175	65	0,035*
F1	EPF vs. PPP	6,144	6,692	-0,548	0,160	-3,415	75,82	0,017*
F1	PPF vs. PEC- NM	6,692	5,826	0,866	0,250	3,467	43,27	0,019*
F2	APF vs. DPF	6,270	6,577	-0,307	0,089	-3,447	157,21	0,013*
F2	APF vs. PPP	6,270	6,723	-0,453	0,090	-5,022	51,11	< 0,001***
<b>Região do País</b>								
F2	Norte vs. Sul	6,638	6,310	0,328	0,117	2,814	106,93	0,045*

*Nota.* Níveis de Significância: \* p < 0,05, \*\* p < 0,01, \*\*\* p < 0,001

Fonte: elaborada pela autora (2025)

Retoma-se a importância das ANOVAs em psicometria para verificação de construtos psicológicos e sociais. A mensuração da proporção da variabilidade total, explicada pelas diferenças entre grupos em comparação com a variabilidade interna dos grupos, fornece um pilar fundamental para as evidências de validade baseadas na relação com outras variáveis.

Para uma proposta de medida inovadora, como a que visa mensurar fatores potencialmente protetivos perante o suicídio, essas análises são de suma importância, pois auxiliam na compreensão do comportamento da escala, possibilitando a

comparação ao teoricamente esperado frente a características sociodemográficas relevantes. A constatação de que grupos específicos apresentam níveis consistentemente mais altos ou mais baixos em um fator protetivo, como o ocorrido com as mulheres ou certos cargos nessa amostra, pode indicar que a escala está, de fato, capturando nuances do construto em diferentes segmentos populacionais. Isso enriquece a validade de construto, demonstrando que a medida diferencia os grupos de forma coerente com a teoria.

Adicionalmente, identificar grupos em que a escala apresenta médias distintas é um passo crítico para a sua interpretação. Assim, passível de suscitar sugestões de adaptações mais precisas do instrumento de pesquisa para aplicação em outras organizações ou estudos longitudinais, subsidiando futuras investigações sobre a pertinência e aplicabilidade da medida em diversos contextos e populações.

### 2.3.3.3.2 ANOVAs da EART

A Tabela 11 apresenta as comparações entre grupos para as variáveis sociodemográficas idade, gênero e região do país, pois, as variáveis que demonstraram diferenças estatisticamente significativas quando comparadas ao escore total da Escala de Ações de Redesenho do Trabalho (EART). Para esses achados, todas as comparações intergrupos foram aferidas pelos testes post hoc (Games-Howell), pois confirmada a heterogeneidade de variâncias, aferidas pelo Teste de Levene para Gênero, justificando a mensuração pela ANOVA de Welch.

**Tabela 11**  
Agrupamento dos Resultados estatisticamente significativos ANOVA EART

Comparação	Média Grupo 1	Média Grupo 2	ΔM	EP	Estatística (t)	gl	Valor p
<b>Idade</b>							
36-45a vs. 56+	4,685	5,470	-0,785	0,190	-4,131	86,53	< 0,001***
46-55a vs. 56+	4,875	5,470	-0,594	0,180	-3,305	73,44	0,008**

Gênero							
Fem. vs.	5,181	4,815	0,365	0,119	3,062	197,71	0,003**
Masc.							
Região do País							
Norte vs.	5,402	4,824	0,577	0,165	3,495	70,00	0,007**
Ct-Oeste							
Norte vs. Sul	5,402	4,773	0,629	0,191	3,301	94,80	0,012*

Nota. Níveis de Significância: \* p <0,05, \*\* p < 0,01, \*\*\* p < 0,001

Fonte: elaborada pela autora (2025)

Para essa escala, optou-se por reportar os achados estatisticamente significativos em forma de tabela, uma vez que em número menor de comparações a serem exibidas. Esses resultados indicam que o grupo de participantes com 56 anos ou mais tende a apresentar escores mais altos na EART do que os grupos de 36-45 e 46-55 anos, sugerindo maior engajamento em ações de redesenho do trabalho em servidores mais maduros na amostra.

E ainda, indicam que as mulheres tendem a relatar escores significativamente mais altos na EART do que os homens. Por sua vez, o grupo de servidores lotados em unidades localizadas na Região Norte apresentou escores mais altos na EART do que as Regiões Centro-Oeste e Sul, sugerindo variações regionais no engajamento em ações de redesenho do trabalho na amostra.

### 2.3.3.3.3 ANOVAs da EFLOT

A tabela 12 resume as comparações entre grupos para as variáveis sociodemográficas que apresentaram diferenças estatisticamente significativas no escore médio da Escala de Florescimento no Trabalho (EFLOT). A homogeneidade de variância foi assumida para a variável que agrupa servidores quanto ao exercício de funções de chefia – atual, anterior ou inexistente, sendo utilizada a estatística padrão e comparações por teste de Tukey. Para os demais grupos, utilizou-se a ANOVA de Welch e os teste de post hoc de Games-Howel.

**Tabela 12**

Agrupamento dos Resultados estatisticamente significativos ANOVA EFLOT							
Comparação	Média Grupo 1	Média Grupo 2	ΔM	EP	Estatística (t)	gl	Valor p
<b>Idade</b>							
36-45a vs. 56+	5,028	5,750	-0,722	0,184	-3,915	113,03	<0,001***
46-55a vs. 56+	5,195	5,750	-0,555	0,169	-3,291	92,40	0,008**
<b>Gênero</b>							
Feminino vs. Masculino	5,499	5,146	0,353	0,139	2,541	172,98	0,012*
<b>Filhos</b>							
Não vs. Sim	5,030	5,315	-0,285	0,139	-2,045	381	0,042*
<b>Cargo</b>							
DPF vs, PEC-NM	5,488	4,597	0,891	0,273	3,260	76,79	0,027*
PEC-NM vs. PEC-NS	4,597	5,473	-0,876	0,273	-3,214	61	0,032*
<b>Região do País</b>							
Norte vs. Cto-Oeste	5,796	5,166	0,630	0,229	2,750	56,09	0,007**
Norte vs. Sul	5,796	5,089	0,708	0,241	2,932	65,27	0,036*
<b>Chefia</b>							
Sou vs. Nunca fui	5,548	5,104	0,445	0,154	2,887	169,116	0,012*

Nota. Níveis de Significância: \* p <0,05, \*\* p < 0,01, \*\*\* p < 0,001

Fonte: elaborada pela autora (2025)

Estes resultados sugerem que o florescimento no trabalho tende a ser maior na faixa etária mais madura (56+) em comparação com as faixas etárias intermediárias (36-45 e 46-55 anos). Na amostra estudada, o florescimento no trabalho também demonstrou que tende a ser maior entre as mulheres em comparação aos homens e ligeiramente mais altos entre aqueles servidores que possuem filhos. Quanto aos cargos, as diferenças significativas apontam para um florescimento no trabalho mais elevado nos grupos de servidores dos delegados e servidores do grupo PEC-NS em comparação com o grupo do PEC-NM nesta amostra.

O resultado indica maior tendência de florescimento no trabalho de servidores lotados na Região Norte em comparação com os lotados na Região Sul. E ainda, que

aqueles que atualmente exercem uma função de chefia tendem a apresentar maior florescimento no trabalho do que aqueles que nunca exercearam tal função.

### 2.3.3.3.4 ANOVAs da EPQVT

A tabela 13 apresenta as comparações entre grupos para as variáveis sociodemográficas que apresentaram diferenças estatisticamente significativas no escore médio da Escala de Percepção de Qualidade de Vida no Trabalho (EPQVT). As ANOVAs globais (padrão ou Welch) para Idade ( $p=0,046/0,044$ ), Estado Civil Welch ( $p=0,457/p<.001$ ), Renda ( $p<0,001/<0,001$ ) e Cargo ( $p<0,001/<0,001$ ) foram estatisticamente significativas, dando suporte à exploração das diferenças nas comparações post hoc. Para Estado Civil, apenas a ANOVA de Welch e o post hoc Games-Howell entre casados ou em união estável foram significativos quando comparados aos servidores que vivenciaram a viúvez. Importante frisar que essa escala é a que apresenta maior variedade de fatores nesta pesquisa, pois baseada no Modelo de Richard Walton (Petroski, 2005; Walton, 1980). Todavia, para a exploração das análises de variância utilizou-se o score médio de todos os 7 fatores ajustados para essa amostra.

**Tabela 13**  
Agrupamento dos Resultados estatisticamente significativos ANOVA EPQVT

Comparação	Média	Média	$\Delta M$	EP	Estatística (t)	gl	Valor p					
	Grupo	Grupo										
1												
Idade												
36-45a vs. 56+	4,422	4,942	-0,520	0,185	-2,809	85	0,031*					
Estado Civil												
Casado(a)/União	4,634	4,210	0,424	0,085	5,012	10,44	0,002**					
vs. Viúvo(a)												
Renda Familiar												
5-10k vs. 30K+	4,236	4,995	-0,759	0,255	-2,978	60,51	0,046*					
10-15k vs. 20-	4,235	4,779	-0,544	0,150	-3,624	173,31	0,005**					
30k												
10-15k vs. 30K+	4,235	4,995	-0,760	0,189	-4,015	122,05	0,001**					
Cargo												
APF vs. DPF	4,425	5,109	-0,684	0,167	-4,089	89,21	0,002**					

DPF vs. PEC-NM	5,109	4,071	1,038	0,223	4,646	82,34	<0,001***
DPF vs. PEC-NS	5,109	4,254	0,855	0,225	3,795	52,21	0,007**
EPF vs. PEC-NM	4,719	4,071	0,648	0,204	3,182	71,12	0,034*
PCF vs. PEC-NM	5,005	4,071	0,934	0,268	3,484	67,01	0,015*

*Nota.* Níveis de Significância: \* p <0,05, \*\* p < 0,01, \*\*\* p < 0,001

Fonte: elaborada pela autora (2025)

Os resultados sugerem que, nesta amostra, a percepção de qualidade de vida no trabalho tende a ser maior no grupo de participantes com 56 anos ou mais em comparação com aqueles na faixa etária de 36 a 45 anos. Assim como em servidores casados ou em união estável, em comparação com os viúvos, embora a diferença seja baseada em um número muito pequeno de participantes nesse agrupamento (n = 3).

As análises de variância aplicadas ao escore total da Escala de Percepção de Qualidade de Vida no Trabalho (EPQVT) são instrumentais nesta pesquisa por mensurarem a extensão em que a percepção individual de qualidade de vida no trabalho difere sistematicamente entre distintos grupos da população estudada, categorizados por variáveis sociodemográficas e de carreira. A EPQVT, fundamentada teoricamente no influente modelo de QVT de Richard Walton, postula que a qualidade de vida no trabalho é um construto multifacetado que emerge da interação entre o indivíduo e diversos aspectos do ambiente de trabalho (como remuneração, condições de segurança e saúde, oportunidade de uso e desenvolvimento de capacidades, crescimento e segurança na carreira, integração social, constitucionalismo, equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, e relevância social).

As análises de variância, ao detectarem diferenças significativas nos escores da EPQVT entre grupos definidos por idade, estado civil, renda e cargo, fornecem evidências empíricas interessantes ao objeto desta pesquisa, pois demonstram que a EPQVT é sensível a variações na percepção de QVT que são teoricamente plausíveis e empiricamente relevantes, como a possível influência de estágios de vida (idade, estado civil, ter filhos, embora filhos não tenha sido estatisticamente significativo nesta amostra), status socioeconômico (renda) e características da função ocupacional (cargo) sobre a experiência no trabalho. A percepção de qualidade de vida no trabalho não é um

fenômeno monolítico na amostra, mas sim um construto que varia significativamente dependendo do perfil do trabalhador e de sua posição na estrutura organizacional.

#### 2.3.3.4. Análise de Predição – Regressão Linear Múltipla

A regressão linear múltipla é uma técnica estatística essencial que nos permite avaliar o quanto um conjunto de variáveis preditoras pode explicar a variação em uma variável de desfecho, além de identificar a contribuição única de cada preditor para essa explicação, controlando o efeito das demais variáveis no modelo (Field, 2020; Goss-Sampson, 2021).

A Tabela 14 resume os resultados da regressão linear múltipla, avaliando os fatores organizacionais (F1) da EFPPS, tendo como variáveis preditoras os fatores decorrentes das análises fatoriais exploratórias das escalas EART, EFLOT e EPQVT, inseridas pelo método *enter*, para cada score fatorial das medidas. Foram utilizados os cálculos por meio dos escores fatoriais de cada fator. Tem-se, portanto, a testagem de dois modelos teóricos, um para cada fator identificado na variável critério em estudo. Na Tabela 15 tem-se o modelo preditivo obtido para o Fator 1 da variável critério, referente a aspectos mais ambientais e organizacionais referentes a fatores potencialmente protetivos perante o suicídio.

**Tabela 14**

Modelo empírico (VC=F1 EAFPPS); [VPs= Fatores (EART; EFLOT; EPQVT)]							
Variável	B	EP	β	t	p	Tolerância	VIF
(Intercepto)	4.406	0.453		9.719	<0.001		
Score TAR	0.054	0.078	0.046	0.687	0.492	0,539	1,855
Score COG	-0,030	0,071	-0,031	-0,417	0,677	0,432	2,316
Score REL	0,154	0,064	0,164	2,400	0,017*	0,524	1,908
Score EFLOT	0,198	0,107	0,178	1,843	0,066	0,261	3,836
Score F1QVT	0,091	0,057	0,097	1,598	0,11	0,658	1,519
Score F2QVT	0,103	0,055	0,117	1,872	0,062	0,624	1,602
Score	-0,057	0,075	-0,064	-0,761	0,447	0,341	2,931

F3QVT							
Score	0,099	0,067	0,102	1,485	0,138	0,511	1,956
F4QVT							
Score	-0,019	0,081	-0,019	-0,237	0,813	0,366	2,735
F5QVT							
Score	-0,103	0,105	-0,081	-0,981	0,327	0,354	2,826
F6QVT							
Score	-0,131	0,073	-0,130	-1,792	0,074	0,463	2,162
F7QVT							
	$R^2 = 0,093$						
	$R^2$ ajustado = 0,066						

Nota:  $\beta$  refere-se ao coeficiente padronizado. Níveis de Significância: \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$ . Para o Modelo F1 da EAFPPS,  $R^2 = 0,093$  e  $R^2$  ajustado = 0,066. O intercepto e as informações de  $R^2/R^2$  ajustado não possuem coeficientes padronizados ( $\beta$ ) nem estatísticas de colinearidade (Tolerância e VIF)

A análise de regressão demonstrou que o modelo completo, incluindo todos os preditores, foi estatisticamente significativo na explicação da variação nos fatores organizacionais (F1) da EAFPPS. Os resultados desta dissertação corroboram tal premissa. Frise-se que as variáveis preditoras foram inseridas por scores médios de cada fator da escala. O teste F global do modelo foi  $F(11, 373) = 3,465$ , com um valor de  $p < 0,001$ . O coeficiente de determinação,  $R^2$ , foi de 0,093, indicando que aproximadamente 9,3% da variância total no Escore F1 da EAFPPS é explicada pelas variáveis preditoras incluídas no modelo. Por sua vez, o  $R^2$  ajustado, que fornece uma estimativa menos enviesada do poder de explicação do modelo na amostra, foi de 0,066 (6,6%).

Embora o poder de explicação ( $R^2$  ajustado) seja relativamente modesto, a significância estatística do modelo global ( $p < 0,001$ ) indica que o conjunto de preditores tem um efeito não aleatório sobre o Escore F1 da EAFPPS. Ao analisar os coeficientes de regressão para cada preditor, podemos identificar quais variáveis contribuem significativamente para a predição do Escore F1 da EAFPPS, controlando o efeito das demais (Field, 2020; Goss-Sampson, 2021). Para o intervalo de confiança delimitada nesta pesquisa, apenas um preditor se destacou neste modelo, o fator de *crafting* das relações (REL) da EART. Este resultado significa que quanto mais positivas as relações percebidas pelo trabalhador, mais positivas suas atitudes e crenças perante a adoção de fatores potencialmente protetivos ao suicídio no âmbito da PF.

Este preditor mostrou uma associação positiva e estatisticamente significativa com o Escore F1 da EAFPPS ( $p = 0,017$ ). O coeficiente padronizado ( $\beta = 0,164$ ) sugere que, mantendo as outras variáveis constantes, um aumento de um desvio padrão no Score REL está associado a um aumento de 0,164 desvios padrão no Escore F1 da EAFPPS. Nenhum dos outros preditores alcançou significância estatística ( $p < 0,05$ ) neste modelo para o Fator 1 da EAFPPS.

As estatísticas de colinearidade (Tolerância e VIF) foram examinadas e apresentaram valores dentro dos limites aceitáveis, com um VIF máximo de 3,836, sugerindo que a multicolinearidade não é um problema significativo neste modelo.

A Tabela 15 resume os resultados da regressão linear múltipla, avaliando os fatores individuais (F2) da EFPPS, tendo como variáveis preditoras os fatores decorrentes das análises fatoriais exploratórias das escalas EART, EFLOT e EPQVT, inseridas pelo método *enter*, para cada score fatorial das medidas.

**Tabela 15**  
Modelo empírico (VC=F2 EAFPPS); [VPs= Fatores (EART; EFLOT; EPQVT)]

Variável	B	EP	$\beta$	t	p	Tolerância	VIF
(Intercepto)	5,301	0,216		24,507	<0,001		
Score TAR	0,003	0,037	0,005	0,077	0,939	0,539	1,855
Score COG	0,051	0,034	0,107	1,513	0,131	0,432	2,316
Score REL	0,087	0,031	0,182	2,829	0,005**	0,524	1,908
Score EFLOT	0,195	0,051	0,348	3,808	< 0,001***	0,261	3,836
Score F1QVT	0,049	0,027	0,104	1,814	0,070	0,658	1,519
Score F2QVT	0,023	0,026	0,051	0,861	0,390	0,624	1,602
Score F3QVT	-0,024	0,036	-0,053	-0,670	0,504	0,341	2,931
Score F4QVT	0,001	0,032	0,003	0,039	0,969	0,511	1,956
Score F5QVT	-0,047	0,038	-0,095	-1,229	0,220	0,366	2,735
Score F6QVT	-0,064	0,050	-0,100	-1,275	0,203	0,354	2,826
Score	-0,056	0,035	-0,110	-1,609	0,108	0,463	2,126

F7QVT  
 $R^2 = 0,188$   
 $R^2 \text{ ajustado} = 0,164$

Nota:  $\beta$  refere-se ao coeficiente padronizado. Níveis de Significância: \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$ . Para o Modelo F2 da EAFPPS,  $R^2 = 0,188$  e  $R^2$  ajustado = 0,164. O intercepto e as informações de  $R^2/R^2$  ajustado não possuem coeficientes padronizados ( $\beta$ ) nem estatísticas de colinearidade (Tolerância e VIF)

A análise de regressão demonstrou que o modelo completo, incluindo todos os preditores, foi estatisticamente significativo na explicação da variação nos fatores individuais/familiares (F2) da EAFPPS. Frise-se que as variáveis preditoras foram inseridas por scores médios de cada fator da escala. O teste F global do modelo foi  $F (11, 373) = 7,865$ , com um valor de  $p < 0,001$ . O coeficiente de determinação,  $R^2$ , foi de 0,188, indicando que aproximadamente 18,8 % da variância total no Escore F2 da EAFPPS é explicada pelas variáveis preditoras incluídas no modelo. Por sua vez, o  $R^2$  ajustado, que fornece uma estimativa menos enviesada do poder de explicação do modelo na amostra, foi de 0,164 (16,4%). O poder de explicação para o F2 da EAFPPS é mais substancial do que para F1, e a significância do modelo global ( $p < 0,001$ ) é ainda mais forte.

A análise dos coeficientes de regressão para este modelo ( $p < 0,05$ ) indica dois preditores estatisticamente significativos. No mesmo sentido do modelo que testou F1 o *crafting* de relações (REL) apresentou uma associação ao escore F2 da EAFPPS ( $p = 0,005$ ). Todavia, com um melhoramento do coeficiente padronizado ( $\beta = 0,182$ ), indicando que, controlando as outras variáveis, um aumento no escore REL está associado a um aumento no escore F2 da EAFPPS. A magnitude do efeito é ligeiramente maior que no modelo para F1.

O florescimento no trabalho – EFLOT mostrou uma associação positiva e com alta significância estatística com o Escore F2 da EAFPPS ( $p < 0,001$ ). Trabalhadores, da amostra presentemente pesquisada, que vivenciam florescimento em seu trabalho, têm atitudes e crenças mais positivas perante a adoção de fatores potencialmente protetivos ao suicídio no âmbito da PF. O coeficiente padronizado ( $\beta = 0,348$ ) é o maior entre todos os preditores significativos em ambos os modelos, sugerindo que, mantendo as outras variáveis constantes, a medida florescimento no trabalho é o preditor mais forte do escore F2 da EAFPPS.

Nenhum dos outros preditores (Score TAR, Score COG, e todos os Scores de QVT) alcançou significância estatística, para os intervalos de confiança desta pesquisa ( $p < 0,05$ ) neste modelo para o Fator 2 da EAFPPS. As estatísticas de colinearidade (Tolerância e VIF) também foram avaliadas para este modelo e apresentaram valores dentro dos limites aceitáveis (VIF máximo de 3.836), indicando que a multicolinearidade não é um problema significativo.

Ao interpretarmos modelos estatísticos como estes, que buscam explicar comportamentos ou percepções complexas no ambiente de trabalho, é fundamental reconhecer a natureza multifacetada e multideterminada de muitos fenômenos humanos. Tomando, por exemplo, a complexidade intrínseca a fenômenos como o suicídio, que é o resultado trágico da interação de múltiplos fatores psicológicos, sociais, biológicos, ambientais e históricos, percebemos que nenhum modelo simples ou mesmo um conjunto limitado de variáveis pode capturar a sua totalidade. Mas importante frisar que, da mesma forma, comportamentos no ambiente de trabalho, como a gama de fatores potencialmente protetivos (EAFPPS), são influenciados por uma vasta gama de variáveis que vão além daquelas incluídas nestes modelos de regressão.

As análises executadas demonstram que fatores relacionados à Escala de Percepção de Qualidade de Vida no Trabalho (EPQVT), Escala de Florescimento no Trabalho (EFLOT) e Escala de Redesenho de Ação e Reflexão no Trabalho (EART), especificamente no Score REL, e o Score EFLOT, o último com maior força, explicam uma porção modesta, mas estatisticamente significativa, da variabilidade nos fatores da EAFPPS (F1) e F2). Verifica-se, ao encontro do que Dreier e colaboradores (2023) apontam, que fatores individuais e organizacionais têm claro potencial de impactar a saúde mental do trabalhador. O Score REL foi um preditor significativo em fatores organizacionais (F1) da EAFPPS, e foi um preditor um pouco mais forte para os fatores individuais/familiares (F2) da medida. Todavia, muito mais influenciado pelo Score EFLOT, mas que, retomando-se o acrônimo PERMA, também captura a influência das relações positivas em sua mensuração. Isso sugere que aspectos das relações humanas no ambiente do trabalho, medidos pela EART, assim como o florescimento no trabalho, impactam mais a aderência aos fatores potencialmente protetivos frente ao suicídio do

que a percepção de qualidade de vida no trabalho, aferida pela EPQVT, ao menos nestes modelos lineares testados para essa amostra.

A importância destas análises de regressão para os achados desta pesquisa reside precisamente em sua capacidade de quantificar a associação e a contribuição preditiva dessas variáveis antecedentes para os fatores da EAFPPS. Embora o  $R^2$  ajustado indique que uma parte considerável da variância em EAFPPS permanece inexplicada por este conjunto específico de preditores, algo tolerado em estudos complexos que têm o comportamento humano como objeto, refletindo a influência de outras variáveis ainda não mensuradas.

Porém, a identificação do Score REL, no contexto das ações de redesenho do trabalho, assim como do florescimento, como preditores significativos oferece *insights* valiosos, além de revelar importante contribuição da psicologia positiva para aspectos concernentes à gestão organizacional. Isso sugere que as ações de redesenho do trabalho, particularmente aquelas capturadas pelos Fatores 1 e 2 da EAFPPS, podem estar ligadas à forma como os indivíduos percebem e interagem relationalmente em seu ambiente de trabalho, no mesmo sentido, as contribuições do florescimento.

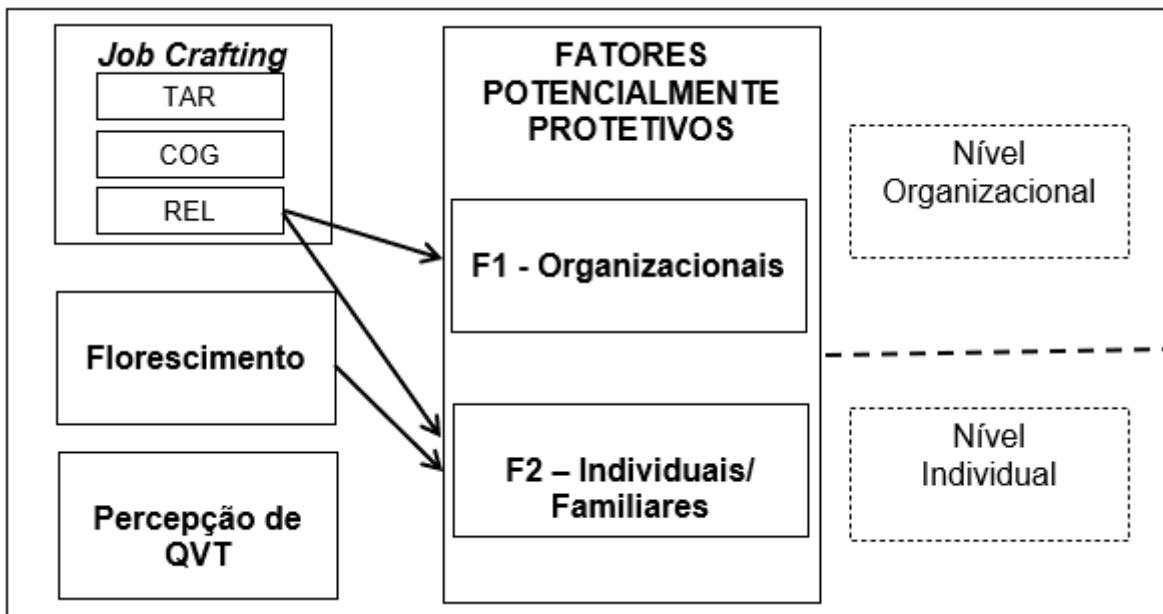
Esses achados vão ao encontro do que propõem Barbosa et al. (2022) e Enes et al. (2023), acerca da importância da prevenção e da criação de condições organizacionais favoráveis à saúde mental do trabalhador. Os achados enriquecem a compreensão teórica dos antecedentes de potencial prevenção do suicídio, e podem subsidiar a tomada de decisão quanto a intervenções práticas destinadas a promover ações focados, por exemplo, na melhoria das relações interpessoais no ambiente de trabalho. Portanto, apesar da complexidade dos fenômenos comportamentais e da modesta proporção de variância explicada, estes modelos de regressão fornecem contribuições empíricas importantes para esta pesquisa.

### **2.3.3.5. Modelo empírico e resultados das proposições hipotéticas**

As análises realizadas, em especial quanto aos modelos de regressão linear múltiplas permitiram revisitar o modelo conceitual teórico, anteriormente hipotetizado,

reavaliando as interações entre os construtos subsidiados pelo desenho de pesquisa e referencial teórico.

**Figura 10**  
Modelo Empírico



Fonte: Elaborado pela autora (2025)

E ainda, considerando os resultados, em especial das análises de variância da EAFPPS, retomam-se as iniciais proposições hipotéticas, a fim de avaliar se confirmadas ou não pelas análises empíricas. Essa estratégia estima contribuir para a compreensão dos resultados desta pesquisa.

PH1: Percepções favoráveis ao job crafting impactarão positivamente a formação de atitudes potencialmente protetivas ao suicídio segundo a ótica de trabalhadores da Polícia Federal. Essa proposição pode ser parcialmente confirmada, uma vez que apenas a dimensão que aborda o redesenho das relações (REL) apresentou resultados estatisticamente significantes, para ambos os fatores da EAFPPS.

PH2: Percepções favoráveis ao florescimento com o trabalho impactarão positivamente a formação de atitudes potencialmente protetivas ao suicídio segundo a ótica de trabalhadores da Polícia Federal. Essa proposição pode ser parcialmente confirmada, uma vez que apenas na dimensão que aborda os fatores

individuais/familiares (F2) da EAFPPS apresentou resultados com significância estatística. Entretanto, o florescimento se mostrou o preditor mais forte no modelo analisado.

PH3: Percepções favoráveis sobre a qualidade de vida impactarão positivamente a formação de atitudes potencialmente protetivas ao suicídio segundo a ótica de trabalhadores da Polícia Federal. Essa proposição não pôde ser confirmada, pois nenhum dos sete fatores avaliados da escala de percepção de qualidade de vida no trabalho impactou resultados da EAFPPS com significância estatística.

PH4: Idade terá relação positiva com atitudes associadas a fatores potencialmente protetivas ao suicídio na PF. Assim, pressupunha que a idade apresentaria correlação negativa com a adoção de atitudes potencialmente protetivas na PF. Essa proposição não pôde ser confirmada, uma vez que a idade dos servidores não impactou com significância estatística nenhum dos fatores de EAFPPS.

PH5: Servidoras da Polícia Federal adotarão mais atitudes potencialmente protetivas que servidores homens. Essa proposição restou confirmada, para ambos os fatores da EAFPPS, comprovando que o gênero exerce influência sobre a identificação com os fatores protetivos frente ao suicídio.

PH6: Servidores casados(as) ou em união estável adotam mais atitudes potencialmente protetivas em relação a policiais federais solteiros(as) ou viúvos(as). Essa proposição foi apenas parcialmente confirmada, uma vez que houve diferença estatística significativa apenas para os fatores individuais (F2) da EAFPPS, contando com escores maiores para servidores casados ou em união estável, mas apenas quando comparado a servidores solteiros.

PH7: Servidores com filhos adotam mais atitudes potencialmente protetivas do que policiais federais sem filhos. Essa proposição foi apenas parcialmente confirmada, uma vez que houve diferença estatística significativa apenas para os fatores individuais (F2) da EAFPPS, contando com escores maiores para servidores com filhos em comparação a servidores sem filhos.

PH8: A escolaridade tem correlação positiva com a adoção de atitudes potencialmente protetivas na PF. Essa proposição foi negada pelos achados empíricos.

PH9: O perfil de renda familiar tem correlação positiva com a adoção de atitudes potencialmente protetivas na PF. Essa proposição considerava que o perfil de renda familiar apresentaria correlação positiva com a adoção de atitudes potencialmente protetivas na PF, mas foi negada pelos achados empíricos.

PH10: O cargo influencia a adoção de atitudes potencialmente protetivas. Essa proposição pressupunha que o cargo influencia a adoção de atitudes potencialmente protetivas. Essa proposição restou confirmada, para ambos os fatores da EAFPPS. Entretanto, os resultados com significância estatística não abrangem todos os pares de comparação entre cargos.

PH11: O tempo de serviço tem correlação positiva com a adoção de atitudes potencialmente protetivas na PF. Essa proposição considerava que o tempo de serviço apresentaria relação positiva com a adoção de atitudes potencialmente protetivas na PF. Essa proposição foi negada pelos achados empíricos.

PH12: A localização geográfica da unidade de lotação influencia a adoção de atitudes potencialmente protetivas. Essa proposição foi apenas parcialmente confirmada, uma vez que houve diferença estatística significativa apenas para os fatores individuais (F2) da EAFPPS, contando com resultados estatisticamente significantes apenas para a comparação dos servidores lotados na Região Norte, com escores mais elevados que os servidores lotados na Região Sul. A seguir, apresenta-se a conclusão desta pesquisa, com apresentação das limitações do trabalho e sugestão para estudos futuros.

A seguir, apresenta-se a conclusão desta pesquisa, com apresentação das limitações do trabalho e sugestão para estudos futuros.

## 2.4 CONCLUSÃO, RECOMENDAÇÕES E AGENDA PESQUISAS

A presente dissertação teve como pergunta norteadora de pesquisa: Quais são, e como se relacionam, à luz da qualidade de vida percebida, florescimento no trabalho e *job crafting*, as potencialidades protetivas, identificadas na Polícia Federal, para que se promova a gestão à prevenção do suicídio? O objetivo geral foi: relacionar potencialidades protetivas para a prevenção do suicídio na Polícia Federal, considerando a influência preditiva direta de variáveis pessoais, profissionais, a qualidade de vida percebida, o florescimento no trabalho e o *job crafting*.

Para o alcance do objetivo geral foram estabelecidos seis (6) objetivos específicos relacionados ao método desta pesquisa, e um objetivo específico relacionado à proposição de produto técnico-tecnológico associado aos resultados desta dissertação. Toda a dissertação partiu da premissa de que trabalhadores que tivessem percepções mais positivas sobre aspectos relacionados ao trabalho teriam atitudes mais positivas perante as medidas potencialmente protetivas ao suicídio (variável critério), vivenciadas em sua rotina laboral.

Foi proposto modelo teórico hipotetizado, contendo como antecedentes variáveis pessoais, variáveis profissionais, qualidade de vida percebida, florescimento no trabalho e *job crafting*. Aplicou-se método misto, qualitativo e quantitativo, para descrição de variáveis e de seu comportamento na realidade organizacional da PF, bem como construção e testagem do modelo teórico hipotetizado.

Os resultados indicaram que o modelo empírico corroborou parcialmente as proposições hipotéticas. De forma geral, ressalta-se a importância do planejamento de políticas e práticas direcionadas à prevenção ao suicídio no âmbito da Polícia Federal. As percepções positivas sobre florescimento no trabalho e *job crafting* se mostraram relevantes para esta etapa.

Ainda, construiu-se e apresentou-se evidências de validade da medida de 'atitudes perante fatores protetivos', no contexto organizacional e realidade laboral da Polícia Federal. Julga-se, assim, que a pergunta de pesquisa fora parcialmente respondida, bem como o objetivo geral foi parcialmente atingido. Por fim, após análise e interpretação dos resultados empíricos encontrados neste trabalho, propôs-se produto técnico-tecnológico, na forma de curso de formação.

Apesar dos resultados promissores identificados na etapa qualitativa, na análise documental, esta fase metodológica em si apresentou algumas limitações. A análise documental, embora valiosa, não permite capturar a complexidade das práticas de gestão de pessoas na PF, nem a percepção dos servidores sobre a eficácia das políticas e programas implementados. A ausência de dados quantitativos sobre a vitimização e o suicídio de profissionais de segurança pública também dificultou a avaliação do impacto real das iniciativas internas na redução desses índices. Além disso, a análise se concentrou em um conjunto específico de documentos, ainda que direcionados por atores chave nessa temática, outras iniciativas e práticas relevantes para a prevenção do suicídio na PF podem ter ficado à margem da análise produzida nesse estudo.

No mesmo sentido, as investigações quantitativas foram delimitadas pelos construtos trazidos à mensuração no desenho de pesquisa. Embora as variáveis de interesse analisadas tenham sido inspiradas em relações tangenciadas em estudos anteriores, à luz das limitações teóricas do que efetivamente tem potencial preventivo frente ao fenômeno do comportamento suicida. Os achados sugerem que a variável segurança psicológica pode apresentar poder de explicação quanto aos fatores potencialmente protetivos. Recomenda-se o seu estudo como agenda de pesquisa.

As recomendações derivam, essencialmente, dos achados da análise fatorial da EAFPPS. Os primeiros 5 itens dos fatores organizacionais (F1) da medida sugerem uma direção de realinhamento de práticas organizacionais relativas à liderança. A consolidação de um perfil de gestor que apresente bons resultados, para além das competências técnicas da área para a qual foi designado a atuar, mas também indicadores que refletem cuidado e atenção com os liderados, parece um caminho plausível para promover prevenção ao suicídio na organização. A consolidação de um

conjunto mínimo de competências e políticas de formação e sucessão de lideranças podem se mostrar promissoras.

No mesmo sentido, mas mais vinculado aos fatores individuais (F2), a atenção da organização aos relacionamentos no ambiente de trabalho restou demonstrada para a promoção de adoção de atitudes mais protetivas por seus servidores. Ações que busquem reforçar vínculos e desenvolver competências socioemocionais também sugerem potencial de promover prevenção ao suicídio na organização.

Ainda, recomenda-se estudar a identificação organizacional, comprometimento e significado atribuído ao trabalho, em estudos futuros, relacionando-a à aderência a valores organizacionais mais favoráveis à adoção de medidas e ações potencialmente protetivas ao suicídio. Modelos teóricos multiníveis, considerando a diferença da composição das equipes de trabalho da PF, são recomendados.

É necessário que se continue investigando variáveis associados à saúde mental do policial federal, sem deixar de levar em conta aspectos de subculturas organizacionais, e da cultura organizacional mais ampla, envolvidos na construção social da realidade de cada trabalhador da PF. Lócus organizacionais de outras instituições de segurança pública também deverão ser testados, permitindo-se comparações com os resultados empíricos obtidos na presente pesquisa.

A seguir, apresenta-se proposta de uma estrutura de produto técnico-tecnológico alicerçado pelos resultados obtidos nesta dissertação, a partir da aplicação de métodos mistos.

### **3. ESTRUTURA BASICA DO PTT**

#### **Título: Curso de Formação para Voluntários Rosa dos Ventos**

##### **3.1 INTRODUÇÃO**

O programa de pós-graduação profissional em Administração da Universidade de Brasília tem por objetivo a formação de profissionais capazes de atuar de maneira crítica e reflexiva na pesquisa e na docência em administração pública e na gestão de organizações públicas. Este objetivo interage com a missão de formar com excelência servidores públicos capazes de enfrentar os problemas e desafios da administração pública brasileira. Logo, a construção do produto técnico-tecnológico vai ao encontro da valiosa interação entre a pesquisa científica e as necessárias ponderações acadêmicas sobre os problemas organizacionais na administração pública brasileira, por meio do caminho do delineamento da construção de possíveis soluções.

Nesse sentido, essa investigação científica delimita como objeto a gestão da prevenção do suicídio na Polícia Federal. Por sua vez, uma das estratégias organizacionais delimitadas para o enfrentamento do fenômeno do suicídio internamente se materializa na instituição do Programa Rosa dos Ventos – delimitado como Projeto Estratégico para o biênio 2023/2024. Assim, tem-se por objetivo a proposição de estruturação de um curso de formação para os servidores que se manifestem de forma voluntária a atuar no programa.

A agenda 2030 (Silva, 2018), que é fonte para a construção do Plano Nacional de Segurança Pública e Defesa Social - PNSP 2021-2030, ao delimitar a proposta de adequação da Meta das Nações Unidas 16.1 - “reduzir significativamente todas as formas de violência e as taxas de mortalidade relacionadas, em todos os lugares”.

Nesse sentido, elenca a métrica “mortes relacionadas a intervenções policiais por 100 mil habitantes, por sexo, idade, tipo de vítima (policiais, e não-policiais, tipo de situação (policiais em serviço ou fora de serviço)” entre os subsídios para a construção

dos indicadores nacionais. Por outra perspectiva, o Anuário do Fórum Brasileiro de Segurança Pública 2023, em “As mortes de policiais em 2022” (Martins et al., 2023), apresenta que os dados referentes às mortes de policiais civis e militares em 2022, disponibilizados pelas secretarias estaduais de segurança pública, delineiam cenário já observado anteriormente: policiais morrendo mais em confronto ou por lesão não natural na folga, depois por suicídio e, por último, em confronto em serviço.

O suicídio foi a segunda causa mortis mais relatada, mostrando-se mais recorrente que a morte diretamente decorrente do exercício de suas atribuições em atividade reconhecidamente de risco. A palavra suicídio é conhecida desde o século XVII. Contemporaneamente, a maior parte dos especialistas em suicídio e em sua prevenção concebe esse processo como uma diátese em que interagem fatores genéticos, socioculturais, traços de personalidade, experiências de vida (traumáticas ou gratificantes) e história psiquiátrica (Mann et al., 2021).

Nessa mesma linha de raciocínio, em 1998 a OMS desenvolveu e propôs um modelo de base ecológica. Segundo esse modelo, o processo sempre ocorre num ambiente com elementos culturais (crenças, normas, relações sociais, interdições etc.) e físicos (métodos empregados no suicídio e facilidade/dificuldade de acesso a eles) que determinam amplamente comportamentos, entre os quais os comportamentos suicidas, e seus desfechos particulares (fatais ou não fatais) (Bertolote, 2012).

Suas várias definições costumam conter uma ideia central, mais evidente, relacionada ao ato de terminar com a própria vida, e ideias periféricas, menos evidentes, relacionadas à motivação, à intencionalidade e à letalidade (Botega, 2023).

Assim, a redução dos indicadores de suicídio é foco de várias ações estratégicas do Ministério da Justiça e Segurança Pública – MJSP, assim como da Polícia Federal – PF. Nos termos do PNSP, instituído pelo Decreto nº 10.822/2021, “ao considerar a segurança pública como um sistema integrado, dedicar atenção à qualidade de vida de seus profissionais é dedicar atenção à segurança como um todo, em sentido amplo”.

Por isso, retoma-se que a instituição é feita de pessoas, aspecto que se torna especialmente importante quando se projeta o capital humano como o grande

diferencial competitivo das organizações, uma vez que cada servidor pode ser considerado detentor de um capital intelectual exclusivo (Lima, 2019), atuando, assim, como peça principal na tecitura da organização pública, de forma que tenha maior qualidade de produtos e serviços e gere acréscimo de valor público.

Sob a ótica da qualidade de vida no trabalho – QVT, e partindo-se de uma análise histórica, Farsen e colaboradores (2018) delimitam que o conceito é construído por dois movimentos: a saúde do trabalhador e a gestão da qualidade e da produtividade.

A utilização do termo remonta a década de 1970, criado em empresas estadunidenses, adicionalmente, à realização de estudos e pesquisas no Canadá e na França. Em termos de concepção, a QVT pode ser traduzida como a percepção de bem-estar pessoal no trabalho, composta de dimensões relativas às necessidades humanas, biológicas, psicológicas, sociais e organizacionais, por sua vez, essa percepção é condicionada e, assim, também sujeita a alterações, a partir de condições intrínsecas e extrínsecas. Sendo as condições intrínsecas as mais associadas a fatores pessoais como personalidade, história de vida e autoestima, por sua vez, as extrínsecas, referem-se à comparação com grupos e pares ocupacionais, fatores socioeconômicos e às políticas e práticas de gestão de pessoas utilizadas nas organizações (Farsen et al., 2018).

Além disso, a gestão de pessoas é componente do planejamento estratégico da PF, com expresso objetivo que prevê a valorização dos servidores, através da promoção de ações para a saúde do servidor e a qualidade de vida no trabalho.

Por sua vez, do ponto de vista da produção científica, identifica-se que existem poucos estudos organizacionais com foco na relação entre o fenômeno do suicídio e o trabalho, uma vez que há prevalência das pesquisas sobre o fenômeno no campo da psicologia, muito mais focados nos processos subjetivos e do adoecimento mental.

### **3.2. DESCRIÇÃO GERAL DO PRODUTO**

O Curso de Formação para Voluntários do Programa Rosa dos Ventos se constituirá como uma ação educacional de formação continuada para o

desenvolvimento de conhecimentos, habilidades e atitudes importantes à atuação dos voluntários do Programa Rosa dos Ventos da Polícia Federal (PF). Trata-se de um produto educacional que reúne elementos que se mostraram estratégicos para consolidar e potencializar a adoção de atitudes protetivas, visando uma atuação segura do servidor que se voluntariou a desenvolver as atividades práticas delineadas na Rosa dos Ventos de cada unidade da PF, consolidando a melhoria dos processos de trabalho da organização.

A partir da tipologia constante no Formulário de Solicitação de Ação Educacional de Formação Continuada, alinhado às diretrizes do Portal do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC):

### **CAMPO 1 – IDENTIFICAÇÃO**

**NOME DO EVENTO:** Curso para Formação de Voluntários do Programa Rosa dos Ventos

**UNIDADE PROPONENTE:** Diretoria de Gestão de Pessoas – DGP/PF

**PÚBLICO-ALVO:** Servidores da Polícia Federal que tenham se voluntariado a atuar no Programa Rosa dos Ventos.

**OBJETIVO GERAL:** Desenvolver conhecimentos, habilidades e atitudes sobre prevenção do suicídio em sua dimensão fatores protetivos a fim de subsidiar uma atuação segura do servidor voluntário no Programa Rosa dos Ventos fortalecendo práticas organizacionais e comportamentos individuais que se comprovem estimuladores e consolidadores de atitudes potencialmente protetivas.

**LOCAL/CIDADE/ESTADO:** Academia Nacional de Polícia - ANP em Brasília/DF e plataforma ANP.net

**NÚMERO DE VAGAS:** 20 servidores por turma

### **CAMPO 2 – CARACTERIZAÇÃO**

JUSTIFICATIVA: No primeiro semestre de 2023 houve o lançamento do Programa Rosa dos Ventos, que traz a seguinte delimitação no texto de abertura do Manual do Programa, publicado conjuntamente com outras ações relacionadas à divulgação de sua estrutura de funcionamento:

“A qualidade de vida no trabalho é um aspecto fundamental para a saúde, o bem-estar, a satisfação e o engajamento dos servidores.

Por isso, a Diretoria de Gestão de Pessoal (DGP) deu início à implantação do Programa Rosa dos Ventos.

O escopo do Rosa dos Ventos é estabelecer um programa integral que representa um marco para Polícia Federal na prevenção ao adoecimento mental e ao suicídio. As ações desenvolvidas serão desde abordagens relacionais até pesquisas acadêmicas.”

Ressalte-se que o Programa Rosa dos Ventos foi classificado como Projeto Estratégico da Polícia Federal para o biênio 2023/2024. Além disso, vincula-se a políticas ainda mais amplas, como as de âmbito ministerial.

Nesse sentido, a abertura do programa expressa que sua estruturação se encontra alinhado à meta 7 do Plano Nacional de Segurança Pública e Defesa Social – PNSPDS, que visa reduzir o número absoluto de suicídios de profissionais de segurança pública em 30% até 2030.

Em suas delimitações específicas, a Diretoria de Gestão de Pessoal delimitou como diretrizes do Rosa dos Ventos:

- ✓ desmistificação do adoecimento mental;
- ✓ identificação do adoecimento;
- ✓ envolvimento e união dos servidores; e
- ✓ retomada do vínculo com a Polícia Federal.

Assim, uma ação educacional que capacite os servidores que, voluntariamente, se dispuseram a atuar como implementadores do Programa se mostra estratégica para subsidiar uma atuação segura e baseada em evidências de validade científica no sentido de fortalecer fatores de proteção frente ao fenômeno complexo e multideterminado do suicídio.

#### CATEGORIA DA AÇÃO EDUCACIONAL:

( ) ENCONTROS: atividades abertas à participação da comunidade interna e externa, realizadas na forma de congressos, seminários, conferências, simpósios, painéis, palestras, comunidades de aprendizagem ou similares.

(X) CURSOS: atualização, aprimoramento ou extensão de conhecimentos específicos, com carga horária mínima de vinte horas-aula.

( ) TREINAMENTOS: com ênfase em habilidades práticas e operacionais, objetivando desenvolver competências específicas, com carga horária mínima de oito horas-aula. (Conforme Decreto no 6.114, de 15 de maio de 2007, art. 2º, § 2º “ações educacionais que se enquadrem como treinamentos não fará jus ao recebimento da Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso – GECC”)

#### MODALIDADE DA AÇÃO EDUCACIONAL:

( ) presencial ( ) ensino a distância ( X ) híbrido ( parte presencial/ parte EaD)

#### PERÍODO DE REALIZAÇÃO:

( X ) Primeiro trimestre ( ) Segundo trimestre

( X ) Terceiro trimestre ( ) Quarto trimestre

#### DIAS LETIVOS - CARGA-HORÁRIA TOTAL:

6 semanas (42 dias letivos) e 60 h/a na plataforma de ensino à distância ANP.net 5 dias letivos e 42 h/a presenciais, totalizando 102 h/a e 49 dias letivos.

#### RECURSOS DIDÁTICOS E MATERIAIS:

( ) Caderno didático para confeccionar: no de páginas .

( X ) Caderno didático para revisar: número de páginas a definir.

( X ) Número de professores: 1 professor para cada turma na fase a distância e 4 professores para cada turma na fase presencial, enfatizando-se o caráter iminente prático, em formato de oficinas, a ser desenvolvido nesta segunda fase.

( ) Número de monitores ( ) Blocos de anotações

Outros

VERIFICAÇÃO DE APRENDIZAGEM:  SIM  NÃO

Em caso afirmativo preencher campos abaixo. TIPOS DE VERIFICAÇÃO:

VP  VF  VE NOTA MÍNIMA PARA APROVAÇÃO: 6,0

Verificação Parcial VP - tem por finalidade avaliar o desempenho cognitivo no aprendizado de conhecimentos de natureza teórica pelo participante/aluno em parte do conteúdo programático ministrado.

Verificação Final VF - tem por finalidade avaliar o desempenho cognitivo no aprendizado de conhecimentos de natureza teórica apresentado pelo participante/aluno na totalidade do conteúdo programático ministrado.

Verificação Especial VE - tem por finalidade avaliar, entre outros, o desempenho operacional no aprendizado de conhecimentos de natureza prática, por meio de pesquisas, exposições orais e escritas ou atividades práticas elaboradas individualmente ou em equipe.

**DESCRÍÇÃO GERAL DAS ATIVIDADES:** (explicar resumidamente o desenvolvimento da ação educacional, pontos a serem abordados, disciplinas / eementas/carga horária).

#### Disciplinas/Palestras: Ementa - Carga horária

- ✓ Ciência da Prevenção: Histórico da Prevenção. Fatores de Proteção. Fatores de Risco. Atuação Baseada em Evidências - 20 h/a - EAD
- ✓ - Fundamentos da Psicologia Positiva: Histórico da Psicologia Positiva. *Job Crafting*. Florescimento - 20 h/a - EAD
- ✓ - Qualidade de Vida no Trabalho: Fundamentos da QVT. Práticas Organizacionais.
- ✓ Práticas Individuais- 20 h/a - EAD 04

#### LOGÍSTICA:

( ) alojamento ANP (1/2 diária)região centro-oeste ( X ) sala de aula ( X ) contratação de docente/ palestrante ( X ) sala de informática

( ) tradução simultânea ( ) no de diárias para professor

( ) total de h/a para professor 160 h/a presenciais e 60 h/a EAD

( ) outras

### **3.3. BASE TEÓRICA UTILIZADA**

A estrutura curricular a ser proposta foi desenvolvida a partir dos resultados do estudo teórico-empírico, cujo marco de referencial teórico principal pode ser resumido, para este estudo, na forma abaixo descrita.

Frisa-se que a modelagem da pesquisa está assentada na teoria da contingência estrutural. Assim, segundo as delimitações de Donaldson (1999), tem-se que o conjunto recorrente de relacionamentos entre os membros da organização pode ser considerado como sendo a estrutura da organização, o que inclui, mas não de maneira exclusiva, os relacionamentos de autoridade e de subordinação como representados no organograma, os comportamentos requeridos pelas normatizações organizacionais, assim como padrões assumidos no processo de tomada de decisão, como descentralização, padrões de comunicação e outros padrões de comportamento. Nesse contexto, a organização assume contornos mais complexos e multideterminados, ao englobar, simultaneamente, a organização oficialmente prescrita - formal -, e a organização de fato, não oficial e informal.

Sob o ponto de vista do fenômeno a ser estudado, inicialmente, adota-se a definição de suicídio trazida por Botega (2023), por reforçar o caráter complexo e multideterminado do fenômeno, ao delimitar que abrange uma ideia central, mais evidente, relacionada ao ato de terminar com a própria vida, e ideias periféricas, menos evidentes, relacionadas à motivação, à intencionalidade e à letalidade.

Adicionalmente, toma-se para a compreensão de prevenção, que fatores protetivos são essenciais para a prevenção ao risco de suicídio e auxiliam na resolução de problemas, na forma apresentada por Pereira e colaboradores (2018).

Estes dois conceitos interagiram para a estruturação da variável critério, fatores potencialmente protetivos, que se apresentou contendo 2 fatores: (i) organização; e (ii) indivíduo. As variáveis antecedentes analisadas foram: (i) *job crafting*; (ii) o florescimento no trabalho; e (iii) a percepção de qualidade de vida no trabalho.

O *job crafting*, a partir das delimitações de Wresniewski e Dutton (2001), pode ser compreendido como a prática de ações de mudança executadas para transformar determinados limites da composição formal (física e/ou cognitiva) da função e do ambiente de trabalho, para compatibilizar significado e identidade entre o indivíduo e o seu trabalho, que será analisada a partir de 3 fatores: (i) reformulações cognitivas; (ii) redesenho do trabalho; e (iii) redesenho de relacionamentos, por meio da Escala de Ações de Redesenho de Trabalho – EART – Devotto (2020).

Como delimitado por Seligman (2019), para florescer um indivíduo deve ter: emoções positivas, engajamento, sentido e propósito de vida. Adicionalmente, ao menos três das características a seguir: autoestima, otimismo, resiliência, vitalidade, autodeterminação e relacionamentos positivos. O florescimento será analisado em 5 dimensões: (i) emoções positivas; (ii) engajamento; (iii) relacionamento; (iv) significado/propósito; e (v) realização, por meio da Escala de Florescimento no Trabalho – EFLOT – Siqueira (2014).

Já a percepção de qualidade de vida no trabalho foi analisada a partir da perspectiva de Aquino e Fernandes (2013), em que QVT é o um campo de estudo que comprehende as condições de vida no ambiente laboral e engloba aspectos de bem-estar, saúde, segurança física, mental, social e capacitação para realizar tarefas com precisão e bom uso da energia pessoal. O instrumento a ser utilizado será a Escala de Percepção de Qualidade de Vida no Trabalho – Petroski (2005), que contempla as 8 dimensões de QVT do modelo de Walton: (i) compensação justa e adequada; (ii) condições de trabalho seguras e saudáveis; (iii) oportunidades para o crescimento e segurança no emprego; (iv) uso e desenvolvimento de habilidades e conhecimentos pessoais; (v) integração social na organização de trabalho; (vi) constitucionalismo; (vii) trabalho e espaço total de vida; e (viii) relevância social da vida no trabalho.

A partir da confirmação de quais fatores e dimensões impactam de forma mais preponderante a adoção de atitudes protetivas, tanto em nível organizacional como em nível individual, na forma do modelo teórico apresentado no estudo teórico-empírico, sugeriu-se a seleção de conteúdos da grade curricular contida na proposta para o curso de formação continuada (item 3.2).

### **3.4. Aplicação do curso na PF**

A ação educacional proposta apresenta vários elementos que lhe permitem alta aplicabilidade na instituição, além de potencial incorporação ao Plano de Desenvolvimento de Pessoas da PF, a partir de algumas razões abaixo assinaladas:

propõe-se a minimizar lacunas de competências importantes para um Projeto já delimitado como prioritário institucionalmente;

a valorização do servidor e desmistificação do adoecimento mental estão elencadas como áreas estratégicas de resultados chave no plano estratégico da instituição.

### **3.5. Impacto Potencial**

A ação educacional se mostra potencialmente apta a gerar impactos significativos que extrapolam a PF, expandindo-se a outras organizações públicas de segurança pública, pelas razões elencadas a seguir:

- ✓ alinha-se estrategicamente à Meta 7 delimitada no Plano Nacional de Segurança Pública e Defesa Social de reduzir em até 30% o número de suicídios de policiais até 2030;
- ✓ pode ser ampliado a outras forças de segurança pública por meio da Rede Nacional das Escolas de Governo, em que a Academia Nacional de Polícia da Polícia Federal preside a matéria de segurança pública.

O planejamento da ação educacional contará com o apoio da equipe do Serviço de Planejamento e Avaliação Educacional (SAVAL) da Coordenação-Geral de Desenvolvimento Educacional da Diretoria de Ensino da Academia Nacional de Polícia, assim como da equipe desenho instrucional da Divisão de Educação a Distância, da mesma coordenação geral.

Os resultados da execução da primeira edição da ação educacional serão avaliados em termos de aprendizagem dos participantes, reação dos aprendizes e impacto nos planos de ação do Programa Rosa dos Ventos da PF. Considerado o processo de melhoria contínua, tais indicadores subsidiarão o replanejamento de edições futuras.

Elegeu-se para esta fase da pesquisa o método Design Science Research (DSR), uma vez que privilegia a combinação do rigor científico com relevância prática, de forma em que seja possível extrapolar a compreensão de determinado fenômeno organizacional, propondo-se a desenhar intervenções que possam transformar uma realidade (Dresch et al., 2020).

#### 4. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aquino, A. S., & Fernandes, A. C. P. (2013). Qualidade de vida no trabalho. **Journal Health Science**, 31(1), 53–58.
- Barbosa, M. A., Coelho Junior, F. A., Mourão, L., Marques-Quinteiro, P., & Faiad, C. (2023). Physical and psychological fatigue, and work performance among Brazilian workers during the SARS-CoV-2 (COVID-19) pandemic in Brazil. **Psychology, Health & Medicine**, 28(2), 486-493.
- Bardin, L. (2016). **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70
- Bergue, S. T. (2020). **Gestão estratégica de pessoas no setor público**. Fórum.
- Bertolote, J. M. (2012). **O suicídio e sua prevenção**. Editora Unesp.
- Bertolote, J. M. (2016). **O suicídio e sua prevenção**. Editora Unesp.
- Botega, N. J., Werlang, B. G., da Silva Cais, C. F., & Macedo, M. M. K. (2006). Prevenção do comportamento suicida. **Psico**, 37(3), 5.
- Botega, N. J. (2023). **Crise suicida: avaliação e manejo. 2 ed.** Porto Alegre.
- Both, J., Nascimento, J. D., Lemos, C. A. F., Donegá, A. L., Ramos, M. H. K. P., Petroski, E. C., & Duarte, M. D. F. D. S. (2006). Qualidade de vida no trabalho percebida por professores de Educação Física. **Revista Brasileira de Cineantropometria e Desempenho Humano**, 8(2), 45-52.
- Camus, A. (2019). **O mito de Sísifo**. Editora Record.
- Damásio, B. F. (2012). Uso da análise fatorial exploratória em psicologia. **Avaliação Psicológica: Interamerican Journal of Psychological Assessment**, 11(2), 213-228.
- Dancey, C., & Reidy, J. (2018). **Estatística Sem Matemática para Psicologia-7**. Penso Editora.
- Devotto, R. P. D., & Machado, W. D. L. (2020). Evidências de Validade da Versão Brasileira do Job Crafting Questionnaire. **Psico-USF**, 25, 39-49.

Dias, T. F., Sano, H., & Medeiros, M. F. M. D. (2019). Inovação e tecnologias da comunicação e informação na administração pública.

Dreier, M., Ludwig, J., Härter, M., von Dem Knesebeck, O., Rezvani, F., Baumgardt, J., ... & Liebherz, S. (2023). Evaluation of an online suicide prevention program to improve suicide literacy and to reduce suicide stigma: A mixed methods study. **PLoS one**, **18(4)**, e0284944.

Dresch, A.; Lacerda, D.; Antunes, J. 2020. **Design Science Research: Método de pesquisa para avanço da ciência e tecnologia.** 1 ed. Ed. Bookman.

Donaldson, L. (1999). Teoria da contingência estrutural. **Handbook de estudos organizacionais**, **1**, 105-133.

Durkheim, E. (2024). **O suicídio.** 3 ed. Ed. Martins Fontes.

Enes, Y., Vieira, M. B. N., Pereira, D., & Zanon, É. R. (2023). Home-office during COVID-19 pandemic in Brazil: perceived influences on performance and competency management. **The Qualitative Report**, **28(6)**, 1718-1740.

Gomez, V., & Faiad, C. (2022). Saúde na segurança pública: indicadores e diretrizes para intervenções no âmbito do Programa Nacional de Qualidade de Vida para Profissionais de Segurança Pública-Pró-Vida.

Faiad C. 2022. Relatório final: pesquisa nacional sobre valorização dos profissionais de segurança pública. Disponível em <https://dspace.mj.gov.br/bitstream/1/7366/3/sa%C3%BAde%20na%20seguran%C3%A7a%20p%C3%BAblica.pdf>.

Farsen, T. C., Boehs, S. D. T. M., Ribeiro, A. D. S., de Paula Biavati, V., & Silva, N. (2018). Qualidade de vida, Bem-estar e Felicidade no Trabalho: sinônimos ou conceitos que se diferenciam? **Interação em Psicologia**, **22(1)**.

Ferreira, M. C., Alves, L. & Tostes, N. (2009). Gestão de qualidade de vida no trabalho (QVT) no serviço público federal: o descompasso entre problemas e práticas gerenciais. **Psicologia: teoria e pesquisa**, v. **25**, p. 319-327.

Ferreira, M. C. (2012). **Qualidade de Vida no Trabalho. Uma Abordagem Centrada no Olhar dos Trabalhadores.** 2<sup>a</sup> edição. Paralelo 15.

Ferreira, M. C. (2015). Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): do assistencialismo à promoção efetiva. **Laboreal**, v. 11, (2).

Field, A. (2020). **Descobrindo a estatística usando o SPSS-5.** Penso Editora.

Fleury, M. T. L. (1987). Estórias, mitos, heróis: cultura organizacional e relações do trabalho. **Revista de administração de empresas**, 27, 7-18.

Goss-Sampson, M. A. (2021). **Análise Estatística no JASP 0.14: Um Guia para Estudantes.** London: University of Greenwich.

Guberina, T., Wang, A. M., & Obrenovic, B. (2023). An empirical study of entrepreneurial leadership and fear of COVID-19 impact on psychological wellbeing: A mediating effect of job insecurity. **PlosOne**, 18(5), e0284766.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2009). **Análise multivariada de dados.** Bookman editora.

Hermanto, Y. B., Srimulyani, V. A., & Pitoyo, D. J. (2024). The mediating role of quality of work life and organizational commitment in the link between transformational leadership and organizational citizenship behavior. **Helijon**, 10(6).

Krueger, R. A., & Casey, M. A. (2015). **Focus groups: A practical guide for applied research (5th ed.).** SAGE Publications.

Lima, M. C. V. (2019) O aprimoramento do capital intelectual como fator gerador de eficiência na gestão pública. **Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento**. v. 06, n 3.

Ferrando, P. J., & Lorenzo-Seva U. (2018). Assessing the quality and appropriateness of factor solutions and factor score estimates in exploratory item factor analysis. **Educational and Psychological Measurement**, 78, 762-780.

Lorenzo-Seva, U. & Ferrando, P.J. (2021) MSA: the forgotten index for identifying inappropriate items before computing exploratory item factor analysis. **Methodology, in press.**

Mann, J. J., Michel, C. A., & Auerbach, R. P. (2021). Improving suicide prevention through evidence-based strategies: a systematic review. **American journal of psychiatry**, 178(7), 611-624.

Marques-Quinteiro, P., Graça, A. M., Coelho Jr, F. A., & Martins, D. (2021). On the relationship between authentic leadership, flourishing, and performance in healthcare teams: a job demands-resources perspective. **Frontiers in psychology**, 12, 692433.

Martins, Juliana & Da Cruz, Juliana Lemes (2023). As mortes de policiais em 2022. In: **FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA. 17º Anuário Brasileiro de Segurança Pública. Fórum Brasileiro de Segurança Pública**, p. 50-57.

Martins, Juliana & Da Cruz, Juliana Lemes (2023). Policiais mortos em 2023: suicídios superam mortes em confronto. In: **FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA. 18º Anuário Brasileiro de Segurança Pública. Fórum Brasileiro de Segurança Pública**, p. 48-58.

Martins, M. F., Pereira, A., & de Lima, W. S. (2024). IMPACTOS DA PANDEMIA DE COVID NA SAUDE MENTAL DOS TRABALHADORES DO SUS: UM ESTUDO DE CASO EM SÃO MIGUEL DO GUAPORÉ/RO. **Revista Acadêmica Online**, 10(51), 1-31.

Martins, S., & Pires, R. V. (2024). Sofrimento e ressignificação: Explorando o sofrimento psíquico no ambiente de trabalho através da perspectiva da psicodinâmica do trabalho. **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, 17(51), 134-151.

Mazzoleni, M., Gomez, V. A., Rodrigues, C. M. L., Nunes, C., Santana Lima, F., Torres, C., ... & Faiad, C. (2022). Percepção de suporte organizacional na Segurança Pública: uma revisão integrativa. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, 22(4).

Melo, C. D. C. M., Mezomo, D. S., & de Sousa, M. A. (2024). QUALITY OF WORKING LIFE IN PUBLIC SECURITY ORGANIZATIONS. **Stress and Quality of Working Life: Coping at Work and at Home**, 137.

Ministério da Saúde – MS (2024) Saúde de A a Z. Suicídio (Prevenção). Brasília, DF. Recuperado de <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/suicidio-prevencao>

Moraes, L. F. L. C., de Moura, R. G., & Junior, N. S. A. (2024). O TRABALHO E SEU SENTIDO: UMA VISÃO HUMANISTA À LUZ DOS PENSAMENTOS DE PRESTES MOTTA E GUERREIRO RAMOS. **Cadernos Cajuína**, 9(1), e24913-e24913.

Panda, P., & Singh, P. (2024). Resilient and agile employees' pursuit of innovative performance and well-being: the role of job crafting. **Global Knowledge, Memory and Communication**.

Pasquali, L. (2009). **Instrumentação psicológica: fundamentos e práticas**. Artmed Editora

Pereira, A. S., Willhelm, A. R., Koller, S. H., & Almeida, R. M. M. D. (2018). Fatores de risco e proteção para tentativa de suicídio na adultez emergente. **Ciência & Saúde Coletiva**, 23, 3767-3777.

Peterson, R.A. (2000) A Meta-Analysis of Variance Accounted for and Factor Loadings in Exploratory Factor Analysis. **Marketing Letters** 11, 261–275 (2000).

Petroski, E. C. (2005). Qualidade de vida no trabalho e suas relações com estresse, nível de atividade física e risco coronariano de professores universitários. **Tese de Doutorado. Universidade Federal de Santa Catarina**, Florianópolis.

Rautenbach, C. L. (2015). **Flourishing of employees in a fast-moving consumable goods environment** (Doctoral dissertation).

Rogers, P. (2022). Melhores práticas para sua análise fatorial exploratória: tutorial no factor. **Revista de Administração Contemporânea**, 26, e210085.

Rugulies, R., Aust, B., Greiner, B. A., Arensman, E., Kawakami, N., LaMontagne, A. D., & Madsen, I. E. (2023). Work-related causes of mental health conditions and interventions for their improvement in workplaces. **The Lancet**, 402(10410), 1368-1381.

Rule, A., Abbey, C., Wang, H., Rozelle, S., & Singh, M. K. (2024). Measurement of flourishing: a scoping review. **Frontiers in Psychology**, 15, 1293943.

Sampaio, J. D. R. (2012). Qualidade de vida no trabalho: perspectivas e desafios atuais. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, 12(1), 121-136.

Santos, S. C. A. (2019). Estruturas Organizacionais do Poder Executivo Federal - Siorg.

Seligman, M. E. P. & Csikszentmihalyi, M (2000). Positive psychology: An introduction. **American Psychology**, 55 (1), 5-14

Seligman, M. E. P. (2002) **Felicidade autêntica: usando a psicologia positiva para a realização permanente**. Rio de Janeiro: Objetiva.

Seligman, M. E. P. (2012). **Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and Well-being**. New York, NY: Simon and Schuster.

Seligman, M. E., & Csikszentmihalyi, M. (2014). Positive psychology: An introduction. **Flow and the Foundations of Positive Psychology: The Collected Works of Mihaly Csikszentmihalyi**, 279-298.

Seligman, M. E. P. **Florescer: Uma nova compreensão da felicidade e do bem-estar**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2019.

Silva, E. R. A. D. C. (2018). Agenda 2030: ODS - Metas nacionais dos objetivos de desenvolvimento sustentável.

Siqueira, M. M. M. (2014). **Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Artmed Editora.

Vieira, B., Bandini, M., Azevedo, V., & Lucca, S. (2023). Risco de suicídio no trabalho: revisão integrativa sobre fatores psicossociais. **Saúde em Debate**, 47, 253-268.

Walton, R. (1980). Quality of work life activities: A research agenda. **Professional Psychology**, 11(3), 484.

Tamayo, A. (2007). Impacto dos valores da organização sobre o estresse ocupacional.

**RAC eletronica**, 1(2), 20-33.Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active

crafters of their work. **Academy of management review**, 26(2), 179-201. Doi: 10.5465/amr.2001.4378011

Wrzesniewski, A., LoBuglio, N., Dutton, J. E., & Berg, J. M. (2013). Job Crafting and

Cultivating Positive Meaning and Identity in Work. **Advances in Positive**

**Organizational Psychology**, 281-302. Doi:10.1108/s2046-410x-(2013)-0000001015

## APÊNDICE

### 1. EAFPPS – Escala de Avaliação de Fatores Protetivos Perante o Suicídio (Tavares & Coelho Júnior, 2025)

Os fatores de proteção para profissionais de segurança pública referem-se a características e condições que podem ajudar a prevenir o suicídio e promover o bem-estar desses indivíduos. Essa pesquisa se orienta à perspectiva da importância de se identificar práticas organizacionais e elementos relacionados aos indivíduos que se comportem como potencialmente protetivas aos trabalhadores da segurança pública. Por favor, leia e avalie cada um dos itens abaixo. Escolha o ponto da escala que melhor lhe convier de acordo com a sua percepção e julgamento do item. A escala varia de 1 (discordo totalmente com a afirmativa do item) a 7 (concordo totalmente com a afirmativa do item).

**Na organização em que trabalho, considero como potencial fator protetivo frente ao suicídio:**

- 01 - Reconhecer nos profissionais de saúde aliados para a manutenção da minha saúde mental.
- 02 - Reconhecer nas relações profissionais uma rede de apoio.
- 03 - Ter práticas estruturadas de suporte emocional ao trabalhador.
- 04 - Valorizar o trabalhador de forma integral, para além de suas competências estritamente profissionais.
- 05 - Ter transparência nos processos de movimentação de pessoal.
- 06 - Ter indicadores de desempenho que reflitam um nível de produtividade saudável.
- 07 - Trabalhar em um ambiente físico que me permite contato com a natureza.
- 08 - Ser uma organização sem assédio sexual.
- 09 - Ter práticas para proteção de gestantes, lactantes e filhos pequenos.
- 10 - Ter ações na organização que orientem a evitar o endividamento financeiro dos seus trabalhadores.
- 11 - Ser uma organização que tenha gestores preparados para dar atenção aos servidores em sofrimento psíquico.
- 12 - Ter trilhas de aprendizagem com percurso mínimo obrigatório para designação de gestores.
- 13 - Ter ações para se combater a banalização da possibilidade de que o suicídio possa ocorrer.
- 14 - Ter práticas de atenção biopsicossocial.
- 15 - Ter ações de qualidade de vida que estejam próximas das minhas necessidades profissionais.
- 16 - Ter convênio com empresas terceirizadas para atendimento psicológico.
- 17 - Reconhecer as práticas de gestão de pessoas dessa organização como justas.
- 18 - Ter uma organização atenta aos primeiros sinais comportamentais de chance de suicídio nos trabalhadores.
- 19 - Ser valorizado pela sociedade em razão da organização a que pertenço.

- 20 - Ter ações na organização voltadas à prevenção do suicídio.
- 21 - Poder participar do planejamento da minha carreira.
- 22 - Ser uma organização sem assédio moral.
- 23 - Trabalhar em um ambiente físico mais protegido da violência urbana.
- 24 - Ter transparência nos processos de designação das chefias.
- 25 - Ter uma organização atenta à política de cargos.

**Pensando no meu comportamento pessoal, considero como potencial fator protetivo frente ao suicídio:**

- 26 - Regular minhas atitudes de maneira ética.
- 27 - Reconhecer que as pessoas têm jeitos distintos de reagir a problemas pessoais.
- 28 - Ter consciência de que é possível pedir ajuda.
- 29 - Interagir com as redes sociais de forma equilibrada.
- 30 - Identificar apoio na relação com a minha chefia.
- 31 - Ter estratégias pessoais para lidar com a minha motivação.
- 32 - Desenvolver a minha espiritualidade, no sentido mais abrangente da palavra.
- 33 - Ter capacidade de lidar com a frustração.
- 34 - Ter estratégias pessoais para lidar com a sensação de sobrecarga de serviço.
- 35 - Ter meios de lidar com minha ansiedade.
- 36 - Estar feliz com o que eu trabalho aqui nessa organização.
- 37 - Conseguir equilibrar as diferentes áreas da vida.
- 38 - Ter consciência do meu valor pessoal.
- 39 - Conseguir procurar ajuda quando não me sinto bem.
- 40 - Desenvolver estratégias de inteligência financeira, evitando o endividamento.
- 41 - Poder planejar o futuro para depois da aposentadoria.
- 42 - Ter práticas de autocuidado.
- 43 - Identificar apoio nas relações com os meus colegas.
- 44 - Desenvolver ferramentas para minha própria regulação emocional.
- 45 - Reconhecer em minhas relações pessoais uma rede de apoio.
- 46 - Praticar atividade física de forma regular.
- 47 - Fugir dos estereótipos de ser invencível (arquétipo de "super-herói").
- 48 - Possuir hobbies pessoais.
- 49 - Ter capacidade de me adaptar às mudanças que ocorrem na minha vida.

**Quanto ao suporte familiar que possuo, considero como potencial fator protetivo frente ao suicídio:**

- 50 - Desfrutar de momentos de lazer com a minha família.
- 51 - Ter a compreensão de meus familiares quanto ao nível de estresse que determinadas atividades profissionais podem provocar.
- 52 - Manter estratégias de diálogo com familiares.
- 53 - Reconhecer nos familiares o entendimento de demandas específicas por se trabalhar numa organização de segurança pública.
- 54 - Propiciar um ambiente mais protegido da violência urbana à minha família.
- 55 - Estar engajado em atividades familiares.
- 56 - Ter apoio quando a demanda de trabalho me desloca fisicamente da minha família.
- 57 - Reconhecer ações de cuidado nas relações familiares.
- 58 - Desfrutar de atividades familiares planejadas, como férias e passeios.
- 59 - Ter a compreensão de meus familiares de que alguns assuntos do trabalho não podem ser compartilhados em casa.

60 - Reconhecer nas relações familiares uma rede de apoio.

## 2. EART – Escala de Ações de Redesenho do Trabalho (Devotto, 2020)

Os empregados frequentemente se deparam com oportunidades para tornar seu trabalho mais envolvente e gratificante. Essas oportunidades podem ser tão simples quanto fazer mudanças sutis nas suas tarefas de trabalho para: aumentar seu prazer pessoal em realizá-las, para criar oportunidades de relacionar-se com mais pessoas no ambiente de trabalho, ou simplesmente para tentar ver o trabalho de outra perspectiva (isto é, de outro ponto de vista) a fim de torná-lo mais significativo. Embora algumas ocupações ofereçam maiores oportunidades desse tipo, todos os trabalhos oferecem situações em que é possível fazer mudanças sutis para torná-los mais envolventes e gratificantes. Indique, por favor, a frequência com que você se engaja nos comportamentos abaixo de acordo com a seguinte escala: de 1 (Raramente) a 7 (Com Muita Frequência).

1. Faz as coisas de forma diferente para melhorar o seu trabalho.
2. Muda a abrangência (escopo) ou os tipos de tarefas que você realiza no trabalho.
3. Introduz novas tarefas ou atividades no trabalho que você acredita se adequam melhor às suas habilidades ou interesses.
4. Escolhe assumir tarefas adicionais no trabalho
5. Dá preferência às tarefas de trabalho que se adequam às suas habilidades ou interesses.
6. Pensa em como seu trabalho lhe traz sentido e propósito na vida.
7. Mantém sempre em mente o significado que seu trabalho tem para o sucesso da organização.
8. Mantém sempre em mente a importância do seu trabalho para a comunidade onde você está inserido.
9. Pensa sobre as maneiras em que seu trabalho influencia positivamente a sua vida
10. Reflete sobre o papel que seu trabalho tem para o seu bem-estar geral.
11. Empenha-se em conhecer bem as pessoas no trabalho.
12. Organiza ou frequenta atividades sociais relacionadas com seu trabalho
13. Organiza eventos especiais no ambiente de trabalho (por exemplo, a comemoração do aniversário de um colega de trabalho) \*
14. Escolhe ser o mentor (supervisor) de novos empregados (oficialmente ou não)
15. Faz amizades com pessoas no trabalho cujas habilidades ou interesses são semelhantes aos seus.

Observação: os itens 1 a 5 se referem ao *crafting* da tarefa; os itens 6 a 10 se referem ao *crafting* cognitivo, e os itens 11 a 15 se referem ao *crafting* das relações.

\*indica os itens que foram adaptados ou extraídos de Leana, Appelbaum, & Shevchuk (2009).

### **3. EFLOT - Escala de Florescimento no Trabalho (Siqueira, 2014)**

- 1) Em meu trabalho, as minhas relações sociais me dão suporte e são recompensadoras
- 2) Em meu trabalho, estou envolvido e interessado nas atividades diárias que executo
- 3) Em meu trabalho, contribuo ativamente para a felicidade e o bem-estar dos outros.
- 4) Em meu trabalho, sou competente e capaz de fazer as atividades que são importantes.
- 5) O meu trabalho contribui para que eu seja uma boa pessoa e viva uma boa vida.
- 6) O meu trabalho contribui para que eu seja otimista acerca do meu futuro.
- 7) O meu trabalho contribui para que eu leve uma vida com propósito e significado
- 8) Em meu trabalho, as pessoas me respeitam.

1- Discordo totalmente, 2- Discordo em grande parte, 3- Discordo, 4- Nem discordo, nem concordo, 5- Concordo, 6- Concordo em grande parte, 7- Concordo totalmente

#### 4. EPQVT - Escala de Percepção de QVT (Petroski, 2005)<sup>3</sup>

Assinale a alternativa que melhor corresponde à sua opinião quanto à qualidade de vida no trabalho percebida. Cada item deverá ter apenas uma resposta, lembrando que **não há respostas erradas**, desde que correspondam àquilo que você realmente pensa e percebe.

- ( 1 ) discordo totalmente
- ( 2 ) discordo bastante
- ( 3 ) discordo um pouco
- ( 4 ) não concordo nem discordo
- ( 5 ) concordo um pouco
- ( 6 ) concordo bastante
- ( 7 ) concordo totalmente

<b>A f i r m a ç õ e s</b>		<b>Percepção</b>
1	A jornada de trabalho na PF é suficiente e adequada para realizar todas as atividades que envolvem meu trabalho.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
2	Meu trabalho permite usar minhas diferentes habilidades e capacidades, com iniciativa e criatividade.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
3	A PF possibilita atualização permanente de seus servidores permitindo o desenvolvimento de suas potencialidades.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
4	Na PF, o servidor é aceito e respeitado pelo seu trabalho e potencial, sem considerar o gênero, cor, aparência física ou preferência sexual.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
5	Tenho liberdade de criticar e discordar, inclusive da chefia, em qualquer assunto sem temor de represálias.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
6	As atividades profissionais realizadas na PF interferem (prejudicam) na minha vida familiar.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
7	Na PF, servidores de mesma classe funcional recebem salários similares.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
8	Há na PF grupos de trabalho ou pessoas que fornecem auxílio mútuo e suporte socioemocional aos servidores.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
9	Estou satisfeito com a quantidade de feedback que recebo dos colegas.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
10	Meus locais de trabalho são saudáveis e a saúde é preservada.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
11	Tenho amplas oportunidades de usar no trabalho os conhecimentos adquiridos em cursos.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)

<sup>3</sup> Esta Escala foi submetida a procedimento de validação semântica para a Polícia Federal para a produção do artigo intitulado “A análise da percepção do servidor da Polícia Federal no Distrito Federal sobre a qualidade de vida no trabalho” (Tavares, 2024).

12	A PF valoriza e respeita os servidores no sentido de não depreciar seus trabalhos.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
13	Realizo minhas atividades com tranquilidade, percebo apenas um estresse estimulante ao longo do dia.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
14	Sinto-me satisfeito profissionalmente com as tarefas realizadas como servidor na PF.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
15	A PF respeita os direitos trabalhistas dos servidores como férias, licenças, cumprimento de decisões judiciais, entre outros, incluindo a garantia de defesa dos direitos do servidor na justiça.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
16	Na minha percepção, a comunidade local tem orgulho e respeito pelo trabalho desenvolvido na PF.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
17	Estou satisfeito com os materiais disponíveis para o trabalho.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
18	Minha remuneração é justa, considerando minhas qualificações.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
19	Após o trabalho chego em casa com ânimo e energia, para dar atenção à família e/ou realizar atividades de lazer.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
20	Estou satisfeito com os equipamentos disponíveis para o trabalho.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
21	Tenho orgulho e satisfação em pertencer ao corpo de servidores da PF.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
22	O relacionamento na comunidade institucional baseia-se no princípio ético, na amizade e cordialidade.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
23	Tenho autonomia para planejar e executar minhas atribuições funcionais.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
24	Minha remuneração como servidor na PF é adequada para viver com dignidade.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
25	Meus locais de trabalho são adequadamente arrumados.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
26	O direito do servidor à sua privacidade é respeitado na PF.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
27	Servidores da PF têm melhor remuneração que servidores de equivalente posição, em outras instituições.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
28	Das atividades que realizo recebo feedback suficiente da chefia.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
29	Na PF não existem símbolos de status e/ou degraus acentuados na estrutura hierárquica.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
30	O servidor da PF tem possibilidades de progredir na carreira profissional.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
31	Na PF todos os servidores têm tratamento justo em todas as matérias, inclusive na distribuição do trabalho.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
32	Percebe-se entre os servidores da PF o predomínio de um espírito de coletividade e cooperação em vez de individualidade e competitividade.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
33	A PF oferece aos servidores segurança quanto ao recebimento do salário.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
34	Meu trabalho é relevante para mim.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)



## 5. TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – TCLE – GRUPO FOCAL

Título da pesquisa: QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO PERCEBIDA, FLORESCIMENTO, JOB CRAFTING E GESTÃO À PREVENÇÃO DE SUICÍDIO NA POLÍCIA FEDERAL: um estudo com foco em atitudes perante potencialidades protetivas

Pesquisadores responsáveis: Esp. Keila Roberta Mendonça Tavares (mestranda)  
Dr. Francisco Antonio Coelho Junior (orientador)

Instituição/curso: Universidade de Brasília - UnB

Prezado(a) senhor(a), sou Keila, Técnica em Assuntos Educacionais desta Polícia Federal, há pouco mais de 20 anos, lotada na Coordenação Escola Superior de Polícia da Diretoria de Ensino da ANP, especialista em Gestão Policial pela ANP e em Direito Constitucional pela Faculdade Processus, além de mestranda em administração pública pela Universidade de Brasília. Esta iniciativa de pesquisa constitui a etapa empírica para a construção da dissertação de mestrado deste programa a que estou vinculada. Este grupo focal será conduzido na forma estabelecida no roteiro que lhe será apresentado a seguir, com o fim de possibilitar a construção de proposta de Escala de Avaliação de Atitudes Protetivas perante o Suicídio. A construção e validação dessa escala para mensurar as atitudes protetivas, se dará por meio deste grupo focal, inicialmente, com a participação de servidores da saúde que estruturam o Núcleo Biopsicossocial da PF, o Serviço e Psicologia e outros profissionais de saúde que já tenham atuado em ações específicas envolvendo casos de suicídio de policiais federais. Posteriormente, será validada por juízes (pesquisadores) no contexto do grupo de pesquisas GepaCO – Grupo de Estudos Avançados e Pesquisa sobre Comportamento Organizacional, vinculado ao PPGA/FACE/UnB. Será fonte técnica para formulação de quesitos a Tabela de força de evidências de eficácia apresentada por Botega, ao tratar de prevenção em sua obra crise suicida (Botega, 2023). A análise da referida tabela, sobreposta ao recorte teórico desta iniciativa de pesquisa, inspira a construção de instrumento para mensuração de atitudes protetivas a partir de 4 dimensões/fatores: (i) **práticas organizacionais**; (ii) **suporte e apoio familiar**; (iii) **comportamento pessoal**; e (iv) **condicionantes externos**. Ressalte-se a qualidade de preservação do anonimato dos respondentes, desde o procedimento da coleta de dados, com reverberação no tratamento das respostas obtidas, que serão apresentadas a partir de grupos amostrais, nunca de forma que se possa individualizar o respondente em quaisquer dos resultados obtidos.

Objetivo da pesquisa: descrever quais são, e como se relacionam, à luz da qualidade de vida no trabalho percebida, florescimento no trabalho e job crafting, as potencialidades protetivas identificadas na Polícia Federal, para que se promova a gestão à prevenção do suicídio.

Público-alvo: servidores da saúde que estruturam o Núcleo Biopsicossocial da PF, o Serviço e Psicologia e outros profissionais de saúde que já tenham atuado em ações específicas envolvendo casos de suicídio de policiais federais.

Importância da pesquisa: há poucos estudos sobre prevenção do suicídio com foco em fatores de proteção, quando comparados com maioria de estudos com foco em fatores de risco, assim a construção e validação de escala de avaliação de atitudes, consolidando essa iniciativa de pesquisa como contribuição científica. Além da

possibilidade de produzir elementos hábeis para construção de indicadores e práticas organizacionais para a gestão à prevenção do suicídio na Polícia Federal, como contribuição organizacional.

Na mesma toada, cabe expressar a relevância e justificativa social desta investigação científica. Nesse sentido, merece destaque a Audiência Pública realizada em 05/06/2024, tendo por tema debatido "A saúde mental dos membros da Segurança Pública", em razão do Requerimento CSPCCO nº 56/2024, aprovado pela Comissão de Segurança Pública e Combate ao Crime Organizado da Câmara dos Deputados, que dentre as razões apesentadas em sua justificação, transcreve-se:

Em que pese a publicação da Lei no 14.531/23, que prevê ações de apoio à saúde mental e **prevenção ao suicídio para profissionais de segurança pública, ainda não podemos visualizar a eficiência da presente norma legislativa**, razão pela qual é imprescindível o debate acerca do tema na audiência pública a ser realizada na Comissão de Segurança Pública e Combate ao Crime Organizado. (negritou-se)

A Lei nº 14.531/2023 estabelece disposições sobre a implementação de ações de assistência social, a promoção da saúde mental e a prevenção do suicídio entre profissionais de segurança pública e defesa social. Logo, em uma análise sistêmica, aduz-se que o cuidado com o profissional de segurança pública vai ao encontro do anseio de toda a sociedade por medidas que efetivamente promovam paz social.

Procedimento/metodologia empregada: Grupo focal, análise documental, questionário (survey) e entrevistas semi-estruturadas.

Riscos: não identificar elementos hábeis à construção da escala de avaliação.

Benefícios: identificação e consolidação de perguntas hábeis à avaliação de atitudes potencialmente protetivas frente ao fenômeno do comportamento suicida nos servidores da Polícia Federal.

Informações sobre o sigilo das informações obtidas: serão adotadas todas as cautelas necessárias à preservação do anonimato dos respondentes, em todas as fases da pesquisa, inclusive quanto aos participantes do grupo focal.

Contatos em caso de dúvidas: (61) 982025037

### **Termo de consentimento**

Concordo, voluntariamente, em participar desta pesquisa/estudo, sendo possível retirar o meu consentimento a qualquer momento, antes ou durante a sua realização, sem penalidades, prejuízo ou perda de qualquer benefício que eu possa ter adquirido.

Acredito ter sido suficientemente informado a respeito das informações preliminares que li sobre o estudo/pesquisa:

- Concordo em participar desta pesquisa;  
 Não concordo em participar desta pesquisa.

## 6. TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – TCLE – SURVEY

Título da pesquisa: QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO PERCEBIDA, FLORESCIMENTO, JOB CRAFTING E GESTÃO À PREVENÇÃO DE SUICÍDIO NA POLÍCIA FEDERAL: um estudo com foco em atitudes perante potencialidades protetivas

Pesquisadores responsáveis: Esp. Keila Roberta Mendonça Tavares (mestranda)  
Dr. Francisco Antonio Coelho Junior (orientador)

Instituição/curso: Universidade de Brasília - UnB

Prezado(a) senhor(a), sou Keila, Técnica em Assuntos Educacionais desta Polícia Federal, há pouco mais de 20 anos, lotada na Coordenação Escola Superior de Polícia da Diretoria de Ensino da ANP, especialista em Gestão Policial pela ANP e em Direito Constitucional pela Faculdade Processus, além de mestranda em administração pública pela Universidade de Brasília. Esta iniciativa de pesquisa constitui a etapa empírica para a construção da dissertação de mestrado deste programa a que estou vinculada. Este questionário, além das questões sociodemográfica para caracterização da amostra, será composto pelas seguintes escalas com evidências de validade científica:

1. Escala de Avaliação de Atitudes Protetivas perante o Suicídio – EAPPS (Tavares e Coelho Júnior, 2024, desenvolvida em estudo piloto na primeira fase dessa pesquisa);
2. Escala de Avaliação de Redesenho de Trabalho – EART (Devotto, 2020);
3. Escala de Florescimento no Trabalho – EFLOT (Siqueira, 2014); e
4. Escala de Percepção de Qualidade de Vida no Trabalho – EPQVT (Petroski, 2005).

Objetivo da pesquisa: descrever quais são, e como se relacionam, à luz da qualidade de vida no trabalho percebida, florescimento no trabalho e job crafting, as potencialidades protetivas identificadas na Polícia Federal, para que se promova a gestão à prevenção do suicídio.

Público-alvo: servidores da Polícia Federal.

Importância da pesquisa: há poucos estudos sobre prevenção do suicídio com foco em fatores de proteção, quando comparados com maioria de estudos com foco em fatores de risco, assim a construção e validação de escala de avaliação de atitudes, consolidando essa iniciativa de pesquisa como contribuição científica. Além da possibilidade de produzir elementos hábeis para construção de indicadores e práticas organizacionais para a gestão à prevenção do suicídio na Polícia Federal, como contribuição organizacional.

Na mesma toada, cabe expressar a relevância e justificativa social desta investigação científica. Nesse sentido, merece destaque a Audiência Pública realizada em 05/06/2024, tendo por tema debatido "A saúde mental dos membros da Segurança Pública", em razão do Requerimento CSPCCO nº 56/2024, aprovado pela Comissão de Segurança Pública e Combate ao Crime Organizado da Câmara dos Deputados, que dentre as razões apesentadas em sua justificação, transcreve-se:

Em que pese a publicação da Lei no 14.531/23, que prevê ações de apoio à saúde mental e **prevenção ao suicídio para profissionais de segurança pública, ainda não podemos visualizar a eficiência da presente norma**

**legislativa**, razão pela qual é imprescindível o debate acerca do tema na audiência pública a ser realizada na Comissão de Segurança Pública e Combate ao Crime Organizado. (negritou-se)

A Lei nº 14.531/2023 estabelece disposições sobre a implementação de ações de assistência social, a promoção da saúde mental e a prevenção do suicídio entre profissionais de segurança pública e defesa social. Logo, em uma análise sistêmica, aduz-se que o cuidado com o profissional de segurança pública vai ao encontro do anseio de toda a sociedade por medidas que efetivamente promovam paz social.

Procedimento/metodologia empregada: Grupo focal, análise documental, questionário (*survey*) e entrevistas semi-estruturadas.

Riscos: não identificar elementos hábeis à construção da escala de avaliação.

Benefícios: identificação e consolidação de perguntas hábeis à avaliação de atitudes potencialmente protetivas frente ao fenômeno do comportamento suicida nos servidores da Polícia Federal.

Informações sobre o sigilo das informações obtidas: serão adotadas todas as cautelas necessárias à preservação do anonimato dos respondentes, em todas as fases da pesquisa, inclusive quanto aos participantes do grupo focal.

Contatos em caso de dúvidas: (61) 982025037

### **Termo de consentimento**

Concordo, voluntariamente, em participar desta pesquisa/estudo, sendo possível retirar o meu consentimento a qualquer momento, antes ou durante a sua realização, sem penalidades, prejuízo ou perda de qualquer benefício que eu possa ter adquirido.

Acredito ter sido suficientemente informado a respeito das informações preliminares que li sobre o estudo/pesquisa:

- Concordo em participar desta pesquisa;  
 Não concordo em participar desta pesquisa.

## 7. ROTEIRO SEMI-ESTRUTURADO (GRUPO FOCAL)

### I. INÍCIO

- i. Apresentação da moderadora e do relator, e seus respectivos papéis.
- ii. Apresentação dos participantes (haverá identificação de seus nomes em crachás que lhes são entregues).
- iii. Apresentação dos objetivos da investigação e da escolha dos integrantes do grupo focal.
- iv. Divulgação das formas de registro do trabalho, bem como do anonimato dos envolvidos e preenchimento do termo de consentimento livre e esclarecido.
- v. Apresentação da proposta do grupo focal e a estimativa de duração aproximada do encontro.
- vi. Defender a ideia de um debate, com o envolvimento de todos.

### II. DESENVOLVIMENTO

#### A. SOBRE ATITUDES PREVENTIVAS PERANTE O SUICÍDIO.

1. Quando eu falo atitudes protetivas perante o suicídio, o que vem à sua mente e a de seus colegas?
  2. Os participantes conversam? O que falam?
    - 2.1. Sobre práticas organizacionais?
    - 2.2. Sobre suporte e apoio familiar?
    - 2.3. Sobre comportamento pessoal?
    - 2.4. Sobre condicionantes externos?
  3. O que contribui para que uma pessoa adote mais atitudes protetivas?
  4. O que contribui para que a Polícia Federal promova a adoção de mais atitudes protetivas?
- #### B. A TABELA DE FORÇA DAS EVIDÊNCIAS.
5. Ao analisar a tabela de força de evidências, qual a sua primeira impressão?
  6. Você consegue relacioná-la às suas práticas?
  7. Há algum item que você identifique um comportamento diferente na Polícia Federal?
  8. Há alguma evidência de atitude protetiva na Polícia Federal que você entenda não estar contemplada no quadro?

### III. CONSIDERAÇÕES FINAIS

- i. Informar aos integrantes que a discussão está se aproximando do final.
- ii. Solicitar que exponham comentários ou observações de algo particular que se relacione com a temática da discussão, e que não estava na pauta do roteiro, mas que eles gostariam de abordar.
- iii. Agradecimentos pela participação.