



ISSN: 2230-9926

Available online at <http://www.journalijdr.com>

IJDR

International Journal of Development Research

Vol. 13, Issue, 03, pp. 62086-62092, March, 2023

<https://doi.org/10.37118/ijdr.26356.03.2023>



RESEARCH ARTICLE

OPEN ACCESS

PSICOLOGIA DA SAÚDE OCUPACIONAL POSITIVA EM ORGANIZAÇÃO POLICIAL

¹Elaine Cristina Vaz Vaez Gomes, ²Narbal Silva and ³Liliana A. M. Guimarães

¹Universidade Católica Dom Bosco-MS, Brasil; ²Universidade Federal de Santa Catarina-UFSC, Brasil;

³Universidade Católica Dom Bosco-MS, Brasil

ARTICLE INFO

Article History:

Received 19th January, 2023

Received in revised form

06th February, 2023

Accepted 28th February, 2023

Published online 28th March, 2023

KeyWords:

Saúde do trabalhador; Fatores de proteção;
Fatores de risco; Psicologia Positiva.

*Corresponding author:

Elaine Cristina Vaz Vaez Gomes,

ABSTRACT

Introdução - A Psicologia da Saúde Ocupacional sob a ótica da Psicologia Positiva estuda *aspectos positivos e saudáveis, forças e características preservadas nas pessoas. Não ignora nem minimiza os transtornos, o sofrimento, mas reconhece a necessidade de focar também as características positivas e preservadas dos indivíduos.* **Objetivo.** O estudo objetiva-se trazer a contribuição da Psicologia da Saúde Ocupacional Positiva, caracterizando indicadores de exposição e de proteção encontrados em uma organização policial. **Método** - Para alcance dos objetivos foi aplicado o Copenhagen Psychosocial Questionnaire - COPSOQ. **Resultados** - Em relação aos fatores de proteção que são as forças positivas/protetivas controláveis, destacam-se os seguintes indicadores que se constituem fatores de proteção: (i) possibilidade de desenvolvimento apresentado; (ii) significado no trabalho; (iii) recompensas; (iv) transparência do papel laboral desempenhado; (v) apoio social de colegas; (vi) comunidade social no trabalho; (vii) comportamentos ofensivos. As fraquezas denominadas de fatores de exposição, destacam-se exigências cognitivas e emocionais identificado como risco para a saúde e bem-estar dos trabalhadores, que trazem danos psicológicos no indivíduo como irritabilidade, burnout, entre outros. **Considerações Finais** - Os resultados indicam por meio do estudo urgência na intervenção desses fatores expositivos em relação a atividade laborativa da categoria policial estudada.

Copyright©2023, Elaine Cristina Vaz Vaez Gomes et al. This is an open access article distributed under the Creative Commons Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

Citation: Elaine Cristina Vaz Vaez Gomes, Narbal Silva and Liliana A. M. Guimarães. 2023. "Psicologia da saúde ocupacional positiva em organização policial". *International Journal of Development Research*, 13, (03), 62086-62092.

INTRODUCTION

A Psicologia da Saúde Ocupacional (PSO) surge no contexto das transformações no cenário do trabalho ocorridas no início dos anos 1980, tendo em vista o crescimento da tecnologia da informação e dos processos de fabricação mais flexíveis que exigem que mudassem significativamente o seu perfil, necessitando de pessoas qualificadas ou polivalentes, que realizem tarefas múltiplas. Os empregos tornaram-se menos estáveis e seguros; o emprego temporário cresceu e o número de horas trabalhadas por semana tem aumentado para todas as profissões. Essas novas e intensas demandas organizacionais no contexto do trabalho trazem preocupação e levam a iniciativas de enfrentamento das organizações de saúde nacional nos Estados Unidos e na Europa, nascendo um novo campo de estudos que enfoca o tema da organização e saúde ocupacional, denominado PSO (Sauter & Hurrell, 1999). Esta área oferece procedimentos adequados não apenas para lidar com as consequências negativas do estresse no trabalho, mas também desempenha um papel mais proativo em prevenir e desenvolver ambientes e políticas saudáveis no contexto de trabalho (Raymond *et al.*, 1990). A PSO dá ênfase a dois eixos: i) utilizar a prevenção primária para proteger a saúde, reduzindo a exposição aos fatores de risco no local de trabalho e melhorando as condições de trabalho; e ii) promover a saúde, equipando trabalhadores com o conhecimento e recursos para melhorar sua própria saúde e, portanto, resistir a perigos no ambiente de trabalho (Sauter & Hurrell, 1999).

Estudos apontam que a PSO se define a partir de sua possibilidade de melhorar a qualidade de vida profissional, protegendo e promovendo a segurança, saúde e qualidade de vida dos trabalhadores (Adkins, 1999; 2016; Borges, Guimarães & Silva, 2013; Carlotto & Micheletto, 2014; Chambel, 2016; Coelho, 2008, 2013; Guimarães *et al.*, 2016, 2018; Guimarães; Martins, Grubits & Freire, 2010; Hermosa & Perilla, 2015; Leka & Houdmont, 2010a, 2010b; Leong *et al.*, 2017; Lorente & Vera, 2010; NIOSH, 2013; Salanova *et al.*, 2009; Salanova; Martínez & Llorens, 2014; Sauter & Hurrell Júnior, 1999, 2017; Schaufeli, 2004) e sua definição sinaliza um possível caminho a ser seguido. Para Houdmont e Leka (2010) a definição da PSO na perspectiva europeia reconhece que a saúde ocupacional é uma área multidisciplinar, desta forma, esclarecem que é necessário que os psicólogos europeus de saúde ocupacional estejam cientes e reconheçam as contribuições que podem ser feitas por outros e que possam refletir sobre suas posições intelectuais, conhecimentos, habilidades e práticas advindas da multidisciplinaridade. Esta perspectiva multidisciplinar, foi estabelecida no início da existência da disciplina na América do Norte (Wood & Patrick, 1990). A abordagem norte-americana abrange perspectivas psicológicas ao lado de outras ciências ocupacionais, como saúde ocupacional e ambiental, comportamento organizacional, fatores humanos, sociologia, engenharia industrial, ergonomia e economia (Adkins, 1999; Chen, Huang, & DeArmond, 2005). Essa perspectiva dá origem à definição avançada pelo órgão representativo norte-americano denominada de Sociedade de Psicologia da Saúde Ocupacional (SOHP), que envolve parcerias interdisciplinares de

profissionais de ciências psicológicas e de saúde ocupacional visando melhorar a qualidade de vida no trabalho e aumentar a segurança, a saúde e o bem-estar dos trabalhadores em todas as ocupações. Esta perspectiva foi delineada por Quick et al., (1997), já as características de alto nível foram postuladas por Cox et al., (2000), e incluem o reconhecimento de que a PSO é: (a) uma ciência aplicada; (b) orientada por evidências; (c) orientada para a resolução de problemas; (d) multidisciplinar; (e) participativa; e (f) focada na intervenção, com ênfase na prevenção primária. Nesse sentido observa-se que a PSO tem sua definição ligada à promoção da qualidade de vida do trabalhador no local de trabalho (Tetrick & Peiró, 2012; Chambel, 2016). Está ligada a estudos que objetivam a proteção e a prevenção da saúde e bem-estar dos indivíduos. Em relação ao bem-estar dos trabalhadores, o campo teórico da PSO contribui para se pensar nas questões *positivas* do indivíduo, abrindo espaço para a abordagem a partir da psicologia positiva (PP). Nessa perspectiva, Salanova (2014) menciona que a PP, tem sua abordagem no aspecto positivo a partir da compreensão da Organização Mundial da Saúde (OMS), que trouxe um conceito amplo de saúde definindo como o estado de completo bem-estar físico, mental e social, e, desde 1983, discute a inclusão da dimensão espiritual. Nesse âmbito, entende-se qualidade de vida como a harmonização de diferentes modos de viver e dos níveis físico, mental, social, cultural, ambiental e espiritual (Fleck et al., 2003), que podem ser identificados tanto pelo viés de exposição quanto pelo o viés de proteção desses níveis.

Ressalta-se que a PP é um novo enfoque na Psicologia que procura estudar aspectos positivos e saudáveis, forças e características preservadas nas pessoas. Não ignora nem minimiza os transtornos, o sofrimento, mas reconhece a necessidade de focar também as características positivas e preservadas dos indivíduos.

Psicologia Positiva

A **Psicologia Positiva** tem seu marco histórico inicial na década de 1990, por meio da participação do Professor Dr. Seligman, quando o mesmo presidiu a *American Psychological Association - APA* no ano de 1998. Ressalta-se que a APA é a principal organização científica e profissional que representa a psicologia nos Estados Unidos, contribui para essa disseminação também a publicação de um artigo na *American Psychologist*, denominado "*Positive Psychology: introduction*" dos autores Seligman e Czikszentmihalyi (2000), mencionando que o foco da psicologia era mais evidente para questões relativas à cura e reparar danos, principalmente devido a influência da Segunda Guerra Mundial que na época necessitava de intervenção no sentido curativo. Assim, o olhar da psicologia, segundo os autores supra mencionados, foi negligenciado com relação aos aspectos positivos e saudáveis do ser humano. A partir dessa identificação esses autores propuseram que a psicologia enfocasse os aspectos saudáveis, não negligenciando os fatores não saudáveis ou de risco, porém levando em conta também as qualidades e as características positivas do ser humano. Seligman e Czikszentmihalyi (2000) apontaram também lacunas presentes nas investigações psicológicas e destacaram a necessidade de pesquisas sobre aspectos positivos *e.g.*, esperança, criatividade, coragem, sabedoria, autoeficácia, espiritualidade, felicidade, questões relacionadas aos aspectos virtuosos e às forças pessoais que todos seres humanos possuem, abrindo espaço para a reflexão quanto aos fatores protetivos (Calvetti, Muller & Nunes, 2007; Silva, Costa, Budde, 2018).

Assim, inicia-se o avanço da psicologia positiva na América do Norte, Europa e Brasil. Nos Estados Unidos da América do Norte organiza-se a primeira conferência de psicologia positiva em 2002, seguida pela África do Sul e o Brasil, que organizaram congressos e encontros científicos sobre o tema. É criada a *European Network on Positive Psychology - ENPP* que é uma organização europeia, sem fins lucrativos, que visa partilhar conhecimentos e investigação sobre PP. O trabalho realizado pela mesma é feito de forma voluntária e as Conferências Europeias de Psicologia Positiva, ocorrem de dois em dois anos, constituindo-se nos eventos mais importantes da organização. A *International Association for Applied Positive Psychology*, tem a missão de promover a ciência da psicologia positiva

e suas aplicações baseadas em pesquisas. O ano de 2005 é marcado pela instituição do primeiro Mestrado em Psicologia Positiva no mundo, na Universidade da Pensilvânia, sob a coordenação de Martin Seligman e em 2006 foi criado o *Journal of Positive Psychology*. Na Europa, a Inglaterra entre outras iniciativas, cria o primeiro mestrado em 2007 e em Portugal, a Psicologia Positiva começa a ter presença nas Faculdades de Psicologia da Universidade de Coimbra e da Universidade de Lisboa com uma disciplina sobre o tema, com início em 2007/2008, sendo também neste período, criada a Associação Portuguesa de Estudos e Intervenções em Psicologia Positiva-APEIPP (Neto & Marujo, 2011), com o primeiro mestrado em Psicologia Positiva Aplicada criado em 2012. No Brasil, o marco da PP pode ser considerado no ano de 2010, com a criação da Associação de Psicologia Positiva da América Latina (APPAL) que é uma entidade sem fins lucrativos, com sede na cidade de São Paulo, Brasil, que por meio do seu *site* divulga livros e artigos na área mostrando a relevância e a credibilidade da abordagem da PP nos cenários nacional e internacional. O ano de 2011 é marcado pela 1ª Conferência Brasileira de Psicologia Positiva, que contou com a presença de Martin Seligman e José Roberto Marques entre os palestrantes, com o apoio da APPAL e do Instituto Brasileiro de Coaching - IBC.

Além do mencionado evento da APPAL, no Brasil, ocorre em 2014 o I Congresso Brasileiro de Psicologia Positiva que enfatizava: as forças, a excelência e os aspectos saudáveis preservados nos seres humanos, que têm produzido crescimento e desenvolvimento não apenas na Psicologia, mas também nas múltiplas aplicações nas áreas de atuação de profissionais da saúde, do trabalho e na educação, oportunizando avanços internacionalmente e também no Brasil. No mesmo ano, foi criado por meio da Associação Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Psicologia - ANPEPP, o GT 06 denominado Avaliação em Psicologia Positiva e Criatividade. No ano de 2019 em Florianópolis, ocorreu a primeira edição do 1º Congresso Sul Brasileiro de Psicologia Positiva nas Organizações e no Trabalho, cujo tema foi "*Felicidade, Espiritualidade e Prosperidade*" oportunizando o encontro de renomados conferencistas, discutindo-se conceitos e práticas em relação ao bem-estar, felicidade no trabalho, a PP na prática, por meio dos temas: espiritualidade, liderança autêntica, esperança e resiliência. A seguir poderão ser visualizados de forma gráfica, alguns marcos do desenvolvimento da psicologia positiva como abordagem científica.

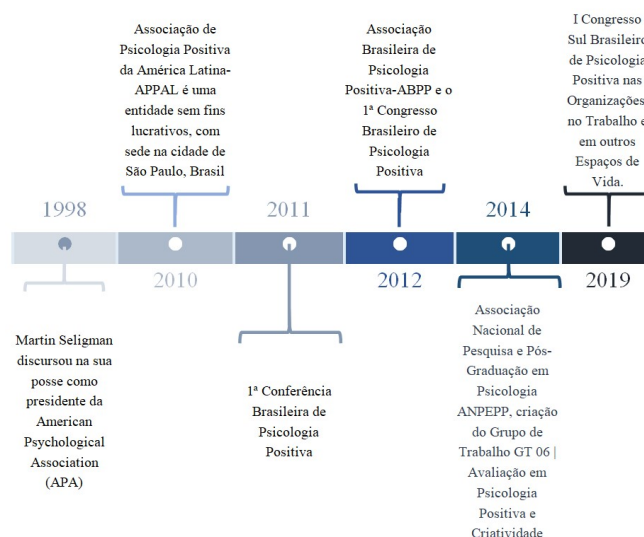


Figura 1. Elaborado pelos autores (2021)

Ressalta-se que a figura acima não pretende esgotar todo o desenvolvimento histórico da Psicologia Positiva, mas sim ilustrar de forma resumida alguns momentos importantes em sua concepção, com destaque para a América do Norte, América Latina e Europa. Observa-se assim que o ano de 1998 pode ser considerado como aquele em que a Psicologia Positiva se consolida, sendo significativo o seu "descortinamento" nos âmbitos nacional e internacional (Schmuck & Sheldon, 2001; Snyder & Lopez, 2002; Aspinwall &

Staudinger, 2003; Keyes & Haidt, 2003; Lopez & Snyder, 2003; Peterson & Seligman, 2004; Compton, 2005; Paludo & Koller, 2007; Calvetti, Muller & Nunes, 2007; Pureza et., 2012,), (Aspinwall e Staudinger, 2003; Compton, 2005; Keyes & Haidt, 2003; Lopez & Snyder, 2003; Peterson & Seligman, 2004; Schmuck & Sheldon, 2001; Snyder & Lopez, 2002).

Interface entre psicologia da saúde ocupacional positiva e psicologia positiva

O campo teórico da Psicologia da Saúde Ocupacional pode ser abordado por meio da Psicologia Positiva, pela Psicologia da Saúde Ocupacional Positiva, sua interface, como se pode observar na figura 2.

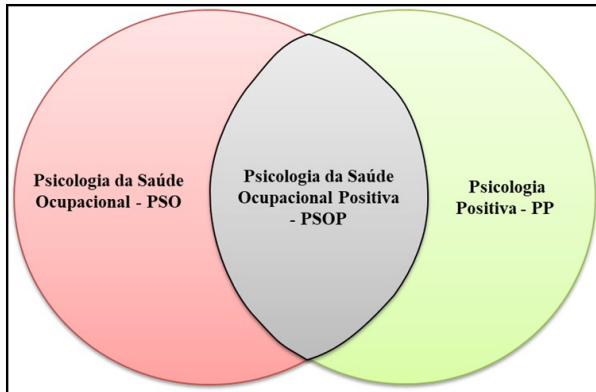


Figura 2. PSOP na Intersecção da PP com a PSO, elaborado pelos autores (2021)

Faz-se necessário tecer alguns esclarecimentos sobre esse campo teórico PSOP, relativamente jovem em intersecção com a PP e a PSO. A PSOP é um campo teórico que integra e equilibra sua atenção entre os fatores positivo e negativo, considerando a prevenção, a promoção e os fatores de proteção do trabalhador, em relação a organização, o bem-estar e a qualidade de vida à luz do viés positivo, por meio da abordagem da PP, buscando o entendimento dos indicadores que consideram o bem-estar e os comportamentos positivos nas organizações, seja dos trabalhadores saudáveis, como também das lideranças incluindo: e.g., engajamento, capital psicológico, resiliência, o entendimento das virtudes e forças de caráter, autoeficácia que podem ser aprendidos, desenvolvidos e praticados. Para tanto é necessário conhecer tais elementos no indivíduo, bem como na organização para um comportamento organizacional positivo - COP. Sobre a interface a PSOP com a PP, segundo Nunes e Bohes (2020), Henrique e Oliveira (2020) e Silva (2020), a PP possibilita a saúde e o bem-estar no cenário organizacional, tendo em vista que seu propósito permite a criação de instrumentos no contexto do trabalho na busca de intervenção na saúde mental e qualidade de vida dos trabalhadores no tocante ao desenvolvimento de mudanças com foco na prevenção com o objetivo de elucidar e apontar os fatores positivos nesses espaços, bem como a não exclusão dos fatores expositivos.

Nesse sentido a PSOP contempla os seguintes pontos: (i) a saúde é usada como um conceito positivo que inclui recursos sociais e pessoais, bem-estar físico, mental e social e não a ausência de doença; (ii) complementa os estudos científicos quando leva em consideração os aspectos positivos e negativos da saúde ocupacional e possibilita a elaboração de trabalhos de intervenções no âmbito organizacional com foco na saúde ocupacional e bem-estar dos trabalhadores a partir da elucidação dos fatores positivos tornando-se temas centrais para a abordagem os fatores protetivos (Salanova, 2008; Bakker & Rodríguez-Muñoz, 2012). Estudos de Bakker e Derks (2010), Seligman e Czikszentmihalyi (2000) apontam criticamente que as pesquisas, de forma geral, têm se preocupado em diagnosticar os fatores negativos associando os fatores de exposição ou risco no local de trabalho, relacionado ao estresse, *burnout*, depressão, entre outros, mostrando uma lacuna de estudos com foco nos fatores de proteção. Nesse sentido, ressalta-se a importância de instrumentos que possam

identificar os fatores de exposição bem como os de proteção que têm sido o desafio nas pesquisas.

MÉTODO

Foi realizado um estudo descritivo e analítico, de corte transversal, com uso do método quantitativo.

Participantes: A população de policiais civis no Estado de Mato Grosso do Sul, Brasil, no período em que foi realizada a pesquisa ano de 2018 era constituída de 2294 policiais e por uma questão de logística, a aplicação do questionário foi no local de trabalho. Os participantes foram os policiais civis da cidade de Campo Grande, Estado de Mato Grosso do Sul, Brasil. O número total de policiais da capital Campo Grande é de N= 806 e destes participaram voluntariamente n= 314 policiais civis ativos.

Procedimento: A coleta de dados ocorreu nas delegacias e instituições da cidade de Campo Grande Estado de Mato Grosso do Sul, Brasil. Ao chegar ao local de coleta de dados, a pesquisadora apresentava-se ao Delegado ou Coordenador responsável os objetivos da pesquisa, a autorização emitida pelo Delegado Geral da Polícia Civil do Estado de Mato Grosso do Sul e o termo de aprovação do projeto submetido à Plataforma Brasil do Comitê de Ética em Pesquisa, da Universidade Católica Dom Bosco - UCDB, parecer (2.318.805). Os questionários foram numerados de modo a proteger a identidade dos participantes.

Instrumento

Copenhagen Psychosocial Questionnaire - COPSOQ

Com a finalidade de identificar os fatores de exposição e de proteção pelo viés da PSOP, foi utilizada a versão média do instrumento COPSOQ, elaborado por Kristensen (2002) e validado para o Português por Silva (2006) o qual pode ser utilizado por qualquer área e em espaços organizacionais a partir de sua metodologia tricolor (amarelo, verde e vermelho) possibilita aferir fatores de exposição (risco), bem como fatores protetivos em relação a saúde e bem-estar do trabalhador.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Para identificação dos fatores de risco e de proteção do COPSOQ, Silva (2006) descreve: (i) se o valor da média for inferior a 2,33, corresponde a AUSÊNCIA de risco (verde) para a saúde; (ii) se a média for entre 2,33 e 3,66 corresponde a risco INTERMEDIÁRIO (amarelo) para saúde; e (iii) se a média for superior a 3,66, correspondendo a situação de ELEVADO risco (vermelho) para a saúde. A seguir, ilustração dos valores das médias com as cores correspondentes dos resultados obtidos por meio do instrumento COPSOQ, na Figura 3:

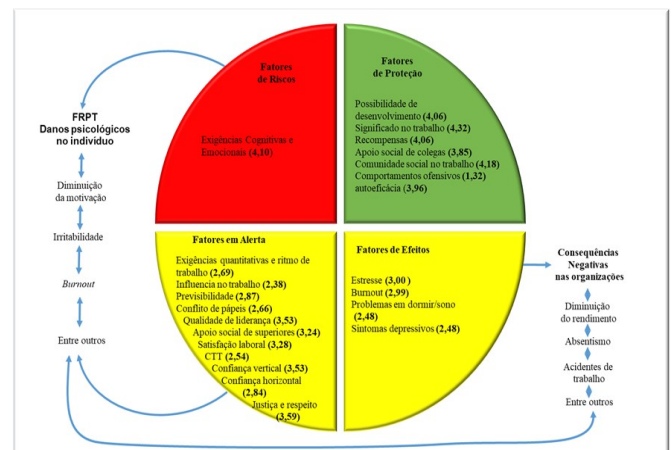


Figura 3. Quadrante representativo dos fatores de exposição e de proteção do COPSOQ

O quadrante acima na figura 3 visa ilustrar forças, ameaças, fraquezas e oportunidades de uma organização policial, com o intuito de possibilitar a visualização dos fatores de proteção (positivos) e de exposição (risco) de tal organização. O que se pode observar a partir desse quadrante, pela Análise SWOT ou Análise FOFA, criada pelo americano Albert Humphrey que foi líder de pesquisa na Universidade de Stanford nas décadas de 1960 e 1970 (SWOT, 2012), é uma técnica de planejamento estratégico utilizada para auxiliar pessoas ou organizações para identificar forças, fraquezas, oportunidades e ameaças. Esse estudo utiliza de tal ferramenta que foi adaptada para sua utilização nesse estudo, a fim de mostrar o panorama geral dos resultados da pesquisa, por meio das cores verde (forças = fatores protetivos), amarelo (oportunidades para prevenção/intervenção=alerta para indicadores de exposição), bem como representação dos indicadores de seus efeitos (amarelos) na saúde dos participantes e vermelho (fraquezas = fatores expositivos de alto risco) conforme padronização tricolor do instrumento COPSOQ. O quadrante que representa as forças é denominado fatores de proteção que são as forças positivas/protetivas controláveis, representado pela cor verde, na figura 3. Destacam-se os seguintes indicadores que se constituem fatores de proteção: (i) possibilidade de desenvolvimento apresentado; (ii) significado no trabalho; (iii) recompensas; (iv) transparência do papel laboral desempenhado; (v) apoio social de colegas; (vi) comunidade social no trabalho; (vii) comportamentos ofensivos. O quadrante que representa as fraquezas é denominado de fatores de exposição, representado pela cor vermelha e destacam-se exigências cognitivas e emocionais identificado como risco para a saúde e bem-estar dos trabalhadores, que trazem danos psicológicos no indivíduo como irritabilidade, *burnout*, entre outros, indicando por meio do estudo urgência na intervenção desses fatores expositivos negativos (Figura 3).

Em relação ao quadrante oportunidades, no sentido de oportunidade para prevenção por meio de uma ação interventiva considera-se os fatores de exposição em alerta, representado pela cor amarela, tais indicadores (exigências quantitativas, influencia no trabalho, previsibilidade, conflito de papéis, qualidade de liderança, apoio social de superiores, satisfação laboral, conflito trabalho família, confiança vertical e horizontal, justiça e respeito) todos indicando necessidade de ação preventiva, uma vez que foram identificados e se não forem trabalhados também a médio prazo podem trazer danos psicológicos para o indivíduo como aponta a seta na Figura 3. Outro indicador que merece atenção é aquele denominado como fatores de seus efeitos para a saúde dos participantes denominados de ameaças representado na figura 3. Salienta-se que são efeitos na saúde e bem-estar dos trabalhadores estudados, entre eles (estresse, *burnout*, problemas em dormir/sono e sintomas depressivos) todos indicados como fatores em alerta representados pela cor amarela, significando ameaça para a saúde, indicando uma oportunidade para ação preventiva; esses resultados não trabalhados, podem trazer danos tanto para o indivíduo quanto para a organização tais como: absenteísmo, diminuição na produtividade, entre outros. A pesquisa aponta que existe um conjunto de fatores que não constituem risco para os policiais, denominados de fatores protetivos positivos que foram identificados como forças positivas. Salienta-se que esses fatores serão apresentados a seguir a luz da PSOP, sendo um importante foco desse estudo. Em relação ao indicador positivo possibilidade de desenvolvimento, que avalia se o trabalho é fonte de oportunidades de desenvolvimento das habilidades e conhecimentos, ressalta-se que esse fator a luz da PSOP é uma das características fundamentais para organizações saudáveis e felizes segundo Silva, Cervo e Bento (2020) destacando-se também para sua relevância em relação a sua contribuição para o desenvolvimento de competências para possibilitar organização de trabalhos interessantes e motivadores. Nesse sentido ressalta-se que a pesquisa identifica um fator relevante para o fortalecimento e desenvolvimento desse indicador protetivo para a população policial estudada. Em relação ao significado do trabalho, refere-se ao sentido do trabalho, isto é, relacioná-lo com outros valores ou fins (estar ocupado e obter alguns benefícios seja pessoal, profissional, econômicos). O policial civil exerce a missão de servir e proteger a sociedade “o que pode oportunizar em algumas situações o sentimento de dever cumprido, para os mesmos”. Nesse

sentido, o alcance positivo de estar ocupado com algo que propicia um fator positivo à luz da PSOP é percebida como um fator protetivo positivo. Esse indicador, na categoria estudada aparece como um fator de proteção. Nessa direção (Rosal & Hutz, 2008; Bradburn, 1969) explicitam que a presença, a preponderância do positivo sobre o negativo, realçam a experiência emocional de satisfação ou prazer, nesse caso apontam que o positivo tem influência sobre o negativo. Nesse sentido a PSOP aponta que quando em uma organização os trabalhadores percebem significado no trabalho positivo, tal fato se estende de forma positiva e significativa para a possibilidade da saúde, qualidade de vida e bem-estar, bem como o sentimento de felicidade para os trabalhadores e gestores (Shweitzer, Gonçalves, Tolfo & Silva, 2016; Tolfo & Silva, 2017). Observa-se que esse achado aponta para a importância de um resultado exitoso positivo na amostra estudada, apontando para a importância de fomentar e divulgar esse indicador para os profissionais. Em relação ao indicador recompensas, que se refere ao reconhecimento dos superiores pelo esforço para executar o trabalho, receber apoio adequado e um tratamento justo no trabalho. Esse fator protetivo foi percebido pelos policiais que consideram ocorrer reconhecimento pelo esforço que dispendem para executar o trabalho. Esse elemento positivo apontado no estudo remete ao fato de que as recompensas podem propiciar um ambiente mais saudável pois esse indicador possibilita o fortalecimento de sentimento de satisfação, autoeficácia, otimismo e esperança sendo os três últimos, elementos importantes que compõem o capital psicológico, que é multidimensional entendido a partir da composição integrativa de tais qualidades, além da resiliência, que oportunizam um clima organizacional positivo. Assim pode-se entender que o indicador positivo “recompensas” identificado nesse estudo contribui de forma positiva para o desenvolvimento e potencialidade das qualidades e forças positivas na corporação e consequentemente a possibilidade de um ambiente mais humano, saudável e feliz (Farsen, Geremia & Bastianello, 2018, Ribeiro, Silva, Farsen & Budde, 2018).

Já a transparência do papel laboral, refere-se à definição clara do papel (ou papel a desempenhar), estabelecendo o que é esperado do trabalhador e das suas tarefas, indicando que na polícia civil o papel a ser desenvolvido é claro. Neste caso, as funções policiais são descritas nos editais dos concursos públicos, onde são especificadas para as diferentes categorias policiais definindo-se o papel a ser desempenhado. Ressalta-se que a PSOP menciona que esse indicador denominado transparência faz parte das virtudes universalmente encontradas nos seres humanos, entendendo-se por virtudes a qualidade moral, atributos positivos de um ser humano e a disposição de praticar o bem e não apenas uma característica. Ressalta-se que as forças de caráter são um elemento importante e dominante na abordagem positiva e a transparência aparece na relação das virtudes e forças de caráter mencionadas por Niemec (2019). É possível exercitar e praticar as forças de caráter. O estudo mostra tal indicador como fator protetivo que, se potencializado e desenvolvido pode cooperar para o alcance da realização de um comportamento organizacional saudável, contribuindo para um ambiente organizacional saudável e feliz (Ribeiro & Kamei, 2020; Ebers, Niemec & Jacinto, 2021). O apoio social de colegas e a comunidade social no trabalho são outros dois fatores avaliados como protetivos para a saúde: o primeiro refere-se ao fato de existir apoio e auxílio/ajuda dos colegas. O segundo, comunidade social no trabalho, refere-se à qualidade das relações entre os trabalhadores, representando o componente emocional do apoio social. O que se pode perceber em relação aos dois fatores é que os policiais passam a maior parte do seu tempo no local de trabalho e o apoio dos colegas contribui para um melhor clima organizacional, saudável positivo. Esses indicadores positivos de proteção encontrados no presente estudo são importantes e quando potencializados podem possibilitar o estado de *flow*, também importante na abordagem psicologia positiva. Vale destacar que um dos objetivos da psicologia positiva é fortalecer e aumentar o percentual quantitativo de felicidade na vida do ser humano. O *flow* se respalda na premissa de que a felicidade surge em decorrência de uma atuação produtiva. (Seligman, 2019; Silva, Chinelato & Tolfo, 2021). A autoeficácia que é a percepção que o indivíduo tem de que é capaz de obter os resultados adequados pela realização do seu trabalho, que se caracteriza como um importante componente do capital psicológico

torna-se um fator positivo para uma liderança autêntica. Nesse sentido, (Moreno-Jilmeñez, Garrosa, Corso, Boada & Rodríguez-Carvajal, 2012; Nunes & Oliveira, 2018), apontam que possuir autoeficácia anula o impacto de demandas laborais negativas, mostrando que esse indicador é um resultado importante encontrado nesse estudo. Salienta-se que esse indicador pode possibilitar um maior e melhor desempenho nas tarefas; pessoas com crenças de autoeficácia têm maiores possibilidades de alcançar metas e de perseverar nas atividades realizadas. Assim, observa-se um fator protetivo significativo para sua preservação e potencialização.

Os comportamentos ofensivos (insultos provocações, exposição a assédio sexual indesejado, ameaças de violência e/ou exposição a violência física não representam risco, em relação ao assédio moral, assédio sexual, violência física e ameaças durante os últimos 12 meses) esses foram inexistentes, constituindo-se um fator protetivo no estudo. O estudo demonstra que os fatores protetivos que são os fatores positivos, identificados no estudo devem ser conservados e potencializados, bem como os fatores expositivos são importantes para propostas de intervenção a partir do desenvolvimento de um comportamento organizacional positivo. Pureza *et al.* (2012) mencionam a importância de propostas de intervenções com a abordagem positiva com resultados efetivos demonstrando que essa é uma área promissora para a atuação. Assim salienta-se que o estudo objetivou caracterizar esses aspectos protetivos de uma organização policial considerando a PSOP como campo teórico na implantação de proposta de intervenção. Desse modo, torna-se importante a realização de pesquisas desta natureza para possibilitar ações voltadas à prevenção, a fim de identificar como se encontra a saúde de profissionais que trabalham no âmbito da segurança pública para a execução de ações, que melhorem as condições de trabalho desta categoria profissional. A pesquisa pode contribuir para práticas em saúde pública e desenvolvimento de políticas públicas (Araújo *et al.*, 2019; Klein & Lemos, 2019; Diderichsen, 2018) considerando os fatores de exposição ou risco como as fraquezas, representado pela cor vermelha e os fatores em alerta, representado pela cor amarela, mencionados como oportunidades para intervenção preventiva, bem como os fatores considerados como ameaças para a saúde e bem-estar dos trabalhadores necessitando de ação preventiva por estarem em alerta também representado pela cor amarela e, por fim, representado pela cor verde neste estudo e, não menos importantes, os fatores de proteção mencionados como forças protetivas. Nesse sentido, o estudo forneceu indicadores importantes sobre o contexto do trabalho do policial civil para possibilitar ações de saúde e bem-estar, tanto a os trabalhadores, como a gestores da referida corporação em relação aos fatores protetivos e de exposição dos mesmos, configurando-se em um campo fértil para futuras pesquisas a partir da Psicologia da Saúde Ocupacional Positiva (PSOP) com a categoria estudada.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa abordou a Psicologia da Saúde Ocupacional Positiva e identificou os principais fatores de proteção a saúde mental encontrados nessa categoria policial. Sabe-se que a PSOP não tem a intenção de negar os fatores de exposição ou risco. O estudo possibilitou a ampliação da apresentação dos resultados obtidos a partir do instrumento COPSOQ que é multidimensional e permite a visualização dos indicadores positivos (protetivos) e negativos (expositivos). Sendo assim, constata-se a necessidade de planejamento para potencializar esses indicadores de proteção, denominados como forças positivas, bem como propiciar ações no que tange aos fatores de exposição encontrados na pesquisa, seja os denominados de fraquezas (vermelho) ou ameaças (amarelo). Portanto, recomenda-se intervenção por meio da PSOP com práticas que contemplem o desenvolvimento de habilidades e de carreira, recursos pessoais e estados psicológicos tais como: engajamento, resiliência, *coping*, capital psicológico, inteligência emocional, entre outras práticas que considerem as relações interpessoais positivas, com estratégia interventiva de uma liderança positiva. Trata-se de intervenções que possibilitem a promoção da saúde, o bem-estar e a felicidade dos empregados. Por fim, ressalta-se que para as propostas de prevenção

terem eficácia são necessários diagnósticos que contemplem os fatores positivos como ferramenta para a proteção e promoção da saúde dos trabalhadores da corporação, tornando a abrangência da pesquisa, maior, o que foi possível dado que a mesma esteve ancorada na PSOP.

REFERÊNCIAS

- Adkins, J. A. 1999. In the public do main promoting organizational health: The evolving practice of occupational health psychology. United States Air Force and Harvard Medical School. *Professional Psychology: Research and Practice*, vol; 30, no. 2, 129-137. <https://doi.org/10.1037/0735-7028.30.2.129>.
- Arata, J. M. F.; Calderón-De La Cruz. & Navarro-Loli 2016. Psicología de la Salud Ocupacional: Una especialidad emergente en el Perú. *Rev Med Hered.*, 27:193-194. Versión impresa. ISSN 1010-130X. Retirado de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1018130X2016000300016&script=sci_arttext&tlng=en. DOI: 10.20453/rmh.v27i3.2943
- Araújo, A. P. de *et al.* (2019). *Estresse ocupacional em policiais militares*: Um estudo comparativo entre o setor administrativo e o operacional. ISSN 2447-2131 João Pessoa.
- Aspinwall, L., & Staudinger, U. (2003). *A psychology of Human Strengths: Fundamental Questions and Future Directions for a Positive Psychology*. Washington, DC: American Psychology Association.
- Association of Schools of Public Health in the European Region (ASPHER, 2018). SPHER's European List of Core Competences for the Public Health Professional. *Scandinavian Journal of Public Health*, 46 (Suppl 23): 1–52.
- Bakker, A., & Derks, D. (2010). Positive Occupational Health Psychology. In: *Occupational Health Psychology*. Blackwell Publishing Ltd. PB: 9781405191159. Edited by Stavroula Leka and Jonathan Houdmont.
- Bakker, A. B.; Roelíquez-Muñoz, A., & Derks, D. (2012). La emergencia de La psicología de La salud ocupacional positiva. *Psicothema*. Vol. 24, nº 1, pp. 66-72. ISSN 0214 – 9915.
- Boehs, S. de T.; & Nunes, C. (2020). Qualidade de vida no trabalho: desafios e perspectivas. In: Silva, N., & Damo, L. P. (Orgs). *Vidas que Mudaram: contribuições da Psicologia Positiva para situações de Isolamento e de Distanciamento Social*. E-book. Florianópolis: Editora da UFSC.
- Borges, L. O.; Guimarães, L. A. M., & Silva, S. S. (2013). Diagnóstico e promoção da saúde psíquica no trabalho. In: Borges, L. O. & Mourão, L. (Orgs). *O trabalho e as organizações: atuações a partir da psicologia*. Curitiba: Artmed. ISBN 978-85-65852-70-8.
- Calvetti, P. U.; Muller, M. C., & Nunes, M. L. T. (2007). Psicologia da Saúde e Psicologia Positiva: Perspectivas e Desafios. *Psicologia Ciência e Profissão*, 27 (4), 706-717.
- Carlotto, M. S.; & Micheletto, M. R. D. (2014). Psicologia da saúde ocupacional. *Revista Laborativa*, 3, n. 2, p. 64-72, out. Retirado de <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>.
- Chambel, M. J. (2016). *Psicologia da Saúde Ocupacional*. Lisboa: Pactor, 1ª Edição. ISBN 978-989-693-051-6.
- Chambel, M. J. (2016). Psicologia da saúde ocupacional: desenvolvimento e desafios. In: Chambel, M. J. (Coord.). *Psicologia da Saúde Ocupacional*. Lisboa: Pactor, p. 3-18. ISBN 978-989-693-051-6.
- Chen, P. Y.; Huang, Y. H.; & De Armond, S. (2005). Occupational health psychology: Opportunities and challenges for psychologists in the 21st century. *Research in Applied Psychology*, 27,43–56.
- Coelho, J. A. (2008). *Uma introdução à psicologia da saúde ocupacional – prevenção dos riscos psicossociais no trabalho*. Portugal. Porto: Universidade Fernando Pessoa. ISBN: 978-989-646-116-7.
- Coelho, J. A. (2013). *Psicólogo da saúde ocupacional - uma nova saída profissional*. Portugal. Porto: Universidade Fernando Pessoa. ISBN: 978-989-643-009-2.
- Compton, W. (2005). *An introduction to positive psychology*. Belmont: Thompson Wadsworth.

- Cox, T.; Baldursson, E., & Rial González, E. (2000). Occupational health psychology. *Work & Stress, 14*, 101–104.
- Diderichesen, F. (2018). Turning public health research in to practice. *Scandinavian Journal of Public Health, 46*(Suppl 22): 3–4.
- Ebers, G. G.; Niemec, R. M., & Jacinto, A. M. F. L. (2021). Forças de caráter e compaixão na psicoterapia positiva. In: Rodrigues, M., & Pereira, D. S. (Orgs.). *Psicologia Positiva dos conceitos à aplicação*. Sinopsys. ISBN: 978-65-5571-017-5.
- Farsen, T. C.; Geremia, H. C., & Bastianello, M. R. A. (2018). Mensuração do capital psicológico: aspectos teóricos e resultados práticos. In: Silva, N., & Farsen, T. C. (Orgs.). *Qualidades psicológicas positivas nas organizações desenvolvimento, mensuração e gestão*. Editora: Vetor. ISBN: 978-85-7585-897-4.
- Fleck, M. P. A. et al. (1999). Aplicação da versão em português do instrumento de avaliação de qualidade de vida da Organização Mundial da Saúde (WHOQOL – 100). *Revista de Saúde Pública, v. 33, n. 2*, p. 198-205.
- Fleck, M.; Borges, Z.; Bolognesi, G., & Rocha, N. S. (2003). Desenvolvimento do WHOQOL, módulo espiritualidade, religiosidade e crenças pessoais. *Revista de Saúde Pública, São Paulo, v. 37, n. 4*, p. 446-455.
- Guimarães, L. A. M.; Martins, D.; Grubits, S., & Freire, H. B. G. (2010). Contribuições da psicologia da saúde ocupacional a psiquiatria ocupacional. In: Camargo, D. A.; Caetano, D., & Guimarães, L. A. M. (Orgs.). *Psiquiatria ocupacional*. São Paulo: Atheneu. ISBN 978-85-388-0169-6.
- Guimarães, L. A. M. (2015). Qualidade de vida e psicologia da saúde ocupacional. In: Ogata, A. J. N. (Org). *Temas avançados em qualidade de vida*. Londrina, PR: Midiograf, ABQY, v.1. (pp. 87-108). CDU 658.3.018.61.
- Guimarães, L. A. M. et al. (2008). Psicologia da Saúde Ocupacional (PSO): Um campo emergente. In: *Série Saúde Mental e Trabalho*. Volume 4, Casa do Psicólogo. São Paulo. 1ª Edição. ISBN 978-85-7396-602-2.
- Guimarães, L. A. M. et al. (2016). Saúde mental e trabalho: uma proposta de intervenção em contextos organizacionais. In: Mendonça, H.; Ferreira, M. C., & Neiva, E. R. (Orgs.). *Análise e diagnóstico organizacional: teoria e prática*. São Paulo: Vetor, p.251-272. CDD 658-30019.
- Guimarães, L. A. M. et al. (2018). Psicologia da saúde ocupacional e processos de intervenção nos fatores psicossociais do trabalho. In: Schmidt, M. G.; Castro, M., & Casadore, M. M. (Orgs.). *Fatores psicossociais e o processo saúde/doença no trabalho*. São Paulo: FiloCzar, 1, p.7-449. ISBN 978-85-66249-30-9.
- Gonçalves, J.; Schweitzer, L. P., & Tolfó, S. R. (2020). Sentidos e significados do Trabalho. In: Tolfó, S. R. (Org). *Gestão de Pessoas e Saúde mental do Trabalhador: fundamentos e intervenções com base na Psicologia*. 1ed., São Paulo: Vetor, v. 1, p. 277-294.
- Henrique, I. P. dos S., & Oliveira, F. F. de (2020). Psicologia positiva: contribuições para o contexto da saúde mental nas organizações e no trabalho. In: Castro, L. H. A.; Pereira, T. T., & Moreto, F. V. de C. (Orgs.). *Propostas, recursos e resultados nas ciências da saúde* [recurso eletrônico]. Ponta Grossa, PR: Atena.
- Hermosa, A. M., & Perilla, L. E. (2015). Retos investigativos em psicología de La salud ocupacional: elestrés laboral. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública, 3*(2): 252-261. DOI: 10.17533/udea.rfnsp.v33n2a12.
- Houdmont, J. & Leka, S. (2010). *Contemporary Occupational Health Psychology - Global Perspectives on Research and Practice*. Wiley-Blackwell, ISBN-10: 0470682655
- Keyes, C. L. M., & Haidt, J. (2003). *Flourishing: Positive psychology and the Life Well Lived*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Klein, L. L., Pereira, B. A. D., & Lemos, R. B. (2019). Qualidade de vida no trabalho: Parâmetros e avaliação no serviço público. *Revista de Administração Mackenzie, 20*(3). Doi:10.1590/1678-6971/eRAMG190134.
- Leka, S., & Houdmont, J. (2010). An introduction to occupational health psychology. In: Leka, S., & Houdmont, J. (Eds.). *Occupational health psychology*. Nova Jersey: Wiley-Blackwell. PB: 9781405191159.
- Leong, F. T. L. et al. (2017). Occupational Health Disparities: Improving the Well-Being of Ethnic and Racial Minority Workers. In: Leong, F. T. L.; Eggerth, D. E.; Chang, C. H.; Flynn, M. A.; Ford, J. K., & Martinez, R. O. (Eds.). *American Psychological Association*. Allrights reserved. DOI: 10.1037/0000021-001.
- Lopez, S. J., & Snyder, C. R. (2003). *Positive Psychological Assessment*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Lorente, L., & Vera, M. (2010). Las organizaciones saludables: “El engagement em El trabajo”. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales, n. 73*, p. 16-20, julio-agosto. Retirado de: <http://pdfs.wke.es/1/5/4/2/pd0000051542.pdf>.
- Lluís, S. M.; Llorens, C., & Kristensen, T. S. (2002). *Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo: (método ISTAS 21- CoPsoQ)* (1st ed.; Ambiente y Salud (ISTAS) Instituto Sindical de Trabajo, Ed.). Barcelona (SPA): Editora Paralelo.
- Luna, A. F., & Gondim, S. M. G. (2019). Fatores de risco psicossocial no trabalho: adaptação e evidências de validade do COPSOQ II para o contexto brasileiro. *Revista Laborativa.v.8,n.1*, p. 05-25, abr. Retirado de: <http://ojs.unesp.br/indexphp/rlaborativa>.
- Moreno-Jiménez, B.; Garrosa, E.; Corso, S.; Boada, M., & Rodríguez-Carvaja, R. (2012). Personalidad resistente y capital psicológico: las variables personales positivas y los procesos de agotamiento y vigor. *Psicothema, 24*(1),79-86.
- National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH)(2013). Workplace Safety and Health Topics Industries and Occupations. *Occupational Health Psychology (OHP)*. Retirado de: <https://www.cdc.gov/niosh/topics/ohp/>
- Neto, L. M., & Marujo, H. (2011). Psicologia Positiva. In: Lopes, M. P.; Palma, P. J.; Ribeiro, R. B. & Cunha, M. (Orgs.). *Psicologia Aplicada*. Lisboa: Editora RH, p. 431-450.
- Nunes, M. F. O., & Oliveira, T. F. (2018). A autoeficácia: acreditar é preciso, mas fazer é primordial. In: Farsen, T. C., & Silva, N (Orgs.). *Qualidades psicológicas positivas nas organizações: desenvolvimento, mensuração e gestão*. Editora Vetor. ISBN: 978-85-7585-897-4.
- Paludo, S. dos S., & Kollrt, S. H. (2007). Psicologia Positiva: uma nova abordagem para antigas questões. *Paidéia, 2007, 17*(36), 9-20.
- Pureza, J. da R; Kuhn, C. H. C; Castro, E. K de, & Lisboa, C. S de M. (2012). Psicologia positiva no Brasil: uma revisão sistemática da literatura. *Revista Brasileira de Terapias Cognitivas, 8*(2) pp.109-117. DOI: 10.5935/1808-5687.20120016.
- Quick, J. C. (1999). Occupational Health Psychology: The Convergence of Health and Clinical Psychology with Public Health and Preventive Medicine in na Organizational Context. *Professional Psychology: Research and Practice, v. 30, n. 2*, 123-128. DOI: 10.1037/0735-7028.30.2.123
- Quick, J. C.; Camara, W. J.; Hurrell, J. J.; Jr., Johnson, J. V.; Piotrkowski, C. S.; Sauter, S. L., & Spielberger, C. D. (1997). Introduction and historical overview. *Journal of Occupational Health Psychology, 2*,3–6.
- Quick, J.C., & Tetrick, L. E. (2011). A history of occupational health psychology in: Handbook of occupational health psychology (pp. 21–34). Washington, DC: American Psychological Association. ISBN-13.978-14338-0776-3
- Raymond, J. S.; Wood, D. W., & Patrick, W. K. (1990). Psychology doctoral training in work and health. *American Psychologist, 45*(10), 1159–1161. Retirado de: <https://doi.org/10.1037/0003-066X.45.10.1159>.
- Ribeiro, A. D. S., & Kamei, H. (2020). Forças de caráter e práticas de felicidade. In: Silva, N., & Damo, L. P. *Vidas que Mudaram: contribuições da Psicologia Positiva para situações de*

- Isolamento e de Distanciamento Social. E-book. Florianópolis: Editora da UFSC.
- Ribeiro, A. D. S.; Silva, N.; Farsen, T. C., & Budde, C. (2018). As contribuições do capital psicológico (PSYCAP) na construção da felicidade nas organizações. In: Silva, N., & Farsen, T. C. *Qualidades psicológicas positivas nas organizações desenvolvimento, mensuração e gestão*. Editor Vetor. ISBN: 978-85-7585-897-4.
- Rosa, F. H. (2002). Conversando sobre psicologia militar. In: CONGRESSO BRASILEIRO PSICOLOGIA: CIÊNCIA E PROFISSÃO, I., 2002, São Paulo. *Anais...* São Paulo: Fórum de Entidades Nacionais da Psicologia Brasileira. p. 36.
- _____. (2003). Psicologia militar no Brasil: formas e contextos de avaliação. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA, 1.; CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DE AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA, IX., 2003, Campinas. *Anais...* Campinas: PUC-Campinas. p. 14.
- Rosa, F. H., & Hutz, C. S (2008). Psicologia positiva em ambientes militares: bem-estar subjetivo entre cadetes do Exército Brasileiro. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, v. 60, n. 2.
- Salanova, M. (2008). La Psicología de La Salud Ocupacional Positiva. Entrevista a Marisa Salanova. *Infocop*, 38, 32-40. Retirado de: http://www.infocop.es/view_article.asp?id=1853. ISSN 1886-1385 © INFOCOP ONLINE.
- Salanova, M. *et al.* (2009). La salud ocupacional desde la perspectiva psicosocial: aspectos teóricos y conceptuales. In: Salanova, M. (Org). *Psicología de La Salud Ocupacional*. Madrid: Sintesis. p. 27-62. ISBN 978-84-975666-2-9.
- Salanova, M.; Martínez, I. M., & Llorens, S. (2014). Una mirada más “positiva” a La salud ocupacional desde La psicología organizacional positiva em tiempos de crisis: aportaciones desde el equipo de investigación Wont. *Papeles del Psicólogo*, v. 35, n. 1, p. 22-30, 2014. Retirado de: <http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/2318.pdf>.
- Sauter, S. L., & Hurrell, J. J. Jr. (1999). Occupational health psychology: Origins, content, and direction. *Professional Psychology: Research and Practice*, 30(2), 117–122. DOI 10.1037/0735-7028.30.2.117.
- Sauter, S. L., & Hurrell, J. J., Jr. (2017). Occupational health contributions to the development and promise of occupational health psychology. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 251–258. DOI 10.1037/ocp0000088.
- Schaufeli, W. B. (2004). The Future of Occupational Health Psychology. *Applied Psychology: An International Review*, v. 53 (4): 502-517. DOI: 10.1111/j.1464-0597.2004.00184.x
- Schincariol, M. F., & Vasconcellos, A. C. (2002). Suporte psicossocial a familiares de militares durante operação de manutenção de paz. *Psicologia, Teoria e Prática*, v. 3, n. 2, p. 37-45.
- Schmuck, P., & Sheldon, K. M. (2001). *Life Goals and Well-being: Towards a Positive Psychology of Human Striving*. Seattle: Hogrefe & Huber.
- Schweitzer, L.; Gonçalves, J.; Tolfo, S. da R., & Silva, N. (2016). Bases epistemológicas sobre sentido(s) e significado(s) do trabalho em estudos nacionais. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 16(1), jan-mar, pp. 103-116 ISSN 1984-6657. Doi: 10.17652/rpot/2016.1.680.
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000) Positive Psychology: An Introduction. *American Psychological Association, Inc.*0003-066X/00/\$5.00 Vai. 55, No.!,5-14. DOI: J0.1037//0003-066X.55.1.5.
- Silva, C. F. (2006). Copenhagen Psychosocial Questionnaire – COPSOQ. Medição do índice de capacidade humana para o trabalho em trabalhadores portugueses. Portugal e Países africanos de língua portuguesa [Review and adaptation of the book Copenhagen Psychosocial Questionnaire–COPSOQ by Kristensen, T.et.al]. Aveiro, PT.
- Silva, N. (2020). Comportamentos saudáveis: autocuidado e companhia. In: Silva, N., & Damo, L. P. *Vidas que Mudaram: contribuições da Psicologia Positiva para situações de Isolamento e de Distanciamento Social*. E-book. Florianópolis: Editora da UFSC.
- Silva, N.; Cervo, C. S., & Bento, A. (2018). Uma visão sistêmica do comportamento organizacional positivo (COP). In: Silva, N., & Farsen, T. C. (Orgs). *Qualidades Psicológicas Positivas: desenvolvimento, mensuração e gestão*. São Paulo: Vetor.
- Silva, N.; Chinelato, R. S. C., & Tolfo, S. R. (2021). A construção psicossocial do estado de flow no trabalho, e em outros espaços de vida. In: Rodrigues, M., & Pereira, D. S. (Orgs). *Psicologia Positiva: dos conceitos à aplicação*. Novo Hamburgo: Sinopsys Editora. ISBN: 978-65-5571-017-5.
- Silva, N.; Costa, A. B., & Budde, C. (2020). As bases conceituais e epistemológicas da psicologia positiva. In: Silva, N., & Damo, L. P. *Vidas que Mudaram: contribuições da Psicologia Positiva para situações de Isolamento e de Distanciamento Social*. E-book. Florianópolis: Editora da UFSC.
- Snyder, C. R., & Lopez, S. (2002). *Handbook of Positive Psychology*. Oxford: Oxford University Press.
- SWOT, (2012). *SWOT Analysis: Discover New Opportunities, Manage and Eliminate Threats*. Disponível em: file:///C:/Users/vazva/Documents/SWOT_Analysis_Discover_new_opportunities.pdf.
- Tetrick, L. E., & Peiró, J. M. (2012). Occupational Safety and Health. In: Kozlowski, S.W. J. (Ed). *The Oxford Handbook of Organizational psychology*, v. 2, jul. DOI: 10.1093/oxfordhb/9780199928286.013.0036
- Tolfo, S. da R.; Silva, N. (2017). Os significados e os sentidos positivos do trabalho. In: Boehs, S. de T. M., & Silva, N. *Psicologia Positiva nas organizações e no trabalho: conceitos fundamentais e sentidos aplicados*. Editora Vetor. ISBN: 978-85-7585-843-1.
- Zanelli, J. C., & Kanan, L. A. (2018). *Fatores de risco, proteção psicossocial e trabalho: organizações que emancipam ou que matam*. UNIPLAC. ISBN: 978-85-89237-24-6.
- Zorzo, L. C. (2004). Condições de trabalho em uma organização militar. In: Lazzarotto, E. M. (Org.). *Gestão dos serviços de saúde: condições de trabalho nas organizações*. Cascavel: 203-240.
